

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КРАСНОДАРСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МВД РОССИИ»

**Совершенствование института высококвалифицированных специалистов
в условиях изменения законодательства и упрощения миграционных
режимов в отношении иностранных граждан, прибывающих
в Российскую Федерацию в целях трудоустройства**

Аналитический обзор с предложениями

Краснодар – 2022

Авторский коллектив:

Бондарь О. О., старший преподаватель кафедры конституционного и административного права Краснодарского университета МВД России, кандидат экономических наук (ответственный исполнитель НИР).

Дутов П.О., заместитель начальника управления по вопросам внешней трудовой миграции Главного управления по вопросам миграции МВД России, кандидат юридических наук.

Бескоровайная Е. С., старший преподаватель кафедры конституционного и административного права Краснодарского университета МВД России.

Совершенствование института высококвалифицированных специалистов в условиях изменения законодательства и упрощения миграционных режимов в отношении иностранных граждан, прибывающих в Российскую Федерацию в целях трудоустройства / О.О. Бондарь, П.О. Дутов, Е.С. Бескоровайная. – Краснодар: КрУ МВД России, 2022. – 61 с.

Аналитический обзор подготовлен по заявке ГУВМ МВД России (п. 24 ПНД КрУ МВД России на 2022). Работа раскрывает понятие высококвалифицированного специалиста и конкретизирует совокупность критериев позволяющих отнести иностранных граждан к высококвалифицированным специалистам. В аналитическом обзоре отражен современный уровень востребованности иностранных граждан в трудовой деятельности на территории Российской Федерации в качестве высококвалифицированных специалистов. В работе сформулированы предложения по реформированию действующего законодательства в сфере правовой регламентации института высококвалифицированных специалистов, обуславливающие необходимость сохранения института высококвалифицированных специалистов.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ И КРИТЕРИИ ОТНЕСЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН К ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ.....	7
1.1. Правовое положение трудящихся мигрантов в России	7
1.2. Трудовая деятельность иностранных высококвалифицированных специалистов в Российской Федерации.....	13
1.3. Зарубежный опыт по привлечению высококвалифицированных специалистов	20
ГЛАВА 2. СОСТОЯНИЕ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В РОССИИ С УЧАСТИЕМ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	27
2.1. Динамика востребованности в высококвалифицированных специалистах за 2015 – 2021 годы в Российской Федерации.....	27
2.2. Текущее состояние взаимодействия подразделений по вопросам миграции органов внутренних дел с иностранными гражданами по приобретению статуса высококвалифицированного специалиста (по результатам проведенного анкетирования).....	31
ГЛАВА 3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.....	40
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	46
ЛИТЕРАТУРА.....	49
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	55

ВВЕДЕНИЕ

Начавшиеся в 90-х XX в. миграционные процессы на территории России и всего постсоветского пространства, а также переход к новой экономической системе – рыночной экономике вызвали переустройство всей конъюнктуры рынка и одновременно стали новым вызовом стремительно модернизирующемуся государству.

Эмиграция репатриантов из Российской Федерации нанесла серьёзный удар по человеческому капиталу страны, поскольку территорию государства покинули не только имеющие практический опыт, специалисты, но и научно-педагогические работники.

Научно-технический прогресс обусловил необходимость в осуществлении наладки, обслуживания и ремонта сложных механизмов и систем специалистами высокого уровня. Нехватка отечественного персонала побудила государство использовать мировой опыт по подготовке специалистов необходимой квалификации, а в случаях не требующих отлагательств, привлекать иностранных специалистов для работы в России.

Определение критериев отнесения специалиста к высококвалифицированным регламентируется ст. 13.2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»¹ и основывается на двух основных требованиях. Первое требование обусловлено выполнением трудовой функции в конкретной сфере с установлением минимального ежемесячного или годового размера оплаты труда. Второй критерий не зависит от размера оплаты труда высококвалифицированного специалиста, но характеризуется осуществлением трудовой функции по реализации проекта «Сколково» или деятельности на федеральной территории «Сириус» и в создаваемых инновационно научно-технологических центрах². Отсутствие законодательной регламентации установления критериев квалификации как высококвалифицированных специалистов может быть использовано для получения преференций для категории «трудящихся-мигрантов» в ущерб интересам России.

Внешняя трудовая миграция, в том числе привлечение высококвалифицированных специалистов для работы в России, влечет для страны, наряду с позитивными, негативные последствия, поскольку привлечение к трудовой деятельности в России иностранных специалистов, слабо владеющих русским языком и далеких от традиций и культуры России, формирует условия для создания закрытых социальных групп по национальным признакам, что способствует формированию задатков террористических организаций, осуществлению экстремистской деятельности по религиозным признакам и зарождению национализма.

¹ О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: федер. закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 02.07.2021) // Собр. законодательства РФ. 2002. № 30, ст. 3032.

² Об инновационных научно-технологических центрах и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 29.07.2017 № 216-ФЗ (ред. от 02.07.2021) // Собр. законодательства РФ. 2017, N 31 (Часть I), ст. 4765.

Актуальность исследования подтверждается необходимостью конкретизации положений миграционного законодательства Российской Федерации в аспекте определения критериев отнесения иностранных граждан к высококвалифицированным специалистам. Установленный финансовый критерий не позволяет удовлетворить потребность российской экономики в интеллектуальном трудовом ресурсе. Для обеспечения соблюдения разумного баланса государственных, общественных и частных интересов требуется выработка правового механизма оценки уровня квалификации иностранных работников и отнесения их к числу высококвалифицированных специалистов. Необходимость сохранения института высококвалифицированных специалистов обусловлена реальной ситуацией на российском рынке труда и тенденциями ее изменения с учетом потребностей экономики Российской Федерации.

Целью научного исследования и формирования аналитического обзора с предложениями является повышение прозрачности административных процедур получения статуса высококвалифицированного специалиста иностранными гражданами, прибывающими в Российскую Федерацию для трудоустройства, обеспечение приоритета интересов Российской Федерации по модернизации научного, технологического и производственного сектора экономики.

Достижение поставленной цели предполагает решение следующих задач:

1. Определение сущности и содержания понятия «высококвалифицированный специалист».
2. Анализ статистики приобретения иностранными гражданами в Российской Федерации статуса высококвалифицированного специалиста.
3. Осуществление анкетирования сотрудников подразделений по вопросам миграции органов внутренних дел в целях выявления предложений по совершенствованию института высококвалифицированных специалистов.
4. Определение проблем, возникающих при реализации института высококвалифицированных специалистов, и поиск пути их решения.
5. Исследование зарубежного опыта по вопросам приобретения иностранными гражданами статуса высококвалифицированного специалиста.
6. Разработка предложений и рекомендаций по совершенствованию института высококвалифицированных специалистов в России.

При подготовке аналитического обзора с предложениями были использованы методы познания, выработанные и апробированные юридической наукой, среди которых определяющее значение имели диалектический и системно-структурный. Специфика исследования обусловила также применение таких методов, как статистический, сравнительно-правовой, анкетирование, анализ и синтез и др.

В работе использованы труды ученых и практиков юристов, социологов и других специалистов. В процессе исследования проанализированы фундаментальная и специальная научная отечественная и зарубежная литература, соответствующие правовые акты и нормативные документы,

материалы научных конференций по анализируемой проблеме.

Результаты научно-исследовательской работы в форме аналитического обзора с предложениями предназначены для применения в практической деятельности ГУВМ МВД России, однако материалы исследования могут быть использованы в образовательной деятельности по программам высшего профессионального образования в рамках изучения дисциплины «Государственно-правовые основы миграции и миграционных процессов» в образовательных организациях МВД России.

ГЛАВА 1. ПОНЯТИЕ И КРИТЕРИИ ОТНЕСЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН К ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫМ СПЕЦИАЛИСТАМ

1.1. Правовое положение трудящихся мигрантов в России

Привлечение к труду в России мигрантов обусловлено необходимостью обеспечения экономического развития и стабильного существования государства. Найм мигрантов востребован в случаях замещения вакансий, в связи с экономическими или иным социальными факторами невозможно заместить российскими трудовыми ресурсами.

Осуществление трудовой деятельности в России базируется на нормах Конституции Российской Федерации¹, общепризнанных принципах и нормах международного права и международных договоров Российской Федерации, а также нормах трудового законодательства.

Согласно ч. 3 ст. 62 Конституции Российской Федерации иностранные граждане и лица без гражданства пользуются правами и несут обязанности наравне с российскими гражданами.

Рассматривая международно-правовые источники в области обеспечения прав человека следует выделить Всеобщую декларацию прав человека², Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах³, Международный пакт о гражданских и политических правах⁴, Международную конвенцию о ликвидации всех форм расовой дискриминации⁵, Конвенцию о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин⁶ и Конвенцию о правах ребенка⁷, а в контексте регламентации права на осуществление трудовой и предпринимательской деятельности на Международную конвенцию о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей⁸, которая базируется на

¹ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием дек. 1993 г. (с изм., одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) // Доступ из справ. правовой системы «КонсультантПлюс»

² Всеобщая декларация прав человека: принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 дек. 1948 г. // Организация Объединенных наций: официальный сайт. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/045/84/PDF/NR004584.pdf?OpenElement> (дата обращения: 15.03.2022).

³ Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН от 16 дек. 1966 г. // Организация Объединенных наций: официальный сайт. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml (дата обращения: 15.03.2022).

⁴ Международный пакт о гражданских и политических правах (принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН от 16 дек. 1966 г. // Организация Объединенных наций: официальный сайт. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml (дата обращения: 15.03.2022).

⁵ Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации: принята резолюцией 2106 (XX) Генеральной Ассамблеи ООН от 21 дек. 1965 г. // Организация Объединенных наций: официальный сайт. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/raceconv.shtml (дата обращения: 15.03.2022).

⁶ Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин: принята резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 дек. 1979 г. // Организация Объединенных наций: официальный сайт. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml (дата обращения: 15.03.2022).

⁷ Конвенция о правах ребенка: принята резолюцией 44/25 Генеральной Ассамблеи ООН от 20 нояб. 1989 г. // Организация Объединенных наций: официальный сайт. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/childcon.shtml (дата обращения: 15.03.2022).

⁸ Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей: принята резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 дек. 1990 г. // Организация Объединенных наций:

положениях Устава Международной организации труда Организации Объединенных Наций¹ и принимаемых ею конвенций.

Трудовое законодательство включает в себя Трудовой кодекс Российской Федерации², федеральное и региональное законодательство, подзаконные акты Российской Федерации и её субъектов, а также акты органов местного самоуправления.

В рамках рассмотрения правового положения мигрантов необходимо провести разграничение между российскими гражданами и лицами, не имеющими устойчивой правовой связи с Россией. Согласно ст. 2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»³ иностранными гражданами признаются лица, не имеющие российского гражданства, однако имеющие доказательства наличия гражданства (подданства) иностранного государства. В свою очередь, лицами без гражданства признаются лица, которые не имеют российского гражданства и не имеют доказательства наличия гражданства (подданства) иного государства. Кроме того, следует выделить лиц, не относящихся к иностранным гражданам и лицам без гражданства, поскольку в силу особенностей национального законодательства своих государств они обладают особым правовым статусом (речь идет о «негражданах» прибалтийских стран). Данная правовая особенность возникла в связи с прекращением гражданства СССР и трудностями при натурализации в получении гражданства. По сути, данная категория лиц, проживающих в указанных странах, имеет документ, подтверждающий отсутствие гражданства и тем самым наличие позитивных гражданских прав.

В нормах международного права регламентируется статус не только иностранных граждан и осуществляемая трудовая деятельность, но и трудящихся мигрантов и лиц, находящихся в брачных, семейных и иных приравненных отношениях, и лиц, находящихся на иждивении трудящихся мигрантов. Фактически нормы Конвенции регламентируют правовое положение трудящихся-мигрантов начиная с процесса подготовки к миграции и заканчивая вопросами возвращения в страну пребывания или происхождения.

В ст. 13 Федерального закона⁴, регламентирующего правовое положение иностранных граждан в России, рассматривается вопрос о трудовой деятельности, которая может быть реализована путем заключения трудового договора, а также исполнения обязательств гражданско-правового характера по проведению работ или оказанию услуг.

официальный сайт. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/migrant.shtml (дата обращения: 15.03.2022).

¹ Устав Международной организации труда: принят в 1919 г. // Международная организация труда: официальный сайт. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/genericdocument/wcms_405835.pdf (дата обращения: 15.03.2022).

² Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 25 фев. 2022 г.) // Собр. законодательства РФ. 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

³ О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: федер. закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ (ред. от 02 июля 2021г.) // Собр. законодательства РФ. 2002, № 30, ст. 3032.

⁴ Там же.

Кроме того, довольно подробная классификация внешней трудовой миграции была представлена в статье П.О. Дутова¹, по мнению которого внешнюю трудовую миграцию следует дифференцировать на две основные группы: законную и незаконную.

Законная трудовая деятельность осуществляется лица, прибывшими в Россию в порядке, предусмотренном законодательством, и осуществляющими деятельность в пределах соответствующего разрешения.

Незаконная трудовая миграция не всегда характеризуется пересечением государственной границы с нарушениями. Так, въезд по туристической или учебной визе не позволяет выполнять трудовую функцию или оказывать гражданско-правовые работы (услуги). Кроме того, незаконная трудовая миграция может быть выражена нахождением в России за пределами установленных временных рамок пребывания.

В то же время незаконная трудовая миграция обусловлена снижением финансовых издержек для работодателей, поскольку, привлекая нелегальную трудовую силу, работодатель может сократить сумму налоговых и страховых отчислений, что повышает его конкурентоспособность. Для наемных рабочих значимым фактором выступает более высокая оплата трудовой функции, хоть и без медицинского и иного обеспечения. Целью противодействия незаконной миграции является недопущение злоупотребления правовым положением организаторов трудовой деятельности с привлечением внешней трудовой миграции в России и обеспечение соблюдения прав и свобод трудящихся-мигрантов.

Законодательством закреплено, что для привлечения работодателем или заказчиком работ (услуг) в качестве наемного работника или для выполнения работ (оказания услуг) иностранных граждан необходимо последним достижение возраста восемнадцати лет и наличие патента или разрешения на трудовую деятельность. Такие требования не распространяются на следующие категории лиц:

постоянно или временно проживающих в Российской Федерации;

являющихся участниками Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, и членов их семей, переселяющихся совместно с ними в Российскую Федерацию;

являющихся сотрудниками дипломатических представительств, работниками консульских учреждений иностранных государств в Российской Федерации, сотрудниками международных организаций, а также частными домашними работниками указанных лиц;

являющихся работниками иностранных юридических лиц (производителей или поставщиков), выполняющих монтажные (шефмонтажные) работы, сервисное и гарантийное обслуживание, а также послегарантийный ремонт поставленного в Российскую Федерацию

¹ Дутов, П. О. Внешняя трудовая миграция: к вопросу определения понятия и признаков / П. О. Дутов // Вестник экономической безопасности. – 2018. – № 3. – С. 34-39.

технического оборудования;

являющихся журналистами, аккредитованными в Российской Федерации; обучающихся в Российской Федерации в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования и выполняющих работы (оказывающих услуги) в течение каникул;

обучающихся в Российской Федерации в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования и работающих в свободное от учебы время в этих образовательных организациях, в хозяйственных обществах или в хозяйственных партнерствах, созданных бюджетными или автономными образовательными организациями высшего образования, в которых они обучаются;

обучающихся в Российской Федерации по очной форме в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по образовательной программе среднего профессионального образования, программе бакалавриата, программе специалитета, программе магистратуры, программе ординатуры, программе ассистентуры-стажировки, имеющим государственную аккредитацию, или по программе подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) и работающих в свободное от учебы время;

приглашенных в Российскую Федерацию в качестве научных или педагогических работников, в случае их приглашения для занятия научно-исследовательской или педагогической деятельностью по программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам ординатуры, программам ассистентуры-стажировки, имеющим государственную аккредитацию, или по программам подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) образовательными организациями высшего образования, государственными академиями наук или их региональными отделениями, национальными исследовательскими центрами, государственными научными центрами, иными научными организациями, в которых действуют диссертационные советы, созданные в соответствии с законодательством Российской Федерации, либо иными научными организациями и инновационными организациями согласно критериям и (или) перечню, утвержденным Правительством Российской Федерации, либо в качестве педагогических работников для проведения занятий в иных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением лиц, въезжающих в Российскую Федерацию для занятия педагогической деятельностью в духовных образовательных организациях;

приглашенных в Российскую Федерацию с деловой или гуманитарной целью либо в целях осуществления трудовой деятельности и привлекаемых, помимо этого, для занятия научно-исследовательской и (или) педагогической деятельностью по образовательным программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, программам ординатуры, программам ассистентуры-стажировки, имеющим государственную аккредитацию, или по программам

подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре) в научных организациях и образовательных организациях высшего образования, за исключением духовных образовательных организаций;

прибывших в Российскую Федерацию не более чем на тридцать суток для осуществления гастрольной деятельности (организации и проведения на основании гражданско-правовых договоров на возмездной и (или) безвозмездной основе мероприятий, в ходе которых иностранный гражданин, являющийся творческим работником, осуществляет публичное исполнение произведений литературы, искусства или народного творчества), либо для осуществления по приглашению и в интересах государственных учреждений культуры и искусства творческой, просветительской, научно-исследовательской и (или) педагогической деятельности, а также лиц, прибывших в Российскую Федерацию с гостевым визитом либо для осуществления научных или культурных связей и контактов и привлекаемых, помимо этого, государственными учреждениями культуры и искусства для осуществления указанной деятельности в течение срока, не превышающего тридцати суток;

приглашенных в Российскую Федерацию в качестве медицинских, педагогических или научных работников в случае их приглашения для занятия соответствующей деятельностью на территории международного медицинского кластера;

являющихся аккредитованными работниками аккредитованных в установленном порядке на территории Российской Федерации представительств иностранных юридических лиц, на основе принципа взаимности в соответствии с международными договорами Российской Федерации;

осуществляющих трудовую деятельность в случае и порядке, предусмотренных частью четвертой статьи 63 и статьей 348.8 Трудового кодекса Российской Федерации;

признанных беженцами на территории Российской Федерации, до утраты ими статуса беженца или лишения их статуса беженца;

получивших временное убежище на территории Российской Федерации, до утраты ими временного убежища или лишения их временного убежища;

имеющих временное удостоверение личности лица без гражданства в Российской Федерации.

