Содержание

Введение

Глава 1. Правовой статус работника как субъекта трудового правоотношения

1.1 Работник и его трудовая правосубъектность

1.2 Работник мигрант как субъект трудового права

1.3 Нормативное правовое регулирование трудовых отношений с работниками-мигрантами

Глава 2. Особенности трудовых правоотношений с работником-мигрантом

2.1 Особенности заключения трудового договора с работником-мигрантом

2.2 Особенности содержания трудового договора с работником-мигрантом

Глава 3. Особенности прекращения трудовых отношений с работником-мигрантом

3.1 Особенности прекращения трудовых отношений с работником - мигрантом по инициативе работника

3.2 Особенности прекращения трудовых отношений с работником - мигрантом по инициативе работодателя

Заключение

Библиография

Введение

Актуальность темы исследования. В связи с тем, что в современном обществе все большее значение приобретает глобализация мировых процессов, в том числе и в сфере трудовой деятельности, вопросы регулирования трудовых отношений работника-мигранта и работодателя приобретают все большую актуальность.

Трудовая миграция - одна из центральных тем политических дебатов практически во всех странах мира. Для одних стран она оказывается благом, в других создает проблемы. Общественное мнение относится к мигрантам настороженно, если не откровенно негативно. А правительственные эксперты и ученые, напротив, считают, что миграция - это хорошо.

Россия за последнее десятилетие превратилась в крупнейшего реципиента иностранной рабочей силы. В связи с изменениями в миграционном законодательстве, которые упростили порядок привлечения иностранных работников, прибывших в не требующем получения визы порядке, трудоустроенных иностранных граждан на территории РФ значительно прибавилось. Однако проблемы регулирования труда мигрантов не исчезают. Напротив, в связи с увеличением числа иностранных работников они становятся еще более острыми.

Организационно-правовые вопросы внешней трудовой миграции актуальны, значимы и сложны, так как регулируются многими институтами права. Здесь и российское законодательство о разрешении миграции населения, и международное законодательство о трудящихся-мигрантах, и законодательство стран приема мигрантов. Непосредственно к этой теме примыкает налоговое законодательство (соглашения об избежании двойного налогообложения), а также вопросы регулирования труда в странах приема трудящихся-мигрантов.

На практике существует много проблем, связанных с трудоустройством иностранной рабочей силы. Некоторые из этих проблем связаны с несовершенством законодательства, другие — с «техническими» сложностями реализации норм права. Произошедшие коренные изменения в миграционном законодательстве стали причиной появления проблем правоприменения.

Так, работодателю (заказчику) Федеральным законом о правовом положении иностранных граждан в РФ при привлечении иностранных работников, прибывших в РФ в порядке, не требующем получения визы, вменена обязанность уведомлять о таких привлечениях территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции и орган исполнительной власти, ведающие вопросами занятости населения в соответствующем субъекте. Уведомление должно быть произведено в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения трудового или гражданско-правового договора выполнения работ или оказания услуг. Данное уведомление может представляться непосредственно в территориальный орган Федеральной миграционной службы и орган службы занятости либо через организацию Федеральной почтовой службы.

Между тем возникла ситуация, при которой полученных уведомлений на 30—50% меньше, чем выданных разрешений на работу. Это делает бесконтрольной занятость мигрантов.

Немало «белых пятен» остается и в регулировании собственно трудовых отношений с иностранными работниками.

Прежде всего, в российском законодательстве нет указания на обязанность заключения срочного трудового договора с иностранным работником, прибывшим, чтобы заниматься трудовой деятельностью, хотя с данной категорией работников может быть заключен только срочный договор, что вытекает из временного нахождения в РФ и выдаваемым временным разрешением на работу.

Возникают сложности при реализации некоторых норм Трудового кодекса РФ, связанных с ознакомлением с приказами работодателя и дачей работником письменных объяснений и т. п., если иностранный работник не владеет или владеет не в полной мере русским языком. Законодательство не предусматривает необходимость перевода данных документов на родной язык работника, равно как и дачу письменных объяснений на языке работника. Подобные ситуации должны быть решены на уровне законодательства.

На практике, к сожалению, иностранные работники до сих пор являются самой дискриминационной группой. Так, нередко работодатели считают, что данных работников нельзя принимать на работу, связанную с необходимостью заключить договор о полной материальной ответственности, что не соответствует законодательству, поскольку никаких ограничений оно в отношении иностранных работников не предусматривает.

Пробелом в законодательстве является также отсутствие специального регулирования трудовой миграции в рамках транснациональных компаний. Представляется необходимым развитие международного сотрудничества, поскольку иностранных работников данных предприятий сложно оценивать как трудящихся-мигрантов (их цель приезда в страну — не трудоустройство, а продолжение работы в рамках уже избранного работодателя).

Все вышеназванные проблемы и многие другие требуют немедленного законодательного разрешения и подтверждают актуальность темы настоящего исследования.

В условиях финансового кризиса проблема привлечения иностранных работников компаниями, осуществляющими деятельность на территории России, не потеряла своей актуальности. Напротив, вопрос о том, насколько правильно были оформлены отношения с иностранными работниками, сейчас приобретает особую значимость.

Цель и задачи исследования. Целью дипломной работы является всесторонний анализ правового регулирования труда работника-мигранта в РФ.

В соответствии с намеченной целью определен круг задач, теоретическое и практическое решение которых составляет сущность исследования:

1. Рассмотреть правовой статус работника, как субъекта правоотношений.
2. Проанализировать особенности трудовых отношений с работником-мигрантом.
3. Изучить особенности прекращения трудовых отношений с работником-мигрантом.

Методологическая база исследования. При подготовке работы применялись философские методы исследования, используемые в юриспруденции, а также частно-научные методы: формально-юридический, структурного и сравнительного анализа, исторический, системный.

Научную базу исследования составляют труды ученых-правоведов: Н. Банниковой, И.С. Викторова, П. Горбачева, М. Грицюк, В. Егорова, И. Д. Еналеева, Е. А. Ершовой, О. Б. Зайцевой, А. Иванова, Н. Кочетковой, С. Крикунова, О. Лобус, В. И. Миронова, В. В. Митрофановой, О.В. Смирнова, Л. В. Щур-Труханович и др.

Нормативную базу исследования составляют Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ, законы и подзаконные нормативные акты Российской Федерации, международно-правовые акты универсального характера, двусторонние международные договоры с участием России.

Практическая значимость настоящего исследования заключается в выявлении несоответствия норм различных законодательных актов, регулирующих трудовые отношения с работником-мигрантом, между собой и их практической реализацией.

Структура работы обусловлена целями и задачами исследования, состоит из введения, трех глав, объединяющих семь параграфов, заключения и библиографии.

Глава 1. Правовой статус работника как субъекта трудового правоотношения

1.1 Работник и его трудовая правосубъектность

Труд работников, участвующих в общественном производстве – это основа жизни человека, источник его благосостояния, удовлетворения многообразных материальных и духовных потребностей. Материальную основу любого общества составляет трудовая деятельность человека, которая в тоже время развивает и преобразует самого человека. О. Б. Зайцева считает, что человек, как физическое лицо, личность выступает центральным субъектом права, а «само существование трудового права и его основная задача состоит в необходимости защиты и развитии прав всех категорий работников»[[1]](#footnote-1).

Ст. 20 Трудового кодекса РФ нормативно установила следующее определение работника: «работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем»[[2]](#footnote-2).

Отметим, что термин «работник» является общей категорией, смысл которой трактуется довольно широко. Так толковый словарь современного русского языка дает следующие трактовки: 1) работник – это тот, кто трудится; 2) работник – это человек, занимающийся в какой-нибудь области трудовой деятельности[[3]](#footnote-3).

В ст. 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (в ред. от 30.12.2008 г.) дается следующее определение работника: «работник - физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора (контракта), лицо, занимающееся индивидуальной предпринимательской деятельностью, лицо, обучающееся в образовательном учреждении начального, среднего или высшего профессионального образования»[[4]](#footnote-4). В данном случае столь широкое толкование понятия «работник» объясняется тем, что «все вышеперечисленные категории, включая и индивидуальных предпринимателей, могут вступать в профсоюзы, быть их членами и пользоваться их защитой»[[5]](#footnote-5).

Гражданский кодекс РФ 1995 г. в ст. 1068, устанавливая ответственность юридического лица за вред, причиненный его работником, также оперирует термином «работник», признавая работниками «граждан, выполняющих работу на основании трудового договора (контракта), а также граждан, выполняющих работу по гражданско-правовому договору»[[6]](#footnote-6).

Базисом трудового права являются трудовые отношения, основанные согласно ст. 15 ТК РФ «на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором»[[7]](#footnote-7).

Реализация трудовых отношений «происходит через деятельность лиц, способных совершать действия, порождающие правовые последствия. В связи с чем отношения, в том числе входящие в предмет трудового права, возникают между конкретными лицами»[[8]](#footnote-8). Такие лица и являются субъектами трудового права, то есть участниками трудовых и иных тесно с ними связанных отношений.

Юриспруденция рассматривает субъектов права в контексте правовых отношений и правовых связей. При определении понятия «субъект права» теоретик–правовед советского периода С. С. Алексеев указывал, что для субъекта права характерны следующие два основных признака:

- «во-первых, это лицо, участник общественных отношений (индивиды, организации), которое по своим особенностям фактически может быть носителем субъективных юридических прав и обязанностей. Для этого оно должно обладать определенными качествами, которые связаны со свободой воли человека, коллектива людей и к числу которых относится: а) внешняя обособленность; б) персонификация (выступление вовне в виде единого лица персоны); в) способность вырабатывать, выражать и осуществлять персонифицированную волю.

Во-вторых – это лицо, которое реально способно участвовать в правоотношениях, приобрело свойство субъекта права в силу юридических норм. Иными словами, юридические нормы образуют обязательную основу выступления индивидов, организаций, общественных образований как субъектов права»[[9]](#footnote-9). При этом важно отметить, что С. С. Алекеев делил субъектов права на две категории – индивиды и организации. Выделенные С.С. Алексеевым особенности «характерны для всех субъектов права»[[10]](#footnote-10).

Под субъектами трудового права Миронов В. И. понимает «участников трудовых и иных тесно с ними связанных отношений, входящих в предмет данной отрасли, которые в соответствии с требованиями законодательства способны совершать действия, порождающие правовые последствия. При этом к числу субъектов трудового права он относит работодателя, работника, профсоюз, трудовой коллектив»[[11]](#footnote-11).

В учебнике по трудовому праву под редакцией К. Н. Гусова субъектами трудового права считаются «участники трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обладающие правовым статусом». При этом «в качестве специального (родового) правового статуса» выделяется «трудоправовой статус субъекта, то есть юридическое положение лица, вступившего в трудовые общественные отношения, составляющие предмет трудового права и являющиеся его ядром»[[12]](#footnote-12). А к основным элементам, характеризующим правовой статус работника – субъекта трудового права относятся:

а) «трудовая правосубъектность (трудовую праводееспособность и деликтоспособность);

б) основные (статутные) трудовые права и обязанности, закрепленные в законодательстве;

в) юридические гарантии (общие и специальные) этих основных трудовых прав и обязанностей;

г) предусмотренная законодательством ответственность за нарушение трудовых обязанностей»[[13]](#footnote-13).

В статьях гл. 56-57, 60—62 ТК РФ подробно регламентируется одно из важнейших прав работника, как субъекта трудовых отношений – обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке; разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также право на забастовку в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Универсальным органом защиты трудовых прав работников является суд, что прямо указано в ч. 1 ст. 46 Конституции РФ: «Каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод»[[14]](#footnote-14).

Помимо суда, «государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют Федеральная инспекция труда, специальные уполномоченные органы - федеральные надзоры, контролирующие соблюдение правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на определенных объектах промышленности, а также федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, осуществляющие внутриведомственный контроль»[[15]](#footnote-15).

К статутным правам, которые характеризуют работников, как субъектов трудового права, также закрепленным в ст. 2 ТК РФ, относятся:

- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

- обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

- сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- социальное партнерство, включающее право на участие работников и работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

- обеспечение права представления профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности[[16]](#footnote-16) и др.

Трудовая правосубъектность работника, определяющая его как субъекта правоотношений, включает не только права, но и основные трудовые обязанности, закрепленные в ст. 2, 21 ТК РФ. Они сводятся к тому, что работник обязан соблюдать условия заключенного договора: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества)[[17]](#footnote-17).

Отметим, что в старой редакции, действующей до внесений изменений Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ нет нормы «бережно относится имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества». По нашему мнению, введение данного положения связано с развитием лизинговых и арендных операций на рынке.

Указанные обязанности являются основополагающими для применения правовых норм, содержащихся, в частности, в главах части второй ТК РФ: 22 «Нормирование труда», 30 «Дисциплина труда», 34 «Требования охраны труда» и др.

Обязанности, предусмотренные в Трудовом кодексе, в других федеральных законах и иных нормативно-правовых актах, содержащих нормы трудового права, наиболее полно реализуются в локальных нормативных актах организации и в трудовом договоре, когда требования правил трудового законодательства надлежащим образом регламентированы в этих документах.

Необходимо помнить, что в связи с осуществлением работником деятельности во вредных или опасных условиях на него и работодателя возлагаются и дополнительные обязанности. Так, в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса РФ и Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 августа 2004 г. № 83 «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядка проведения этих осмотров (обследований)» на работника возложена обязанность проходить соответствующий медицинский осмотр. В то время как на работодателя - обязанности по финансированию мероприятий по проведению медицинских осмотров, сохранению за работником на период проведения медицинских осмотров (обследований) места работы и средней заработной платы, а также по отстранению от работы работников, не прошедших в установленном порядке медицинский осмотр.

Будучи статутными, изложенные права и обязанности относятся ко всем работникам — субъектам трудового права. Они определяют границы их поведения в сфере труда. Содержание этих прав и обязанностей выражается в юридической возможности в пределах установленных границ действовать, требовать, притязать и пользоваться благами и в обязанности удовлетворять встречные интересы и потребности других субъектов[[18]](#footnote-18).

Еще одна категория, определяющая правовой статус работников, как субъекта трудовых отношений – это гарантии их прав. Согласно ст. 164 ТК РФ «гарантии - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений»[[19]](#footnote-19).

Гарантии, установленные законодательством и обеспечивающие реализацию предоставленных работникам прав, могут носить как нематериальный (например, сохранение места работы, должности, предоставление другой работы), так и материальный (сохранение среднего заработка на период учебного отпуска, ежегодного отпуска, служебной командировки) характер. При этом в коллективном договоре, трудовом договоре могут быть предусмотрены иные случаи получения работником гарантийных компенсационных выплат по сравнению с законодательством, а также устанавливаться более высокие размеры таких выплат.

Таким образом, работник, как субъект трудовых отношений, - это гражданин РФ, иностранный гражданин или лицо без гражданства, заключившие трудовой договор с работодателем – физическим или юридическим лицом (организацией), или с иным субъектом, наделенным правом заключать трудовые договоры на осуществление определенной работы в соответствии со своими способностями, профессиональными знаниями, квалификацией и т.д. К основным элементам, характеризующим правовой статус работника – субъекта трудового права относятся трудовая правосубъектность (трудовая праводееспособность и деликтоспособность); основные (статутные) трудовые права и обязанности, закрепленные в законодательстве; юридические гарантии (общие и специальные) этих основных трудовых прав и обязанностей; предусмотренная законодательством ответственность за нарушение трудовых обязанностей.

1.2 Работник-мигрант как субъект трудового права

Трудовые отношения работодателей с иностранными работниками в Российской Федерации регулируются ТК РФ с учетом Федерального закона от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее Закон об иностранных гражданах), в соответствии с которым иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность только при наличии разрешения на работу, то есть «документа, подтверждающего право иностранного работника на временное осуществление на территории Российской Федерации трудовой деятельности или право иностранного гражданина, зарегистрированного в Российской Федерации в качестве индивидуального предпринимателя, на осуществление предпринимательской деятельности»[[20]](#footnote-20).

Употребляемое в законодательстве РФ понятие «иностранный работник» можно рассматривать как синоним понятия «трудящийся (работник) - мигрант», используемого в конвенциях и рекомендациях Международной организацией труда, а также в других документах, в которых дается несколько определений трудящегося (работника) - мигранта, поскольку до настоящего времени не существует юридически точного определения этого понятия.

