

**Латышева Алина Александровна,**  
студентка Юридического института,  
Белгородский государственный национальный  
исследовательский университет

**Яковлев Валерий Иванович,**  
доцент кафедры гражданского права и процесса,  
кандидат юридических наук,  
Белгородский государственный национальный  
исследовательский университет

## РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН В РФ

**Аннотация.** В статье рассматриваются основные элементы правового регулирования трудовой деятельности иностранных граждан в Российской Федерации. Анализируются положения трудового, миграционного и административного законодательства, определяющие порядок допуска иностранцев к труду, заключения трудового договора и привлечения работодателей к ответственности. Особое внимание уделяется соотношению общих трудовых гарантий и специальных миграционных требований, а также актуальным изменениям законодательства и судебной практике. Сделан вывод о комплексном характере данного правового института и его значении для обеспечения баланса частных и публичных интересов.

**Ключевые слова:** Миграция, труд, патент, работодатель, иностранец, регулирование.

Регулирование труда иностранных граждан в Российской Федерации строится как комплексная система, в которой нормы трудового права тесно переплетены с миграционными и административными требованиями. В этой сфере недостаточно установить сам факт заключения трудового договора. Значение имеют и законность пребывания иностранного гражданина в стране, и наличие у него права на работу, и соблюдение работодателем уведомительных обязанностей, и территориальные пределы допуска к трудовой деятельности. Поэтому анализ данного института требует обращения сразу к нескольким нормативным массивам, а не только к Трудовому кодексу РФ. Исходной точкой здесь выступает ч. 3 ст. 62 Конституции РФ, согласно которой иностранные граждане и лица без гражданства пользуются в России правами и несут обязанности наравне с гражданами РФ, если иное не установлено федеральным законом или международным договором [1]. Именно из этого конституционного положения вырастает современная модель: общий принцип равенства сохраняется, но в трудовой сфере он дополняется специальными требованиями публично-правового характера.

Центральное место в регулировании занимает глава 50.1 Трудового кодекса РФ. Статья 327.1 ТК РФ закрепляет, что на иностранного работника распространяются трудовые права и гарантии, предусмотренные российским трудовым законодательством [2]. Это важное положение, поскольку на практике иностранный гражданин нередко воспринимается прежде всего как субъект миграционного контроля, а не как работник. Между тем именно трудовое право определяет базовую конструкцию отношений с работодателем. В статье 327.2 ТК РФ перечислены сведения, которые должны быть включены в трудовой договор с таким работником, в том числе данные о патенте, разрешении на работу, разрешении на временное проживание или виде на жительство. Статья 327.3 ТК РФ, в свою очередь, устанавливает перечень документов, предъявляемых при приёме на работу [2]. Иначе говоря, законодатель не выводит иностранца за пределы общего трудового режима, но и не позволяет игнорировать его специальный правовой статус.



Особенно показательно, как ТК РФ решает вопрос об утрате работником миграционного или разрешительного статуса. Статьи 327.5 и 327.6 ТК РФ исходят из того, что прекращение действия патента, разрешения на работу либо иного документа не всегда влечёт немедленное увольнение [2]. Сначала применяется отстранение от работы, а уже затем, если нарушение не устранено в предусмотренный срок, трудовой договор может быть прекращён. Такой подход выглядит более взвешенным, чем простая автоматическая утрата работы, поскольку даёт возможность восстановить правовой статус. В действующей редакции статьи 327.6 ТК РФ заметно усилена связь трудовых последствий с публичными ограничениями: с 1 марта 2026 г. в числе оснований прекращения договора прямо учитываются не только федеральные, но и региональные ограничения на привлечение иностранных работников [2]. Это означает, что кадровые решения работодателя всё теснее завязаны на актуальную миграционную политику субъекта РФ.

Базовым миграционным законом в рассматриваемой сфере остаётся Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ. Его статья 13 закрепляет право иностранного гражданина свободно распоряжаться своими способностями к труду с учётом ограничений, установленных федеральным законом [3]. Далее законодатель дифференцирует порядок допуска к работе в зависимости от миграционного статуса. Для временно пребывающих иностранных граждан, прибывших в безвизовом порядке, основным инструментом является патент по ст. 13.3 Закона № 115-ФЗ. Для высококвалифицированных специалистов действует специальный режим по ст. 13.2. Для граждан государств, с которыми действуют особые международные правила, применяется иной порядок [3]. Как справедливо отмечают А. М. Шаганян и О. Д. Овчинникова, порядок привлечения иностранных граждан к труду в России носит строго формализованный характер и предполагает соблюдение целого комплекса обязательных юридических процедур [12]. Эта оценка точно передаёт специфику действующего регулирования: оно допускает трудовую занятость иностранца, но только в рамках заранее установленного правового режима.