Законом установлено, что работодателем и заказчиком работ (услуг) возможно привлекать и использовать иностранных работников без разрешения на привлечение и использование иностранных работников в случае, если иностранные граждане:

прибыли в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы;

являются высококвалифицированными специалистами и привлекаются к трудовой деятельности в Российской Федерации;

являются членами семьи высококвалифицированного специалиста, привлеченного к трудовой деятельности в Российской Федерации;

привлекаются к трудовой деятельности в Российской Федерации в расположенных на территории Российской Федерации филиалах, представительствах и дочерних организациях иностранных коммерческих организаций, зарегистрированных на территориях государств членов Всемирной торговой организации.

В качестве источников правовой регламентации трудовой деятельности иностранных граждан и лиц без гражданства, прибывших в Россию в качестве трудящихся мигрантов, следует выделить международные договоры Российской Федерации. Следует указать, что российские законы, в случае возникновения противоречий с международными договорами Российской Федерации, явно уступают международным договорам. Данное положение закреплено в ч. 4 ст. 15 Конституции Российской Федерации¹.

Наличие двусторонних международных соглашений с участием России по вопросам временной трудовой деятельности на российской территории обуславливают определенные преференции для иностранных граждан. В то же время режим наибольшего благоприятствования в контексте осуществления трудовой деятельности внешней миграцией будет предоставлен гражданам ЕАЭС, поскольку это предусмотрено Договором о Евразийском экономическом союзе². Помимо права на осуществление трудовой деятельности, Договором регламентированы права членов семьи трудящегося. Кроме того, следует указать на правовую регламентацию резидентства по налогам. Данное обстоятельство напрямую отражает невозможность приобретения статуса высококвалифицированного специалиста гражданином ЕАЭС, поскольку разрешение на трудовую деятельность не требуется.

Трудовая деятельность для иностранных трудящихся регламентирована территорией субъекта Российской Федерации, на которой разрешена трудовая деятельность, однако с учетом особенностей региональных экономических связей уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти может устанавливать случаи осуществления трудовой деятельности:

иностранным гражданином, временно пребывающим в Российской Федерации, вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему выдано разрешение на работу;

иностранным гражданином, временно проживающим в Российской Федерации, вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему разрешено временное проживание.

Рассматривая правовое положение трудящихся мигрантов в России,

¹ Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием дек. 1993 г. (с изм., одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г.) // Доступ из справ. правовой системы «КонсультантПлюс».

² Договор о Евразийском экономическом союзе: подписан в г. Астане 29 мая 2014 г. (ред. от 1 окт. 2019 г.) // Евразийской экономической комиссии: официальный сайт. URL: <http://www.eurasiancommission.org/> (дата обращения: 15.03.2022).

следует указать на наличие у них определенных обязанностей. Так, законом¹ установлено требование для иностранных граждан, в отношении которых принято решение о выдаче разрешения на работу, в тридцатидневный срок предоставить медицинские документы об отсутствии факта употребления наркотических, психотропных веществ без назначения врача или психоактивных веществ, а также об отсутствии инфекционных заболеваний², представляющих опасность для окружающих.

Подводя итог, необходимо отметить, что Российская Федерация как полноправный участник мирового сообщества соблюдает общепризнанные принципы и нормы международного права. Российское законодательство закрепляет положения, гарантирующие права и свободы иностранным гражданам и лицам без гражданства «трудящимся-мигрантам», осуществляющим трудовую деятельность и исполняющим обязательства гражданско-правового характера по выполнению работ (оказанию услуг) в России.

1.2. Трудовая деятельность иностранных высококвалифицированных специалистов в Российской Федерации

Рассматривая осуществление трудовой деятельности и выполнение работ (оказание услуг) трудящимися мигрантами, следует выделить высококвалифицированных специалистов, относящихся к привилегированной категории наемного труда, что обуславливает наличие определенных преференций и особый порядок получения такого статуса.

На основании ст. 13.2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»³ к высококвалифицированным специалистам относятся иностранные граждане, имеющие опыт работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности, если условия привлечения их к трудовой деятельности в Российской Федерации предполагают получение им заработной платы (вознаграждения), т.е. осуществление деятельности на возмездной основе.

¹ О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: федер. закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ (ред. от 2 июля 2021 г.) // Собр. Законодательства РФ. 2002, № 30, ст. 3032.

² Об утверждении Порядка проведения медицинского освидетельствования, включая проведение химико-токсикологических исследований наличия в организме иностранного гражданина или лица без гражданства наркотических средств или психотропных веществ либо новых потенциально опасных психоактивных веществ и их метаболитов, на наличие или отсутствие у иностранного гражданина или лица без гражданства инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, и заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), формы бланка и срока действия медицинского заключения об отсутствии факта употребления наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, а также формы, описания бланка и срока действия медицинского заключения о наличии (отсутствии) инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих: Приказ Минздрава России от 19 нояб. 2021 г. № 1079н (ред. от 21 фев. 2022 г.) (Зарегистрировано в Минюсте России 30.11.2021 N 66070) // Доступ из справ. правовой системы «КонсультантПлюс».

³ О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: федер. закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ (ред. от 2 июля 2021 г.) // Собр. законодательства РФ. 2002, № 30, ст. 3032.

Законодательно закреплены два критерия в отношении соискателей статуса высококвалифицированного специалиста. Первый критерий выражается в установлении минимального ежемесячного дохода либо минимального годового дохода. Второй критерий не регламентирует пороговые значения размера дохода, но характеризуется выполнением трудовой функции по реализации проекта «Сколково»¹, осуществлением деятельности на федеральной территории «Сириус»² или в создаваемых инновационно научно-технологических центрах³.

Привлечение иностранных граждан в качестве высококвалифицированных специалистов осуществляется работодателем, а законом установлен минимальный размер оплаты наемного специалиста. При этом законодателем не установлены квалификационные требования и не конкретизирован необходимый опыт работы, поскольку работодатель несет риски, связанные с привлечением такого специалиста, и сам определяет перечень требований для искомого кандидата.

Так, в ст. 2 Соглашения между Правительством Российской Федерации и Правительством Французской Республики 2009г.⁴ высококвалифицированными работниками признавались граждане одной Стороны, заключившие трудовой договор с работодателем, находящимся на территории государства другой Стороны, и отвечающие по меньшей мере двум из трех следующих критериев:

наличие документа о высшем образовании, соответствующего профессии, указанной в трудовом договоре;

наличие опыта работы не менее пяти лет по профессии, должности, указанным в трудовом договоре;

размер заработной платы для высококвалифицированных работников составляет не менее 3200 евро в месяц.

В действующее российское законодательство, регламентирующее требования к высококвалифицированным специалистам, как и в Соглашении 2009г., содержится указание на вознаграждение за выполнение трудовой деятельности.

Федеральным законом «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»⁵ регламентированы размеры оплаты трудовой деятельности иностранных высококвалифицированных специалистов. Так, в п. 1 ст. 13.2 установлены следующие минимальные размеры оплаты:

¹ Об инновационном центре «Сколково»: федер. закон от 28 дек. 2010 г. № 244-ФЗ (ред. от 2 июля 2021 г.) // Собр. законодательства РФ. 2010, № 40, ст. 4970.

² О федеральной территории «Сириус»: федер. закон от 22 дек. 2020 г. № 437-ФЗ (ред. от 1 июля 2021 г.) // Собр. законодательства РФ. 2020, № 52 (Часть I), ст. 8583.

³ Об инновационных научно-технологических центрах и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 29.07.2017 № 216-ФЗ (ред. от 02.07.2021) // Собр. законодательства РФ. 2017, N 31 (Часть I), ст. 4765.

⁴ Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Французской Республики о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства (Рамбуйе, 27 нояб. 2009 г.) // Собр. законодательства РФ. 2011, № 14, ст. 1807.

⁵ О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: федер. закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ (ред. от 2 июля 2021 г.) // Собр. законодательства РФ. 2002, № 30, ст. 3032.

1) пятьдесят восемь тысяч пятьсот рублей из расчета за один календарный месяц – для иностранных граждан, привлеченных к трудовой деятельности резидентами технико-внедренческой особой экономической зоны¹ (кроме индивидуальных предпринимателей);

2) один миллион рублей из расчета за один год – для медицинских, педагогических или научных работников, в случае их приглашения для занятия соответствующей деятельностью на территории международного медицинского кластера²;

3) восемьдесят три тысячи пятисот рублей из расчета за один календарный месяц – для:

научных или педагогических работников в случае их приглашения для занятия соответствующим видом деятельности;

лиц, привлеченных к деятельности резидентами промышленно-производственных зон;

лиц, привлеченных к деятельности в туристско-рекреационных зонах;

лиц, привлеченных к деятельности в портовых особых экономических зонах;

лиц, задействованных в области информационных технологий³;

лиц, привлеченных к трудовой деятельности юридическими лицами, осуществляющими деятельность на территориях Республики Крым и города федерального значения Севастополя;

4) сто шестьдесят семь тысяч рублей из расчета за один календарный месяц – для иных иностранных граждан.

Помимо законодательного закрепления минимального размера оплаты деятельности иностранных граждан в качестве высококвалифицированных специалистов в России, существуют значительные преференции для самих иностранных трудящихся, а также членов их семей.

Необходимо указать на предложенную П.О. Дутовым⁴ классификацию преференций, установленных иностранным гражданам, осуществляющим деятельность в России в качестве высококвалифицированных специалистов, состоящую из трех групп, которые реализуются:

1) в процессе осуществления трудовой деятельности;

2) установлением особого режима пребывания на территории Российской Федерации для высококвалифицированных специалистов и членов их семей;

3) предоставлением налоговых льгот.

Первая группа характеризуется осуществлением трудовой деятельности в

¹ Об особых экономических зонах в Российской Федерации: федер. закон от 22 июля 2005 г. № 116-ФЗ (ред. от 26 марта 2022 г.) // Собр. законодательства РФ. 2005, № 30 (ч. II), ст. 3127.

² О международном медицинском кластере и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 29 июня 2015 г. № 160-ФЗ (ред. от 26 июля 2019 г.) // Собр. законодательства РФ. 2015, № 27, ст. 3951.

³ О государственной аккредитации организаций, осуществляющих деятельность в области информационных технологий: постановление Правительства РФ от 18 июня 2021 г. № 929 (вместе с Положением о государственной аккредитации организаций, осуществляющих деятельность в области информационных технологий) // Собр. законодательства РФ. 2021. № 26, ст. 4953.

⁴ Дутов, П. О. Правовое регулирование трудовой деятельности на территории Российской Федерации / П. О. Дутов // Актуальные проблемы административного права и процесса. – 2017. – № 4. – С. 21-24.

контексте предоставления преференций для высококвалифицированного специалиста. В подобных случаях необходимо указать срок предоставления разрешения на осуществление трудовой деятельности или выполнение обязательств по договорам на выполнение работ или оказания услуг в России, составляющий три года, с возможностью неоднократной пролонгации на аналогичный срок. Иностранному специалисту, при условии осуществления трудовой (гражданско-правовой) деятельности на территориях более одного субъекта Российской Федерации, должен заявить об этом при получении разрешения на работу.

Однако приказом Минздравсоцразвития России¹ установлено, что иностранные граждане, являющиеся высококвалифицированными специалистами, вправе реализовывать трудовую деятельность вне субъекта Российской Федерации, в котором они осуществляют работу (разрешено временное проживание), при этом закреплены два следующих условия:

1) при направлении в служебную командировку непрерывная продолжительность трудовой деятельности иностранных граждан вне пределов субъекта (субъектов) Российской Федерации, на территории которого (которых) им выдано разрешение на работу, не может превышать тридцати календарных дней ежегодно в течение периода действия разрешения на работу;

2) в случае если постоянная работа иностранными гражданами осуществляется в пути или носит разъездной характер и это закреплено в трудовом договоре, то общая продолжительность трудовой деятельности вне пределов субъекта (субъектов) Российской Федерации не ограничивается.

Приказом Минтруда России² утвержден перечень профессий иностранных граждан, на которые квоты для трудовой деятельности не распространяются. Поскольку к высококвалифицированным специалистам возможно отнести трудящегося мигранта, получающего вознаграждение не менее ста шестидесяти тысяч рублей, то может возникнуть мнение, что такая деятельность обязательно должна носить профессиональный характер и подтверждаться наличием документа об образовании, однако в п. 2 ст. 13.2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»³ указано, что высококвалифицированные специалисты и члены их семей не подпадают под квотирование для осуществления деятельности как в одном или нескольких субъектах, так и на всей территории

¹ 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): приказ Минздравсоцразвития РФ от 28 июля 2010 г. № 564н (ред. от 19 окт. 2011 г.) (Зарегистрирован в Минюсте России. 2010 г. № 18283) // Росс. газета», N 210, 17.09.2010.

² Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан - квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу не распространяются: приказ Минтруда России от 14 фев. 2022 г. N 58н (Зарегистрирован в Минюсте России 18 марта 2022 г. № 67787) // Доступ из справ. правовой системы «КонсультантПлюс».

³ О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: федер. закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ (ред. от 2 июля 2021 г.) // Собр. законодательства РФ. 2002. № 30, ст. 3032.

Российской Федерации, которые ежегодно устанавливаются Правительством¹ Российской Федерации.

Для высококвалифицированных специалистов предусмотрена возможность самостоятельного поиска работы или заключения гражданско-правового договора на выполнение работ (оказания услуг) в случаях досрочного расторжения действующего договора.

Кроме того, закреплена законодательно возможность иностранного гражданина самостоятельно заявить о себе как о высококвалифицированном специалисте в предусмотренном порядке и условиях.

Вторая группа характеризуется особенностями пребывания на территории России. Необходимо отметить, что правовая регламентация деятельности высококвалифицированных специалистов затрагивает и членов их семей. Законодатель установил, что к членам семьи необходимо отнести: супруга (супругу), детей (в том числе усыновленных), супругов детей, родителей (в том числе приемных), супругов родителей, бабушек, дедушек, внуков. В пределах действия разрешения на деятельность в стране, которое напрямую зависит от действия и сроков договора, предоставляется вид на жительство для иностранного специалиста и членам его семьи.

Члены семьи могут получать образование в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и заниматься иной деятельностью, не запрещенной законодательством Российской Федерации. В случаях наличия у членов семьи разрешения на работу последние могут осуществлять в Российской Федерации трудовую деятельность.

В случае досрочного прекращения или истечения срока договора высококвалифицированный специалист и члены его семьи могут находиться на территории страны в течение тридцати рабочих дней. По истечении указанного срока и при отсутствии законного основания пребывания в России высококвалифицированный специалист и члены его семьи обязаны выехать за ее пределы.

Третья группа характеризуется наличием налоговых льгот. Так, для высококвалифицированных специалистов в соответствии с п.п. 3, 3.1 ст. 224 Налогового кодекса Российской Федерации², налоговая нагрузка, в случае если их доход за отчетный налоговый период составляет менее пяти миллионов рублей или равен этой сумме, применяется ставка 13%, а в случае превышения пяти миллионов рублей ставка составляет шестьсот пятьдесят тысяч рублей и 15% свыше пяти миллионов рублей, что соответствует размеру ставок для резидентов Российской Федерации.

Рассматривая исполнение обязанностей по уплате страховых взносов, следует начать с медицинского страхования. В ст. 10 Федерального закона о

¹ Об установлении на 2022 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности: постановление Правительства РФ от 7 окт. 2021 г. № 1706 // Собр. законодательства РФ. 2021. № 42, ст. 7119.

² Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая): федер. закон от 5 авг. 2000 г. № 117-ФЗ (ред. от 1 мая 2022 г.) // Собр. законодательства РФ. 2000. № 32, ст. 3340.

медицинском страховании¹ застрахованными лицами не признаются высококвалифицированные специалисты и члены их семей. Такое положение по смыслу нормы освобождает работодателя от обязанности по перечислению страховых взносов. Однако п. 14 ст. 13.2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»² обязывает высококвалифицированного специалиста и прибывших в Российскую Федерацию членов его семьи, которые являются иностранными гражданами, иметь действующий на территории Российской Федерации договор (полис) медицинского страхования (равно данное обязательство должен исполнить работодатель или заказчик работ (услуг).

Схожая ситуация наблюдается по вопросу социального³ и пенсионного⁴ страхования, но только в отношении высококвалифицированного специалиста (без учета членов его семьи) при условии временного пребывания на территории Российской Федерации. Следовательно, после приобретения вида на жительство иностранный высококвалифицированный специалист признается страхователем по соответствующему виду страхования, что возлагает на него обязанности по уплате страховых взносов.

