

ОБЗОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА¹

И.Толмачева, Ю.Грунина

В декабре были внесены следующие основные изменения в законодательство: взамен квот введены патенты для иностранных работников, прибывших в Россию в безвизовом порядке; расширены права работодателей на создание объединений; с 1 января 2014 г. повышается МРОТ; усовершенствован порядок привлечения и использования в России иностранных работников.

I. Федеральные законы Российской Федерации¹

1. «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН «О ПРАВОВОМ ПОЛОЖЕНИИ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» И ОТДЕЛЬНЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» от 24.11.2014 г. № 357-ФЗ

С 1 января 2015 г. вводится понятие патента, которое гласит, что это документ, подтверждающий право иностранного гражданина, прибывшего в Россию в порядке, не требующем получения визы (за исключением отдельных категорий иностранных граждан), на временное осуществление на территории субъекта РФ трудовой деятельности у физических и юридических лиц.

До внесения изменений патент подтверждал право законно находящихся на территории РФ иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, и достигших возраста 18 лет, осуществлять трудовую деятельность по найму у граждан РФ (физических лиц) на основании трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) для личных, домашних и иных подобных нужд, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности.

Разрешения на работу, выданные до дня вступления в силу изменений, т.е. до 01.01.2015 г., подтверждают право иностранного работника на временное осуществление на территории РФ трудовой деятельности (у юридических лиц) и продолжают действовать в течение срока, на который они были выданы, либо до их аннулирования. Аналогично патенты, выданные до дня вступления в силу изменений, подтверждают право законно находящихся на территории РФ иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, осуществлять трудовую деятельность по найму у граждан РФ на основании трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) для

личных, домашних и иных подобных нужд, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности, и продолжают действовать в течение срока, на который они были выданы, либо до их аннулирования. При этом срок действия патента продлению не подлежит.

Заметим, что иностранным работникам – высококвалифицированным специалистам, прибывшим в порядке, не требующем получения визы, требуется получать разрешение на работу, а не патент.

В миграционной карте иностранного гражданина, прибывшего в Россию в порядке, не требующем получения визы, должно быть указание работы как цели визита в Российскую Федерацию, в противном случае такому иностранному гражданину может быть отказано ФМС России в выдаче патента.

Порядок принятия решения о продлении либо сокращении срока временного пребывания иностранного гражданина в Российской Федерации устанавливается соответственно федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами иностранных дел, и федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции.

В случаях, если срок действия патента у иностранного гражданина не был продлен либо выданный ему патент был аннулирован, данный иностранный гражданин в случае истечения срока его временного пребывания в РФ обязан выехать из РФ.

Работодатель или заказчик работ, которые привлекают и используют для осуществления своей трудовой деятельности иностранного гражданина, обязаны уведомить территориальный орган ФМС России в субъекте РФ, на территории которого данный иностранный гражданин осуществляет трудовую деятельность, о заключении и прекращении с данным иностранным гражданином трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения или прекращения договора.

Установлена обязательная государственная дактилоскопическая регистрация иностранных гражд-

¹ Обзор подготовлен с помощью правовой системы КонсультантПлюс.

дан, обратившихся в территориальные органы ФМС России с заявлением о получении патента, предоставляющего право на осуществление трудовой деятельности в России.

Также в законе предусмотрена административная ответственность, в частности, за нарушение иностранным гражданином срока обращения за выдачей патента.

2. «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ОТДЕЛЬНЫЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫЕ АКТЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» от 24.11.2014 г. № 358-ФЗ

Статья 2 Трудового кодекса РФ дополнена еще одним принципом правового регулирования трудовых отношений это право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них. Этот принцип воспроизводит конституционное положение о праве граждан на объединение применительно к сторонам трудового отношения: работникам и работодателям. Работники и работодатели добровольно могут вступать в объединения для защиты своих прав и интересов. Работники объединяются, как правило, в профсоюзы, основные задачи которых – представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателями, органами государственной власти, органами местного самоуправления, осуществлять защиту трудовых прав работников. В свою очередь, интересы работодателей представляют соответствующие объединения работодателей. Эти объединения являются некоммерческими организациями, объединяющими на добровольной основе работодателей. Право работников и работодателей на объединение лежит в основе социального партнерства, договорного регулирования трудовых отношений.

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть двусторонними и трехсторонними.

Соглашения, содержащие обязательства, финансовое обеспечение выполнения которых осуществляется за счет средств соответствующих бюджетов, заключаются при обязательном участии соответствующих органов государственной власти или органов местного самоуправления, являющихся

стороной соглашения (в ред. Федерального закона от 02.04.2014 N 55-ФЗ).

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Иные соглашения – соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Комиссия по подготовке этого соглашения обязана распространить информацию о начале переговоров по заключению такого соглашения через средства массовой информации.

Также установлено, что работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, обязан выполнять обязательства, предусмотренные соглашением, даже в том случае, если работодатель прекратил свое членство в соответствующем объединении работодателей. Кроме того, действие соглашения может быть приостановлено в случае невозможности его реализации по причинам экономического, технологического, организационного характера в отношении данного работодателя трехсторонней комиссией. Государство должно оказывать содействие в создании таких объединений и стимулировать работодателей к вступлению в такие объединения.

Количество работодателей, которые могут учредить объединение работодателей, теперь составляет не менее трех, но такое объединение могут также учреждать не менее двух объединений работодателей.

Некоммерческие организации, не внесенные в государственный реестр, не будут иметь права использовать наименование «объединение работодателей». Сведения государственного реестра объединений работодателей будут открытыми и общедоступными.

Все созданные до принятия закона объединения работодателей обязаны привести свои учредительные документы в соответствие с законом и принятыми в соответствии с ним актами Правительства Российской Федерации в течение 1 года со дня его вступления в силу.

3. «О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЯ В СТАТЬЮ 1 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА «О МИНИМАЛЬНОМ РАЗМЕРЕ ОПЛАТЫ ТРУДА» от 01.12.2014 г. № 408-ФЗ

С 1 января 2015 г. МРОТ повышается с 5554 до 5965 руб. в месяц.

4. «О ВНЕСЕНИИ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И СТАТЬЮ 13 ФЕДЕРАЛЬНОГО ЗАКОНА «О ПРАВОВОМ ПОЛОЖЕНИИ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» ИЗМЕНЕНИЙ, СВЯЗАННЫХ С ОСОБЕННОСТЯМИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ИНОСТРАННЫМИ ГРАЖДАНАМИ ИЛИ ЛИЦАМИ БЕЗ ГРАЖДАНСТВА» от 01.12.2014 г. № 409-ФЗ

В Трудовой кодекс РФ введена новая глава 50.1, предусматривающая особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

Так, в частности, если иное не установлено федеральными законами, иностранные граждане и лица без гражданства имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста 18 лет.

Трудовой договор между иностранным гражданином и лицом без гражданства и работодателем не может быть заключен, если в соответствии с федеральными законами и международными договорами РФ работодатель не вправе привлекать к трудовой деятельности работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства.

Установлено, что между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Также установлены особенности, в том числе, заключения трудового договора, временного перевода работника, отстранения его от работы, прекращения трудового договора с работником и выплаты ему выходного пособия.

При осуществлении трудовой деятельности иностранный работник должен иметь действующий полис ДМС либо иметь право на получение медицинской помощи на основании заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении иностранному работнику платных медицинских услуг. ●