Отдельного внимания заслуживают новеллы 2025 года, поскольку именно они показывают, как законодатель пытается адаптировать режим патентной занятости к реальному рынку труда. С 1 сентября 2025 г. в Закон № 115-ФЗ введена статья 13.3-1, которая допускает работу по патенту в двух соседних субъектах РФ при наличии межрегионального соглашения. Пока речь идёт о парах Москва – Московская область и Санкт-Петербург – Ленинградская область [3]. Эта модель снимает часть прежних проблем для работодателей, работающих в агломерациях, где фактическая трудовая деятельность давно выходит за пределы одного субъекта. Вместе с тем общий принцип территориальной привязки патента сохранён: без специального соглашения иностранный гражданин по-прежнему не вправе работать за пределами региона, в котором выдан патент [3]. Именно поэтому данная новелла не отменяет прежнего режима, а лишь аккуратно его корректирует.

Заметную роль играет и Федеральный закон от 18.07.2006 № 109-ФЗ о миграционном учёте. Его статья 20 закрепляет обязательность постановки иностранного гражданина на учёт по месту пребывания [4]. Формально миграционный учёт не тождествен трудовым отношениям, однако на практике эти институты постоянно пересекаются. Работодатель или принимающая сторона нередко вовлечены в процедуры уведомления и контроля за адресом пребывания работника. Ошибки именно на этом этапе часто становятся фоном для более серьёзных нарушений, когда у работодателя формально заключён трудовой договор, но не обеспечено соблюдение обязательных миграционных требований [4]. В результате трудовое правоотношение оказывается уязвимым не из-за дефекта самого договора, а из-за нарушений сопутствующего публично-правового режима.



Важный блок регулирования связан с обязанностями работодателя после заключения договора. По абз. 1 п. 8 ст. 13 Закона № 115-ФЗ работодатель обязан уведомить территориальный орган МВД России о заключении и прекращении трудового договора с иностранным гражданином не позднее трёх рабочих дней [3]. Нарушение этой обязанности образует самостоятельный состав административного правонарушения. Статья 18.15 КоАП РФ устанавливает ответственность как за незаконное привлечение иностранного гражданина к труду, так и за несоблюдение порядка уведомления [5]. Для юридических лиц санкции весьма жёсткие: штраф может достигать 1 млн рублей, а в ряде случаев применяется административное приостановление деятельности [5]. Именно здесь особенно отчётливо видно, что фактический допуск к работе без должного правового сопровождения рассматривается государством не как техническая кадровая ошибка, а как существенное нарушение установленного порядка привлечения иностранной рабочей силы.

Существенно отличается положение граждан государств – членов ЕАЭС. В силу ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе работодатели государства-члена вправе привлекать таких граждан к трудовой деятельности без получения ими разрешения на работу [6]. Статья 98 того же Договора закрепляет, что социальное обеспечение, кроме пенсионного, осуществляется для них на тех же условиях и в том же порядке, что и для граждан государства трудоустройства [6]. Для российского работодателя это означает, что правовой режим труда, например, граждан Казахстана, Армении или Киргизии объективно проще, чем режим труда иностранцев, работающих по патенту. В литературе не случайно подчёркивается, что правовое регулирование внешней трудовой миграции в современных условиях должно строиться дифференцированно, с учётом международных обязательств и экономической целесообразности [11]. В данном случае такая дифференциация выражена особенно ясно.

Наряду с федеральными правилами большое значение имеют ежегодные решения Правительства РФ о допустимой доле иностранных работников в отдельных видах деятельности. На 2026 год такое регулирование закреплено Постановлением Правительства РФ от 05.12.2025 № 1995 [7]. Документ сохраняет отраслевой подход: для ряда сфер установлена максимальная доля иностранных работников, а для некоторых видов деятельности действует фактический запрет. Так, на 2026 год для строительства предусмотрен ориентир в 50 %, для выращивания овощей – 40 %, а в аптечной рознице, а также в торговле в нестационарных объектах и на рынках вне магазинов привлечение иностранных работников не допускается [7]. Кроме того, постановление содержит региональные исключения, где доли могут быть существенно выше или ниже общефедеральных. Практическое значение этих норм трудно переоценить: работодатель обязан учитывать не только наличие у работника патента или иного документа, но и общую допустимую численность иностранных работников в конкретной отрасли и конкретном регионе.