Так ст.11 Конвенции МОТ № 43 «о злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении трудящимся - мигрантам равенства возможностей и обращения» (1978г.), не ратифицированной Россией, говориться, что «в целях применения настоящего раздела Конвенцией термин «трудящийся - мигрант» означает лицо, которое мигрирует или мигрировало из одной страны в другую с целью получения любой работы, кроме как за собственный счет, и включает в себя любое лицо, законно въехавшее в страну в качестве трудящегося – мигранта»[[21]](#footnote-21).

Как сказано в ст. 1 Европейской конвенции «О правовом положении трудящихся мигрантов» (1997г.), не ратифицированной Россией, «в целях настоящей Конвенции термин «трудящийся мигрант» означает гражданина Договаривающейся Стороны, которому разрешено другой Договаривающейся Стороной проживать на ее территории для выполнения оплачиваемой работы»[[22]](#footnote-22).

В соответствии со ст.1 ООН «О защите прав всех трудящихся – мигрантов и членов их семей» (1990 г.), «термин «трудящийся – мигрант» означает лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является»[[23]](#footnote-23).

В документах Европейского Союза употребляется термин «работник – мигрант», раскрываемый в ст.1 Регламента ЕС 1612/68 от 15 октября 1968 г. как лицо, работающее по найму и имеющее гражданство другого государства члена»[[24]](#footnote-24).

Как правило, отсутствие миграционного разрешения на работу является основной причиной неудачных попыток зарубежных специалистов реализовать себя в России. В соответствии с российским законодательством, иностранный гражданин не имеет права работать в РФ без надлежащего оформления документов, в список которых входит и миграционное разрешение на работу в России, получение которого является обязательным для трудоустройства мигранта.

Итак, иностранный гражданин, получивший соответствующее разрешение на работу, обладает трудовой правоспособностью в полном объеме, включая право на свободный поиск места работы, защиту от недобросовестности работодателя и обжалование его действий, получения гарантии выплаты зарплаты и возможность пользоваться социальным пакетом наравне с гражданами РФ, в который входит отпуск, больничные, льготы при получении кредитов и многое другое в соответствии со ст. 4 Закона об иностранных гражданах, где сказано, что «иностранные граждане пользуются в Российской Федерации правами и несут обязанности наравне с гражданами Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом»[[25]](#footnote-25).

Так же как и российские граждане, иностранные работники имеют право свободы труда, в связи с чем могут «свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию», а также «свободно использовать свои способности и имущество для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности»[[26]](#footnote-26) с учетом ограничений, предусмотренных Законом об иностранных гражданах.

В связи с изменениями, внесенными Федеральным законом от 18 июля 2006 г. № 110-ФЗ[[27]](#footnote-27), в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», c 15.01.2007 г. процедура оформления иностранных граждан на работу в РФ состоит из следующих этапов:

- оформление на организацию разрешения на привлечение определенного количества (квоты) иностранных работников, при этом численность иностранных работников не должна превышать 40 % от общей численности работающих. Здесь необходимо отметить, что в соответствие с Постановлением Правительства РФ № 737 от 03.10.2008 г «в случае если в течение года, на который утверждены квоты, у работодателей возникает необходимость в дополнительном привлечении иностранных работников сверх заявленной ими потребности либо если о возникшей потребности в привлечении иностранных работников заявили работодатели, не представлявшие в установленном настоящими Правилами порядке заявку, размер определенной на текущий год потребности в привлечении иностранных работников и размер утвержденных на текущий год квот может быть увеличен, а распределение определенной на текущий год потребности по приоритетным профессионально-квалификационным группам может быть скорректировано»[[28]](#footnote-28).

Работодатели до 1 мая года, на который утверждены квоты, могут обратиться в уполномоченные органы субъектов Российской Федерации с заявлением об увеличении размера определенной на текущей год потребности в привлечении иностранных работников и размера утвержденных на текущий год квот, а также о связанной с этими изменениями корректировке распределения определенной на текущий год потребности по приоритетным профессионально-квалификационным группам. Заявку можно подавать в дополнение к имеющимся с 01.01.2009 г по 01.05.2009 г.;

- оформление на каждого иностранного работника специального разрешения на привлечение иностранных граждан для использования их труда согласно п. 4 ст. 13 Закона об иностранных граждан, в установленном порядке в органах УФМС России, которое должен получить непосредственно сам работодатель;

- постановка на миграционный учет в соответствии с Федеральным законом от 18 июля 2006 г. № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации и постановлением Правительства РФ «Об утверждении Правил осуществления миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» [[29]](#footnote-29). Отметим, что до 1 января 2007 г. иностранные граждане и лица без гражданства обязаны были произвести регистрацию по месту пребывания / нахождения, но изменениями, внесенными в данные законодательные акты, регистрация по месту пребывания отменена и введен миграционный учёт иностранных граждан по месту пребывания в Российской Федерации.

Процедура постановки на миграционный учет представляет собой информирование (уведомление) территориального органа Федеральной миграционной службы о прибытии иностранного гражданина в место пребывания и должна быть осуществлена в течение трех рабочих дней после прибытия иностранного гражданина в Российскую Федерацию. При этом необходимо знать, что все процедуры по постановке на миграционный учет осуществляет принимающая сторона, самому иностранному гражданину не требуется обращаться в какие-либо организации и тратить время;

- заключение с каждым работником трудового соглашения либо трудового договора. В соответствии с Законом об иностранных гражданах иностранный гражданин может работать в России как на основе трудового договора, так и на основе гражданско-правового договора, который может быть заключен на срок действия разрешения на работу[[30]](#footnote-30). Закон предусматривает заключение договора как с юридическим, так и с физическим лицом, с условием, что документ будет зарегистрирован, и с тех денег, которые приезжий зарабатывает, он должен платить установленные налоги.

После приема на работу иностранных работников и заключения с ними трудового договора работодатель обязан в течение 10 дней уведомить об этом Миграционную службу.

Для отдельных категорий иностранных граждан установлены исключения из обязательного оформления разрешения на работу. Так, в силу п. 4 ст. 13 Закона об иностранных гражданах не требуется разрешение на работу для иностранных граждан, постоянно или временно проживающих в Российской Федерации. Не нужно оформлять разрешение и сотрудникам дипломатических представительств, работникам консульских учреждений иностранных государств в России, сотрудникам международных организаций, а также частным домашним работникам таких лиц. Свободно вступают в трудовые отношения работники иностранных юридических лиц (производителей или поставщиков), выполняющих монтажные (шефмонтажные) работы, сервисное и гарантийное обслуживание, а также послегарантийный ремонт поставленного в Россию технического оборудования; журналисты, аккредитованные в нашей стране.

Могут работать, не оформляя разрешения, обучающиеся в профессиональных образовательных учреждениях, и выполняющие работы в течение каникул либо работающие в свободное от учебы время в качестве учебно-вспомогательного персонала в тех образовательных учреждениям, в которых они учатся. Такое право предоставлено также приглашенным в Российскую Федерацию в качестве преподавателей для проведения занятий в образовательных учреждениях, за исключением лиц, въезжающих в нашу страну для занятия преподавательской деятельностью в учреждениях профессионального религиозного образования[[31]](#footnote-31).

## В настоящий момент Совет Федерации готовит «новые правила трудоустройства «гастарбайтеров», согласно которым мигрант, работающий в России по частному найму, будет обязан покупать специальные лицензии или патенты, дающие на это право. «Сейчас в России у физических лиц работают по найму от 30 до 40 % всех въезжающих в страну «гастарбайтеров» - около 4 миллионов человек. Это столько же, сколько составляла квота для иностранных рабочих в 2008 г. для российских предприятий. Но если компании платят налоги, отвечают за проживание своих работников, то физические лица этим не обременены»[[32]](#footnote-32) - сообщил в своем интервью зампредседателя Объединенной комиссии по национальной политике при Совете Федерации Владимир Слуцкер По словам сенатора, «основная цель готовящихся поправок - это выведение частных садовников, плотников и нянь из теневой экономики и введение их в правовое поле. Денежные поступления в бюджеты после внесения поправок могут составить десятки миллиардов рублей в год», - полагает В. Слуцкер»[[33]](#footnote-33). Законодательные предложения поддержаны профильными ведомствами, в том числе Минздравсоцразвития и ФМС.

Кроме того, трудовые мигранты могут лишиться права самостоятельно получать разрешение на работу в России, это можно будет сделать только через работодателя. Соответствующие поправки в федеральный закон о правовом положении иностранных граждан разработала и одобрила комиссия Мосгордумы по межнациональным и межконфессиональным отношениям. И связано введение таких поправок с тем, что, по словам одного из разработчиков законопроекта, эксперта при Московском университете МВД России Павла Коновалова, «действующий механизм квотирования, когда мигрант получает разрешение на работу, а затем самостоятельно ищет вакансию, а не направляется в ту организацию, которая делала заявки на иностранных рабочих, неэффективен. В этой ситуации, подав заявку на определенное количество «гастарбайтеров», работодатель не может быть уверен, что получит их. Нередко трудовые мигранты, получив разрешение, не могут официально устроиться на работу или быстро увольняются и переходят в теневой сектор экономики. При этом они становятся нарушителями закона, ведь пребывание их в стране уже не соответствует цели визита. Да и у специалистов миграционной службы в таких случаях возникают трудности с поиском иностранцев и аннулированием выданных ранее разрешений на работу»[[34]](#footnote-34).

Также столичные парламентарии предлагают сократить срок оформления трудовыми мигрантами медицинских документов об отсутствии у них ряда опасных заболеваний, в том числе вируса иммунодефицита (ВИЧ-инфекции) в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 2 апреля 2003 г. № 188 «О перечне инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих и являющихся основанием для отказа в выдаче либо аннулирования разрешения на временное проживание иностранным гражданам, лицам без гражданства, или вида на жительство, или разрешения на работу в Российской Федерации». Справку нужно будет предоставлять не в течение месяца после получения разрешения на работу, как это в настоящий момент установлено п. 8 ст. 13 ФЗ № 110 «О внесении изменений в Федеральный Закон «О правовом положении иностранных граждан» от 30.06.2006 г., а к моменту его выдачи[[35]](#footnote-35).

Как уже говорилось выше, работодатели, заказчики работ (услуг), привлекающие иностранных работников из государств с визовым порядком въезда в Российскую Федерацию, обязаны иметь разрешение на привлечение и использование иностранных работников. Работодателю, привлекающему иностранных граждан, въезжающих в порядке, не требующем получения визы, не нужны разрешения на привлечение и использование иностранных работников.

В соответствии с законом иностранные граждане, въехавшие в Российскую Федерацию в безвизовом порядке, непосредственно либо через своих представителей обращаются в территориальные подразделения УФМС для получения разрешения на работу и временного проживания. При обращении иностранному гражданину требуется представить три документа: документ, удостоверяющий личность, миграционную карту и квитанцию об оплате госпошлины[[36]](#footnote-36). А также подать заявление о выдаче разрешения на временное проживание. При этом решение (положительное либо отрицательное) по заявлению должно быть принято в шестидесятидневный срок.

Для иностранного гражданина, прибывшего в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, миграционная карта является документом, подтверждающим его право на временное пребывание в Российской Федерации[[37]](#footnote-37). Отметим, что выдача прибывающим иностранным гражданам бланков миграционных карт осуществляется: при следовании воздушным (морским, речным) транспортом - членами экипажей воздушных (морских, речных) судов; при следовании железнодорожным транспортом - членами бригад поездов; при следовании автомобильным транспортом общего пользования (автобусами) - водителями; при следовании личным (частным) транспортом или пешим порядком - должностными лицами органа пограничного контроля.

В миграционной карте указанной категории иностранных граждан проставляются заверенные подписью уполномоченного сотрудника территориального органа ФМС России и печатью отметки о: принятом решении о продлении либо сокращении срока временного пребывания в Российской Федерации иностранного гражданина[[38]](#footnote-38); принятии от иностранного гражданина заявления о выдаче ему разрешения на временное проживание[[39]](#footnote-39).

Таким образом, иностранные граждане, въезжающие в порядке, не требующем получения визы, имеют возможность легализовать свое положение на рынке труда России, а работодатели — снизить «издержки» привлечения иностранных граждан, въезжающих в порядке, не требующем получения визы для осуществления трудовой деятельности.

Для миграционного учета иностранных работников предусмотрено направление работодателем уведомлений о привлечении их к трудовой деятельности. Работодатели должны уведомить четыре различных органа исполнительной власти: налоговый орган по месту своего учета о привлечении и об использовании иностранных работников[[40]](#footnote-40); сотрудников Управления федеральной миграционной службы и органы службы занятости субъекта РФ о привлечении иностранных работников, въехавших в порядке, не требующем получения визы[[41]](#footnote-41); органы службы занятости субъекта РФ о привлечении иностранных работников, въезжающих в визовом порядке[[42]](#footnote-42); в территориальные органы Роструда — направлять сведения о заключении трудовых договоров с иностранными работниками, въезжающими в визовом порядке[[43]](#footnote-43).

Новое миграционное законодательство, действующее с 2006 года, облегчает процесс найма на работу иностранных граждан, упрощает порядок миграционного учета. Но существует перечень государственных правил, по которым действует рынок иностранной рабочей силы, и которые обязаны выполнять как приезжающие на заработки иностранные граждане, так и сторона их принимающая[[44]](#footnote-44).

Итак, работник - мигрант означает лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является.

В соответствии с российским законодательством, процедура оформления иностранных граждан на работу в РФ состоит из следующих этапов: оформление на организацию разрешения на привлечение определенного количества (квоты) иностранных работников; оформление на каждого иностранного работника специального разрешения на привлечение иностранных граждан для использования их труда; постановка на миграционный учет; заключение с каждым работником трудового соглашения либо трудового договора.

Для отдельных категорий иностранных граждан установлены исключения из обязательного оформления разрешения на работу.

1.3 Нормативное правовое регулирование трудовых отношений с работниками-мигрантами

Принципы и нормы, которым должно следовать государство в определении правового статуса иностранных граждан, закреплены в Декларации о правах человека в отношении лиц, не являющихся гражданами страны, в которой они проживают, принятой Генеральной Ассамблеей ООН в 1985 г. Данные нормы закрепляют права любого государства устанавливать правовой режим иностранных граждан, исходя при этом из своих международных обязательств; обязанность иностранных граждан соблюдать законы страны пребывания (жительства), а за их нарушение нести ответственность наравне с гражданами этого государства; недопустимость массовых высылок иностранцев, законно находящихся на территории данной страны (индивидуальная высылка возможна только по закону); право иностранца на защиту государства своего гражданства: для пользования своими правами иностранному гражданину должен быть предоставлен свободный доступ в дипломатические представительства и консульские учреждения государства его гражданства[[45]](#footnote-45).

Принципиальные положения, касающиеся трудовой миграции и прав работников-мигрантов, закреплены в учредительных документах ЕС и, прежде всего, в Римском договоре 1950 г., который уделяет этому вопросу большое внимание. Как первейший принцип европейской интеграции провозглашается полная свобода передвижения работников в пределах Сообщества, которая предполагает ликвидацию дискриминации, основанной на национальности (гражданстве), между гражданами государств - членов ЕС в отношении занятости, заработной платы и других условий труда[[46]](#footnote-46).

В содержание права на трудовую миграцию входит реальная возможность принятия фактически сделанного предложения поступить на работу в любое государство – член ЕС, свободно передвигаться по его территории и трудиться там на основе тех же юридических норм, которые действуют для местных работников, а также оставаться на территории государства - члена ЕС после завершения работы в соответствии с правилами, установленными ЕС.

Центральное место среди актов «вторичного права» ЕС, регулирующих трудовую миграцию, занимают:

- Конвенция о применении Шенгенского соглашения от 14 июня 1985 г. между правительствами государств Экономического союза Бенилюкс, Федеративной Республики Германии и Французской Республики о постепенной отмене проверок на общих границах (Шенгенская конвенция), заключенная в г. Шенгене 19.06.1990[[47]](#footnote-47);

- регламент № 68/1612 от 15 октября 1968 г. о свободе передвижения работников в ЕС[[48]](#footnote-48);

- регламент № 70/1251 от 29 июня 1970 г. о праве работников-мигрантов оставаться на территории государства - члена ЕС после завершения там работы[[49]](#footnote-49).