На ряду с преимуществами, обусловленными получением трудовым мигрантом статуса высококвалифицированного специалиста, возникает совокупность ограничений и запретов.

Первое ограничение касается муниципальной службы, поскольку иностранный гражданин не может на ней находиться, кроме случаев, предусмотренных п. 6 п. 1 ст. 13 Федерального закона о муниципальной службе в Российской Федерации⁵ (на основании Международного договора Российской Федерации, предоставляющего право иностранному гражданину находиться на муниципальной службе).

Аналогичные возможности по отношению к государственной службе. С целью обеспечения безопасности государства установлены соответствующие ограничения. Такого рода ограничения не только касаются замещения государственных должностей, но в целом затрагивают вопросы состояния защищенности Российской Федерации. Однако в случаях привлечения иностранных специалистов для строительства атомных энергоустановок возможно их участие до стадии поставки ядерного топлива на территорию атомной станции⁶.

¹ Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации: федер. закон от 29 нояб. 2010 г. № 326-ФЗ (ред. от 6 дек. 2021 г.) // Собр. законодательства РФ. 2010. № 49, ст. 6422.

² О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: федер. закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ (ред. от 2 июля 2021 г.) // Собр. законодательства РФ. 2002. N 30, ст. 3032.

³ Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: федер. закон от 29 дек. 2006 г. № 255-ФЗ (ред. от 26 мая 2021 г.) // Собр. законодательства РФ. 2007. № 1 (1 ч.), ст. 18.

⁴ Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации: федер. Закон от 15 дек. 2001 г. № 167-ФЗ (ред. от 21 дек. 2021 г.) // Собр. законодательства РФ. 2001. № 51, ст. 4832.

⁵ О муниципальной службе в Российской Федерации: федер. закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ (ред. от 26 мая 2021 г.) // Собр. законодательства РФ. 2007. № 10, ст. 1152.

⁶ Об утверждении перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу: постановление Правительства РФ от 11 окт. 2002 г. № 755 (ред. от 4 фев. 2011 г.) // Собр. законодательства РФ. 2002. № 41, ст. 3996.

Для иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность в Российской Федерации на основании разрешения или патента, установлено ограничение, касающееся территории ее осуществления и вида занимаемой деятельности. На высококвалифицированных специалистов данное положение также распространяет действие, но с ранее отмеченной оговоркой. Так, если в договоре установлено осуществление деятельности в пути или детальность носит разъездной характер и это закреплено в трудовом договоре, то деятельность вне субъекта (субъектов) Российской Федерации не ограничена.

Существуют ограничения по привлечению высококвалифицированного специалиста в следующих сферах:

занятия проповеднической либо иной религиозной деятельностью, включая совершение богослужений, других религиозных обрядов и церемоний, обучение религии и религиозное воспитание последователей какой-либо религии;

осуществления торгового обслуживания покупателей в процессе розничной торговли товарами народного потребления. Исключением является осуществление руководства и координации деятельности, связанной с ведением торговли в соответствии с перечнем квалификационных требований¹.

В качестве работодателей и заказчиков работ (услуг) могут выступать субъекты, не имеющие неисполненных постановлений о назначении административных наказаний за нарушение режима пребывания или порядка осуществления трудовой деятельности иностранными гражданами в России, либо действует запрет на привлечение иностранных граждан в качестве высококвалифицированных специалистов. Такими субъектами могут быть:

российские коммерческие организации;

российские научные организации, профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования (за исключением духовных образовательных организаций), учреждения здравоохранения, а также иные организации, осуществляющие научную, научно-техническую и инновационную деятельность, экспериментальные разработки, испытания, подготовку кадров в соответствии с государственными приоритетными направлениями развития науки, технологий и техники Российской Федерации, при наличии у них в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, государственной аккредитации;

аккредитованные в установленном порядке на территории Российской Федерации филиалы, представительства иностранных юридических лиц;

физкультурно-спортивные организации, осуществляющие свою деятельность на территории Российской Федерации, не являющиеся российскими коммерческими организациями, а также общероссийскими спортивными федерациями, в случае привлечения высококвалифицированных специалистов на должности, включенные в перечень должностей иностранных

¹ Об утверждении перечня профессий (должностей, специальностей) иностранных работников, осуществляющих руководство и координацию деятельности, связанной с ведением торговли, и квалификационных требований к таким работникам: приказ Минтруда России от 23 сент. 2013 г. № 475н (Зарегистрирован в Минюсте России 31 дек. 2013 г. № 30980) // «Рос. газ. N 16, 27 янв. 2014 г.

граждан и лиц без гражданства, привлекаемых в качестве высококвалифицированных специалистов в области физической культуры и спорта¹.

Законодательство, регулирующее трудовую деятельность или исполнение гражданско-правовых обязательств по выполнению работ или оказанию услуг иностранными гражданами, привлекаемыми в качестве высококвалифицированных специалистов, возлагает дополнительную обязанность на работодателей ежеквартально информировать орган исполнительной власти в сфере внутренних дел о выплачиваемом вознаграждении. Аналогичное требование об уведомлении работодателем (заказчиком) органа исполнительной власти в сфере внутренних дел предусмотрено в случае заключения договора с иностранным гражданином, а равно его расторжения.

Указанные обстоятельства обуславливают необходимость совершенствования института высококвалифицированного специалиста в России. Так по мнению П.О. Дутова существует необходимость совершенствования законодательства в части усиления контроля за высококвалифицированными специалистами и их работодателями, уточнения оснований для аннулирования разрешений на работу высококвалифицированных специалистов, не обладающих высокой квалификацией, а также расширения оснований для вынесения решений о запрете работодателям привлекать таких специалистов².

Подводя итог, необходимо отметить, что высококвалифицированным специалистом является иностранный гражданин, имеющий опыт работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности, если условия привлечения его к трудовой деятельности в Российской Федерации предполагают получение им заработной платы (вознаграждения) в размере не ниже уровня, установленного законодательством Российской Федерации, т.е. осуществление деятельности на возмездной основе.

1.3. Зарубежный опыт по привлечению высококвалифицированных специалистов

В современной развивающейся мировой экономике человеческий капитал выступает ключевым ресурсом, который оказывает непосредственное влияние на социально-экономическое развитие отдельно взятых стран. Мировой опыт подтверждает, что именно наличие человеческого капитала способно обеспечивать технологическое лидерство государства в условиях жесткой конкуренции³. «Погоня за умами» стала одним из определяющих факторов

¹ О физической культуре и спорте в Российской Федерации: федер. закон от 4 дек. 2007 № 329-ФЗ (ред. от 6 марта 2022 г.) // Собр. законодательства РФ. 2007. № 50, ст. 6242.

² Дутов, П. О. Современное состояние и основные направления совершенствования внешней трудовой миграции / П. О. Дутов // Вестник Московского университета МВД России. – 2019. – № 2. – С. 65-69.

³ Гэри С. Беккер. Человеческое поведение. Экономический подход: пер. с англ. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.

экономического процветания стран¹. Реализация миграционной политики в аспекте привлечения высококвалифицированных специалистов в страну создает позитивные предпосылки для интенсификации различных отраслей в экономике государства.

Международной организацией труда была выработана Международная стандартная классификация занятий 2008 г. (МСКЗ-08)², которая в рамках исследуемого вопроса имеет важное значение, поскольку выработанный концептуальный подход классифицирует рабочую силу по уровню образования и осуществлению работы. Следует отметить, что под квалификацией понимается способность работника выполнять определенные задачи и обязанности в рамках конкретной работы, в то же время уровнем квалификации определяют сложность и объем задач и обязанностей, выполняемых в рамках осуществляемой деятельности.

МСКЗ-08 дифференцирует уровни квалификации для определения перечня задач и обязанностей в соотношении к выполняемой работе. Данный документ предусматривает четыре группы квалификации. Наиболее высокие требования выдвигаются к четвертой группе, которая и выступает критерием, предъявляемым для высококвалифицированных специалистов. В частности, для четвертого уровня квалификации предъявляются требования, связанные с выполнением задач, которые предполагают решение сложных проблем, в том числе по реализации творческого подхода с использованием широкого спектра теоретических и фактических знаний в специальной области. Характеризуя типичные выполняемые задачи, необходимо указать на осуществление анализа и проведение исследований в целях расширения человеческих знаний в конкретной области, диагностирования и лечения заболеваний, трансляции знаний другим людям, проведения проектных работ для сооружений или оборудования, а также реализацию мер в строительной и производственной сферах.

Международная стандартная классификация занятий в рассматриваемой группе квалификации характеризуется предъявлением высоких требований к уровню грамотности, способностям к математическому мышлению навыкам межличностного общения. Важным критерием данной группы квалификации является обладание способностями к пониманию сложного письменного материала, передаче идей посредством книг, изображений, формированию письменных и устных отчетов.

Следует упомянуть о существующих требованиях к наличию высшего образования, которое приобретается в высших образовательных организациях на протяжении 3–6 лет с получением первой степени или высшей квалификации, что обуславливает уровень не ниже бакалавра, подтвержденный процедурой квалификационных испытаний. Перечень осуществляемых

¹ Рубинская Э.Д. Международная миграция рабочей силы: методология и практика: монография. Ростов н/Д: Изд-во ЮРИУ – филиал РАНХиГС, 2014. 250 с.

² Международная стандартная классификация занятий (МСКЗ) – 08 — Текст: электронный // Международная организации труда: официальный сайт. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_306603.pdf (дата обращения: 22.03.2022).

трудовых функций включает в себя следующие категории: руководители служб по сбыту и маркетингу, инженеры по гражданскому строительству, преподаватели в средней школе, врачи, музыканты, медицинские сестры в операционных и аналитики компьютерных систем.

Важно отметить, что согласно п. 282 МСКЗ-08 электронная версия индексов (структурированного указателя наименований занятий) ISCO-08 доступна на веб-сайте ISCO по адресу: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm>, и может использоваться в качестве отправной точки при разработке национальных указателей кодов без нарушения авторского права Международной организации труда.

Помимо международных классификаций, стоит обратить внимание на существующие национальные системы критериев, предъявляющих требования к уровню образования и квалификации необходимых специалистов. При этом система критериев является уникальной, поскольку, наряду с уровнем образования и квалификации, предъявляются требования к стажу, а также может быть установлен предполагаемый размер оплаты труда.

Государства создают условия для привлечения иностранных высококвалифицированных специалистов в конкретные отрасли. Реформирование определенной сферы в ряде случаев приводит к состоянию перманентной нехватки специалистов, что обуславливает создание привлекательных условий для иммиграции иностранных специалистов с предъявлением необходимого перечня критериев к ним. Несмотря на совокупность требований, выдвигаемых к уровню образования и опыту специалиста в конкретной сфере, необходимо, чтобы он смог адаптироваться к внутренней культуре страны пребывания.

Так по мнению В. Гаськова, который разработал «Методологию анализа краткосрочного спроса на квалифицированные кадры»¹, построенную на методе экстраполяции, необходим постоянный мониторинг состояния занятости и потребностей в специалистах с учетом совокупности следующих критериев:

- наим работников, обладающих недостаточной квалификацией по сравнению с должностными требованиями;

- осуществление работодателями краткосрочной профессиональной подготовки своих работников (при этом уведомляют о нехватке рабочей силы);

- привлечение работников, имеющих более высокую квалификацию, чем требуемая;

- увеличение количества обучающихся;

- сокращение объемов производства, а также строительство новых мощностей.

Данные факторы указывают на необходимость удовлетворения национальных потребностей в аспекте моделирования экономического роста в

¹ Methodology for Analysis of ST Demand for Skilled Workforce version 20180429 // Международная организации труда: официальный сайт. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_635736.pdf (дата обращения: 23.03.2022).

перспективе на 15–20 лет с обеспечением прогнозирования изменения количественного и качественного критерия рынка труда в целях проведения модернизации трудовых резервов, а также обеспечения заказов на подготовку специалистов.

Использование зарубежного опыта по привлечению иностранных граждан и лиц без гражданства, обладающих достаточной квалификацией и опытом работы, в качестве высококвалифицированных специалистов должно быть реализовано с учетом состояния дружественности внешней политики таких государств по отношению к Российской Федерации. Рассматривать позитивный зарубежный опыт для совершенствования российского законодательства следует для повышения уровня гармонизации будущих внешних сношений.

По причине отсутствия возможности краткосрочной подготовки специалистов требуемой квалификации некоторые страны предлагают своим бывшим гражданам или гражданам, проживающим за рубежом, обратно вернуться в страну происхождения для противостояния образовавшемуся кадровому голоду. На сегодняшний день массовая репатриация распространена в Индии и Китае. В частности, для лиц, прибывающих из зарубежья, предусмотрена система льгот.

Пример Индии иллюстрирует существование двух систем: Системы удостоверения Лица Индийского Происхождения (ЛИП) и Системы Заграничного Гражданства Индии (ЗГИ)¹. ЛИП представляет собой выдаваемый на возмездной основе документ, расширяющий права иностранных граждан и обеспечивающий льготный режим въезда и пребывания в Индии. Вторая система ЗГИ определенно напоминает систему двойного гражданства, которая предоставляет следующие льготы: многократная многоцелевая пожизненная виза для въезда в Индию; освобождение от регистрации в местном полицейском органе для пребывания в Индии на любой срок; паритет с гражданином Индии, который проживает за рубежом, в области экономики, финансов и образования, за исключением права приобретения сельскохозяйственной собственности, плантации.

В Китае была разработана и реализована собственная уникальная Программа «1000 талантов»², предназначение которой заключалось в завлечении китайских эмигрантов обратно с довольно высокой системой стимулов (от выделения субсидий, предоставления жилья, обеспечения оплаты не ниже, чем в стране предыдущего пребывания, до предоставления гражданства). Программа имела свои позитивные стороны, а также менялась в зависимости от потребности в приоритетных направлениях. Однако, несмотря на положительные моменты, собственные подготовленные специалисты выглядели второсортными, что побудило к реализации Программы «Десять тысяч талантов», которая нивелировала совокупность привилегий, став

¹ PIO / OCI Карты // Посольство Индии в Ашхабаде, Туркменистан: официальный сайт. URL: <https://eoi.gov.in/rsashgabat/?1454?000> (дата обращения: 23.03.2022).

² UNESCO Science Report: towards 2030: 2015 // Статистический институт ЮНЕСКО: официальный сайт. URL: https://en.unesco.org/sites/default/files/usr15_china_ru.pdf (дата обращения: 25.03.2022).

доступной для более широкого круга соискателей.

Среди стран бывшего СССР с родственной правовой системой следует выделить Республику Беларусь, Республику Узбекистан и Кыргызскую Республику, поскольку законодательными органами указанных государств наиболее оптимально выработан механизм правовой регламентации внешней миграции и привлечения высококвалифицированных специалистов к трудовой деятельности в указанных государствах.

Так, Законом¹ Республики Беларусь установлено, что высококвалифицированным специалистом является иностранный гражданин или лицо без гражданства, которое обладает высоким уровнем знаний, умений и навыков, подтверждаемых документом об образовании, наличием стажа не менее пяти лет, и что размер установленной оплаты труда должен пятнадцатикратно превышать размер минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь, который с июля 2022 г. составляет 482,29 белорусских рубля², а в перерасчете на российские рубли с учетом пятнадцатикратного коэффициента минимальная оплата должна быть около 170 тысяч российских рублей в месяц.

Постановление³ Республики Узбекистан гласит, что для экономики государства наиболее выгодными являются не финансовые инвестиции, а привлечение квалифицированных специалистов и менеджеров, которые своей деятельностью создадут большие блага, чем просто финансы. Ввиду этого были определены критерии для отнесения представителей внешней трудовой миграции к высококвалифицированным специалистам. Последними признаются иностранные граждане, удовлетворяющие следующим требованиям: высшее образование в учебных заведениях, входящих в первую тысячу рейтинга международно-признанных организаций, формируемого национальным органом образования; стаж работы по специальности не менее пяти лет; годовой доход, эквивалентный сумме не менее 60 тысяч долларов США, что в перерасчете на российские рубли составляет ежемесячный доход не менее 300 тысяч рублей.

Иная картина по определению критериев для высококвалифицированных специалистов сложилась в Кыргызской Республике. Так, согласно Положению⁴ установлены следующие требования: иностранный гражданин или лицо без гражданства, имеющее высшее образование, опыт работы, навыки, которого

¹ О внешней трудовой миграции: закон Республики Беларусь от 30 дек. 2010 г. № 225-3 // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь: официальный сайт. URL: <https://pravo.by/document/?guid=3961&p0=H11000225> (дата обращения: 15.07.2022).

² Размер месячной минимальной заработной платы // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь: официальный сайт. URL: <https://mintrud.gov.by/ru/razmer-mesyachnoy-minimalnoy-zarabotnoy-platy-ru> (дата обращения: 12.08.2022).

³ О мерах по созданию благоприятных условий для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан квалифицированными специалистами иностранных государств: постановление Президента Республики Узбекистан от 07.11.2018 № ПП-4008 // Государственное учреждение «Национальный правовой информационный центр «Адолат» при Министерстве юстиции Республики Узбекистан»: официальный сайт. URL: <https://lex.uz/docs/4045563> (дата обращения: 15.07.2022).

⁴ О некоторых вопросах в сфере трудовой миграции в Кыргызской Республике: постановление Правительства Кыргызской Республики от 16.04.2019 № 175 // Министерство юстиции Кыргызской Республики: официальный сайт. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/13559?cl=ru-ru> (дата обращения: 15.07.2022).