Показательна и судебная практика. В Постановлении Верховного Суда РФ от 16.12.2024 № 33-АД24-9-К3 суд подтвердил, что патент даёт право на трудовую деятельность только в том субъекте РФ, где он выдан [8]. Место регистрации работодателя, его учредителей или наличие объектов в другом регионе значения не имеет. Эта позиция важна не только для квалификации конкретного дела, но и для общего понимания режима патентной занятости: территориальная привязка рассматривается судами как обязательный элемент законности труда иностранного гражданина. По сути, Верховный Суд ещё раз указал работодателям, что нельзя подменять юридически значимое место работы корпоративной структурой бизнеса. В сочетании с нормами ст. 18.15 КоАП РФ это делает территориальный вопрос одним из ключевых в правоприменении [5], [8].

В научной литературе эта сфера оценивается как одна из наиболее формализованных в современном российском праве. А. Н. Жеребцов и Е. А. Малышев обращают внимание на



комплексный характер миграционного регулирования, в котором трудовая деятельность выступает не изолированным институтом, а частью общего правового статуса иностранного гражданина [9]. Сходную мысль развивает и трудовая правовая доктрина: труд иностранца не перестаёт быть трудом в смысле ТК РФ, но объективно обрывается дополнительными публично-правовыми условиями [10]. В этом же русле В. П. Очередыко и Е. А. Малышев связывают эффективность регулирования с умением сочетать государственный контроль и реальную потребность экономики в рабочей силе [11]. Такой подход представляется наиболее точным. Российское законодательство уже не ограничивается простым допуском или запретом труда иностранцев; оно формирует многоуровневый режим, где свобода труда сочетается с разрешительным порядком, уведомительным контролем и отраслевыми ограничениями.

В итоге можно сделать вывод, что регулирование трудовой деятельности иностранных граждан в Российской Федерации развивается в сторону большей детализации и управляемости. Конституционный принцип равенства прав сохраняется, но реализуется через систему специальных правил, закреплённых в ТК РФ, Законе № 115-ФЗ, Законе № 109-ФЗ, Договоре о ЕАЭС и КоАП РФ [1]–[6]. Современная модель строится не на одной норме, а на согласованной работе нескольких правовых механизмов: допуска к труду, миграционного учёта, уведомления МВД, учёта территориальных ограничений и отраслевых лимитов. Именно поэтому основной риск в данной сфере связан не столько с отсутствием трудового договора, сколько с непониманием его связи с миграционным статусом работника. Для правоприменителя это означает простую, но принципиальную вещь: законность труда иностранного гражданина в России проверяется не по одному документу, а по всей совокупности юридически значимых обстоятельств.

*Список литературы:*

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)
3. Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_37868/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/)
4. Федеральный закон от 18.07.2006 № 109-ФЗ «О миграционном учёте иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_61569/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61569/)
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34661/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/)
6. Договор о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_163855/](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163855/)
7. Постановление Правительства Российской Федерации от 05.12.2025 № 1995 «Об установлении на 2026 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности» [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://publication.pravo.gov.ru/document/0001202512120034>
8. Постановление Верховного Суда Российской Федерации от 16.12.2024 № 33-АД24-9-К3 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://vsrf.ru/lk/practice/cases/11-35621315>
9. Жеребцов, А. Н. Миграционное право России: учебник для вузов / А. Н. Жеребцов, Е. А. Малышев; под общ. ред. А. Н. Жеребцова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 500 с.



10. Трудовое право России: учебник / под ред. А. М. Куренного. – 4-е изд., испр. и доп. – Москва: Проспект, 2022. – 672 с.

11. Очерedyкo, В. П. Административно-правовое регулирование внешней трудовой миграции: опыт сравнительно-правового анализа / В. П. Очерedyкo, Е. А. Малышев // Ленинградский юридический журнал. – 2022. – № 1 (67). – С. 78–91.

12. Шагaнaн, А. М. Порядок привлечения иностранных граждан к трудовой деятельности: нормативное регулирование и проблемы реализации / А. М. Шагaнaн, О. Д. Овчинникова // Алтайский юридический вестник. – 2025. – № 3 (51). – С. 103-111.