Наряду с этими основополагающими актами различные аспекты трудовой миграции, положения работников-мигрантов регламентируют несколько десятков директив, рекомендаций и иных актов. Перечислим некоторые из них:

- стратегический план действий по регулированию легальной миграции на 2006-2009 годы. Брюссель, 21 декабря 2005 г. SEC (2005)1680[[50]](#footnote-50);

 - регламент ЕС №562/2006 Европейского Парламента и Совета от 15 марта 2006 г., устанавливающий Кодекс Сообщества о режиме пересечения людьми границ (Шенгенский кодекс о границах)[[51]](#footnote-51);

 - регламент (ЕС) №1030/2002 Совета от 13 июня 2002 г. «Об установлении единообразного формата вида на жительство для граждан третьих стран»[[52]](#footnote-52);

- директива 2005 71 ЕС Совета от 12 октября 2005 г. «О специальной процедуре допуска граждан третьих стран в целях научных исследований»[[53]](#footnote-53);

- директива 2004/573/EC Совета «Об организации совместных авиарейсов для возвращения нелегальных мигрантов из третьих стран»[[54]](#footnote-54);

- директива 2004/114/ЕС Совета от 13 декабря 2004 г. «Об условиях допуска граждан третьих стран в целях образования, обмена учащимися, неоплачиваемой профессиональной подготовки или волонтерской деятельности»[[55]](#footnote-55);

- директива ЕС от 23 октября 2007 г. «Об условиях перемещения и предоставлении места жительства высококвалифицированным специалистам из третьих стран»[[56]](#footnote-56);

- директива 2003 109 ЕС Совета от 25 ноября 2003 г. «О статусе граждан третьих стран, легально проживающих на долгосрочной основе»[[57]](#footnote-57);

- Письмо Европейской Комиссии от 19 июля 2006 года «Об итогах противодействия нелегальной иммиграции и определении приоритетов ЕС в этой области»[[58]](#footnote-58);

- Директива ЕС от 23 октября 2007 г. «Об условиях перемещения и предоставлении места жительства высококвалифицированным специалистам из третьих стран»[[59]](#footnote-59);

- Соглашение между Российской Федерацией и Европейским Сообществом об упрощении выдачи виз гражданам Российской Федерации и Европейского Союза. Заключено в г. Сочи 25 мая 2006 г.[[60]](#footnote-60).

Отметим, что в соответствии с пунктом 3 статьи 62 Конституции Российской Федерации: «иностранные граждане и лица без гражданства пользуются в Российской Федерации правами и несут обязанности наравне с гражданами Российской Федерации, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором Российской Федерации»[[61]](#footnote-61).

Таким образом, правовое положение иностранных граждан в Российской Федерации основывается на Конституции Российской Федерации, Федеральном законе №115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и иных федеральных законах, а также «определяется международными договорами Российской Федерации»[[62]](#footnote-62). При этом особенности правового регулирования порядка пребывания, передвижения, проживания и трудовой деятельности иностранных граждан в РФ определяется их фактическим статусом. В этой связи вышеупомянутый Закон четко разграничивает следующие три основные категории иностранных граждан: а) временно пребывающие на территории РФ; б) временно проживающие в РФ; в) постоянно проживающие в РФ. Особую категорию составляют лица, пользующиеся дипломатическим иммунитетом, а также находящиеся под ограниченной юрисдикцией РФ.

К иным федеральным законам, регламентирующим порядок миграционного учета и порядок пребывания иностранных лиц на территории РФ относятся:

- Федеральный закон от 15 августа 1996 г. № 114-ФЗ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию», где в **главах IV, V подробно регламентирован порядок оформления и выдачи документов (гл IV), а также процедура (гл. V) въезда в РФ и выезда из РФ иностранных граждан и лиц без гражданства;**

**-** Федеральный закон Российской Федерации от 18 июля 2006 г. № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации«, который регулирует отношения, возникающие при осуществлении учета перемещений иностранных граждан и лиц без гражданства, связанных с их въездом в Российскую Федерацию, транзитным проездом через территорию Российской Федерации, передвижением по территории Российской Федерации при выборе и изменении места пребывания или жительства в пределах Российской Федерации либо выездом из Российской Федерации[[63]](#footnote-63),

- Федеральный закон Российской Федерации от 18 июля 2006 г. № 110 ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и о признании утратившими силу отдельных положений Федерального закона «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Российской Федерации«, внесший значительные изменения в миграционное законодательство РФ;

- Постановление Правительства Российской Федерации от 16 февраля 2008 г. № 77 г. Москва «Об утверждении Правил учета в пунктах пропуска через государственную границу Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства, въезжающих на территорию Российской Федерации (в том числе лиц, ищущих убежище), следующих транзитом через территорию Российской Федерации, и взаимодействия органов пограничного контроля и органов иммиграционного контроля при его осуществлении».

В дополнение к вышеперечисленным законам Правительством РФ и иными миграционными органами РФ изданы иные нормативные законодательные акты.

Так, правила оформления приглашений на въезд в Российскую Федерацию иностранных граждан и лиц без гражданства утверждены соответствующим Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 октября 2007 г. № 655.

Положения об установлении формы визы, порядка и условий ее оформления и выдачи, продления срока ее действия, восстановления ее в случае утраты, а также порядка аннулирования визы установлены Постановлением Правительства РФ от 4 октября 2007 г. № 635 и Постановлением Правительства Российской Федерации от 9 июня 2003 г. №335.

О порядке и правилах устранения случаев осуществления трудовой деятельности иностранным гражданином или лицом без гражданства, временно пребывающими (проживающими) в РФ, вне пределов субъекта РФ, на территории которого им выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание) сказано в Постановление Правительства Российской Федерации № 97 от 17 февраля 2007 г.

О порядке выдачи разрешительных документов для осуществления иностранными гражданами временной трудовой деятельности в Российской Федерации говорится в Постановление Правительства РФ от 15 ноября 2006 г. № 681.

Правила государственной информационной системы миграционного учёта, которая представляет собой межведомственную автоматизированную систему и формируется на основе центрального банка данных по учету иностранных граждан, временно пребывающих и временно или постоянно проживающих в Российской Федерации, в том числе участников Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, автоматизированных учетов адресно-справочных подразделений Федеральной миграционной службы; иных информационных систем, содержащих информацию об иностранных гражданах и лицах без гражданства, операторами которых в соответствии с законодательством Российской Федерации являются органы государственной власти и органы местного самоуправления регламентированы Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2007 г. № 94.

Порядок осуществления миграционного учёта иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ подробно рассмотрен в Постановлении Правительства РФ от 15 января 2007 г. № 9.

О порядке подачи уведомления о привлечении и использовании для осуществления трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы сказано в Постановление Правительства РФ от 23 декабря 2006 г. № 798.

Правила использования миграционной карты утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации от 16 августа 2004 г. № 413 «О миграционной карте«.

Положения о принятии решения о нежелательности пребывания (проживания) иностранного гражданина или лица без гражданства в Российской Федерации и перечня федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных принимать решение о нежелательности пребывания (проживания) иностранного гражданина или лица без гражданства в Российской Федерации утверждены Постановлением Правительства Российской Федерации № 199 от 7 апреля 2003 г.

Перечень инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих и являющихся основанием для отказа в выдаче либо аннулирования разрешения на временное проживание иностранным гражданам и лицам без гражданства, или вида на жительство, или разрешения на работу в Российской Федерации утвержден Постановлением Правительства Российской Федерации № 188 от 2 апреля 2003 г. Приказ Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения и социального развития, Федеральной миграционной службы от 19 июня 2007 г. № 1148 Пр/07/128 г. Москва устанавливает регламент взаимодействия Федеральной службы по надзору в сфере здравоохранения и социального развития и Федеральной миграционной службой и их территориальных органов по осуществлению мероприятий по контролю и надзору за соблюдением установленного порядка привлечения и использования иностранных работников и осуществления ими трудовой деятельности на территории Российской Федерации.

О порядке представления гарантий материального, медицинского и жилищного обеспечения иностранных граждан и лиц без гражданства на период их пребывания в Российской Федерации сказано в Постановлении Правительства Российской Федерации № 16 от 24 марта 2003 г.

Постановлением Правительства Российской Федерации № 794 от 1 ноября 2002 г. утверждено Положение «О выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства вида на жительство».

Приказом Министерства иностранных дел Российской Федерации от 20 ноября 2007 г. № 19265 г. Москва утвержден административный регламент исполнения государственной функции по оформлению, выдаче, продлению срока действия, восстановлению и аннулированию виз иностранных граждан и лиц без гражданства.

Об организации деятельности органов внутренних дел Российской Федерации по оформлению и выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешений на временное проживание и видов на жительство подробно сказано в Приказе Министерства внутренних дел Российской Федерации № 250 от 14 апреля 2003 г.

Административный регламент Федеральной миграционной службы по предоставлению государственной услуги по оформлению и выдаче приглашений на въезд в Российскую Федерацию иностранных граждан и лиц без гражданства прописан в Приказе Федеральной миграционной службы (ФМС России) от 6 июня 2008 г. № 142; по предоставлению государственной услуги по оформлению, выдаче, продлению срока действия, восстановлению и по исполнению государственной функции по аннулированию виз иностранным гражданам и лицам без гражданства в Приказе Федеральной миграционной службы (ФМС России) от 8 ноября 2007 г. № 430.

Необходимо отметить, что с целью упрощения на основе взаимности выдачи виз для пребывания на срок не более 90 дней в течение каждого периода в 180 дней гражданам Российской Федерации и Европейского союза 25 мая 2006 г. в г. Сочи было заключено Соглашение между Российской Федерацией и Европейским сообществом об упрощении выдачи виз гражданам Российской Федерации и Европейского союза, а до этого, в г. Москва 26 февраля 1999 г. было заключено соглашение между Республикой Беларусь, Республикой Казахстан, Кыргызской Республикой и Российской Федерацией об упрощенном порядке приобретения гражданства вышеназванных государств.

Итак, миграционное законодательство как стран-членов ЕС, так и РФ, представлено множеством нормативных актов различных категорий, при этом необходимо отметить, что в России наибольшее число таких актов было принято в 2006-2007 гг. в связи со стремлением правительства упорядочить миграционные процессы, роль которых имеет большое значение для развития национальной экономики.

Глава 2. Особенности трудовых правоотношений с работником-мигрантом

2.1 Особенности заключения трудового договора с работником - мигрантом

Трудовая деятельность иностранных работников регулируется Трудовым кодексом РФ с учетом особенностей, установленных законом от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее Закон об иностранных гражданах) с изменениями, внесенными Законом от 18 июля 2006 года № 110-ФЗ (в ред. 6 января 2007 года) и вступившими в силу с 15 января 2007 г., а также принятыми в соответствии с ним иными специальными нормативными правовыми актами.

Согласно ст. 11 ТК РФ «на территории Российской Федерации правила, установленные ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или учрежденных ими либо с их участием, работников международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации»[[64]](#footnote-64).

Таким образом, работники-мигранты оформляются на работу на тех же условиях, что и российские граждане, то есть на основании трудового договора. Именно трудовой договор является основанием возникновения трудовых отношений с работником-мигрантом.

Трудовой кодекс РФ дает четкую характеристику понятия **трудового** договора. Это «соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя»[[65]](#footnote-65).

Согласно ТК РФ, заключение трудового договора должно осуществляться в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. При этом один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя[[66]](#footnote-66).

В Конвенции МОТ № 97 «О трудящихся-мигрантах» от 1949 г. рекомендуется, чтобы трудовой договор переводился на понятный мигранту язык. При этом, один экземпляр договора вручается мигранту до его выезда с территории эмиграции или, если на то последует согласие обеих сторон, в приемном центре по прибытии в страну эмиграции. В последнем случае мигрант извещается письменно до отъезда документом, который касается его лично или группы, к которой он принадлежит, относительно профессиональной категории, в которую он будет зачислен, и других условий работы, в частности относительно обеспеченного ему минимального размера заработной платы[[67]](#footnote-67).

Опрос мигрантов, осуществляющих трудовую деятельность на территории России, в 2007 г. показал, что 95% респондентов из числа опрошенных отметили игнорирование указанных рекомендаций[[68]](#footnote-68).

Порядок оформления иностранных граждан на работу на территории Российской Федерации определяет их правовой статус. В соответствии со статьей 2 Закона об иностранных гражданах иностранные граждане могут признаваться временно пребывающими в Российской Федерации, временно либо постоянно проживающими в Российской Федерации[[69]](#footnote-69).

Трудоустройство временно пребывающих иностранных граждан, то есть прибывших в Российскую Федерацию на основании визы или в порядке, не требующем получения визы, и получивший миграционную карту, но не имеющий вида на жительство или разрешения на временное проживание, представляет в рамках данного исследования наибольший интерес.

Как уже говорилось выше, согласно ст. 6 Федерального закона «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию» от 15.08.1996 №114-ФЗ иностранные граждане обязаны при въезде в Российскую Федерацию и выезде за ее пределы предъявить визу, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором Российской Федерации[[70]](#footnote-70).

Так как Российская Федерация со многими странами СНГ имеет двусторонние соглашения о безвизовых поездках, временно пребывающих иностранных граждан можно условно разделить на две группы: те, которые пребывают в России в порядке, не требующем получения визы (далее – «безвизовые»), и те, которые пребывают в России на основании визы (далее «визовые»). Это имеет существенное значение, поскольку трудоустройство «безвизовых» иностранных граждан значительно отличается от трудоустройства «визовых».

Рассмотрим особенности заключения трудового договора с временно пребывающими «безвизовыми» иностранными гражданами.

Пунктом 4 статьи 13 Федерального закона об иностранных гражданах предусмотрено, что «иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность только при наличии разрешения на работу, которое выдается федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции или его территориальным органом на основании заявления данного иностранного гражданина о выдаче ему разрешения на работу»[[71]](#footnote-71). Форма такого заявления содержится в Приложении №2 к Приказу ФМС России от 25 декабря 2006 года №370. Подавать такое заявление может либо сам иностранный работник, либо работодатель. Получает разрешение на работу иностранный гражданин лично.

Федеральным законом Российской Федерации № 110-ФЗ от 18.07.06 «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в Закон об иностранных гражданах введена ст. 13.1 «Трудовая деятельность иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы»[[72]](#footnote-72). В результате с 15 января 2007 года для работников, прибывающих из стран, с которыми у России введен безвизовый режим, установлен иной порядок, регулирующий их трудовую деятельность на территории Российской Федерации по сравнению со всеми другими иностранными гражданами. В соответствии с п. 9 ст. 13.1 Закона об иностранных гражданах работодатели или заказчики работ (услуг) разрешение на привлечение и использование иностранных работников иметь не нужно. Однако, такому работодателю необходимо уведомить органы миграции, занятости и налоговую инспекцию. При этом необходимо обратить внимание, что с недавнего времени срок уведомления органов миграции и занятости сократился с 10 до 3 дней.

Так, пункт 2 Правил подачи уведомления о привлечении и использовании для осуществления трудовой деятельности иностранных граждан и (или) лиц без гражданства, прибывших в РФ в порядке, не требующем получения визы, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 18.03.2008 №183, определяет следующее: «Работодатель, заключивший трудовой договор с иностранным гражданином и (или) лицом без гражданства, прибывшими в РФ в не требующем получения визы порядке и имеющими разрешение на работу, обязан в срок, не превышающий 3 рабочих дней с даты его заключения, уведомить территориальный орган Федеральной миграционной службы и орган исполнительной власти, ведающий вопросами занятости населения в соответствующем субъекте РФ, о привлечении к трудовой деятельности указанных лиц»[[73]](#footnote-73).

Ранее в Постановлении Правительства РФ от 23 декабря 2006 года № 798 «Об утверждении порядка уведомления о привлечении и использовании для осуществления трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы» срок такого уведомления составлял 10 дней.

Для каждого из указанных адресатов работодатель оформляет 2 экземпляра бланка уведомления, один из которых отправляется адресату, другой – остается на почте, а у работодателя же в подтверждение остается отрывная часть бланка уведомления, в котором проставляется отметка о приеме.

Что касается уведомления налоговой инспекции, то анализ содержания подпункта 4 пункта 8 статьи 18 Закона об иностранных гражданах свидетельствует о том, что уведомлять налоговую инспекцию необходимо в отношении каждого иностранного гражданина, привлекаемого к осуществлению трудовой деятельности в России, независимо от того, в «визовом» или «безвизовом» порядке прибыли указанные граждане в Российскую Федерацию, в течение 10 дней со дня заключения трудового договора. Об этом же говорится в Письме ФНС от 14 февраля 2008 года №ШС-6-3/102 «Об уведомлении налогового органа о привлечении и использовании иностранных работников». Следовательно, бытующие в практике разногласия о том, надо ли уведомлять налоговую при приеме на работу «безвизовых» иностранных граждан или не надо, необходимо решать положительно.

Рассмотрим особенности заключения трудового договора с временно пребывающими «визовыми» иностранными гражданами.