определяются работодателем самостоятельно; ежемесячный уровень заработной платы или вознаграждения должен быть в размере не менее 1 300 расчетных показателей в месяц. Таким образом, исходя из содержания ст. 2 Закона¹, ежемесячный расчетный показатель составляет 100 сомов, что в перерасчете на российскую денежную единицу должно быть не менее 95 тысяч рублей в месяц.

Несмотря на общую схожесть стран на постсоветском пространстве в процессе определения критериев высококвалифицированного специалиста для иностранных граждан и лиц без гражданства, необходимо указать на то обстоятельство, что наиболее прогрессивной в четкости определения критериев, предъявляемых к высококвалифицированным специалистам, стала Республика Узбекистан. Совокупность установленных критериев для получения статуса высококвалифицированного специалиста дает право временного или постоянного проживания на территории страны. Вместе с тем получение статуса самим соискателем, как правило, предоставляет схожие права на проживание в стране пребывания для сопровождающих его членов семьи.

Анализ особенностей правовой регламентации статуса высококвалифицированного специалиста не является полным без учета опыта стран, реализующих недружественную внешнюю политику по отношению к России. Ввиду этого следует обратиться к опыту США и Европейского союза несмотря на тот факт, что на портале Бюро консульских дел Государственного департамента США размещена информация об опасности посещения России в целом и ее отдельных территорий².

В США реализована программа «Грин карт», которая проводится для соискателей «лучшей жизни» на платной основе в форме лотереи путем автоматизированного отбора и которая предоставляет возможность проживать на территории страны сроком до 10 лет с возможной пролонгацией и значительно меньшим объемом прав, чем у американских граждан. Для высококвалифицированных специалистов предусмотрена специальная виза по форме H1B, которая приостановила свое действие с 2020 г. для поддержания собственных трудовых ресурсов вследствие распространения коронавирусной инфекции. Следует отметить, что данная виза может быть предоставлена только работодателю, именно он является соискателем, если он докажет, что поиски кандидата на работу из США не увенчались успехом, а иностранный работник обладает высшим образованием и знаниями в соответствующей области³. По сроку действия виза отличается от «Грин карт» тем, что предоставляется на три года с возможной однократной пролонгацией на аналогичный трехлетний срок, после которого работнику на год необходимо

¹ О расчетном показателе: закон Кыргызской Республики от 27.01.2006 №13 // Министерство юстиции Кыргызской Республики: официальный сайт. URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1801> (дата обращения: 15.07.2022).

² Russia Travel Advisory // Travel.State.Gov U.S. DEPARTMENT of STATE –BUREAU of CONSULAR AFFAIRS: официальный сайт. URL: <https://travel.state.gov/content/travel/en/traveladvisories/traveladvisories/russia-travel-advisory.html> (дата обращения: 20.08.2022).

³ Виза H1B // Range Developments. URL: <https://rangedevelopments.com/ru/h1b-visa> (дата обращения: 20.08.2022).

покинуть территорию США. Позитивным моментом в установленном механизме является защита права граждан США на труд.

В Европейском союзе, в свою очередь, существует «Европейская голубая карта»¹. Владельцам такого документа – негражданам Европейского союза предоставлено право на въезд и осуществление трудовой деятельности, при этом отдельно регламентировано осуществление высококвалифицированного труда. Директивой установлен двухлетний срок, после истечения которого граждане третьих стран, обладающие правом на трудовую деятельность в Европейском союзе, могут получить доступ к любой высококвалифицированной работе наравне с гражданами Европейского союза². Несмотря на требования, связанные с имплементацией директивы государствами – членами Европейского союза, указанная директива не регламентирует все вопросы, связанные с осуществлением трудовой деятельности, и вопросы пребывания неграждан и членов их семей в Европейском союзе, поскольку государствами – членами Европейского союза самостоятельно принимаются решения в не урегулированных директивой частях правоотношений, которые касаются предоставления социальных прав и защиты лиц, осуществляющих трудовую деятельность в качестве высококвалифицированных работников.

Позитивным опытом США и Европейского союза следует считать защиту интересов собственного населения в процессе привлечения иностранной рабочей силы, в том числе и высококвалифицированных специалистов.

В целях замещения приоритетных развивающихся направлений экономики и компенсирования времени на подготовку отечественных специалистов возможно использовать международный опыт на основе Международной стандартной классификации занятий, учитывать зарубежный опыт по привлечению высококвалифицированных специалистов, являющихся иностранными гражданами с последующей оседлостью в России. Параллельно необходимо продолжать реализацию программы переселения соотечественников, в том числе для реверса «утечки мозгов».

¹ COUNCIL DIRECTIVE 2009/50/EC // EUR-Lex: официальный сайт. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32009L0050> (дата обращения: 20.08.2022).

² Справочник по европейскому законодательству об убежище, границах и иммиграции. Второе издание // Европейский суд по правам человека официальный сайт. URL: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_asylum_RUS.pdf (дата обращения: 01.08.2022).

ГЛАВА 2. СОСТОЯНИЕ МИГРАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В РОССИИ С УЧАСТИЕМ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

2.1. Динамика востребованности высококвалифицированных специалистов за 2016 – 2021 годы в Российской Федерации

Анализ статистических данных по привлечению иностранных граждан в качестве высококвалифицированных специалистов осуществлен на основании информации «Статистические данные по выдаче в 2016 - 2021 годах разрешений на работу иностранным гражданам высококвалифицированным специалистам», предоставленной Главным управлением по вопросам миграции (ГУВМ МВД России) на основании письма начальника Краснодарского университета МВД России от 22 февраля 2022 г. № 1/1362. Помимо этого, анализу была подвергнута информация, размещённая в открытом источнике на официальном сайте Главного управления по вопросам Миграции МВД России¹.

Статистические данные, предоставленные ГУВМ МВД России, указывают на увеличение числа иностранных граждан получивших статус высококвалифицированных специалистов Российской Федерации, в 2016- 2021 годах (рис. 1).

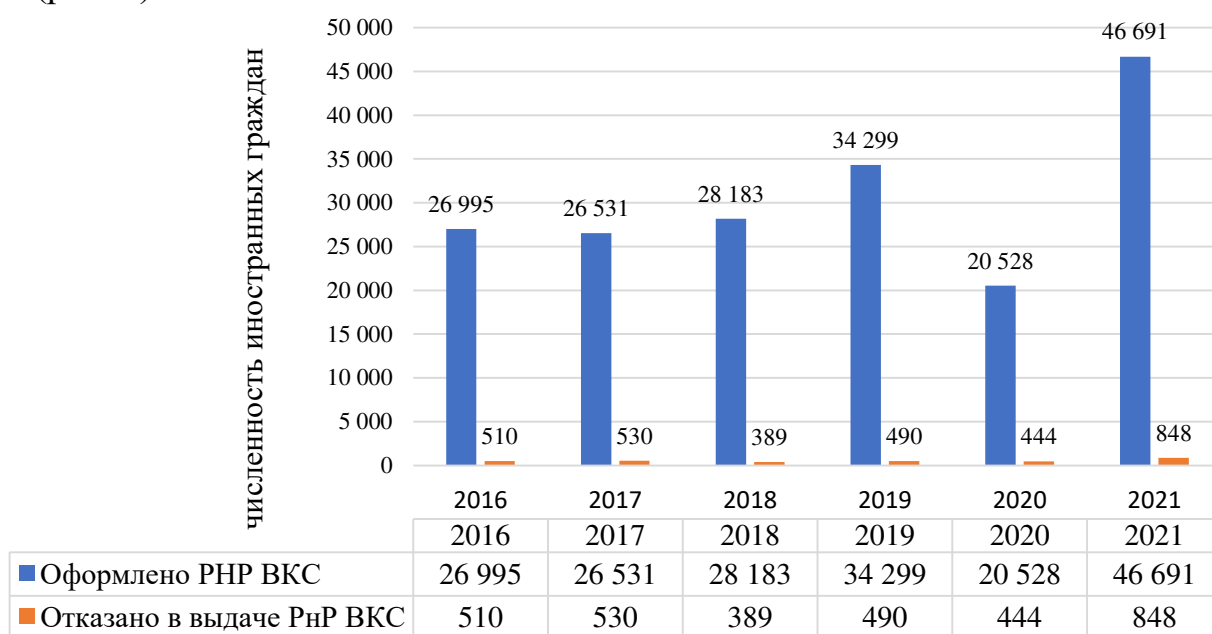


Рис. 1. Статистические данные по выдаче в 2016 - 2021 гг. разрешений на работу иностранным гражданам - высококвалифицированным специалистам в Российской Федерации

¹ Сайт ГУВМ МВД России: <https://xn--b1aew.xn--p1ai/dejatelnost/statistics/migracionnaya> (дата обращения: 23.03.2022).

В 2020 г. Зафиксировано резкое снижение числа привлеченных высококвалифицированных специалистов в России, что указывает на реализацию антиковидных мер, вызванных распространением новой коронавирусной инфекцией (COVID-19). С весны 2020 г. в стране были введены ограничения на движение трудовых масс в стране, в том числе на въезд и выезд. Антиковидные меры сопровождались установлением режима самоизоляции для лиц, обнаруживших симптомы заболеваний. Такого рода ограничения коснулись деятельности ряда субъектов предпринимательства, которые приостановили свою деятельность. Принятие данных мер было реализовано на основании указов Президента Российской Федерации¹.

Количество полученных разрешений на работу для высококвалифицированных специалистов указывает на востребованность иностранных граждан для выполнения квалифицированной трудовой деятельности в России, поскольку за 2016 - 2021 гг. число привлечённых высококвалифицированных работников увеличилось на 73%.

В 2021 г. количество оформленных разрешений на работу для высококвалифицированных специалистов, по сравнению с 2020 г., увеличилось на 127%, а, по сравнению с 2019 г., в 2021 г. прирост составил 36%. Анализ статистики за 2016 - 2021 гг. позволяет утверждать, что количество отказов в выдаче разрешений для высококвалифицированных специалистов существенно увеличилось. По сравнению с 2016 и 2021 г. количество отказов составило 66%. Данные статистики свидетельствуют, что, не смотря на высокую степень востребованности в высококвалифицированных специалистах, возникают трудности при получении искомого статуса.

Целесообразно отразить динамику выдачи разрешений на работу для высококвалифицированных специалистов по федеральным округам Российской Федерации в 2021 г. Данные, представленные на рис. 2 свидетельствует о высокой востребованности иностранных граждан в качестве высококвалифицированных специалистов в следующих федеральных округах:

1. Центральный (23 206 чел.);
2. Дальневосточный (10 591 чел.);
3. Приволжский (6 502 чел.);
4. Северо-Западный (3 827 чел.).

¹ О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19): указ Президента РФ от 2 апр. 2020 г. № 239 // Собр. законодательства РФ. 2020. № 14 (часть I), ст. 2082; Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19): указ Президента РФ от 11 мая 2020 г. № 316 // Собр. законодательства РФ. 2020. № 20, ст. 3157

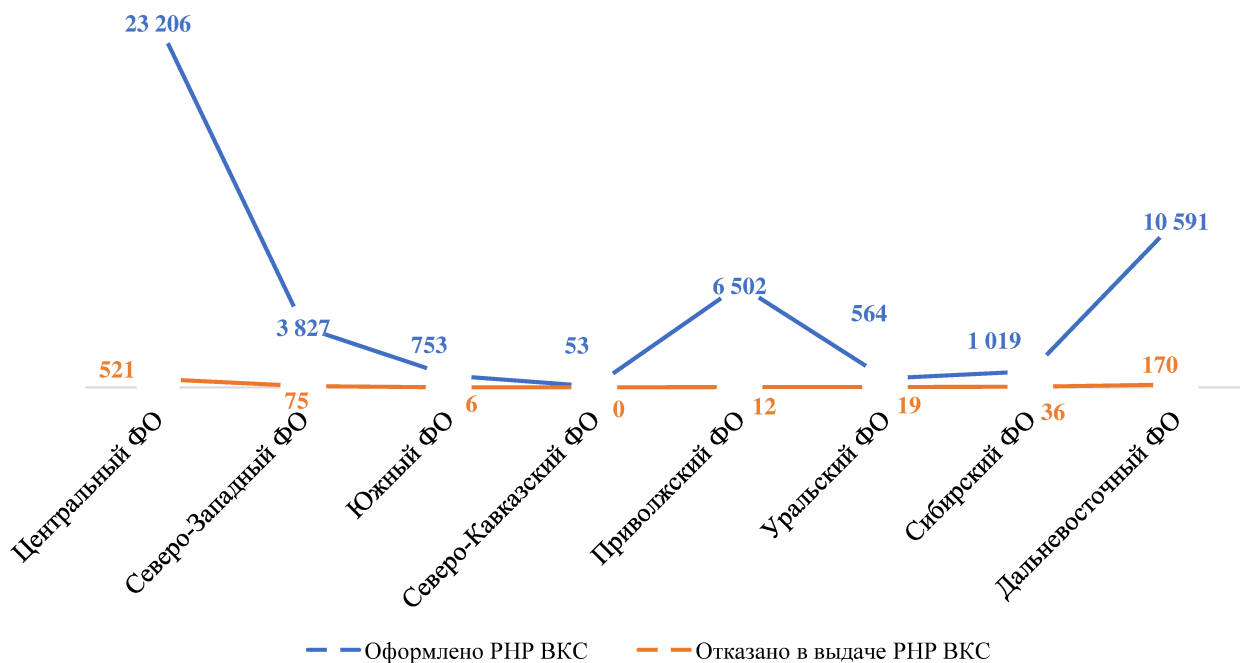


Рис. 2. Соотношение выдачи разрешений на работу для высококвалифицированных специалистов по федеральным округам Российской Федерации в 2021 г.

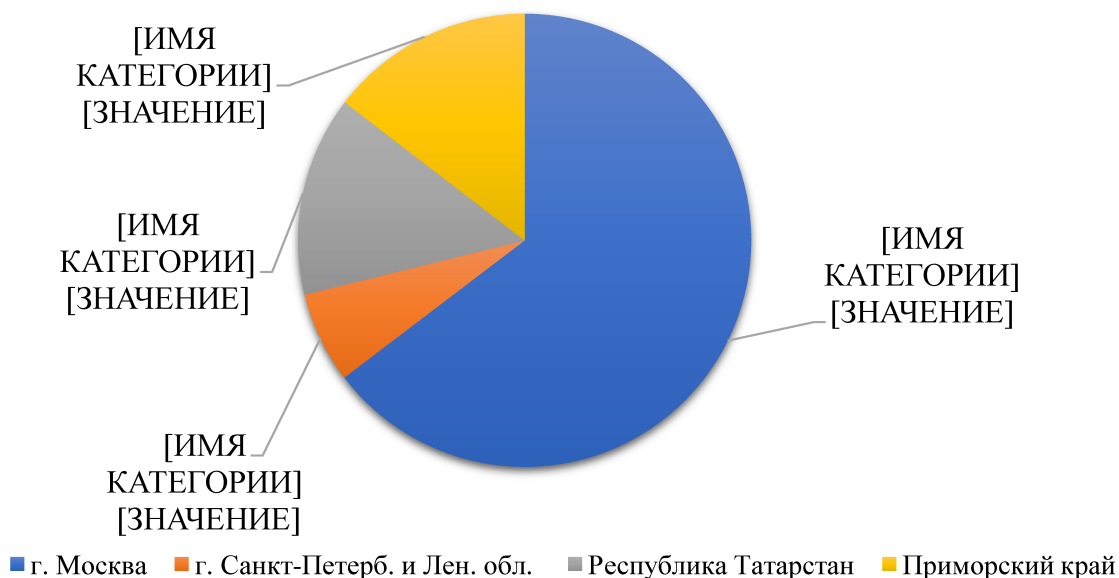


Рис. 3. Наиболее привлекательные субъекты Российской Федерации для приобретения иностранными гражданами статуса высококвалифицированного специалиста в 2021г.

В 2021 г. наиболее привлекательными субъектами Российской Федерации, согласно рис. 3 были г. Москва, Приморский край, Республика Татарстан, город Санкт-Петербург и Ленинградская область.

Количество выданных разрешений на работу и отказов для иностранных высококвалифицированных специалистов

Таблица 1

Субъект Российской Федерации	Оформлено РНР ВКС	Отказано в выдаче РНР ВКС
г. Москва	21 643	481
Приморский край	4 882	13
Республика Татарстан	4 781	1
г. Санкт-Петербург и Ленинградская область	2 171	74

Таблица 1 отражает количество выданных разрешений на работу и отказов для иностранных высококвалифицированных специалистов. Лидирующим субъектом Российской Федерации является город Москва с 343% отрывом от ближайшего по количеству выданных разрешений на работу для высококвалифицированных специалистов Приморского края.

Анализ статистических данных за 2021 г. о количестве разрешений, выданных на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства, результаты которого отражены на рис. 4 установил, что лидирующими странами в данном направлении являются:

Китай;
Турция;
Индия;
Сербия;
Республика Корея.

При этом лидерство по количеству оформленных разрешений на работу высококвалифицированным специалистам по странам выглядит следующим образом:

Турция;
Китай;
Индия;
Республика Корея;
Украина.