Сразу отметим, что «последние изменения в законодательстве сделали невозможным привычное получение юридическими лицами бизнес-виз для своих иностранных работников и визитеров. До этого момента была распространена практика, когда работники-мигранты работают в России на основании деловых виз. Это было удобно, ведь иностранный гражданин мог пребывать в нашей стране до 180 дней непрерывно. Тогда было достаточно выезда из России на 1 день, и он мог продолжать работать.

В настоящее время со стороны миграционных органов усилился контроль за соответствием цели поездки, указанной в визе, реальной деятельности иностранного гражданина в Российской Федерации. Чтобы работать, нужно получить рабочую визу. Например, нельзя осуществлять трудовую деятельность в России по деловой визе, и за нарушение этого предусмотрены административные штрафы, а также возможно выдворение за пределы России»[[74]](#footnote-74).

Согласно пункту 4 статьи 13 Закона об иностранных гражданах в отличие от «безвизовых» иностранных граждан, в случае трудоустройства временно пребывающих «визовых» работников-мигрантов работодателю необходимо получить разрешение на привлечение и использование иностранных работников.

Временно пребывающий «визовый» иностранный гражданин также должен иметь разрешение на работу. При этом оба разрешения (на привлечение и использование иностранных работников и разрешение на работу иностранному гражданину) получает работодатель в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 15.11.2006 № 681 «О порядке выдачи разрешительных документов для осуществления иностранными гражданами временной трудовой деятельности в Российской Федерации«. А до этого момента работодатель должен пригласить иностранного гражданина в Россию в целях осуществления трудовой деятельности.

Приглашение на въезд в Российскую Федерацию иностранного работника, в целях осуществления трудовой деятельности выдается федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции или его территориальным органом по ходатайству о выдаче приглашения, поданному работодателем в соответствующий орган. Одновременно с ходатайством о выдаче приглашения в целях осуществления трудовой деятельности работодатель представляет в Федеральную миграционную службу следующие документы: разрешение на привлечение и использование иностранных работников; документы, необходимые для выдачи разрешения на работу для каждого иностранного работника, указанные в пункте 22 Постановления № 681. Одновременно с приглашением в целях осуществления трудовой деятельности работодателю выдается разрешение на работу для каждого иностранного работника.

В соответствии с пунктом 13 Постановления № 681, получив разрешение на привлечение и использование иностранных работников и заключив с временно пребывающими «визовыми» иностранными работниками трудовой договор, работодатель обязан осуществить следующие действия.

Во-первых, в месячный срок направить:

- в орган занятости населения в соответствующем субъекте Российской Федерации, сведения о привлечении иностранных работников к трудовой деятельности по форме, утверждаемой Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации и Федеральной миграционной службой (при этом такая форма не установлена);

- в территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости сведения о заключении трудовых договоров по форме, утвержденной Приказом Минздравсоцразвития РФ от 30 октября 2008 г. № 61он[[75]](#footnote-75).

Во-вторых, также как и в случае с «безвизовыми» иностранными гражданами, в десятидневный срок уведомить налоговую инспекцию[[76]](#footnote-76).

Рассмотрим особенности заключения трудовых договоров с временно и постоянно проживающими иностранными гражданами.

Согласно ст. 2 Закона об иностранных гражданах «временно проживающим в Российской Федерации признается иностранный гражданин, получивший разрешение на временное проживание. Постоянно проживающим в Российской Федерации является иностранный гражданин, получивший вид на жительство»[[77]](#footnote-77).

До 15 января 2007 года временно проживающим иностранным гражданам не требовалось иметь разрешение на работу при трудоустройстве, что уравнивало их положение с постоянно проживающими иностранными гражданами. Однако Федеральным законом от 18 июня 2006 года №110-ФЗ были внесены изменения в пункт 4 статьи 13 Закона об иностранных гражданах, и в соответствии с действующей на настоящий момент редакцией временно проживающие иностранные работники обязаны иметь разрешение на работу при трудоустройстве, в то время как для работодателя разрешение на привлечение и использование иностранной рабочей силы не требуется.

Трудоустройство постоянно проживающих иностранных граждан максимально упрощено: ни иностранному работнику, ни работодателю не нужно иметь соответственно ни разрешения на работу, ни разрешения на привлечение и использование иностранной рабочей силы.

При заключении трудового договора иностранный гражданин, поступающий на работу, предъявляет работодателю документы, перечисленные в ст. 65 ТК РФ, перевод которых на русский язык заверен нотариусом (иным уполномоченным лицом, государственным или муниципальным органом).

Следует иметь в виду, что работодатель не может принимать от иностранных работников трудовые книжки иностранных государств. Если у иностранного работника отсутствует российская трудовая книжка, то работодатель обязан завести такому работнику новую трудовую книжку[[78]](#footnote-78).

Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования предъявляют только иностранные работники, которые постоянно или временно проживают на территории России[[79]](#footnote-79). Если постоянно или временно проживающий в России иностранный гражданин впервые заключает трудовой договор о работе на территории России, то свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется работодателем (ч.4 ст. 65 ТК РФ).

Согласно ст. 8 Закона РФ от 28 июня 1991 года № 1499-1 «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации» иностранные граждане, постоянно проживающие в Российской Федерации, имеют такие же права и обязанности в области медицинского страхования, как и граждане России.

Постановлением Правительства РФ от 11 декабря 1998 года № 1488 утверждено Положение о медицинском страховании иностранных граждан, временно находящихся в Российской Федерации, устанавливающее порядок медицинского страхования иностранных граждан, временно пребывающих на территории РФ. При этом п. 2 указанного Положения установлено, что этот документ не распространяется на иностранных граждан, работающих в Российской Федерации по трудовым договорам, т.е. на них распространяется общеустановленный порядок[[80]](#footnote-80).

В соответствии с письмом Федерального фонда обязательного медицинского страхования РФ от 11 июля 1995 года № 3-1146 иностранным гражданам, постоянно проживающим на территории Российской Федерации, должен быть выдан полис обязательного медицинского страхования. Что касается иностранных граждан, временно находящихся на территории Российской Федерации, то согласно данному Письму ФФОМС работодатель, отчисляющий страховой взнос на обязательное медицинское страхование, должен представить страховой медицинской организации, с которой заключен договор обязательного медицинского страхования, список иностранных граждан с указанием срока действия разрешения на привлечение иностранной рабочей силы. На основании списка и подтверждения на право рабочей деятельности страховая медицинская организация выдает иностранному гражданину страховой медицинский полис. Срок действия этого полиса должен совпадать со сроком действия разрешения на привлечение иностранной рабочей силы.

Еще один момент работодатель должен учитывать при заключении договора с работником-мигрантом. В соответствии со ст. 63 ТК РФ заключение трудового договора по общему правилу допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет. Между тем документы, подтверждающие право на законное нахождение иностранных граждан на территории России и право заниматься трудовой деятельностью на ее территории, выдаются в более позднем возрасте. Так, разрешение на работу иностранным гражданам, временно пребывающим на территории Российской Федерации, выдается лицам, достигшим 18-летнего возраста. Также по достижении 18-летнего возраста иностранным гражданам могут быть выданы разрешение на временное проживание и вид на жительство. Следовательно, при достижении именно такого возраста с ними могут быть заключены трудовые договоры. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора с иностранными гражданами, определяется в некоторых двусторонних соглашениях с другими государствами (например, с Арменией, Белоруссией, Украиной). В некоторых межправительственных соглашениях, например со Словацкой Республикой, определен не только минимальный, но и предельный возраст в момент приема на работу — от 18 до 40 лет.

Итак, трудовая деятельность иностранных работников регулируется Трудовым кодексом РФ с учетом особенностей, установленных законом от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», а также принятыми в соответствии с ним иными специальными нормативными правовыми актами. Основанием возникновения трудовых отношений с работником-мигрантом является трудовой договор.

Порядок оформления иностранных граждан на работу определяет их правовой статус: временно пребывающий в порядке, требующим визы, в порядке, не требующим визы; временно либо постоянно проживающий в Российской Федерации.

2.2 Особенности содержания трудового договора с работником - мигрантом

При заключении трудового договора с работником-мигрантом следует также, как и при заключении трудового договора с гражданином РФ, руководствоваться разделом III «Трудовой договор» ТК РФ, так как согласно части 5 ст. 2 ТК РФ «правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность на территории России»[[81]](#footnote-81).

Условия, включаемые в трудовой договор с работником, в том числе и с иностранным работником, перечислены в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которой «в трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы)…;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права»[[82]](#footnote-82).

Таким образом, именно ст. 57 ТК РФ определено содержание трудового договора с работником, в том числе и с работником-мигрантом.

В трудовом договоре не следует дублировать известные положения, содержащиеся в трудовом законодательстве (хотя некоторые из них, наиболее важные, и уместно воспроизвести). Одновременно трудовой договор не должен подменять собой должностную инструкцию, конкретизирующую служебные обязанности работника-мигранта, занимающего данную должность. В ст. 57 ТК РФ перечислены как реквизиты и условия, обязательные для включения в трудовой договор, так и условия, имеющие дополнительный характер.

Так, к дополнительным условиям, конкретизирующим обязательства сторон и устанавливаемым в договорном порядке относятся сведения:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права»[[83]](#footnote-83).

Данный перечень является открытым, поэтому работодатель и работник-мигрант могут включить в трудовой договор те условия, которые они считают существенными в конкретном случае. Главное, чтобы такие условия не противоречили действующему законодательству.

В статье 57 ТК РФ также указано, что «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 расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора»[[84]](#footnote-84).

При установлении трудовых отношений путем заключения трудового договора действительны все правила, установленные трудовым законодательством. Тем более, что в Федеральном законе «О правовом положении иностранных граждан в РФ» чрезвычайно подробно изложены все нюансы взаимоотношений работодателя и государственных органов по поводу выдачи разрешений, внесения средств на обратный выезд иностранного работника, его депортацию, учета, контроля и т.п. Однако, как отмечает М. Петросян «почти не затронуты вопросы правового положения этой категории трудящихся - ни оплата труда, ни условия труда, ни медицинское страхование иностранных работников, ни последствия досрочного расторжения договора, по-видимому, законодателя не интересовали»[[85]](#footnote-85). Единственная конкретная норма (п. 13 ст.18 Закона об иностранных гражданах) предоставляет иностранному работнику право в случае аннулирования выданного работодателю разрешения на привлечение иностранной рабочей силы или в случае прекращения деятельности работодателя заключить новый договор с другим работодателем, имеющим соответствующее разрешение, на период, оставшийся до истечения срока разрешения на работу, и то при условии, что этот период превышает три месяца. Но эту норму, как считает М. Петросян «вряд ли можно рассматривать в качестве гарантии»[[86]](#footnote-86).

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника-мигранта и работодателя, и «невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей».

Однако в трудовом договоре (даже по соглашению сторон) не могут устанавливаться такие его условия, как основания увольнения, не предусмотренные законодательством дисциплинарные взыскания; введение полной и тем более повышенной материальной ответственности (кроме случаев, предусмотренных непосредственно в законодательстве); порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. В этом плане принципиальное значение имеют ст. 8, 50, 57, 73 ТК РФ и другие, в соответствии с которыми условия договоров о труде ухудшают положение работников по сравнению с законодательством о труде. Они являются недействительными.

По мнению А. Иванова, «важным моментом при приеме на работу временно пребывающих иностранцев является вопрос о сроке трудового договора»[[87]](#footnote-87). Так, статья 58 ТК РФ устанавливает, что «трудовые договоры могут заключаться на неопределенный и определенный срок». При этом часть 1 статьи 59 ТК РФ содержит исчерпывающий перечень случаев, когда работодатель имеет право заключить с работником срочный трудовой договор, и этот перечень расширительному толкованию не подлежит[[88]](#footnote-88). Анализ этих случаев позволяет прийти к выводу, что возможность заключения срочного трудового договора связывается с невозможностью установления неопределенного срока трудовых отношений ввиду характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Об этом же говорится в части 2 статьи 58 ТК РФ.

А. Иванов полагает, что «часть 1 статьи 59 ТК РФ не указывает на возможность заключения срочного трудового договора с временно пребывающим иностранным работником. Срочность трудового договора по логике законодателя напрямую зависит от характера самой предстоящей работы, а не с правовым статусом принимаемых работников-мигрантов. Этот факт имеет исключительное значение при решении вопроса, относительно того, какой срок трудового договора устанавливать работнику-мигранту при приеме на работу, (примечание автора настоящего исследования: при этом не имеет значения, в каком режиме пребывает иностранный гражданин – в «визовом» или «безвизовом»). Исходя из вышесказанного, она и не должна содержать такого основания»[[89]](#footnote-89).

Однако некоторые авторы утверждают обратное. Так, Л.В. Щур-Труханович считает, что с иностранными гражданами должны заключаться срочные трудовые договоры. При этом он тут же оговаривается, что прямого указания на заключение с иностранными гражданами срочного трудового договора ни в Законе об иностранных гражданах, ни в статьях 58, 59 ТК РФ нет. Однако, это не мешает ему обосновывать свою позицию следующими аргументами.

Во-первых, Л.В. Щур-Труханович утверждает, что в соответствии с пунктом 5 статьи 5 Закона об иностранных гражданах «срок временного пребывания в Российской Федерации иностранного гражданина, прибывшего в порядке, не требующем получения визы, и заключившего трудовой договор с соблюдением требований данного Федерального закона, продлевается на срок действия заключенного договора, но не более чем на 1 год, исчисляемый со дня въезда иностранного гражданина в Российскую Федерацию»[[90]](#footnote-90).

Полагаем, что в данном случае автор такого аргумента смешивает трудовые отношения с обязанностями иностранных граждан, которые они должны исполнять в соответствии с законодательством РФ, регулирующим вопросы режима их пребывания на территории Российской Федерации.

Вторым аргументом, приводимым Л.В. Щур-Труханович в пользу срочного договора, является тот факт, что разрешение на привлечение иностранных работников (в случае привлечения временно пребывающих «визовых» иностранных граждан) выдается, как правило, на 1 год с возможностью продления, но не более чем на 1 год. «В том случае, если работник в визовом порядке въезжает на территорию Российской Федерации для осуществления трудовой деятельности, то виза ему выдается на срок до 3 месяцев с возможностью ее продления путем выдачи многократной визы на срок действия заключенного в соответствии с законодательством РФ трудового договора, но не более чем на 1 год для каждой последующей визы»[[91]](#footnote-91).

А. Иванов не согласен с мнением Л.В. Щур-Труханович, приводя свои аргументы. «Если следовать логике Л.В. Щур-Труханович, то получается, что срочный трудовой договор должен заключаться со всеми работниками, чья возможность трудовой деятельности зависит от срока действия разрешительных документов. Так, врачи раз в пять лет проходят повышение квалификации, от результатов которой зависит их допуск к медицинской деятельности. Отсутствие сертификата о повышении квалификации является причиной увольнения медицинского работника. Учреждения здравоохранения, как и многие другие учреждения и организации, подлежат обязательному лицензированию. Неполучение или аннулирование лицензии медицинскими учреждениями также влечет невозможность для таких учреждений и организаций выступать в качестве работодателя. Однако эти обстоятельства не являются основанием для заключения срочных трудовых договоров с медицинскими работниками ввиду того, что неясно будет ли впоследствии продлен сертификат или выдана лицензия.

Таким образом, все эти аргументы, которыми обосновывается позиция о заключении срочного трудового договора с иностранным гражданином, носят косвенный характер и противоречат главному закону, регулирующему общественные отношения по поводу применения труда, Трудовому Кодексу Российской Федерации. Срочный трудовой договор с иностранным гражданином должен заключать только в тех случаях, которые указаны в статье 59 ТК РФ на общих основаниях»[[92]](#footnote-92). По его мнению, заключение срочного договора с работником-мигрантом приводит к дискриминации такого работника.

По мнению Е. Пальминой, «заключение бессрочного трудового договора и законодательное требование о получении разрешения на привлечение и использование иностранных работников создает законодательную «западню» на стыках Трудового кодекса и миграционного законодательства. Данная «западня» формируется в связи с истечением срока действия разрешения на привлечение работника-мигранта и с обязанностью фирмы подать документ на переоформление. Следующее разрешение может начать действовать через некоторое время после окончания срока действия старого. В результате может сложиться следующая ситуация: срок старого разрешения истек, а новое еще не оформлено. … Но… наличие разрешения на работу иностранных граждан никак не влияет на действительность трудовых отношений. Поэтому трудовой контракт с иностранным работником продолжает действовать, и он продолжает ходит на работу…»[[93]](#footnote-93).