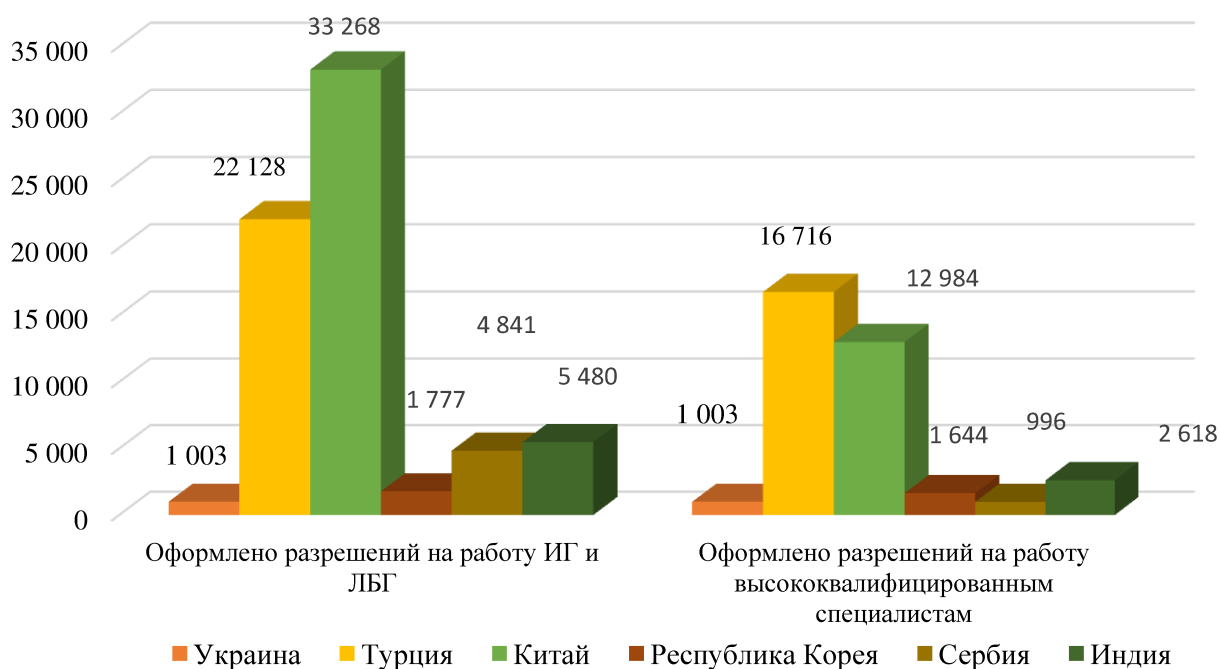


Рис. 4. Соотношения разрешений на работу по странам в 2021 г.

Таким образом, в соответствии со статистическими данными институт высококвалифицированных специалистов в Российской Федерации является востребованным, а за период с 2016 по 2021 г. наблюдается стремительный рост числа привлекаемых высококвалифицированных специалистов из числа трудовых мигрантов. Несмотря на спад прибывающих трудовых мигрантов в 2020 г., обусловленный распространением новой коронавирусной инфекцией (COVID-19) в 2021 г. ситуация стабилизировалась.

Наибольшая востребованность в высококвалифицированных специалистах наблюдалась в городе Москве, Приморском крае и Республике Татарстан. Лидирующими странами по количеству прибывших иностранных граждан и получивших статус высококвалифицированных специалистов стали: Турция, Китай, Индия, Республика Корея, Украина.

2.2. Текущее состояние взаимодействия подразделений по вопросам миграции органов внутренних дел с иностранными гражданами по приобретению статуса высококвалифицированного специалиста (по результатам проведенного анкетирования)

Авторский коллектив Краснодарского университета МВД России в ходе выполнения научно-исследовательской работы в форме аналитического обзора с предложениями на тему «Совершенствование института высококвалифицированных специалистов в условиях изменения законодательства и упрощения миграционных режимов в отношении иностранных граждан, прибывающих в Российскую Федерацию в целях

трудоустройства» с целью сбора эмпирических данных в феврале 2022 г. разработал анкету и направил ее в Главное управление по вопросам миграции МВД России, Министерства и Главные управления МВД России по субъектам Российской Федерации. Критерием выбора субъектов Российской Федерации в качестве адресатов послужила степень востребованности в иностранных гражданах в качестве высококвалифицированных специалистов. Анкеты были направлены следующим адресатам:

Министерство внутренних дел Российской Федерации (МВД России)
Главное управление по вопросам миграции (ГУВМ МВД России);

Министерство внутренних дел по Республике Башкортостан (МВД по Республике Башкортостан);

Министерство внутренних дел по Республике Татарстан (МВД по Республике Татарстан);

Главное управление Министерства внутренних дел Российской Федерации по Воронежской области (ГУ МВД России по Воронежской области);

Главное управление Министерства внутренних дел Российской Федерации по Краснодарскому краю (ГУ МВД России по Краснодарскому краю);

Главное управление Министерства внутренних дел Российской Федерации по городу Москве (ГУ МВД России по г. Москве);

Главное управление Министерства внутренних дел Российской Федерации по Нижегородской области (ГУ МВД России по Нижегородской области);

Главное управление Министерства внутренних дел Российской Федерации по Пермскому краю (ГУ МВД России по Пермскому краю);

Главное Управление Министерства внутренних дел Российской Федерации по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области (ГУ МВД России по г. Санкт-Петербургу и Ленинградской области).

В анкетировании участвовали сотрудники подразделений по вопросам трудовой миграции. Анкета включала 13 вопросов, большая часть которых предполагала один вариант ответа, однако были предусмотрены вопросы с возможностью выражения собственного мнения в целях выявления трудностей, с которыми сталкиваются сотрудники подразделений по вопросам трудовой миграции в аспекте осуществления процедуры по приобретению иностранными гражданами статуса высококвалифицированного специалиста.

В адрес университета были направлены 53 заполненные анкеты (приложение 1), которые были подвергнуты детальному анализу. Полученные результаты позволяют сделать предварительный вывод, что институт высококвалифицированных специалистов является востребованным, однако необходимо сделать оговорку, поскольку в ответах были указаны определенные недостатки по вопросу правовой регламентации рассматриваемого вопроса в части предъявляемых требований для иностранного гражданина, являющегося соискателем статуса высококвалифицированного специалиста, и для

работодателей (заказчиков работ, услуг). В анкетах были сформулированы предложения, направленные на устранение недостатков и совершенствование действующего законодательства в большей степени касающиеся содержания ст. 13.2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»¹.

Первый, второй и третий вопросы анкеты были направлены на определение общей компетентности респондентов и касались уточнения стажа службы в подразделении по вопросам трудовой миграции, определения численного состава подразделения и уровня образования респондента. В соответствии с анализом ответов на первый вопрос о сроке прохождения службы сотрудниками преобладает срок от 4 до 5 лет (28%). При этом необходимо указать на опыт работы в подразделении остальных участников опроса: от 1 года до 3 лет (23%), от 6 до 10 лет (21%), от 11 до 15 лет (13%), от 15 лет, более (10%) и менее 1 года (5%). Численность подразделений, в которых было проведено анкетирование, является следующей: образом: от 11 до 50 человек (82%), до 10 человек (16%), и 201 до 500 человек (2%). На вопрос об уровне образования были получены следующие варианты: высшее (98%), среднее профессиональное (2%).

Результаты, полученные на основании первых трех вопросов, свидетельствуют о том, что ответы респондентов на вопросы с возможностью указания собственного варианта даны на основании достаточного опыта в замещаемой должности, в связи с чем сформулированные предложения являются объективными, направлены на позитивное реформирование института высококвалифицированных специалистов в Российской Федерации.

На четвертый вопрос: «Как часто Вы сталкиваетесь в своей служебной деятельности с ходатайствами работодателей о получении иностранными гражданами статуса высококвалифицированного специалиста?» - были получены следующие ответы: часто (76%), редко (24%). Полученные результаты подтверждают тезис об объективности анкетирования и наличии представления о возникающих трудностях в аспекте правовой регламентации приобретения иностранными гражданами статуса высококвалифицированного специалиста.

На пятый вопрос: «В каких сферах иностранные высококвалифицированные специалисты наиболее часто выполняют работы (оказывают услуги) в Российской Федерации?» - были получены следующие ответы: инженерно-строительные работы (50%), наука и образование (25%), иные сферы (15%), компьютерные/информационные технологии (10%). При этом переработка отходов/обеспечение экологии и военно-промышленный комплекс не были выбраны ни одним из респондентов.

Следует обозначить сферы, которые не были охвачены предложенными вариантами в анкете и, соответственно, были указаны респондентами самостоятельно: обрабатывающие производства, физическая культура и спорт,

¹ О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: федер. закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ (ред. от 2 июля 2021 г.) // Собр. законодательства РФ. 2002. № 30, ст. 3032.

банковская деятельность, физкультурно-оздоровительная деятельность, строительство.

На шестой вопрос: «Отличается ли процедура получения статуса высококвалифицированного специалиста повышенной сложностью для соискателей?» - 100% опрошенных ответили «нет».

По седьмому пункту анкеты: «Срок рассмотрения ходатайства о получении статуса высококвалифицированного специалиста является» - были получены два варианта из предложенного перечня ответов. Наибольшая часть респондентов сообщила о достаточности срока (69%), и менее половины отметила вариант «недостаточным» (31%).

Данное расхождение, скорее всего, обусловлено субъективным мнением сотрудников подразделений внешней трудовой миграции, что не находит подтверждение в официальных статистических данных, представленных ГУВМ МВД России.

В восьмом пункте анкеты: «Перечень критериев отнесения иностранных граждан к высококвалифицированным специалистам является» - ответы выглядят следующим образом: «недостаточным» (59%), «достаточным» (38%). Кроме того, было выражено иное мнение, которое составило 3% от всех полученных ответов: «целесообразно предусмотреть наличие диплома об образовании».

Приведенный ответ респондента, вероятно, обусловлен отсутствием предварительного ознакомления с содержанием всей анкеты и перечнем предложенных вопросов с вариантами ответа, так как двенадцатый и тринадцатый вопросы предусматривают внесение предложений по совершенствованию института высококвалифицированных специалистов.

Девятый пункт анкеты предполагал ответ на вопрос: «Укажите наиболее частые причины отказа в приеме заявления работодателя или заказчика работ (услуг) о продлении срока действия разрешения на работу высококвалифицированному специалисту». В результате, 17 % респондентов отметили отсутствие таких причин, а равно отказов, в том числе был предложен вариант: «до настоящего времени решение об отказе в продлении срока действия разрешения на работу высококвалифицированному специалисту не выносилось». Большая часть опрошенных (83%) указали на причины отказа в выдаче разрешения на работу для высококвалифицированного специалиста:

представление работодателем или заказчиком работ (услуг) в федеральный орган исполнительной власти в сфере внутренних дел или его территориальный орган поддельных или подложных документов либо сообщение работодателем или заказчиком работ (услуг) заведомо ложных сведений о себе или о данном иностранном гражданине;

подача заявления о продлении разрешения менее чем за 30 дней до окончания срока разрешения на работу (аналогичное основание: если не успевают предоставить документы в 30-дневный срок до окончания срока действия разрешения на работу высококвалифицированному специалисту);

не соответствие предоставленного пакета документов требованиям

регламента (аналогичные основания: неполный пакет документов; не комплектность пакета документов);

ошибки в заполнении документов;

предоставление работодателем недостоверных сведений об иностранном гражданине или о себе;

закрытие въезда иностранному гражданину на территорию Российской Федерации.

Осуществление трудовой деятельности высококвалифицированными специалистами, являющимися иностранными гражданами, законодательно было предусмотрено 19 мая 2010 г. Федеральным законом «О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации» № 86-ФЗ¹, однако, несмотря на это, возникают условия, при которых соискатели разрешений на работу в качестве высококвалифицированных специалистов получают отказ. Вероятно, данное обстоятельство обусловлено отсутствием практики получения разрешения или фактом, что соискатели слабо владеют русским языком и далеки от традиций и культуры России. В качестве третьей причины выступает то, что заинтересованные субъекты обращаются с недостоверными (заведомо ложными) сведениями.

Принятие решения о нежелательности пребывания иностранного гражданина в Российской Федерации также обуславливает невозможность получения разрешения на работу в России в качестве высококвалифицированного специалиста.

По десятому вопросу: «Обращаются ли в органы внутренних дел граждане и некоммерческие организации с предложениями по совершенствованию правил и порядка приема на работу иностранных высококвалифицированных специалистов?» - все респонденты ответили одинаково – «нет, не обращаются» (100%).

Данное положение указывает на то, что существующие порядок и условия предоставления соискателям разрешения на работу в качестве высококвалифицированных специалистов требуют изменений. Однако, несмотря на отсутствие предложений по совершенствованию правил и порядка приема на работу иностранных высококвалифицированных специалистов, следует указать на существующее количество отказов, зафиксированное в статистических данных. Такого рода обстоятельства подтверждают тезисы по ранее проанализированному девятому пункту анкеты, выражающиеся в отсутствии опыта получения разрешения на работу, а также в том, что соискатели слабо владеют русским языком и далеки от традиций и культуры России.

Ответы на одиннадцатый вопрос: «Повлияла ли ситуация с

¹ О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 19 мая 2010 г. № 86-ФЗ (ред. от 3 июля 2016 г.) // Собр. законодательства РФ. 2010. № 21, ст. 2524.

распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) на процедуры получения статуса высококвалифицированного специалиста» - были представлены тремя группами. Наиболее популярным вариантом ответа был «незначительно повлияла» (82%); на втором месте был вариант «оказала серьезное влияние» (11%); наименьшее количество респондентов выбрали вариант «не повлияла» (7%).

Ранее отмечалось, что статистические данные за 2020 г. указывали на снижение количества выданных разрешений на работу высококвалифицированным специалистам, что было обусловлено реализацией антиковидных мер, вызванных распространением новой коронавирусной инфекцией (COVID-19).

Анализ ответов по двенадцатому вопросу анкеты: «Есть ли у Вас предложения по изменению критериев отнесения иностранных граждан к высококвалифицированным специалистам?» - дал следующие результаты: вариант «да» выбрали 55% респондентов, вариант «нет» - 45%.

В качестве предложений были указаны следующие варианты:

введение Перечня профессий для отнесения иностранных граждан к высококвалифицированным специалистам (аналогичное предложение: установить Перечень профессий);

установление обязательства предоставления работником документа о высшем и ином профессиональном образовании, доказательства наличия опыта работы (аналогичные предложения: наличие высшего или профессионального образования; обязательное наличие высшего образования и соответствующего уровня квалификации);

наличие диплома об образовании в сфере деятельности, которой занимается привлекающая данного иностранного гражданина организация (аналогичные предложения: предоставление документов, подтверждающих образование для занимаемой должности; предусмотреть обязательным предоставление документа, подтверждающего квалификацию иностранного работника);

увеличение заработной платы (аналогичные предложения: увеличение размера заработной платы; зарплату увеличить; повышение уровня минимальной заработной платы для высококвалифицированных специалистов; повышение уровня заработной платы в сторону повышения до 250 000 – 300 000 руб. в месяц);

требования отнесения иностранного гражданина к высококвалифицированным специалистам необходимо ужесточить.

Поскольку иностранные граждане, получающие разрешение на работу в качестве высококвалифицированных специалистов, приобретают дополнительные преимущества при пребывании в России, в отличие от других иностранных граждан, прибывающих в страну для осуществления трудовой деятельности, а также выполнения гражданско-правовых договоров в виде работ и оказания услуг. При этом п. 3 ст. 13.2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» №115-

ФЗ¹ закреплено положение, согласно которому работодатель и заказчик работ (услуг) самостоятельно осуществляют оценку компетентности и уровня квалификации иностранных граждан, которых они желают привлечь в качестве высококвалифицированных специалистов, и несут соответствующие риски. По мнению сотрудников подразделений внешней трудовой миграции, данная норма носит высокую степень абстракции и может служить основанием для злоупотребления положением и получения вида на жительство иностранным гражданином в упрощенном порядке.

С учетом идеи законодателя, в соответствии с которой в качестве критерия отнесения к высококвалифицированным специалистам определен минимальный размер заработной платы (вознаграждения), в то время как установлены чёткие требования к иностранным гражданам, следует указать на необходимость правового взаимодействия с иными органами исполнительной власти по вопросам обмена информацией и осуществления контроля за фактически выполняемой иностранным гражданином на территории Российской Федерации деятельностью и соблюдением условий работодателем, заказчиком работ (услуг).

На заключительный тринадцатый вопрос: «Какие меры, направленные на совершенствование правил и процедур выдачи высококвалифицированному специалисту разрешения на работу в Российской Федерации, Вы можете предложить» - были даны следующие ответы: «правового характера» (50%), «иные меры» (21%), «организационного характера» (14%), «технического характера» (14%).

Предложения правового характера включали следующие меры:

в случае, если иностранный гражданин – высококвалифицированный специалист не оформил новый трудовой договор в течение сроков, установленных п. 11 ст. 13.2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», его разрешение необходимо аннулировать (аналогичные предложения: проводить процедуру аннулирования визы иностранного гражданина высококвалифицированного специалиста, у которого аннулировано разрешение на работу, без личного обращения высококвалифицированного специалиста в территориальный орган МВД России для проставления штампа на визе «аннулировано»; расторжение (прекращение трудового договора) – основание для аннулирования разрешения на работу по истечении определенного срока; необходимо основание для аннулирования визы при досрочном прекращении трудового договора);

повышение сложности процедуры получения статуса высококвалифицированного специалиста;

увеличение заработной платы высококвалифицированных специалистов (аналогичное предложение: внесение изменений в ст. 13.2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в части уровня заработной платы);

¹ О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: федер. закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ (ред. от 2 июля 2021г.) // Собр. законодательства РФ. 2002. № 30, ст. 3032.