Однако за использование труда работника-мигранта без разрешения предусмотрена ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Об этом сказано в Положении «О привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы»[[94]](#footnote-94). Саму же санкцию устанавливает статья 18.10 Кодекса об административных правонарушениях. Штраф, который фирма должна будет заплатить за нарушение, может составить от 10 до 300 тысяч рублей[[95]](#footnote-95).

Таким образом, пока у фирмы нет разрешения, она не имеет права использовать труд иностранного гражданина. Поэтому было бы проще и дешевле прервать контракт. Но, как отмечает Е. Пальмина, «заключить срочный трудовой договор можно лишь в строго перечисленных случаях (ст. 59 ТК). Так что в большинстве случаев трудовой договор приходится заключать с иностранным работником бессрочный… Принимая иностранного гражданина на работу, руководитель отдает себе отчет, что рано или поздно работник-мигрант может уехать из России. Или у него закончится срок действия разрешения на временное пребывание. Или фирма не сможет продлить разрешение на привлечение на работу иностранного работника. Поэтому некоторые фирмы в трудовом договоре пишут, что контракт может быть расторгнут в случае, если у фирмы или работника-мигранта не будет требуемых законодательством документов. Но это неправильно. Возможность прервать контракт с работником по такой причине Трудовой кодекс не предусматривает. Разорвать трудовые отношения с работником по собственной инициативе организация также может лишь в строго определенных случаях (ст. 81 ТК). И прекращение действия разрешения на привлечение иностранного работника, естественно, таковым не является»[[96]](#footnote-96).

Поэтому зачастую фирме-работодателю приходится платить немалые штрафы за несвоевременно продленное разрешение.

Е. Пальмина предлагает следующий выход из описанной ситуации: «либо договариваться с работником-мигрантом о прекращении действия трудового договора по желанию работника, либо вместо трудового договора с иностранным гражданином заключить гражданско-правовой договор. В этом документе законодательство не запрещает оговаривать срок прекращения действия договора. Например, договор можно заключить на период до даты, указанной в разрешении о привлечении иностранного работника на работу. А затем, если ваша фирма переоформит разрешение своевременно, то и договор можно продлить»[[97]](#footnote-97).

Проблема срока оформления трудового договора до сих пор законодательно не решена, что отрицательно сказывается на правовом регулировании трудовых отношений работника-мигранта и работодателя.

Итак, условия, включаемые в трудовой договор с работником-мигрантом, перечислены в статье 57 ТК РФ. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника-мигранта и работодателя. Так как в Федеральном законе «О правовом положении иностранных граждан в РФ» подробно изложены все нюансы взаимоотношений работодателя и государственных органов по поводу выдачи разрешений, внесения средств на обратный выезд иностранного работника, его депортацию, учета, контроля и т.п, но не затронуты вопросы правового положения этой категории трудящихся - ни оплата труда, ни условия труда, ни медицинское страхование иностранных работников, ни последствия досрочного расторжения договора, то данные условия должны быть оформлены в трудовом договоре.

В трудовом договоре (даже по соглашению сторон) не могут устанавливаться такие его условия, как основания увольнения, не предусмотренные законодательством дисциплинарные взыскания; введение полной и тем более повышенной материальной ответственности (кроме случаев, предусмотренных непосредственно в законодательстве); порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Глава 3. Особенности прекращения трудовых отношений с работником-мигрантом

3.1 Особенности прекращения трудовых отношений с работником - мигрантом по инициативе работника

Прекращение трудового договора — это окончание действия трудовых правоотношений работника с работодателем. То есть речь идет не о какой-либо временной приостановке работником своей трудовой функции (например, уход работника в долгосрочный отпуск без сохранения заработной платы), а о полном и безусловном прекращении работником выполнения своих трудовых обязанностей. Другими словами, прекращение трудового договора означает увольнение работника.

Прекращение трудового договора возможно лишь при наличии оснований, строго предусмотренных в законе. Причем перечень этих оснований является исчерпывающим. Наличие предусмотренных законом оснований увольнения и установленный порядок увольнения по каждому основанию — важная юридическая гарантия права на труд.

Следовательно, прекращение трудового договора правомерно лишь в том случае, если одновременно существуют три обстоятельства:

1) есть указанное в законе основание увольнения;

2) соблюден порядок увольнения по данному основанию;

3) есть юридический акт прекращения трудового договора (приказ об увольнении).

Трудовой договор с иностранным гражданином расторгается на тех же основаниях, что и с гражданином России. Уволить работника-мигранта можно по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ), по желанию работника (ст. 71 и п. 3 ст. 77, делающему отсылку на ст. 80 ТК РФ), по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ) и по другим причинам, перечисленным в ст. 77 Трудового кодекса.

Согласно абз. 4 ст. 71 ТК РФ «Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня»[[98]](#footnote-98).

Согласно п. 3 ст. 77 ТК РФ к общим основаниям прекращения трудового договора относится «расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса)»[[99]](#footnote-99).

Согласно абз. 1 ст. 80 ТК РФ «Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении»[[100]](#footnote-100). При этом законодатель указал, что «по соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении».

Кроме того, законодатель установил конкретные условия, когда «работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника»[[101]](#footnote-101):

- заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи);

- в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора.

Как утверждает В. В. Митрофанова, «специалисты по персоналу в западных компаниях на практике часто не понимают нашу формулировку в трудовых книжках: «Уволен по ст. 77 п.3. ТК РФ, по инициативе работника». Так как буквальное прочтение этой формулировки говорит о том, что в данной организации увольнение происходит по распоряжению работника, а не работодателя»[[102]](#footnote-102).

Кроме того, для работника запись в трудовой книжке об увольнении по ст. 77 п. 3 (или ст. 80) тоже может отрицательно сказаться на дальнейшей карьере, так как «менеджеры не всегда понимают, что может послужить причиной для ухода сотрудника по собственному желанию из компании, нередко видя в этом какой-то скрытый второй смысл и просто завуалированное избавление от работника со стороны организации. Существуют на практике случаи, когда соискателю было отказано в приеме на работу, на основании того, что за какой-то последний период времени (три-пять лет) человек не один раз уходил из организации по этой статье»[[103]](#footnote-103).

Для работодателя увольнение по инициативе работника, в том числе и работника-мигранта, имеет свои отрицательные последствия, но не социальные, как для работника, а нормативные:

- правило о том, что «до истечения срока предупреждения работник, в том числе и работник-мигрант, имеет полное право в любое время отозвать свое заявление (правда, только в том случае, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с федеральным законодательством не может быть отказано в приеме на работу)»[[104]](#footnote-104) для работодателя может обернуться тем, что неугодный работник, в том числе работник-мигрант, «который написал заявление об увольнении по собственному желанию, может до истечения срока предупреждения об увольнении передумать и отозвать его. И законодательно работодатель никак не сможет помешать ему это сделать. Таким образом, при увольнении на основании нормы п. 3 ст. 77 ТК РФ работодатель в течение двух недель будете находиться в полном неведении относительно перспектив расставания со своим работником»[[105]](#footnote-105);

- если срок предупреждения закончился, а приказ об увольнении по каким-то причинам издан не был (при этом работник, в том числе и работник-мигрант, не настаивает на расторжении договора), то трудовые отношения с ним продолжаются, независимо от желания работодателя[[106]](#footnote-106).

Уязвимость расставания с работником, в том числе и с работником-мигрантом, по пункту 3 статьи 77 ТК РФ еще и в следующем. Если работник организации, в том числе и работник-мигрант, «через какое-то время после увольнения обратился в суд с иском о восстановлении на работе, объясняя свое требование тем, что заявление «по собственному желанию» было написано им под давлением работодателя, то работодателю придется доказывать суду, что никакого давления не было. Найти такие доказательства практически невозможно, а поэтому велика вероятность того, что суд прислушается к доводам бывшего работника»[[107]](#footnote-107).

Такой поворот событий исключен при увольнении по соглашению сторон. В этом случае суды крайне редко занимают сторону работника.

Для того, чтобы полностью соблюсти процедуру оформления расторжения трудовых отношений необходимо выполнение следующего алгоритма действий:

1. Работник, в том числе и работник-мигрант, предупреждает работодателя о своем желании расторгнуть трудовой договор (контракт) письменно за две недели. Как правило, это предупреждение оформляется в виде заявления.

2. Заявление работника, в том числе и работника-мигранта, регистрируется в журнале входящей документации (или другом специальном журнале) и передается руководителю.

3. Руководитель оформляет на заявлении свою резолюцию.

4. В журнале входящей документации делается запись о сути сделанной резолюции и заявление передается работнику, к которому в резолюции руководителя есть распорядительное обращение.

5. В случае, если сутью резолюции является оформление приказа о расторжении трудового договора (контракт), издается такой приказ.

6. Приказ подписывается руководителем организации.

7. Приказ регистрируется в журнале приказов по личному составу (со сроком хранения 75 лет).

8. Работник, в том числе и работник-мигрант, под подпись знакомиться с приказом, проставляя собственноручно дату подписания приказа.

9. Приказ об увольнении подшивается в соответствующую папку.

10. В личную карточку Т-2. вносятся сведения о дате увольнения, основании и работник, в том числе и работник-мигрант, под подпись знакомиться с внесенными записями в личной карточке Т-2.

11. Вносится запись в трудовую книжку.

12. Сотрудник знакомиться под подпись с записью в трудовой книжке.

13. Работник, в том числе и работник-мигрант, расписывается в журнале движения трудовых книжек и вкладышей к ним за факт получения трудовой книжки на руки.

Итак, трудовой договор с иностранным гражданином расторгается на тех же основаниях, что и с гражданином России. Прекращение трудового договора с работником-мигрантом по инициативе работника Прекращение трудового договора с работником-мигрантом по инициативе работника может произойти в случае, если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей; если продолжение им работы невозможно; если работодатель допустил нарушения трудового законодательства.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3.2 Особенности прекращения трудовых отношений с работником - мигрантом по инициативе работодателя

Уволить иностранного работника по инициативе работодателя можно по основаниям, предусмотренным в ст. 71 и 81 ТК РФ.

Однако в силу особенностей заключения трудовых договоров с иностранными работниками некоторые основания для их увольнения применяются чаще других.

Это, например, «истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), ведь работодатели, не смотря на многочисленные утверждения юристов о неправомерности такого договора, часто заключают с иностранными сотрудниками срочные трудовые договоры, руководствуясь положениями ст. 58 и 59 ТК РФ»[[108]](#footnote-108).

Если же с иностранными работниками был заключен трудовой договор на неопределенный срок, он может быть расторгнут по истечении срока действия разрешения на работу. Это основание для увольнения закреплено в п. 9 ч. 1 ст. 83 ТК РФ и звучит так: «истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору»[[109]](#footnote-109). Данное основание для увольнения относится к обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. При этом увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника, в том числе и работника-мигранта, с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

Это правило предполагает выполнение двух условий. Во-первых, что у работодателя есть такая работа, а, во-вторых, что на неё можно перевести данного работника. В случае с иностранным работником второе условие не выполняется, ведь без разрешения на работу в России он вообще не может работать по трудовому договору. Поэтому предложение другой работы в данном случае бессмысленно – работник-мигрант все равно не сможет им воспользоваться. Факт истечения срока разрешения сам по себе свидетельствует о том, что работника-мигранта невозможно перевести на другую работу.

Кроме вышеперечисленных оснований последние изменения миграционных правил повлекли досрочное прекращение трудового договора с иностранным работником в связи с появлением определенных ограничений. Так, на основании Постановления Правительства РФ от 31 декабря 2008 г. № 1099 «на 2009 год допустимая численность иностранных работников, используемых в розничной торговле алкогольными напитками, фармацевтическими товарами, в палатках и на рынках, и вне магазинов установлена в размере 0 процентов (от общей численности работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность в сфере розничной торговли). Допустимая доля иностранных работников, используемых при осуществлении деятельности в области спорта составляет 25 процентов (от общей численности работников)»[[110]](#footnote-110). В сфере розничной торговли фармацевтическими товарами и алкогольными напитками такие ограничения впервые введены Постановлением Правительства РФ от 15 ноября 2006 г. № 683 «Об установлении на 2007 г. допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность на территории Российской Федерации». В связи с этим с кем-то из работающих в перечисленных сферах работников-мигрантов надо будет расстаться досрочно.

В этом случае, как считает Ершова Е. А., в Приказе о досрочном прекращении трудового договора с иностранным работником необходимо указать «Ввиду изменений в законодательстве Российской Федерации в отношении допустимой доли иностранных работников, используемых в розничной торговле алкогольными напитками, включая пиво (код по ОКВЭД 52.25.1). досрочно расторгнуть трудовые договоры, заключенные с иностранными работниками, на основании п. 12 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, со сроками увольнения, определенными ч. 3 ст. 83 ТК РФ»[[111]](#footnote-111).

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон не предусматривает предварительного предупреждения. Кроме того, в соответствии с указанной нормой трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, независящим от воли сторон, в связи с приведением общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствии с допустимой долей таких работников, установленной Правительством Российской Федерации для работодателей, осуществляющих на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности.

При этом, согласно части 3 статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор по указанному основанию прекращается не позднее окончания срока, установленного Правительством Российской Федерации для приведения работодателями, осуществляющими на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности, общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствии с допустимой долей таких работников.

Кроме того, досрочное расторжение трудового договора со стороны работодателя допустимо в связи с аннулированием территориальным органом федерального органа исполнительной власти в сфере миграции разрешения на работу в случае, если данный иностранный гражданин:

- выступает за насильственное изменение основ конституционного строя Российской Федерации, иными действиями создает угрозу безопасности Российской Федерации или граждан Российской Федерации;

- финансирует, планирует террористические (экстремистские) акты, оказывает содействие в совершении таких актов или совершает их, а равно иными действиями поддерживает террористическую (экстремистскую) деятельность;

- подвергался в течение пяти лет, предшествовавших дню подачи заявления о выдаче разрешения на работу, административному выдворению за пределы Российской Федерации либо депортации;

- представил поддельные или подложные документы либо сообщил о себе заведомо ложные сведения;

- осужден вступившим в законную силу приговором суда за совершение тяжкого или особо тяжкого преступления либо преступления, рецидив которого признан опасным;

- имеет непогашенную или неснятую судимость за совершение тяжкого или особо тяжкого преступления на территории Российской Федерации либо за ее пределами, признаваемого таковым в соответствии с федеральным законом;

- привлекался неоднократно (два и более раза) в течение одного года к административной ответственности за нарушение законодательства Российской Федерации в части обеспечения режима пребывания (проживания) иностранных граждан в Российской Федерации;

- выехал из Российской Федерации в иностранное государство для постоянного проживания;

- находится за пределами Российской Федерации более шести месяцев;

- является больным наркоманией, либо не имеет сертификата об отсутствии у него заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), либо страдает одним из инфекционных заболеваний, которые представляют опасность для окружающих;

- не представил в течение тридцати суток со дня получения разрешения на работу в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции документы, подтверждающие отсутствие у него заболевания наркоманией и инфекционных заболеваний, которые представляют опасность для окружающих, а также сертификат об отсутствии у него заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции).

Увольнение иностранного работника оформляется по общим правилам, предусмотренным трудовым кодексом РФ. Некоторые основания для увольнения требуют проведения предварительных процедур до расторжения трудового договора. Например, если трудовой договор расторгается по виновным основаниям (пункты 5-9 или 10 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 336 ТК РФ), необходимо соблюсти процедуру наложения дисциплинарного взыскания в соответствии со ст. 193 ТК РФ. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора необходимо предварительно за три календарных дня до увольнения, письменно уведомить иностранного сотрудника о расторжении трудового договора (ч. 1 ст. 79 ТК РФ),

Расторжение договора оформляется приказом по унифицированной форме № Т-8 (Т-8а), утвержденной Постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1. После издания приказа нужно сделать запись об увольнении в трудовой книжке работника-мигранта и закрыть его личную карточку формы № Т-2.

Согласно п. 7 ч. 8 ст. 18 Закона об иностранных гражданах уведомление о досрочном прекращении работодателем трудового договора с иностранным работником необходимо направлять в федеральный орган исполнительной власти в сфере миграции или его территориальный орган, которым было выдано разрешение на работу иностранному гражданину. Согласно подпункта «г» пункта 17 Постановления Правительства Российской Федерации № 681[[112]](#footnote-112), производится приостановление действия выданного разрешения на привлечение и использование иностранных работников, если работодатель не направил в 3-дневный срок в орган миграционной службы информацию о нарушении иностранным работником условий трудового (гражданско-правового) договора на выполнение работ (оказание услуг), а также о досрочном расторжении договора.