необходимость предоставления документа об образовании, подтверждающего уровень высококвалифицированного специалиста;

внесение изменений в ст. 13.2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в части уточнения определения понятия высококвалифицированный специалист.

Необходимо указать на предложения организационного характера:

для привлечения иностранных граждан высококвалифицированных специалистов предусмотреть работодателям, заказчикам работ (услуг) оформление разрешения на привлечение и использование иностранных работников;

определить список профессий, которые можно отнести к высококвалифицированным специалистам.

Предложения технического характера:

после внесения в ППО «Территория» информации о признании недействительным разрешения на работу иностранного гражданина – высококвалифицированного специалиста предусмотреть возможность ее дальнейшей выгрузки в ЦБДУИГ МВД России;

обеспечить функционирование СМЭВ¹ с ФНС России в части проверки исполнения обязательств по выплате заработной платы;

улучшить базы данных, объединить базы данных для более оперативной работы.

Иные меры, предложенные респондентами:

принять решение об аннулировании разрешения на работу высококвалифицированного специалиста, оформленного иностранным, в случае, если иностранный гражданин не обратился за получением разрешения на работу в течение установленного периода с момента въезда на территорию Российской Федерации;

уделение особого внимания к запрашиваемым территориям действия разрешения на работу для высококвалифицированных специалистов, основаниям деятельности работодателя в этих субъектах;

установление срока обращения иностранного гражданина за получением разрешения на работу с даты въезда на территорию Российской Федерации с целью работы.

На основании изложенного необходимо сделать вывод о том, что проведенное анкетирование выявило ряд проблемных моментов в деятельности подразделений внешней трудовой миграции в процессе оформления разрешения на работу в Российской Федерации иностранным гражданином в качестве высококвалифицированного специалиста и позволило сформулировать предложения, направленные на оптимизацию процессов в служебной деятельности путем объединения баз данных и совершенствования процедур взаимодействия с иными органами исполнительной власти. Выявлена необходимость конкретизации понятия «высококвалифицированный специалист». Внесены иные предложения, направленные на совершенствование

¹ Система межведомственного электронного взаимодействия.

института высококвалифицированных специалистов в условиях изменения законодательства и упрощения миграционных режимов в отношении иностранных граждан, прибывающих в Российскую Федерацию в целях трудоустройства.

ГЛАВА 3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНСТИТУТА ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

В целях совершенствования правового регулирования института высококвалифицированных специалистов с учетом сведений, полученных в ходе проведенного анкетирования сотрудников подразделений по вопросам трудовой миграции, необходимо реализовать меры по следующим направлениям:

дополнить меры по взаимодействию между Федеральной налоговой службой и Министерством внутренних дел Российской Федерации в части обмена информацией для контроля за исполнением работодателями (заказчиками работ, услуг) обязанностей по выплате установленного размера заработной платы (вознаграждения) иностранному гражданину – высококвалифицированному специалисту;

конкретизировать требования Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», предъявляемые к уровню образования, и обеспечить подтверждение квалификации для получения разрешения на работу иностранными гражданами – высококвалифицированными специалистами;

рассмотреть возможность повышения размера заработной платы (вознаграждения) высококвалифицированного специалиста в целях обоснования преимущественного положения иностранного гражданина в Российской Федерации;

обеспечить осуществление межведомственной контрольно-надзорной деятельности органами исполнительной власти для обеспечения соответствия привлекаемого наемного иностранного труда целям деятельности работодателя (заказчика работ, услуг).

1. Взаимодействие отделов по вопросам трудовой миграции Управления по вопросам миграции по субъектам Российской Федерации с Федеральной налоговой службой Российской Федерации является необходимым элементом правового регулирования трудовой деятельности иностранных граждан высококвалифицированных специалистов в России.

Информационное взаимодействие органов внутренних дел с Федеральной налоговой службой осуществляется в соответствии с Соглашением¹, которым определены его основные направления. В ст. 1 закреплён предмет соглашения, согласно которому взаимодействие Министерства внутренних дел и Федеральной налоговой службы призвано повысить уровень налоговой дисциплины для исполнения обязанности по уплате налогов и сборов в бюджеты и государственные внебюджетные фонды. В перечне направлений

¹ Соглашение о взаимодействии между Министерством внутренних дел Российской Федерации и Федеральной налоговой службой: утв. МВД России № 1/8656, ФНС России № ММВ-27-4/11 13 окт. 2010 г. (ред. от 1 нояб. 2017 г.)// Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс», (дата обращения: 25.03.2022).

взаимодействия, закрепленном в ст. 3 указанного документа, отражены цели преимущественно налогового характера. Содержание ст. 4 о порядке и формах взаимодействия предусматривает: «взаимный информационный обмен сведениями, в том числе в электронном виде, представляющими интерес для сторон и непосредственно связанными с выполнением задач и функций, возложенных на них законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации», однако в этой же статье указано, что взаимодействие распространяется на сведения об автотранспортных средствах и их владельцах на федеральном уровне, что ограничивает вопрос информационного взаимодействия, в частности по высококвалифицированным специалистам.

Письмом ФНС России¹ дано разъяснение о порядке межведомственного информационного взаимодействия Федеральной налоговой службы с Министерством внутренних дел Российской Федерации, при этом порядок и методы взаимодействия сторон утверждаются отдельными приказами и (или) протоколами, что расширяет содержание Соглашения от 13 октября 2010 г. В письме отмечено, что обмен информацией должен быть осуществлен в рамках правового поля, а именно с учетом требований федеральных законов «Об информации»², «О персональных данных»³ и Налогового кодекса Российской Федерации⁴ в контексте обеспечения налоговой тайны.

Под налоговой тайной понимают любые полученные налоговым органом, органами внутренних дел, следственными органами, органом государственного внебюджетного фонда и таможенным органом сведения о налогоплательщике, плательщике страховых взносов, кроме сведений, которые закреплены в п. 1 - 14 ч. 1 ст. 102 Налогового кодекса Российской Федерации⁵. Сведения о заработной плате, в соответствии с п. 1 ст. 3 Федерального закона «О персональных данных», являются информацией, относящейся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу, что обуславливает необходимость обеспечения недопущения ее разглашения третьим лицам. Ввиду указанных обстоятельств данная информация не находится в открытом доступе, и для ее получения необходима правовая регламентация по предоставлению информации о доходах иностранных граждан – высококвалифицированных специалистов сотрудникам подразделений по внешней трудовой миграции.

Приказом МВД России № 944 2021 г.⁶ утвержден перечень должностных

¹ О порядке взаимодействия с МВД России: письмо ФНС России от 22 апр. 2015 г. № ПА-4-6/6929@

² Об информации, информационных технологиях и о защите информации: федер. закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ (ред. от 30 дек. 2021 г.) // Собр. законодательства РФ. 2006. № 31 (1 ч.), ст. 3448.

³ О персональных данных федер. закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ (ред. от 2 июля 2021 г.) // Собр. законодательства РФ. 2006. № 31 (1 ч.), ст. 3451.

⁴ Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая): федер. закон от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ (ред. от 1 мая 2022 г.) // Собр. законодательства РФ. 1998. № 31, ст. 3824.

⁵ Там же.

⁶ Об утверждении Перечня должностных лиц системы МВД России, пользующихся правом доступа к сведениям, составляющим налоговую тайну: приказ МВД России от 24 нояб. 2021 г. № 944 (Зарегистрирован в Минюсте России 17 марта 2022 г. N 67774) // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс». (дата обращения 17.03.2022).

лиц МВД, которые имеют доступ к информации, составляющей налоговую тайну. В данном перечне отсутствуют сотрудники отделов по внешней трудовой миграции, что препятствует контролю за достоверностью сведений о получаемой заработной плате (вознаграждении) иностранных граждан – высококвалифицированных специалистов.

При анализе ответов на вопросы анкеты было установлено, что система межведомственного электронного взаимодействия с ФНС России в части проверки исполнения обязательств по выплате заработной платы (вознаграждения) не функционирует. Данное обстоятельство указывает на невозможность осуществления контроля со стороны подразделений по вопросам трудовой миграции при решении вопроса о продлении разрешения на работу для иностранных граждан – высококвалифицированных специалистов.

Ввиду указанных обстоятельств и необходимости обеспечения контроля за соблюдением законодательства предлагается усовершенствовать межведомственное электронное взаимодействие между Федеральной налоговой службой и Министерством внутренних дел Российской Федерации в аспекте постоянного обмена информацией по вопросу исполнения обязательств между работодателем (заказчиком работ, услуг) и наёмным иностранным гражданином – высококвалифицированным специалистом по уплате последнему заработной платы (вознаграждения) не ниже размеров, установленных законом.

2. Содержание Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в аспекте правовой регламентации иностранного гражданина – высококвалифицированного специалиста устанавливает критерии, которые условно можно разделить на две группы.

Первая группа характеризуется установлением минимального размера оплаты труда (вознаграждения) в месяц или за календарный год. Однако эту группу можно дифференцировать:

- конкретизация рода осуществляемой деятельности (профессии);
- лиц, осуществляющих трудовую деятельность на территориях республики Крым и города федерального значения Севастополя;
- иные иностранные граждане (без указания рода деятельности и требований к профессии).

Вторая группа характеризуется осуществлением деятельности по реализации проекта «Сколково», на федеральной территории «Сириус» или в создаваемых инновационно научно-технологических центрах.

Получение статуса высококвалифицированного специалиста для иностранных граждан, по сравнению с иными представителями трудовой миграции, сопровождается предоставлением ряда преимуществ. С целью недопущения злоупотреблений при получении вида на жительство следует обеспечивать защиту стратегических интересов России от потенциальных угроз.

В процессе анкетирования сотрудниками подразделений по вопросам

трудовой миграции было сформулировано предложение о конкретизации требований закона об уровне образования и обеспечения подтверждения квалификации для получения разрешения на работу иностранными гражданами – высококвалифицированными специалистами.

Заслуживает внимание и может быть взято за образец Соглашение¹ между Правительством Российской Федерации и Правительством Французской Республики 2009 г. В указанном международном договоре установлены требования к высококвалифицированным работникам.

С учетом опыта Российской Федерации по установлению критериев для иностранных высококвалифицированных работников в ст. 13.2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в качестве условий для признания иностранных граждан высококвалифицированными специалистами целесообразно закрепить следующие положения:

наличие документа о высшем образовании, соответствующем профессии, указанной в трудовом договоре (договоре на выполнение работ или оказание услуг);

наличие опыта работы не менее двух лет по профессии, должности, указанным в трудовом договоре.

Высокая степень абстракции ст. 13.2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в вопросе конкретизации видов осуществляемой деятельности создает необходимость установления перечня профессий, для которых иностранному гражданину может быть предоставлено разрешение на работу как высококвалифицированному специалисту.

3. Одним из предложений, отраженных в анкетах, отмечена необходимость рассмотрения возможности по повышению размера заработной платы (вознаграждения) высококвалифицированного специалиста в целях обоснования преимущественного положения иностранного гражданина в Российской Федерации.

Законодатель в п. 1 ст. 13.2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» закрепил, что высококвалифицированным специалистом признается иностранный гражданин, имеющий опыт работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности за плату. В связи с этим к иностранному гражданину установлено требование по опыту работы и наличию навыков или достижений в конкретной области.

Однако в п. 3 п. 1 ст. 13.2 закона 115-ФЗ Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» установлено, что высококвалифицированным специалистом признается иностранный гражданин, получающий заработную плату (вознаграждение) в

¹ Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Французской Республики о временной трудовой деятельности граждан одного государства на территории другого государства (Рамбуйе, 27 нояб. 2009 г.) // Собр. законодательства РФ. 2011. № 14 ст. 1807.

размере не менее ста шестидесяти семи тысяч рублей из расчета за один календарный месяц данная сумма без учета требований к образованию, опыту работы выступает единственным критерием отнесения иностранного гражданина к категории высококвалифицированных специалистов и дальнейшего получения вида на жительство и объективно является недостаточной.

Размер оплаты труда иностранного высококвалифицированного специалиста в Российской Федерации определяет размер налоговых отчислений на доходы физических лиц. При установлении в качестве минимального размера оплаты труда суммы в двести пятьдесят тысяч рублей из расчета за один календарный месяц налог на доходы физического лица составит триста девяносто тысяч рублей. Следует отметить, что повышение размера минимальной оплаты по трудовому договору или договору гражданско-правового характера не ставит приоритетной целью получение доходов от деятельности иностранных граждан в Российской Федерации.

Истинной целью института высококвалифицированных специалистов в Российской Федерации выступает противодействие кадровому голоду посредством привлечения иностранных граждан в сферы и отрасли, имеющие стратегически важное значение для развития страны. Таким образом, для обеспечения защиты интересов государства и недопущения злоупотреблений правом при приобретении вида на жительство иностранными гражданами соискателями разрешения на работу в качестве высококвалифицированных специалистов без требований к образованию и опыту работы предлагаем установить минимальный размер оплаты трудовой деятельности в размере двести пятьдесят тысяч рублей из расчета за один календарный месяц.

4. Предпринимательская деятельность организаций и индивидуальных предпринимателей осуществляется в соответствии с выбранными кодами ОКВЭД¹, что обуславливает установление налогового режима и разрешает выполнять лишь ту деятельность, о которой заявил субъект предпринимательства. В противном случае наступает юридическая ответственность.

В ходе анализа данных, представленных в анкетах, было установлено, что респонденты считают необходимым обеспечить межведомственную контрольно-надзорную деятельность органами исполнительной власти для обеспечения соответствия привлекаемого наемного иностранного труда целям деятельности работодателя (заказчика работ, услуг). Такого рода взаимодействие возможно обеспечить путем законодательного закрепления в ст. 13.2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» для работодателей или заказчиков работ (услуг) в качестве обязанностей предоставление информации о разрешенной экономической деятельности, в том числе, если эта деятельность

¹ Общероссийский классификатор видов экономической деятельности.

лицензируемая, предоставление документов, подтверждающих право на занятие конкретным видом деятельности – лицензий.

Для контроля за исполнением законодательства в аспекте реализации обмена информацией о соответствии осуществляемой деятельности иностранными гражданами, которые ранее были признаны высококвалифицированными специалистами, и их нанимателями в период действия ранее выданного разрешения на работу необходимо обеспечить межведомственное информационное взаимодействие Федеральной налоговой службы и Министерством внутренних дел Российской Федерации.

Для обеспечения реализации межведомственного информационного взаимодействия Федеральной налоговой службы с Министерством внутренних дел Российской Федерации целесообразно провести мероприятия по улучшению баз данных, их объединению для более оперативной работы.

Кроме того, необходимо внесение в ППО «Территория» информации о признании недействительным разрешения на работу иностранного гражданина – высококвалифицированного специалиста, а также обеспечение возможности ее дальнейшей выгрузки в ЦБДУИГ МВД России.

Предложенные меры направлены на совершенствование деятельности иностранных граждан – высококвалифицированных специалистов в Российской Федерации. Данные меры должны быть реализованы комплексно, поскольку они являются взаимно корреспондирующими и тем самым обеспечивают защиту прав и свобод иностранного гражданина в сочетании с соблюдением интересов Российской Федерации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование позволяет следующие выводы:

1. Российская Федерация как полноправный участник мирового сообщества соблюдает общепризнанные принципы и нормы международного права. Российское законодательство закрепляет положения, гарантирующие права и свободы иностранным гражданам и лицам без гражданства, осуществляющим трудовую деятельность и исполняющим обязательства гражданско-правового характера по выполнению работ (оказанию услуг) в России.

Высококвалифицированным специалистом является иностранный гражданин, имеющий опыт работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности, если условия привлечения его к трудовой деятельности в Российской Федерации предполагают получение им заработной платы (вознаграждения), т. е. осуществление деятельности на возмездной основе.

2. Статистические данные указывают на то, что институт высококвалифицированных специалистов в Российской Федерации является востребованным, с 2016 по 2021 г. зафиксирован стремительный рост числа привлекаемых трудовых мигрантов в качестве высококвалифицированных специалистов. Несмотря на спад прибывающих в Россию трудовых мигрантов в 2020 г. по причинам распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19), в 2021 г. ситуация стабилизировалась.

Наибольшая востребованность в высококвалифицированных специалистах наблюдалась в городе Москве, Приморском крае и Республике Татарстан. Лидирующими странами по количеству прибывших иностранных граждан и получивших статус высококвалифицированных специалистов стали: Турция, Китай, Индия, Республика Корея, Украина.

3. В рамках научно-исследовательской работы было проведено анкетирование сотрудников подразделений по вопросам трудовой миграции, которое выявило ряд проблемных моментов в деятельности подразделений внешней трудовой миграции в процессе оформления разрешения на работу в Российской Федерации иностранным гражданином в качестве высококвалифицированного специалиста, и сформулированы предложения, направленные на оптимизацию процессов в служебной деятельности указанных подразделений с иными органами исполнительной власти. Выявлена необходимость конкретизации понятия – высококвалифицированный специалист. Внесены иные предложения, направленные на совершенствование института высококвалифицированных специалистов в условиях изменения законодательства и упрощения миграционных режимов в отношении иностранных граждан, прибывающих в Российскую Федерацию в целях трудоустройства.