Если трудовой договор разорван в связи с ликвидацией или реорганизацией предприятия, сокращением численности или штата работников, то на работника-мигранта распространяются все льготы и компенсации согласно законодательству стороны трудоустройства[[113]](#footnote-113). В таком случае работник-мигрант подлежит возвращению в сторону выезда за счет средств работодателя.

Итак, трудовой договор с иностранным гражданином расторгается на тех же основаниях, что и с гражданином России. Прекращение трудового договора с работником-мигрантом возможно при наличии оснований, строго предусмотренных в законе; при соблюдении порядка увольнения по данному основанию; при наличии юридического акта прекращения трудового договора (приказа об увольнении). Уволить работника-мигранта можно по инициативе работодателя, по желанию работника, по соглашению сторон.

Уволить иностранного работника по инициативе работодателя можно по основаниям, предусмотренным в ст. 71 и 81 ТК РФ, в связи с появлением определенных ограничений, установленных законодательно (например, допустимая доля иностранных работников в данной сфере деятельности 0 процентов), а также в связи с аннулированием органом федерального органа исполнительной власти в сфере миграции разрешения на работу в случае, если данный гражданин представляет угрозу общественной безопасности.

Заключение

Обобщая вышеизложенное в дипломной работе по вопросу правового регулирования труда работников-мигрантов, можно сделать следующие выводы.

Работник, как субъект трудовых отношений - это гражданин РФ, иностранный гражданин или лицо без гражданства, заключившие трудовой договор с работодателем – физическим или юридическим лицом (организацией), или с иным субъектом, наделенным правом заключать трудовые договоры на осуществление определенной работы. Правовой статус работника – субъекта трудового права характеризуют трудовая правосубъектность; основные трудовые права и обязанности, закрепленные в законодательстве; юридические гарантии основных трудовых прав и обязанностей; предусмотренная законодательством ответственность за нарушение трудовых обязанностей. Работник - мигрант означает лицо, которое вступило в трудовые отношения с российским работодателем в государстве, гражданином которого не является. Процедура оформления иностранных граждан на работу состоит из следующих этапов: оформление организацией разрешения на привлечение определенного количества (квоты) иностранных работников; оформление на каждого иностранного работника специального разрешения на привлечение иностранных граждан для использования их труда; постановка на миграционный учет; заключение с каждым работником трудового соглашения либо трудового договора.

Миграционное законодательство как стран-членов ЕС, так и РФ, представлено множеством нормативных актов различных категорий, при этом необходимо отметить, что в России наибольшее число таких актов было принято в 2006-2007 гг. в связи со стремлением правительства упорядочить миграционные процессы, роль которых имеет большое значение для развития национальной экономики.

Трудовая деятельность иностранных работников регулируется Трудовым кодексом РФ с учетом особенностей, установленных законом от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», а также принятыми в соответствии с ним иными специальными нормативными правовыми актами. Основанием возникновения трудовых отношений с работником-мигрантом является трудовой договор.

Порядок оформления иностранных граждан на работу определяет их правовой статус: временно пребывающий в порядке, требующим визы, в порядке, не требующим визы; временно либо постоянно проживающий в Российской Федерации.

При использовании иностранных граждан, прибывших в Россию в порядке, не требующем получения визы, работодателю не нужно получать разрешение на привлечение и использование иностранных работников, но он обязан в течение трех дней уведомить органы миграции, занятости и налоговую инспекцию. При заключении трудового договора с временно пребывающими «визовыми» иностранными работниками работодатель обязан получать разрешение на привлечение и использование иностранных работников, а также в месячный срок направить сведения о привлечении иностранных работников к трудовой деятельности в орган занятости населения; в территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости, в десятидневный срок уведомить налоговую инспекцию. Временно пребывающий в Российской федерации иностранный гражданин должен иметь разрешение на работу.

Временно проживающие иностранные работники обязаны иметь разрешение на работу при трудоустройстве, в то время как для работодателя разрешение на привлечение и использование иностранной рабочей силы не требуется.

Постоянно проживающие иностранные граждане не обязаны иметь разрешения на работу, а работодателю в этом случае не нужно иметь разрешения на привлечение и использование иностранной рабочей силы.

При отсутствии у иностранного работника российской трудовой книжки, работодатель обязан ее завести, а также обязан оформить свидетельство государственного пенсионного страхования, но только для постоянно или временно проживающих в России иностранных граждан, впервые заключивших трудовой договор на территории России. Иностранным гражданам, постоянно проживающим в России, должен быть выдан полис обязательного медицинского страхования. При использовании труда иностранных граждан, временно пребывающих на территории РФ, работодатель, отчисляющий страховой взнос на обязательное медицинское страхование, должен представить страховой медицинской организации, с которой заключен договор ОМС, список иностранных граждан с указанием срока действия разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, на основании которого страховая медицинская организация выдает иностранному гражданину страховой медицинский полис. Срок действия этого полиса должен совпадать со сроком действия разрешения на привлечение иностранной рабочей силы.

Условия, включаемые в трудовой договор с работником-мигрантом перечислены в статье 57 ТК РФ. Так как в Федеральном законе «О правовом положении иностранных граждан в РФ» не затронуты вопросы правового положения этой категории трудящихся - оплата труда, условия труда, медицинское страхование иностранных работников, последствия досрочного расторжения договора, данные вопросы должны быть оформлены в трудовом договоре. В трудовом договоре (даже по соглашению сторон) не могут устанавливаться основания увольнения, не предусмотренные законодательством дисциплинарные взыскания; введение полной и тем более повышенной материальной ответственности (кроме случаев, предусмотренных непосредственно в законодательстве).

С иностранным гражданином согласно нормам ТК РФ нельзя заключить срочный договор, так как срочность трудового договора зависит от характера самой предстоящей работы, а не от правового статуса принимаемых работников-мигрантов. Поэтому работодателю во избежание ситуаций, когда срок действия разрешения на привлечение работника-мигранта закончился, а срок трудового договора не истек, необходимо вовремя продлять следующее разрешение.

Прекращение трудового договора с работником-мигрантом возможно при наличии оснований, строго предусмотренных в законе; при соблюдении порядка увольнения по данному основанию; при наличии юридического акта прекращения трудового договора (приказа об увольнении). Уволить работника-мигранта можно по инициативе работодателя согласно основаниям, предусмотренным ст. 71 и 81 ТК РФ, по желанию работника - ст. 71 и п. 3 ст. 77, делающему отсылку на ст. 80 ТК РФ, по соглашению сторон - ст. 78 ТК РФ и по другим причинам, перечисленным в ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Кроме вышеперечисленных оснований последние изменения миграционных правил повлекли досрочное прекращение трудового договора с иностранным работником в связи с появлением определенных ограничений (например, допустимая доля иностранных работников в данной сфере деятельности 0 процентов). Досрочное расторжение трудового договора со стороны работодателя допустимо в связи с аннулированием территориальным органом федерального органа исполнительной власти в сфере миграции разрешения на работу в случае, если данный иностранный гражданин представляет угрозу общественной безопасности.

Уведомление о досрочном прекращении работодателем трудового договора с иностранным работником необходимо направлять в федеральный орган исполнительной власти в сфере миграции или его территориальный орган, которым было выдано разрешение на работу иностранному гражданину. Если трудовой договор разорван в связи с ликвидацией или реорганизацией предприятия, сокращением численности или штата работников, то работник-мигрант подлежит возвращению в сторону выезда за счет средств работодателя.

Таким образом, в настоящей дипломной работе были рассмотрены правовой статус работника и работника-мигранта как субъектов трудовых правоотношений, особенности трудовых правоотношений с работником-мигрантом, особенности прекращения трудовых отношений с работником-мигрантом.

1. Вопрос о расторжении трудового договора с мигрантом в связи с окончанием визы или срока проживания

Условие о сроке трудового договора с работником – иностранным гражданином является одним из наиболее значимых условий трудового договора, поскольку трудовые отношения между работодателем и работником, не являющимся гражданином РФ, находятся в прямой зависимости от документов, дающих право этому гражданину законно находиться на территории РФ. Среди указанных документов можно назвать такие, как виза, разрешение на работу, разрешение на временное проживание, вид на жительство, разрешение работодателю на привлечение и использование иностранных работников. Прекращение действия любого из этих документов (в связи с истечением срока или аннулированием) делает невозможным продолжение трудовых отношений.

Основания сокращения срока временного пребывания иностранного гражданина по визе в законодательстве подробно не определены. Как правило, аннулирование визы увязано с разрешением на работу иностранному гражданину. Но поскольку в подзаконных актах это прямо не установлено, то в трудовом договоре с работником при определении срока трудового договора необходимо учитывать и срок действия этого документа.

Все это обусловливает заключение с иностранными работниками срочных трудовых договоров.

Согласно ч. 2 ст. 58 Трудового кодекса РФ срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Однако специфика труда иностранных граждан в ст. 59 Трудового кодекса РФ не отражена, а расширительному толкованию данная статья не подлежит. Не решают этот вопрос и другие федеральные законы.

Трудовой кодекс РФ предусматривает возможность определения срока трудового договора не конкретной датой, а наступлением определенного события только в ряде случаев – например, при приеме лиц для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее выполнение (завершение) не может быть определено конкретной датой. В случае с работниками – иностранными гражданами, временно пребывающими в Российской Федерации, с которыми трудовой договор заключается на основании разрешения на работу, срок договора должен быть увязан со сроком действия этого разрешения, а также других документов. Поэтому целесообразно говорить о необходимости внесения изменений в ст. 59 Трудового кодекса РФ, а именно введения такого основания для заключения срочного трудового договора как, например, «с иностранными гражданами и лицами без гражданства на время действия разрешений на осуществление временной трудовой деятельности, выданных указанным лицам».

Например, если работодатель изначально планирует установление трудовых отношений на конкретный срок, то в трудовом договоре этот срок:

1. определяется конкретной датой;
2. ограничивается действием разрешительных документов.

Что касается прекращения трудовых отношений и расторжения трудового договора, то здесь регулирование осуществляется в соответствии с общими правилами, предусмотренными Трудовым кодексом РФ, принимая во внимание изменения, внесенные законом о розничных рынках. Кроме того, по нашему мнению, необходимо внести изменения в части прекращения трудовых отношений в связи с истечением срока действия разрешительных документов (если не будут внесены изменения в перечень оснований для заключения срочного трудового договора), выдаваемых иностранным гражданам, либо в случае их аннулирования.

Делая вывод, следует обратиться к такой особенности метода трудового права, которой является единство и дифференциация правового регулирования труда. Единство заключается в том, что в трудовом праве есть общие нормы, распространяющиеся на всех работников, и специальные, которые распространяются на отдельные категории работников, в том числе на иностранных граждан, работающих на территории России.

Согласно определению, приведенному в ст. 251 Трудового кодекса РФ, особенности регулирования труда – это нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных работников дополнительные правила. Нормы дифференциации в трудовом праве могут быть нормами-льготами, нормами-изъятиями и нормами-приспособлениями.

Таким образом, возможно было бы введение в раздел XII Трудового кодекса РФ, наряду с процедурами регулирования труда уже выделенных кодексом категорий работников, (женщин, лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних и других), главы, касающейся положения иностранных работников, с рядом отсылочных норм. Тем более что, как было сказано ранее, урегулированию в Трудовом кодексе РФ подлежат и другие вопросы, связанные с использованием труда иностранных лиц.

2. Перевод иностранного работника, прибывшего в РФ в порядке, требующем получение визы на работу к другому работодателю

Как сказано в ч. 13 ст. 18 Закона о правовом положении иностранцев, в случае аннулирования разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а также в случае прекращения деятельности работодателя или заказчика работ (услуг), иностранный работник имеет право заключить новый договор с другим работодателем или заказчиком работ (услуг) на период, оставшийся до истечения срока действия разрешения на работу, при условии, что до истечения этого срока остается не менее трех месяцев, и при наличии у нового работодателя или заказчика работ (услуг) разрешения на привлечение и использование иностранных работников.

Данная норма не подвергалась изменению с момента принятия закона, т.е. с 2002 г. и входит в некоторое противоречие с другими нормативно-правовыми актами, принятыми позднее. Так, иностранный гражданин, прибывающий в РФ в порядке, требующем получения визы, не вправе осуществлять трудовую деятельность не у того работодателя, чей ИНН указан в разрешении, выданном работнику (хотя в законе это не указано, это следует из Приказа ФМС РФ, утверждающего форму бланка заявления о выдаче иностранному гражданину или лицу без гражданства разрешения на работу и формы бланка разрешения на работу иностранному гражданину или лицу без гражданства).

Конечно, нельзя полностью исключать возможность трудоустройства иностранного гражданина из страны с визовым порядком въезда в РФ у другого работодателя. Это возможно при условии наличия у нового работодателя разрешения на привлечение иностранных работников (и если у него есть возможность привлечь данного работника, гражданина конкретной страны) и оформления на этого работника нового разрешения на осуществление им временной трудовой деятельности. Это процедура является достаточно сложной и непродуманной.

Совсем другая ситуация складывается в отношении иностранных граждан, прибывающих в РФ в порядке, не требующем получения визы. Для них достаточно найти нового работодателя и заключить с ним новый трудовой договор. Единственное ограничение связано с профессией, указанной в разрешении.

Важным моментом в регулировании труда являются изменения трудового договора (перевод и перемещение). Рассмотрим, какие особенности существуют в отношении иностранных работников. В п. 14 Постановления Правительства РФ № 681 прямо указано, что привлекаемые на основе полученного работодателем разрешения на привлечение иностранной рабочей силы лица не могут быть переведены на работу к другому работодателю. В отношении «безвизовых» граждан все обстоит проще – для перевода их к другому работодателю необходимо только их письменное согласие по общему правилу ч. 1 ст. 72.1 Трудового кодекса РФ. Кроме того, перевод на другую работу как постоянное или временное изменение трудовой функции работника оказывается невозможен, если он сопряжен с изменением профессии. Работнику – иностранному гражданину разрешено осуществлять трудовую деятельность, а работодателю привлекать такого работника только по той профессии, которая указана в разрешительных документах.

Сходная ситуация складывается с переводом на работу в другую местность (вместе с работодателем). Работодатель имеет право привлекать иностранных граждан, прибывающих в РФ в порядке, требующем получения визы, и использовать их труд только на территории того субъекта РФ, который указан в разрешении на привлечение и использование иностранных работников. Иностранный гражданин же имеет право осуществлять трудовую деятельность только на территории того субъекта, где ему выдано разрешение. Следовательно, при переезде работодателя в другую местность трудовые отношения с иностранным работником подлежат прекращению. В данном случае не предусмотрено специальное основание для прекращения трудового договора с иностранным работником. По нашему мнению, данный пробел в законодательстве подлежит ликвидации путем внесения соответствующих изменений в ст. 82 ТК РФ.

Библиография

I. Нормативные акты

1. Конституция РФ. Принята 12.12.1993. // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/.

2. Европейская конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов. 1997 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://ialm.ru/pages/71/id125.html.

3. Конвенция МОТ № 143 от 9 декабря 1978 г. «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения» // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://ialm.ru/pages/71/id125.html.

4. Конвенция МОТ № 97 «О работниках-мигрантах». Дата вступления в силу: 22 января 1952 года « // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://ialm.ru/pages/71/id125.html.

5. Конвенция о защите прав человека и основных свобод. Заключена в г. Риме 04.11.1950 (с изм. и доп. от 19.03.1985) // Бюллетень международных договоров. - 1998. - № 7.

6. Конвенция о применении Шенгенского соглашения от 14 июня 1985 г. между правительствами государств Экономического союза Бенилюкс, Федеративной Республики Германии и Французской Республики о постепенной отмене проверок на общих границах (Шенгенская конвенция). Заключена в г. Шенгене 19.06.1990 // [Электронный ресурс: Интернет-сайт Европейского Союза] Режим доступа: www.europa.eu.int.

7. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей. Принята резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 декабря 1990 года. Вступила в силу 1 июля 2003 года. // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://ialm.ru/pages/71/id125.html.

8. Директива 2004/573/EC Совета «Об организации совместных авиарейсов для возвращения нелегальных мигрантов из третьих стран» // Официальный Журнал. - 2004. - L 261/28.

9. Директива 2004/114/ЕС Совета от 13 декабря 2004 г. «Об условиях допуска граждан третьих стран в целях образования, обмена учащимися, неоплачиваемой профессиональной подготовки или волонтерской деятельности» // Официальный Журнал. – 2004. - L 375/12.

10. Директива 2005/71/ЕС Совета от 12 октября 2005 г. «О специальной процедуре допуска граждан третьих стран в целях научных исследований» // Официальный Журнал. - 2005. - L 289/15

11. Директива ЕС от 23 октября 2007 г. «Об условиях перемещения и предоставлении места жительства высококвалифицированным специалистам из третьих стран» // [Электронный ресурс: Интернет-сайт Европейского Союза] Режим доступа: www.europa.eu.int..

12. Регламент Совета (ЕЭС) №1612/68 от 15 октября 1968 г. «О свободном передвижении работников внутри Сообщества» // Официальный Журнал. Специальный выпуск. - 1968. - (II).

13. Регламент Комиссии (ЕЭС) №1251/70 от 29 июня 1970 г. «О праве работников оставаться на территории государства-члена после осуществления там трудовой деятельности» // Официальный Журнал. Специальный выпуск. - 1970. - (II).

14. Регламент ЕС №562/2006 Европейского Парламента и Совета от 15 марта 2006 г., устанавливающий Кодекс Сообщества о режиме пересечения людьми границ (Шенгенский кодекс о границах) // [Электронный ресурс: Сайт Кафедры права Европейского Союза МГЮА] Режим доступа: www.eulaw.edu.ru

15. Регламент (ЕС) №1030/2002 Совета от 13 июня 2002 г. «Об установлении единообразного формата вида на жительство для граждан третьих стран» // Официальный Журнал. - 2002. - L 157/1.

16. Соглашение между Российской Федерацией и Европейским Сообществом об упрощении выдачи виз гражданам Российской Федерации и Европейского Союза. Заключено в г. Сочи 25 мая 2006 г. // Собрание законодательства РФ. - 2007. - № 23. - Ст. 2694.

17. Стратегический план действий по регулированию легальной миграции на 2006-2009 годы. Брюссель, 21 декабря 2005 г. SEC (2005)1680 // [Электронный ресурс: Интернет-сайт Европейского Союза] Режим доступа: www.europa.eu.int.

18. Письмо Европейской Комиссии от 19 июля 2006 года «Об итогах противодействия нелегальной иммиграции и определении приоритетов ЕС в этой области» // [Электронный ресурс: Сайт Седеркопингского процесса] Режим доступа: www.europa.eu.int www.soderkoping.org.ua.

19. Гражданский кодекс РФ от 26.01.1996 № 14-ФЗ - Часть 2. (ред. от 30.12.2008) // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/.

20. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/.

21. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. (ред. от 30.12.2008) // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/.

22. Федеральный закон РФ от 28 июня 1991 года № 1499-1 «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации»

23. Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 30.12.2008 г.)

24. Федеральный закон от 15.08.1996 № 114-ФЗ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию»

25. Федеральный закон от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» //

26. Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (ред. от 23.07.2008) // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rabota-legalno.ru/.

27. Федеральный закон Российской Федерации от 18 июля 2006 г. № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» (ред. от 23.07.2008)

28. Федеральный закон Российской Федерации от 18.07.06 № 110-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»

29. Указ Президента от 16 декабря 1993 г. № 2146 «Об утверждении Положения о привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы»

30. Постановление Правительства РФ от 11 декабря 1998 года № 1488 «Об утверждении Положения о медицинском страховании иностранных граждан, временно находящихся в Российской Федерации, устанавливающее порядок медицинского страхования иностранных граждан, временно пребывающих на территории РФ

31. Постановление Правительства Российской Федерации от 1 ноября 2002 г. № 794 «Об утверждении Положения «О выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства вида на жительство»

32. Постановление Правительства Российской Федерации от 24 марта 2003 г. № 16 «О порядке представления гарантий материального, медицинского и жилищного обеспечения иностранных граждан и лиц без гражданства на период их пребывания в Российской Федерации» // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rabota-legalno.ru/.

33. Постановление Правительства Российской Федерации от 2 апреля 2003 г. № 188 «О перечне инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих и являющихся основанием для отказа в выдаче либо аннулирования разрешения на временное проживание иностранным гражданам, лицам без гражданства, или вида на жительство, или разрешения на работу в Российской Федерации» // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rabota-legalno.ru/.

34. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 года № 225 «Об утверждении Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей»

35. Постановление Правительства Российской Федерации от 9 июня 2003 г. №335 «Об утверждении положения об установлении формы визы, порядка и условий ее оформления и выдачи, продления срока ее действия, восстановление ее в случае утраты, а также порядка аннулирования визы //

36. Постановление Правительства Российской Федерации от 16 августа 2004 г. № 413 «О миграционной карте« // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.pravonatrud.com/zakon.html.

37. Постановление Правительства РФ от 15 ноября 2006 г. № 681 «О порядке выдачи разрешительных документов для осуществления иностранными гражданами временной трудовой деятельности в Российской Федерации»

38. Постановлением Правительства РФ от 15 ноября 2006 г. № 683 «Об установлении на 2007 г. допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность на территории Российской Федерации»

39. Постановление Правительства РФ от 23 декабря 2006 г. № 798 «Об утверждении порядка подачи уведомления о привлечении и использовании для осуществления трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы

40. Постановление Правительства РФ от 15 января 2007 г. № 9 «О порядке осуществления миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации

41. Постановление Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2007 г. № 94 «О государственной информационной системе миграционного учета»

42. Постановление Правительства Российской Федерации от 16 февраля 2008 г. № 77 г. Москва «Об утверждении Правил учета в пунктах пропуска через государственную границу Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства, въезжающих на территорию Российской Федерации (в том числе лиц, ищущих убежище), следующих транзитом через территорию Российской Федерации, и взаимодействия органов пограничного контроля и органов иммиграционного контроля при его осуществлении»

43. Постановление Правительства Российской Федерации № 97 от 17 февраля 2007 г. «Об установлении случаев осуществления трудовой деятельности иностранным гражданином или лицом без гражданства, временно пребывающими (проживающими) в Российской Федерации, вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого им выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание)» // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.pravonatrud.com/zakon.html

44. Постановление Правительства РФ от 4 октября 2007 г. № 635 «О внесении изменений в Положение об установлении формы визы, порядка и условий ее оформления и выдачи, продления срока ее действия, восстановления ее в случае утраты, а также порядка аннулирования визы»

45. Постановление Правительства Российской Федерации от 8 октября 2007 г. № 655 «Об утверждении Правил осуществления миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации»

46. Постановление Правительства РФ от 18.03.2008 № 183 «Об утверждении правил подачи работодателем или заказчиком работ (услуг) уведомления о привлечении и использовании для осуществления трудовой деятельности иностранных граждан и (или) лиц без гражданства, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующим получение визы, и имеющих разрешение на работу»

47. Постановление Правительства РФ № 737 от 03.10.2008 г «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Российской Федерации по вопросам определения потребности в привлечении иностранных работников и утверждения квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации»

48. Постановление Правительства РФ от 31 декабря 2008 г. № 1099 «Об установлении на 2009 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность в сфере розничной торговли и в области спорта на территории Российской Федерации»

49. Приказ Министерства внутренних дел Российской Федерации № 250 от 14 апреля 2003 г. «Об организации деятельности органов внутренних дел Российской Федерации по оформлению и выдаче иностранным гражданам и лицам без гражданства разрешений на временное проживание и видов на жительство

50. Приказ Министерства иностранных дел Российской Федерации от 20 ноября 2007 г. № 19265 «Об утверждении административного регламента исполнения государственной функции по оформлению, выдаче, продлению срока действия, восстановлению и аннулированию виз иностранных граждан и лиц без гражданства» // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.pravonatrud.com/zakon.html.

51. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 30 октября 2008 г. года № 61он «От утверждении предоставляемой работодателями в государственную инспекцию труда по субъекту Российской Федерации формы сведений о заключении работодателем трудовых договоров или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг) с иностранными гражданами, прибывшими в Российскую Федерацию для осуществления трудовой деятельности в порядке, требующем получение визы // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.minzdravsoc.ru/.

52. Приказ Федеральной миграционной службы (ФМС России) от 25 декабря 2006 г. № 370 г. Москва Об утверждении формы бланка заявления о выдаче иностранному гражданину или лицу без гражданства разрешения на работу и формы бланка разрешения на работу иностранному гражданину или лицу без гражданства // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rg.ru/.

53. Письмо ФНС от 14 февраля 2008 года №ШС-6-3/102 «Об уведомлении налогового органа о привлечении и использовании иностранных работников» II. Специальная литература

1. Викторов И.С., Шалыгин Б.И. Система и полномочия государственных органов, осуществляющих контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства // Трудовое право.- № 11, 12.- 2004.- С. 49-63;43-50.

2. Горбачев П. Иностранцы в России: юридические аспекты трудоустройства: Материалы круглого стола компании PricewaterhouseCoopers от 3.06.2008 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.hrm.ru/.

3. Грицюк Марина, Патентованный мигрант Новые правила трудоустройства гастарбайтеров готовит Совет Федерации // Российская газета. - Федеральный выпуск. - № 4795. – 20.11.08.

4. Грицюк Марина, Разрешение на работу гастарбайтер должен получить только от работодателя // Российская газета. - Центральный выпуск. - № 4758. - 25.10.08.

5. Егоров В. Проблемные иностранцы // газета Эж-ЮРИСТ- № 11. – 2009. – С. 2.

# 6. Еналеева И.Д., Мизюн Н.В. Увольнение по инициативе работника: 13.03.2006 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rhr.ru/.

# 7. Ершова Е.А. Досрочное прекращение трудового договора с иностранным работником // Кадровое дело. - № 3. – 2007. – С. 7-13.

# 8. Ершова Е.А. Расторжение трудового договора по инициативе работника // Трудовое право. - № 6. – 2007. – С. 5-6.

# 9. Зайцева О.Б. Субъекты трудового договора в свете изменений, внесенных в трудовой кодекс РФ: Учебное пособие. – Оренбург: Агентство Пресса, 2006. – 91 с.

# 10. Зайцева О.Б., Беребина О. П., Черепанцева Ю. С. Трудовое право: Учебный курс / Ответств. редактор: доктор юридических наук, академик РАСН К. Н. Гусов.- Оренбург: ООО «Агентство «Пресса», 2007. - 270 с.

# 11. Иванов А. Особенности трудоустройства иностранцев // Босс. - № 9. – 2008. – С. 4-7.

12. Кочеткова Н. Ваш работник – иностранец // Экономика и жизнь.- № 7. - 2007. – С. 2-7.

13. Крикунов С. Оcобенности трудовых отношений с иностранными гражданами. 30.10.2007 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.zarplata.ru/.

14. Легализоваться несложно: материалы сайта Управления Федеральной миграционной службы по Курганской области // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://fms45.ru.

15. Лобус О., Банникова Н., Трудовые отношения с участием иностранных граждан в России // Управление компанией. -№ 2. -2009 . -С. 4-11.

16. Международно-правовые акты, закрепляющие трудовые права работников-мигрантов, подразделяются на конвенции и рекомендации ООН, МОТ и Совета Европы // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.annexus.su/wor/ghh/.

17. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. - М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. – 1152 с.

18. Митрофанова В. В. Увольнение по инициативе работника или согласование сторон? Плюcы и минусы // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.b-seminar.ru/.

19. Ожегов С.И. Словарь русского языка.- М.: Советская энциклопедия, 1968, - 900 с.

20. Пальмина Е. Работа иностранцев по договору: в чем западня. 19.06.2007.// [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.buhgalteria.ru/.

21. Петросян М. Заключение о Федеральном законе «О правовом положении иностранных граждан в РФ» от 16.07.08 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://memo.ru/.

22. Петрыкина Н. Оформление на работу: правовые аспекты // Кадровый менеджмент. - № 11. – 2008. – С. 4-9.

23. Порядок приема на работу некоторых категорий сотрудников. 18.10.2007 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.hr-portal.ru/.

# 24. Русакова О.Н., Как заключить трудовой договор с работником-мигрантом по новым правилам // Российский налоговый курьер. - № 6. – 2007.

25. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. - М.: Юристъ, 1999. – 512 с.

26. Червонюк В.И. Конституционное право России. – М.: Эксмо, 2004 [Электронный ресурс] Режим доступа: http://pravoznavec.com.ua/books/.

27. Щур-Труханович Л.В. Правовое регулирование трудовой деятельности иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации. 2007 [Электронный ресурс] Режим доступа: http:// Сonsultant.ru/.

28. Щур-Труханович Л.В. Особенности определения срока трудового договора с иностранным работником. 2006 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http:// Сonsultant.ru/.

1. Зайцева О.Б. Субъекты трудового договора в свете изменений, внесенных в трудовой кодекс РФ: учебное пособие. – Оренбург: Агентство Пресса, 2006. – С. 6. [↑](#footnote-ref-1)
2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. (ред. от 30.12.2008). Ст. 20. // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/. [↑](#footnote-ref-2)
3. Ожегов С.И. Словарь русского языка.- М.: Советская энциклопедия, 1968. - С. 628. [↑](#footnote-ref-3)
4. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (в ред. от 30.12.2008 г.). Ст. 3 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://base.consultant.ru/. [↑](#footnote-ref-4)
5. Зайцева О.Б. Субъекты трудового договора в свете изменений, внесенных в трудовой кодекс РФ: Учебное пособие. – Оренбург: Агентство Пресса, 2006. – С. 6. [↑](#footnote-ref-5)
6. Гражданский кодекс РФ от 26.01.1996 № 14-ФЗ - Часть 2. (ред. от 30.12.2008). Ст. 1068 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/. [↑](#footnote-ref-6)
7. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. (ред. от 30.12.2008). Ст. 15. // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/. [↑](#footnote-ref-7)
8. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. - М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005. – С. 52. [↑](#footnote-ref-8)
9. См. Зайцева О.Б. Субъекты трудового договора в свете изменений, внесенных в трудовой кодекс РФ: Учебное пособие. – Оренбург: Агентство Пресса, 2006. – С. 8. [↑](#footnote-ref-9)
10. Там же. – С. 8. [↑](#footnote-ref-10)
11. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. - М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2004. – С.54. [↑](#footnote-ref-11)
12. Зайцева О.Б., Беребина О. П., Черепанцева Ю. С. Трудовое право: Учебный курс / Ответств. редактор: доктор юридических наук, профессор, академик РАСН К. Н. Гусов.- Оренбург: ООО «Агентство «Пресса», 2007. – С. 32. [↑](#footnote-ref-12)
13. Там же. С. 32. [↑](#footnote-ref-13)
14. Конституция РФ. Принята 12.12.1993. Ч. 1 ст. 46 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/. [↑](#footnote-ref-14)
15. Викторов И.С., Шалыгин Б.И. Система и полномочия государственных органов, осуществляющих контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства // Трудовое право.- № 11. - 2004.- С. 49. [↑](#footnote-ref-15)
16. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. (ред. от 30.12.2008). Ст. 20. // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/. [↑](#footnote-ref-16)
17. Там же. Ст. 21. // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/. [↑](#footnote-ref-17)
18. Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. - М.: Юристъ, 1999. – С. 64. [↑](#footnote-ref-18)
19. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. (ред. от 30.12.2008). Ст. 164. // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/. [↑](#footnote-ref-19)
20. ###  Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (ред. от 23.07.2008). Ст. 2 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rabota-legalno.ru/.