4. В ходе проведенного исследования были сформулированы следующие предложения:

Обозначена необходимость в расширения мер по взаимодействию Федеральной налоговой службой и Министерства внутренних дел Российской Федерации для обеспечения обмена информацией по контролю за исполнением работодателями (заказчиками работ, услуг) обязанностей по выплате установленного размера заработной платы (вознаграждения) иностранному гражданину – высококвалифицированному специалисту. Ввиду указанных обстоятельств и необходимости обеспечения контроля за соблюдением законодательства предлагается усовершенствовать межведомственное электронное взаимодействие между Федеральной налоговой службой и Министерством внутренних дел Российской Федерации в аспекте постоянного обмена информацией по вопросу исполнения обязательств между работодателем (заказчиком работ, услуг) и наёмным иностранным гражданином - высококвалифицированным специалистом по уплате последнему заработной платы (вознаграждения) не ниже размеров, установленных законом.

Следует конкретизировать требования закона об уровне образования и обеспечить подтверждение квалификации для получения разрешения на работу иностранными гражданами – высококвалифицированными специалистами. С учетом опыта Российской Федерации по установлению критериев для иностранных высококвалифицированных работников в ст. 13.2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в качестве условий для признания иностранных граждан высококвалифицированными специалистами целесообразно закрепить следующие положения: наличие документа о высшем образовании, соответствующем профессии, указанной в трудовом договоре (договоре на выполнение работ или оказание услуг); наличие опыта работы не менее двух лет по профессии, должности, указанным в трудовом договоре. Высокая степень абстракции ст. 13.2 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» в вопросе конкретизации видов осуществляемой деятельности создает необходимость по установления перечня профессий, для которых иностранному гражданину может быть предоставлено разрешение на работу как высококвалифицированному специалисту, в том числе с учетом международного опыта.

В целях обоснования преимущественного положения иностранного гражданина в Российской Федерации необходимо повышение размера заработной платы (вознаграждения) высококвалифицированного специалиста. Для обеспечения защиты интересов государства и недопущения злоупотреблением правом при приобретении вида на жительство иностранными гражданами – соискателями разрешения на работу в качестве высококвалифицированных специалистов без требований к образованию и опыту работы предлагаем установить минимальный размер оплаты трудовой деятельности в размере двести пятьдесят тысяч рублей из расчета за один календарный месяц.

Повышение уровня межведомственной контрольно-надзорной деятельности органов исполнительной власти необходимо для проверки соответствия привлекаемого наемного иностранного труда целям деятельности работодателя (заказчика работ, услуг) в связи с этим необходимо обеспечение межведомственного информационного взаимодействия Федеральной налоговой службы и Министерства внутренних дел Российской Федерации, а также проведение мероприятий по улучшению баз данных, их объединению для более оперативной работы. Считаем необходимым внесение в ППО «Территория» информации о признании недействительным разрешения на работу иностранного гражданина – высококвалифицированного специалиста и обеспечение возможности ее дальнейшей выгрузки в ЦБДУИГ МВД России.

Предложенные меры направлены на совершенствование правовой регламентации в отношении иностранных граждан – высококвалифицированных специалистов в Российской Федерации. Данные меры должны быть реализованы комплексно, поскольку они являются взаимно корреспондирующими и тем самым обеспечивают защиту прав и свобод иностранного гражданина в сочетании с соблюдением национальных интересов Российской Федерации.

5. В целях замещения приоритетных развивающихся направлений экономики и компенсирования времени на подготовку отечественных специалистов возможно использовать международный опыт на основе Международной стандартной классификации занятий, учитывать зарубежный опыт по привлечению высококвалифицированных специалистов – иностранных граждан с последующей оседлостью в России. Параллельно необходимо продолжать реализацию программы переселения соотечественников, в том числе для реверса «утечки мозгов».

В целях защиты экономических интересов Российской Федерации следует поддерживать и развивать институт высококвалифицированного специалиста в стране.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. с изм., одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г. // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Всеобщая декларация прав человека: принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 дек. 1948 г. // Организация Объединенных наций: официальный сайт. URL: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/RESOLUTION/GEN/NR0/045/84/PDF/NR004584.pdf?OpenElement>.
3. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей: Принята резолюцией 45/158 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 дек. 1990 г. // Организация Объединенных наций: официальный сайт. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/migrant.shtml.
4. Конвенция о правах ребенка: принята резолюцией 44/25 Генеральной Ассамблеи ООН от 20 нояб. 1989 г. // Организация Объединенных наций: официальный сайт. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/childcon.shtml
5. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин: принята резолюцией 34/180 Генеральной Ассамблеи ООН от 18 дек. 1979 г. // Организация Объединенных наций: официальный сайт. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml.
6. Международный пакт о гражданских и политических правах: принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН от 16 дек. 1966 г. // Организация Объединенных наций: официальный сайт. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactpol.shtml.
7. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН от 16 дек. 1966 г. // Организация Объединенных наций: официальный сайт. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml.
8. Международная конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации: принята резолюцией 2106 (XX) Генеральной Ассамблеи от 21 дек. 1965 г. // Организация Объединенных наций: официальный сайт. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/raceconv.shtml.shtml.
9. Устав Международной организации труда: принят в 1919 г. // Международная организация труда: официальный сайт. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/genericdocument/wcms_405835.pdf.
10. Договор о Евразийском экономическом союзе: подписан в г. Астане 29 мая 2014 г. (ред. от 1 окт. 2019 г.) // Евразийской экономической комиссии: официальный сайт. URL: <http://www.eurasiancommission.org/>
11. Соглашение между Правительством Российской Федерации и Правительством Французской Республики о временной трудовой деятельности

граждан одного государства на территории другого государства (Рамбуйе, 27 нояб. 2009 г.)// Собр. законодательства РФ. 2011. № 14 ст. 1807.

12. О федеральной территории «Сириус»: федер. закон от 22 дек. 2020 г. № 437-ФЗ (ред. от 1 июля 2021 г.) // Собр. законодательства РФ. 2020. № 52, ст. 8583.

13. Об инновационных научно-технологических центрах и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 29.07.2017 № 216-ФЗ (ред. от 02.07.2021) // Собр. законодательства РФ. 2017, N 31 (Часть I), ст. 4765.

14. О международном медицинском кластере и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 29 июня 2015 г. № 160-ФЗ (ред. от 26 июля 2019 г.) //Собр. законодательства РФ. 2015. № 27, ст. 3951.

15. Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации: федер. закон от 29 нояб. 2010 г. № 326-ФЗ (ред. от 6 дек. 2021 г.) // Собр. законодательства РФ. 2010. № 49, ст. 6422.

16. Об инновационном центре «Сколково»: федер. закон от 28 сент. 2010 г. № 244-ФЗ (ред. от 2 июля 2021 г.)// Собр. законодательства РФ. 2010. № 40, ст. 4970.

17. О внесении изменений в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» и отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 19 мая 2010 г. № 86-ФЗ (ред. от 3 июля 2016 г.) //Собр. законодательства РФ. 2010. № 21, ст. 2524.

18. О физической культуре и спорте в Российской Федерации: федер. закон от 4 дек. 2007 г. № 329-ФЗ (ред. от 6 марта 2022 г.) // Собр. законодательства РФ. 2007. № 50, ст. 6242.

19. О муниципальной службе в Российской Федерации: федер. закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ (ред. от 26 мая 2021 г.) // Собр. законодательства РФ. 2007. № 10, ст. 1152.

20. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: федер. закон от 29 дек. 2006 г. № 255-ФЗ (ред. от 26 мая 2021 г.) // Собр. законодательства РФ. 2007. № 1, ст. 18.

21. Об информации, информационных технологиях и о защите информации: федер. закон от 27 июля 2006 г. № 149-ФЗ (ред. от 30 дек. 2021 г.) // Собр. законодательства РФ. 2006. № 31, ст. 3448.

22. О персональных данных: федер. закон от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ (ред. от 2 июля 2021 г.) // Собр. законодательства РФ. 2006. № 31, ст. 3451.

23. Об особых экономических зонах в Российской Федерации: федер. закон от 22 июля 2005 г. № 116-ФЗ (ред. от 26 марта 2022 г.) // Собрание законодательства РФ. 2005. № 30, ст. 3127.

24. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: федер. закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ (ред. от 2 июля 2021 г.) // Собр. законодательства РФ. 2002. № 30, ст. 3032.

25. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. закон от 30 дек. 2001 № 197-ФЗ (ред. от 25 фев. 2022 г.) // Собр. законодательства РФ. 2002. № 1, ст. 3.

26. Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации: федер. закон от 15 дек. 2001 г. № 167-ФЗ (ред. от 21 дек. 2021 г.) // Собр. законодательства РФ. 2001. № 51, ст. 4832.

27. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая): федер. закон от 5 авг. 2000 № 117-ФЗ (ред. от 1 мая 2022 г.) // Собр. законодательства РФ. 2000. № 32, ст. 3340.

28. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть первая): федер. закон от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ (ред. от 1 мая 2022 г.) // Собр. законодательства РФ. 1998. № 31, ст. 3824.

29. Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)»: указ Президента РФ от 11 мая 2020 г. № 316 // Собр. законодательства РФ. 2020. № 20, ст. 3157.

30. О мерах по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения на территории Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19): указ Президента РФ от 2 апр. 2020 № 239 // Собр. законодательства РФ. 2020. № 14, ст. 2082.

31. О государственной аккредитации организаций, осуществляющих деятельность в области информационных технологий» (вместе с Положением о государственной аккредитации организаций, осуществляющих деятельность в области информационных технологий): постановление Правительства РФ от 18 июня 2021 № 929 // Собр. законодательства РФ. 2021. № 26, ст. 4953.

32. Об установлении на 2022 год допустимой доли иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами, осуществляющими на территории Российской Федерации отдельные виды экономической деятельности: постановление Правительства РФ от 7 окт. 2021 г. № 1706 // Собр. законодательства РФ. 2021. N 42, ст. 7119.

33. Об утверждении перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу: постановление Правительства РФ от 11 окт. 2002 г. № 755 (ред. от 4 фев. 2011 г.) // Собр. законодательства РФ. 2002. № 41, ст. 3996.

34. Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан - квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу не распространяются: приказ Минтруда России от 14 фев. 2022 г. № 58н (Зарегистрирован в Минюсте России 18 марта 2022 г. № 67787) // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

35. Об утверждении Перечня должностных лиц системы МВД России, пользующихся правом доступа к сведениям, составляющим налоговую тайну: приказ МВД России от 24 нояб. 2021 г. № 944 (Зарегистрирован в Минюсте России 17 марта 2022 № 67774) // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

36. Об утверждении Порядка проведения медицинского освидетельствования, включая проведение химико-токсикологических исследований наличия в организме иностранного гражданина или лица без гражданства наркотических средств или психотропных веществ либо новых потенциально опасных психоактивных веществ и их метаболитов, на наличие или отсутствие у иностранного гражданина или лица без гражданства инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, и заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), формы бланка и срока действия медицинского заключения об отсутствии факта употребления наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, а также формы, описания бланка и срока действия медицинского заключения о наличии (отсутствии) инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих: приказ Минздрава России от 19 нояб. 2021 г. № 1079н (ред. от 21 фев. 2022 г.) (Зарегистрирован в Минюсте России 30 нояб. 2021 г. N 66070) // Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

37. Об утверждении перечня профессий (должностей, специальностей) иностранных работников, осуществляющих руководство и координацию деятельности, связанной с ведением торговли, и квалификационных требований к таким работникам: приказ Минтруда России от 23 сент. 2013 г. № 475н (Зарегистрирован в Минюсте России 31 дек. 2013 г. № 30980) // Рос. газ. 2014. 27 янв.

38. 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): приказ Минздравсоцразвития РФ от 28 июля 2010 г. № 564н (ред. от 19 окт. 2011 г.) (Зарегистрирован в Минюсте РФ 30 авг. 2010 г. № 18283) // Рос. газ. 2010. 17 сент.

39. Соглашение о взаимодействии между Министерством внутренних дел Российской Федерации и Федеральной налоговой службой: утв. 13 окт. 2010 г. МВД России № 1/8656, ФНС России № ММВ-27-4/11 (ред. от 1 нояб. 2017 г.)// Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

40. О порядке взаимодействия с МВД России: письмо ФНС России от 22 апр. 2015 г. № ПА-4-6/6929@// Доступ из справочно-правовой системы «КонсультантПлюс».

41. COUNCIL DIRECTIVE 2009/50/EC // EUR-Lex: официальный сайт. — URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32009L0050> (дата обращения: 20.08.2022).
42. Methodology for Analysis of ST Demand for Skilled Workforce version 20180429 // Международная организации труда: официальный сайт. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/genericdocument/wcms_635736.pdf.
43. PIO / OCI Карты // Посольство Индии в Ашхабаде, Туркменистан: официальный сайт. URL: <https://eoi.gov.in/rsashgabat/?1454?000>.
44. Russia Travel Advisory // Travel.State.GovU.S. DEPARTMENT of STATE — BUREAU of CONSULAR AFFAIRS: официальный сайт. — URL: <https://travel.state.gov/content/travel/en/traveladvisories/traveladvisories/russia-travel-advisory.html> (дата обращения: 20.08.2022).
45. UNESCO Science Report: towards 2030: 2015// Статистический институт ЮНЕСКО: официальный сайт. URL: https://en.unesco.org/sites/default/files/usr15_china_ru.pdf.
46. Виза H1B // Range Developments: интернет сайт. — URL: <https://rangedevelopments.com/ru/h1b-visa/> (дата обращения: 20.08.2022).
47. Гэри С. Беккер. Человеческое поведение. Экономический подход. пер. с англ. М.: ГУ ВШЭ, 2003. 672 с.
48. Дутов, П. О. Внешняя трудовая миграция: к вопросу определения понятия и признаков / П. О. Дутов // Вестник экономической безопасности. — 2018. — № 3. — С. 34-39.
49. Дутов, П. О. Современное состояние и основные направления совершенствования внешней трудовой миграции / П. О. Дутов // Вестник Московского университета МВД России. — 2019. — № 2. — С. 65-69.
50. Дутов, П. О. Правовое регулирование трудовой деятельности на территории Российской Федерации / П. О. Дутов // Актуальные проблемы административного права и процесса. — 2017. — № 4. — С. 21-24.
51. Международная стандартная классификация занятий (МСКЗ) – 08 // Международная организации труда: официальный сайт. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_306603.pdf.
52. О внешней трудовой миграции: закон Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 225-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь: официальный сайт. — URL: <https://pravo.by/document/?guid=3961&p0=H11000225> (дата обращения: 15.07.2022).
53. О мерах по созданию благоприятных условий для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан квалифицированными специалистами иностранных государств: постановление Президента Республики Узбекистан, от 07.11.2018 г. № ПП-4008 // Государственное учреждение «Национальный правовой информационный центр «Адолат» при Министерстве юстиции Республики Узбекистан»:

официальный сайт. — URL: <https://lex.uz/docs/4045563> (дата обращения: 15.07.2022).

54. О некоторых вопросах в сфере трудовой миграции в Кыргызской Республике: постановление Правительства Кыргызской Республики от 16 апреля 2019 года № 175 // Министерство юстиции Кыргызской Республики: официальный сайт. — URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/13559?cl=ru-ru> (дата обращения: 15.07.2022).

55. О расчетном показателе: закон Кыргызской Республики от 27 января 2006 года №13 // Министерство юстиции Кыргызской Республики: официальный сайт. — URL: <http://cbd.minjust.gov.kg/act/view/ru-ru/1801> (дата обращения: 15.07.2022).

56. Размер месячной минимальной заработной платы // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь: официальный сайт. — URL: <https://mintrud.gov.by/ru/razmer-mesyachnoy-minimalnoy-zarabotnoy-platy-ru/> (дата обращения: 12.08.2022).

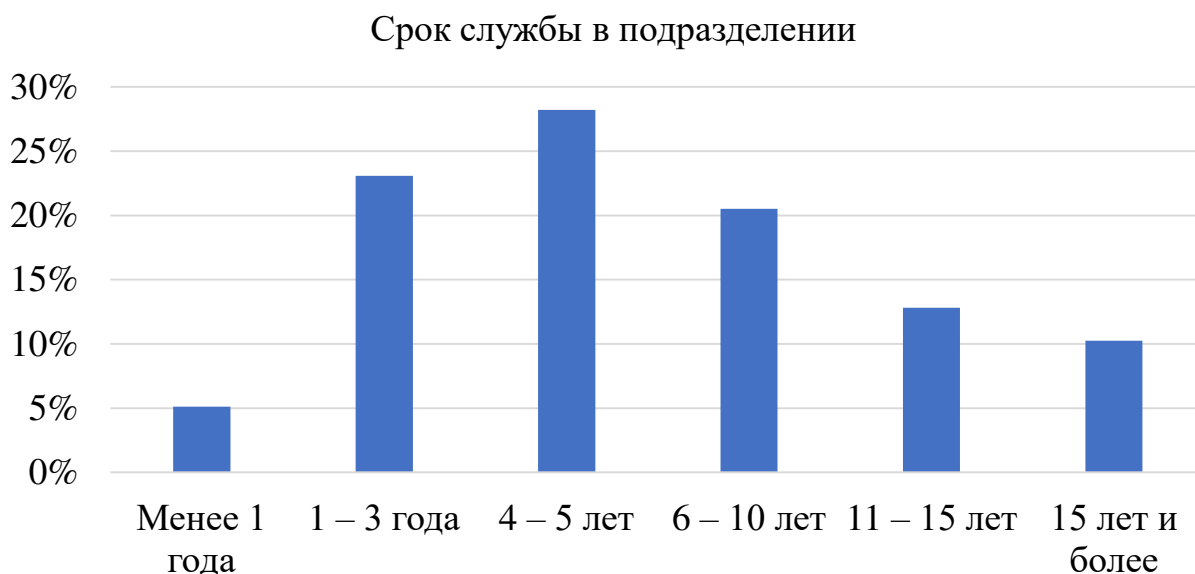
57. Рубинская Э.Д. Международная миграция рабочей силы: методология и практика. Ростов н/Д: Изд-во ЮРИУ – филиал РАНХиГС, 2014. 250 с.