 [↑](#footnote-ref-20)
21. Конвенция МОТ № 143 от 9 декабря 1978 г. «О злоупотреблениях в области миграции и об обеспечении работникам-мигрантам равенства возможностей и обращения» // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://ialm.ru/pages/71/id125.html. [↑](#footnote-ref-21)
22. Европейская конвенция о правовом статусе трудящихся-мигрантов. 1997 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://ialm.ru/pages/71/id125.html. [↑](#footnote-ref-22)
23. Международная конвенция о защите прав всех  трудящихся-мигрантов и членов их семей. Принята  резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи  ООН от 18 декабря 1990 года. Вступила в силу 1 июля 2003 года. // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://ialm.ru/pages/71/id125.html. [↑](#footnote-ref-23)
24. Регламент Совета (ЕЭС) №1612/68 от 15 октября 1968 г. «О свободном передвижении работников внутри Сообщества» // Официальный Журнал. Специальный выпуск. - 1968. - (II). [↑](#footnote-ref-24)
25. Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (ред. от 23.07.2008). Ст. 4 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rabota-legalno.ru/. [↑](#footnote-ref-25)
26. Там же. Ст. 2 . [↑](#footnote-ref-26)
27. См. Федеральный закон Российской Федерации от 18.07.06 № 110-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rabota-legalno.ru/. [↑](#footnote-ref-27)
28. Постановление Правительства РФ № 737 от 03.10.2008 г «О внесении изменений в некоторые постановления Правительства Российской Федерации по вопросам определения потребности в привлечении иностранных работников и утверждения квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в Российской Федерации» // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.pravonatrud.com/zakon.html. [↑](#footnote-ref-28)
29. См. Федеральный закон Российской Федерации от 18 июля 2006 г. № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» (ред. от 23.07.2008) // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rabota-legalno.ru/; Постановление Правительства Российской Федерации от 8 октября 2007 г. № 655 «Об утверждении Правил осуществления миграционного учета иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rabota-legalno.ru/. [↑](#footnote-ref-29)
30. Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (ред. от 23.07.2008). Абз. 12 ст. 2 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rabota-legalno.ru/. [↑](#footnote-ref-30)
31. См. Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (ред. от 23.07.2008). П. 4 ст. 13 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rabota-legalno.ru/. [↑](#footnote-ref-31)
32. Грицюк Марина, Патентованный мигрант Новые правила трудоустройства гастарбайтеров готовит Совет Федерации // Российская газета. - Федеральный выпуск. - № 4795. – 20.11.08. [↑](#footnote-ref-32)
33. #  Грицюк Марина, Патентованный мигрант Новые правила трудоустройства гастарбайтеров готовит Совет Федерации // Российская газета. - Федеральный выпуск. - № 4795. – 20.11.08.

 [↑](#footnote-ref-33)
34. Грицюк Марина, Разрешение на работу гастарбайтер должен получить только от работодателя // Российская газета. - Центральный выпуск. - № 4758. - 25.10.08. [↑](#footnote-ref-34)
35. Грицюк Марина, Разрешение на работу гастарбайтер должен получить только от работодателя // Российская газета. - Центральный выпуск. - № 4758. - 25.10.08. [↑](#footnote-ref-35)
36. Легализоваться несложно: материалы сайта Управления Федеральной миграционной службы по Курганской области // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://fms45.ru. [↑](#footnote-ref-36)
37. Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (ред. от 23.07.2008). Ст. 2 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rabota-legalno.ru/. [↑](#footnote-ref-37)
38. Там же. Ст. 5. [↑](#footnote-ref-38)
39. Там же. Ст. 61. [↑](#footnote-ref-39)
40. Там же. П/п. 4. п. 8 ст. 18. [↑](#footnote-ref-40)
41. Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (ред. от 23.07.2008). П. 9 ст. 13.1 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rabota-legalno.ru/. [↑](#footnote-ref-41)
42. Там же. П. 9 ст. 13.1. [↑](#footnote-ref-42)
43. Правила выдачи разрешительных документов для осуществления иностранными гражданами временной трудовой деятельности в Российской Федерации, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 15 ноября 2006 г. № 681. // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.pravonatrud.com/zakon.html. [↑](#footnote-ref-43)
44. Легализоваться несложно: материалы сайта Управления Федеральной миграционной службы по Курганской области // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://fms45.ru. [↑](#footnote-ref-44)
45. Червонюк В.И. Конституционное право России. – М.: Эксмо, 2004 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://pravoznavec.com.ua/books/letter/. [↑](#footnote-ref-45)
46. Конвенция о защите прав человека и основных свобод. Заключена в г. Риме 04.11.1950 (с изм. и доп. от 19.03.1985) // Бюллетень международных договоров. - 1998. - № 7. [↑](#footnote-ref-46)
47. Конвенция о применении Шенгенского соглашения от 14 июня 1985 г. между правительствами государств Экономического союза Бенилюкс, Федеративной Республики Германии и Французской Республики о постепенной отмене проверок на общих границах (Шенгенская конвенция). Заключена в г. Шенгене 19.06.1990 // [Электронный ресурс: Интернет-сайт Европейского Союза] Режим доступа:  www.europa.eu.int. [↑](#footnote-ref-47)
48. Регламент Совета (ЕЭС) №1612/68 от 15 октября 1968 г. «О свободном передвижении работников внутри Сообщества» // Официальный Журнал. Специальный выпуск. - 1968. - (II). [↑](#footnote-ref-48)
49. Регламент Комиссии (ЕЭС) №1251/70 от 29 июня 1970 г. «О праве работников оставаться на территории государства-члена после осуществления там трудовой деятельности» // Официальный Журнал. Специальный выпуск. - 1970. - (II). [↑](#footnote-ref-49)
50. Стратегический план действий по регулированию легальной миграции на 2006-2009 годы. Брюссель, 21 декабря 2005 г. SEC (2005)1680  // // [Электронный ресурс: Интернет-сайт Европейского Союза] Режим доступа:  www.europa.eu.int. [↑](#footnote-ref-50)
51. Регламент ЕС №562/2006 Европейского Парламента и Совета от 15 марта 2006 г., устанавливающий Кодекс Сообщества о режиме пересечения людьми границ (Шенгенский кодекс о границах) // // [Электронный ресурс: Сайт Кафедры права Европейского Союза МГЮА] Режим доступа:  www.eulaw.edu.ru. [↑](#footnote-ref-51)
52. Регламент (ЕС) №1030/2002 Совета от 13 июня 2002 г. «Об установлении единообразного формата вида на жительство для граждан третьих стран» // Официальный Журнал. - 2002. - L 157/1. [↑](#footnote-ref-52)
53. Директива 2005/71/ЕС Совета от 12 октября 2005 г. «О специальной процедуре допуска граждан третьих стран в целях научных исследований» // Официальный Журнал. - 2005. - L 289/15 [↑](#footnote-ref-53)
54. Директива 2004/573/EC Совета «Об организации совместных авиарейсов для возвращения нелегальных мигрантов из третьих стран» // Официальный Журнал. - 2004. - L 261/28. [↑](#footnote-ref-54)
55. Директива 2004/114/ЕС Совета от 13 декабря 2004 г. «Об условиях допуска граждан третьих стран в целях образования, обмена учащимися, неоплачиваемой профессиональной подготовки или волонтерской деятельности» // Официальный Журнал. – 2004. - L 375/12. [↑](#footnote-ref-55)
56. Директива ЕС от 23 октября 2007 г.  «Об условиях перемещения и предоставлении места жительства высококвалифицированным специалистам из третьих стран» // [Электронный ресурс: Интернет-сайт Европейского Союза] Режим доступа:  www.europa.eu.int. [↑](#footnote-ref-56)
57. Директива 2004/114/ЕС Совета от 13 декабря 2004 г. «Об условиях допуска граждан третьих стран в целях образования, обмена учащимися, неоплачиваемой профессиональной подготовки или волонтерской деятельности» // Официальный Журнал. – 2004. - L 375/12. [↑](#footnote-ref-57)
58. Письмо Европейской Комиссии от 19 июля 2006 года «Об итогах противодействия нелегальной иммиграции и определении приоритетов ЕС в этой области» // [Электронный ресурс: Сайт Седеркопингского процесса] Режим доступа:  www.europa.eu.int www.soderkoping.org.ua. [↑](#footnote-ref-58)
59. Директива ЕС от 23 октября 2007 г.  «Об условиях перемещения и предоставлении места жительства высококвалифицированным специалистам из третьих стран» // [Электронный ресурс: Интернет-сайт Европейского Союза] Режим доступа:  www.europa.eu.int. [↑](#footnote-ref-59)
60. Соглашение между Российской Федерацией и Европейским Сообществом об упрощении выдачи виз гражданам Российской Федерации и Европейского Союза. Заключено в г. Сочи 25 мая 2006 г. // Собрание законодательства РФ. - 2007. - № 23. - Ст. 2694. [↑](#footnote-ref-60)
61. Конституция РФ. Принята 12.12.1993. Ст. 62. // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/. [↑](#footnote-ref-61)
62. Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (ред. от 23.07.2008). П/п 4. п. 8 ст. 18. // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rabota-legalno.ru/. [↑](#footnote-ref-62)
63. Федеральный закон Российской Федерации от 18 июля 2006 г. № 109-ФЗ «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» (ред. от 23.07.2008) // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rabota-legalno.ru/. [↑](#footnote-ref-63)
64. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. (ред. от 30.12.2008) ст. 11. // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/. [↑](#footnote-ref-64)
65. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. (ред. от 30.12.2008). Ст. 56 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/ [↑](#footnote-ref-65)
66. См. Там же. Ст. 67 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/. [↑](#footnote-ref-66)
67. См. Конвенция МОТ № 97 «О работниках-мигрантах». Дата вступления в силу: 22 января 1952 года « // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://ialm.ru/. [↑](#footnote-ref-67)
68. Горбачев П. Иностранцы в России: юридические аспекты трудоустройства: Материалы круглого стола компании PricewaterhouseCoopers от 3 июня 2008 года // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.hrm.ru/. [↑](#footnote-ref-68)
69. Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (ред. от 23.07.2008). Ст. 2 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rabota-legalno.ru/. [↑](#footnote-ref-69)
70. Федеральный закон от 15.08.1996 № 114-ФЗ «О порядке выезда из Российской Федерации и въезда в Российскую Федерацию». Ст. 6 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://base.consultant.ru/. [↑](#footnote-ref-70)
71. Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (ред. от 23.07.2008). П. 4 ст. 13 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rabota-legalno.ru/. [↑](#footnote-ref-71)
72. См. Федеральный закон Российской Федерации № 110-ФЗ от 18.07.06 «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rabota-legalno.ru/. [↑](#footnote-ref-72)
73. Постановление Правительства РФ от 18.03.2008 № 183 «Об утверждении правил подачи работодателем или заказчиком работ (услуг) уведомления о привлечении и использовании для осуществления трудовой деятельности иностранных граждан и (или) лиц без гражданства, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующим получение визы, и имеющих разрешение на работу» // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://nalog.consultant.ru/. [↑](#footnote-ref-73)
74. Горбачев П. Иностранцы в России: юридические аспекты трудоустройства: Материалы круглого стола компании PricewaterhouseCoopers от 3 июня 2008 года // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.hrm.ru/. [↑](#footnote-ref-74)
75. См. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 30 октября 2008 г. года № 61он «От утверждении предоставляемой работодателями в государственную инспекцию труда по субъекту Российской Федерации формы сведений о заключении работодателем трудовых договоров или гражданско-правовых договоров на выполнение работ (оказание услуг) с иностранными гражданами, прибывшими в Российскую Федерацию для осуществления трудовой деятельности в порядке, требующем получение визы» // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.minzdravsoc.ru/ [↑](#footnote-ref-75)
76. См. Письмо ФНС от 14 февраля 2008 года №ШС-6-3/102 «Об уведомлении налогового органа о привлечении и использовании иностранных работников» // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.pravonatrud.com/zakon.html; Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (ред. от 23.07.2008). П/п 4 п. 8 ст. 18 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rabota-legalno.ru/. [↑](#footnote-ref-76)
77. Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (ред. от 23.07.2008). Ст. 2 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rabota-legalno.ru/. [↑](#footnote-ref-77)
78. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. (ред. от 30.12.2008). Ч. 4 ст. 65, ст. 66 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/.; Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 года № 225 «Об утверждении Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей». П. 3 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.pravonatrud.com/zakon.html [↑](#footnote-ref-78)
79. Федеральный закон от 15 декабря 2001 года № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации». Ст. 7 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://base.consultant.ru/. [↑](#footnote-ref-79)
80. Постановление Правительства РФ от 11 декабря 1998 года № 1488 **«**Об утверждении Положения о медицинском страховании иностранных граждан, временно находящихся в Российской Федерации, устанавливающее порядок медицинского страхования иностранных граждан, временно пребывающих на территории РФ». П. 2 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rabota-legalno.ru/. [↑](#footnote-ref-80)
81. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. (ред. от 30.12.2008). Ч. 5 ст. 2 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/. [↑](#footnote-ref-81)
82. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. (ред. от 30.12.2008). Ст. 57 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/. [↑](#footnote-ref-82)
83. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. (ред. от 30.12.2008). Ст. 57 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/. [↑](#footnote-ref-83)
84. Там же. Ст. 57. [↑](#footnote-ref-84)
85. Петросян М. Заключение о Федеральном законе «О правовом положении иностранных граждан в РФ» от 16.07.08 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://memo.ru/. [↑](#footnote-ref-85)
86. Там же // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://memo.ru/. [↑](#footnote-ref-86)
87. #  Иванов А Особенности трудоустройства иностранцев // Босс. - №9. – 2008. – С. 4.

 [↑](#footnote-ref-87)
88. См. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. (ред. от 30.12.2008). Ст. 58, ч. 1 ст. 59 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/. [↑](#footnote-ref-88)
89. #  Иванов А. Особенности трудоустройства иностранцев // Босс. - №9. – 2008. – С. 5.

 [↑](#footnote-ref-89)
90. Щур-Труханович Л.В. Особенности определения срока трудового договора с иностранным работником. 2006 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http:// Сonsultant.ru/. [↑](#footnote-ref-90)
91. Там же // [Электронный ресурс] Режим доступа: http:// Сonsultant.ru/. [↑](#footnote-ref-91)
92. #  Иванов А. Особенности трудоустройства иностранцев // Босс. - №9. – 2008. – С. 5.

 [↑](#footnote-ref-92)
93. Пальмина Е. Работа иностранцев по договору: в чем западня. 19.06.2007.// [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.buhgalteria.ru/. [↑](#footnote-ref-93)
94. Указ Президента от 16 декабря 1993 г. № 2146 «Об утверждении Положения о привлечении и использовании в Российской Федерации иностранной рабочей силы». П. 4 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rabota-legalno.ru/. [↑](#footnote-ref-94)
95. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ. Ст. 18.10 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/. [↑](#footnote-ref-95)
96. Пальмина Е. Работа иностранцев по договору: в чем западня. 19.06.2007. // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.buhgalteria.ru/. [↑](#footnote-ref-96)
97. Там же. // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.buhgalteria.ru/. [↑](#footnote-ref-97)
98. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. (ред. от 30.12.2008). Абз. 4 ст. 71 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/. [↑](#footnote-ref-98)
99. Там же. П. 3 ст. 77. [↑](#footnote-ref-99)
100. Там же. Абз. 1 ст. 80. [↑](#footnote-ref-100)
101. Там же. Абз 3 ст. 80. [↑](#footnote-ref-101)
102. Митрофанова В. В. Увольнение по инициативе работника или согласование сторон? Плюcы и минусы // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.b-seminar.ru/. [↑](#footnote-ref-102)
103. Там же. // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.b-seminar.ru/. [↑](#footnote-ref-103)
104. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. (ред. от 30.12.2008). Абз 4 ст. 80 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/. [↑](#footnote-ref-104)
105. #  Еналеева И.Д., Мизюн Н.В. Увольнение по инициативе работника: 13.03.2006 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rhr.ru/.

 [↑](#footnote-ref-105)
106. #  Ершова Е.А. Расторжение трудового договора по инициативе работника // Журнал «Трудовое право». - № 6. – 2007. – С. 5-6.

 [↑](#footnote-ref-106)
107. #  Еналеева И.Д., Мизюн Н.В. Увольнение по инициативе работника: 13.03.2006 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.rhr.ru/.

 [↑](#footnote-ref-107)
108. #  Ершова Е.А. Досрочное прекращение трудового договора с иностранным работником // Журнал «Кадровое дело». - № 3. – 2007. – С. 7.

 [↑](#footnote-ref-108)
109. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ. (ред. от 30.12.2008). П. 9 ч. 1 ст. 83 // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.consultant.ru/ [↑](#footnote-ref-109)
110. Постановление Правительства РФ от 31 декабря 2008 г. № 1099 «Об установлении на 2009 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими деятельность в сфере розничной торговли и в области спорта на территории Российской Федерации» // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.pravonatrud. com/zakon.html. [↑](#footnote-ref-110)
111. Ершова Е.А. Расторжение трудового договора по инициативе работника // Журнал «Трудовое право». - № 6. – 2007. – С. 6. [↑](#footnote-ref-111)
112. Постановление Правительства РФ от 15 ноября 2006 г. № 681 «О порядке выдачи разрешительных документов для осуществления иностранными гражданами временной трудовой деятельности в Российской Федерации» // [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.pravonatrud. com/zakon.html. [↑](#footnote-ref-112)
113. Кочеткова Н. Ваш работник – иностранец // Экономика и жизнь. - № 7. -   2007. – С. 3. [↑](#footnote-ref-113)