58. Справочник по европейскому законодательству об убежище, границах и иммиграции. Второе издание // Европейский суд по правам человека: официальный сайт. — URL: https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_asylum_RUS.pdf (дата обращения: 01.08.2022).

ПРИЛОЖЕНИЕ

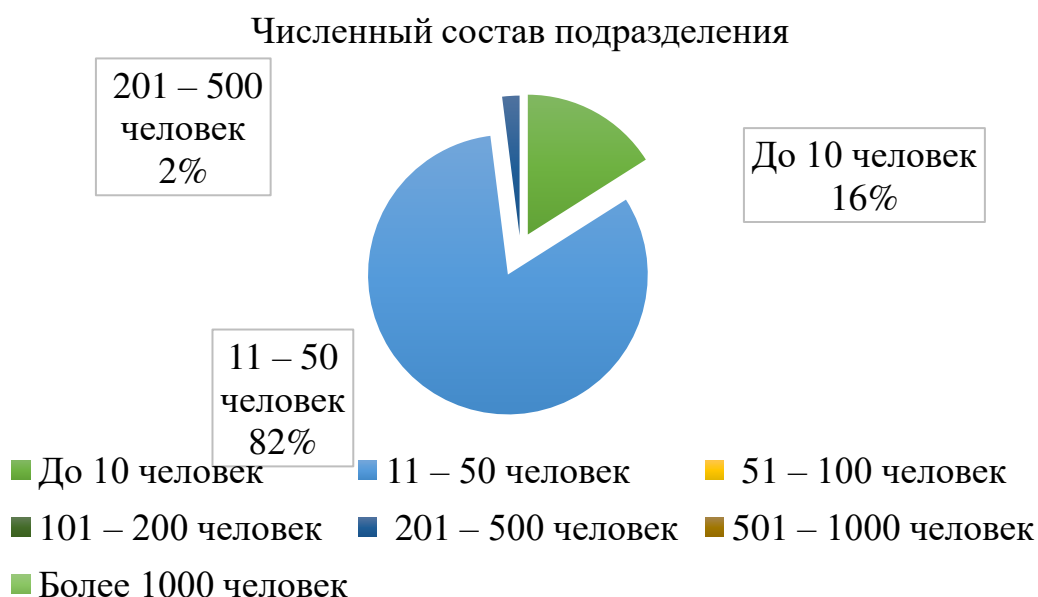
Анкетирование сотрудников подразделений по вопросам трудовой миграции реализовано в целях анализа состояния и перспектив совершенствования института высококвалифицированных специалистов.

1. Как давно Вы служите в данном подразделении?



1. Менее 1 года – 5%;
2. 1 – 3 года – 23%;
3. 4 – 5 лет – 28%;
4. 6 – 10 лет – 21%;
5. 11 – 15 лет – 13%;
6. 15 лет и более – 10%.

2. Каков численный состав сотрудников Вашего подразделения?



1. До 10 человек – 16%;
2. 11 – 50 человек – 82%;
3. 51 – 100 человек – 0%;
4. 101 – 200 человек – 0%;
5. 201 – 500 человек – 2%;
6. 501-1000 человек – 0%;
7. Более 1000 человек – 0%.

3. Укажите уровень Вашего образования:

Уровень образования

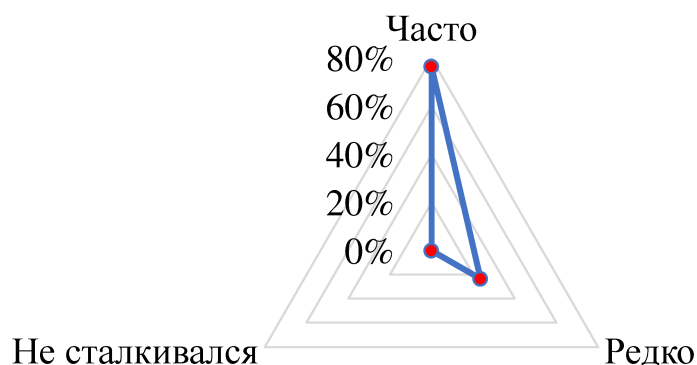
■ Среднее профессиональное ■ Высшее ■ Ученая степень



1. Среднее профессиональное – 2%;
2. Высшее – 98%;
3. Ученая степень – 0%.

4. Как часто Вы сталкиваетесь в своей служебной деятельности с ходатайствами работодателей о получении иностранными гражданами статуса высококвалифицированного специалиста?

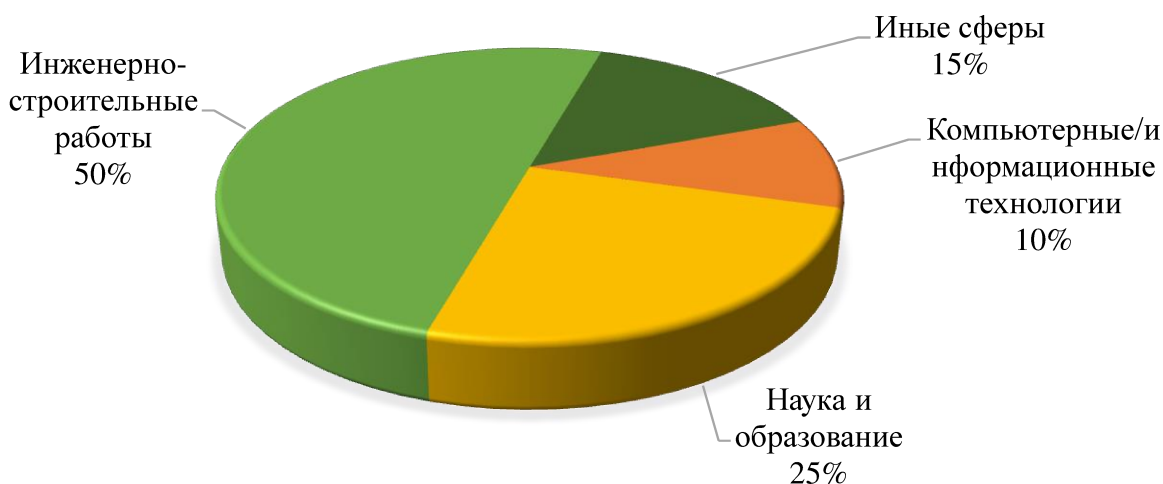
Связь служебной деятельности с получением иностранными гражданами статуса высококвалифицированного специалиста



1. Часто – 74%;
2. Редко – 26%;
3. Не сталкивался – 0%.

5. В каких сферах иностранные высококвалифицированные специалисты наиболее часто выполняют работы (оказывают услуги) в Российской Федерации?

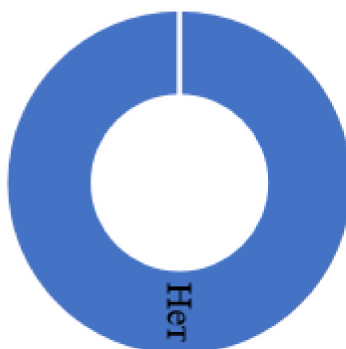
Распределение иностранных высококвалифицированных специалистов по сферам деятельности



1. Компьютерные/информационные технологии – 10%;
2. Наука и образование – 25%;
3. Инженерно-строительные работы – 50%;
4. Переработка отходов/ обеспечение экологии – 0%;
5. Военно-промышленный комплекс – 0%;
6. Иные сферы (обрабатывающие производства; физическая культура и спорт; банковская деятельность; физкультурно-оздоровительная деятельность; строительство) – 15%.

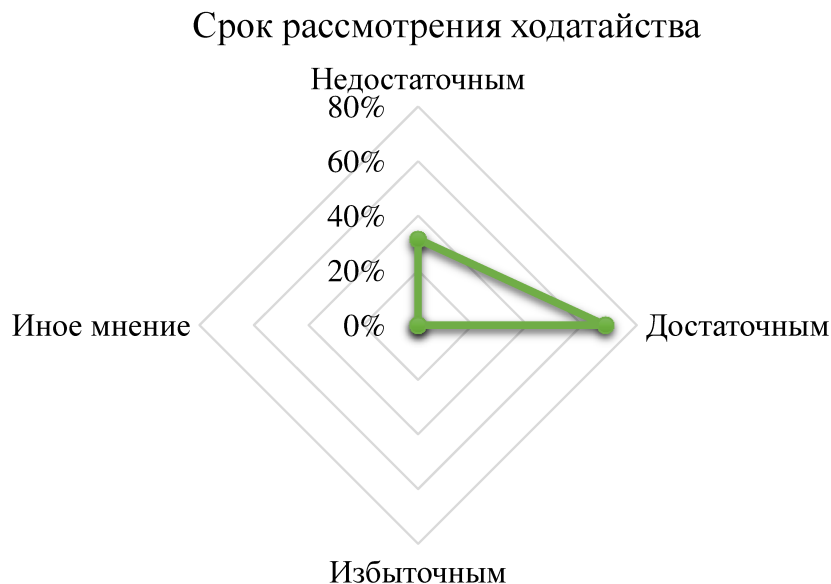
6. Отличается ли процедура получения статуса высококвалифицированного специалиста повышенной сложностью для соискателей?

Наличие сложностей при соискании статуса высококвалифицированного специалиста



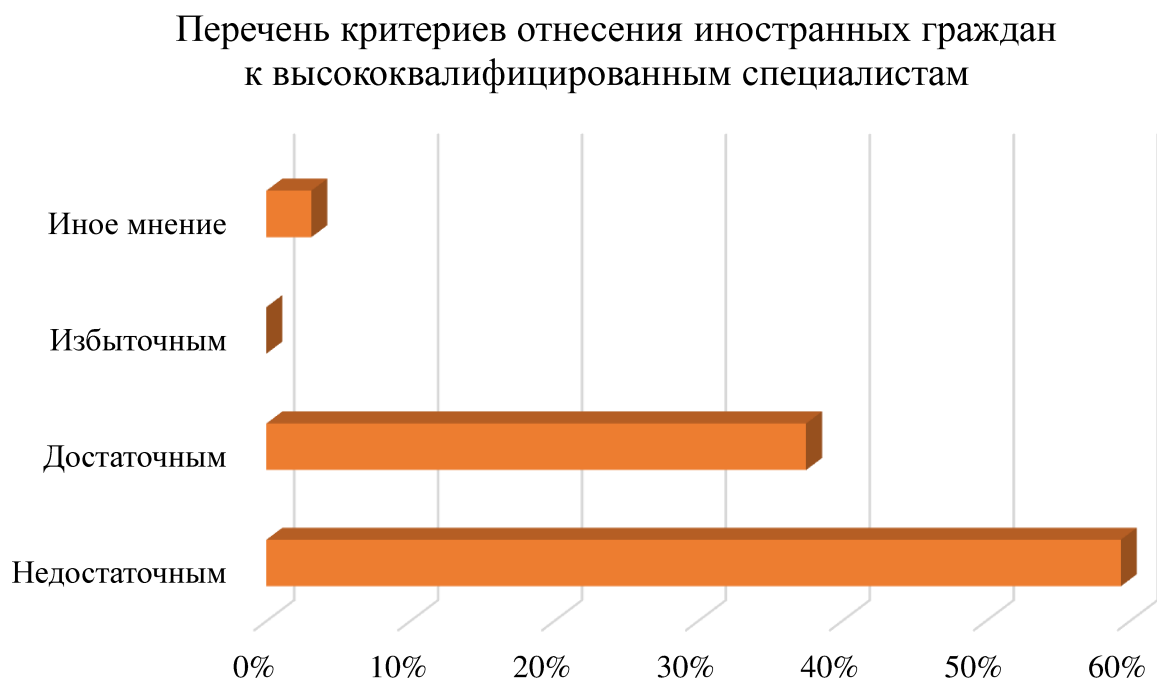
1. Да – 0%;
2. Нет – 100%;
3. Иное мнение – 0%.

7. Срок рассмотрения ходатайства о получении статуса высококвалифицированного специалиста является:



1. Недостаточным – 31%;
2. Достаточным – 69%;
3. Избыточным – 0%;
4. Иное мнение – 0%.

8. Перечень критериев отнесения иностранных граждан высококвалифицированным специалистам является:



1. Недостаточным – 59%;
2. Достаточным – 38%;
3. Избыточным – 0%;
4. Иное мнение (целесообразно предусмотреть наличие диплома об образовании) – 3%.

9. Укажите наиболее частые причины отказа в приеме заявления работодателя или заказчика работ (услуг) о продлении срока действия разрешения на работу высококвалифицированному специалисту:

представление работодателем или заказчиком работ (услуг) в федеральный орган исполнительной власти в сфере внутренних дел или его территориальный орган поддельных или подложных документов либо сообщения работодателем или заказчиком работ (услуг) заведомо ложных сведений о себе или о данном иностранном гражданине;

если подали заявление о продлении разрешения менее чем за 30 дней до окончания срока разрешения на работу (аналогичное основание: если не успевают предоставить документы в 30-дневный срок до окончания срока действия разрешения на работу высококвалифицированному специалисту);

предоставленный пакет документов не соответствует требованиям регламента (аналогичные основания: неполный пакет документов; не комплектность пакета документов);

ошибки в заполнении документов;

предоставление работодателем недостоверных сведений об иностранном гражданине или о себе;

заккрытие въезда иностранному гражданину на территорию Российской Федерации.

10. Обращаются ли в органы внутренних дел граждане и некоммерческие организации с предложениями по совершенствованию правил и порядка приема на работу иностранных высококвалифицированных специалистов?

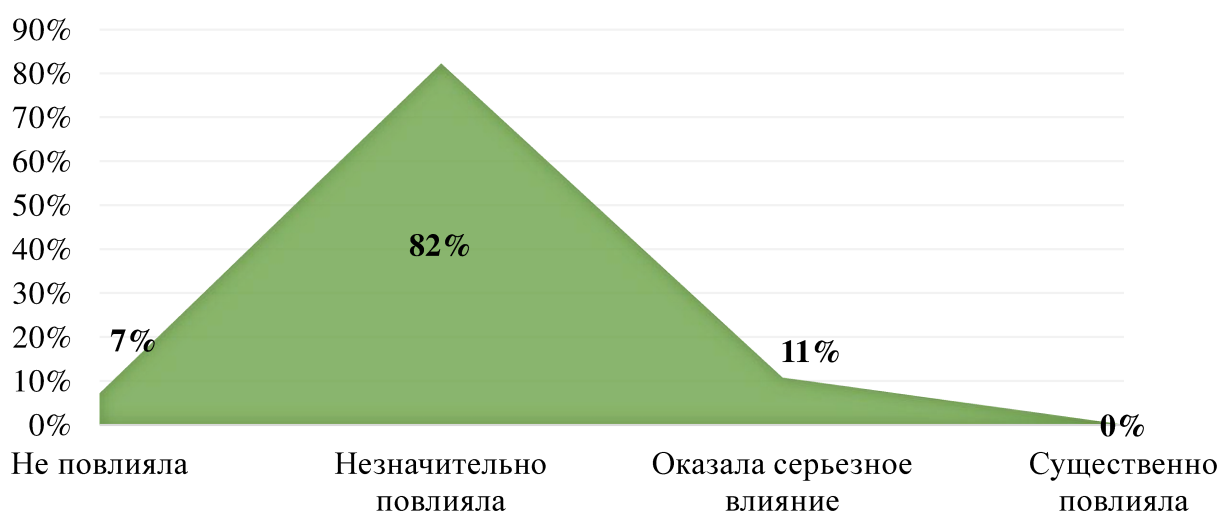
Количество обращений по совершенствованию института
высококвалифицированных специалистов от граждан и НКО



1. Да, следующего содержания – 0%;
2. Нет, не обращаются – 100%.

11. Повлияла ли ситуация с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19) на процедуры получения статуса высококвалифицированного специалиста?

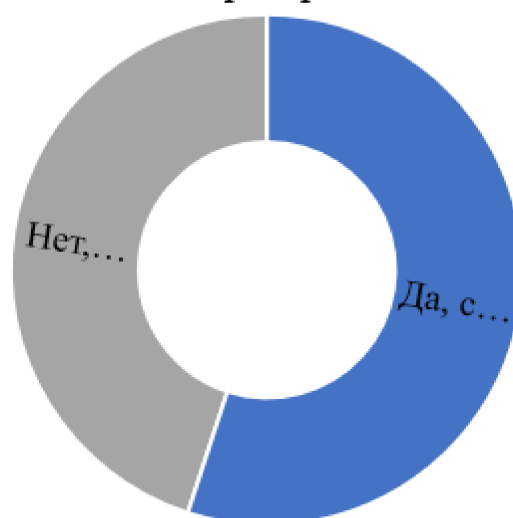
Влияние новой коронавирусной инфекции (COVID-19) на
процедуры получения статуса
высококвалифицированного специалиста



1. Не повлияла – 7%;
2. Незначительно повлияла – 82%;
3. Оказала серьезное влияние – 11%;
4. Существенно повлияла – 0%.

12. Есть ли у Вас предложения по изменению критериев отнесения иностранных граждан к высококвалифицированным специалистам?

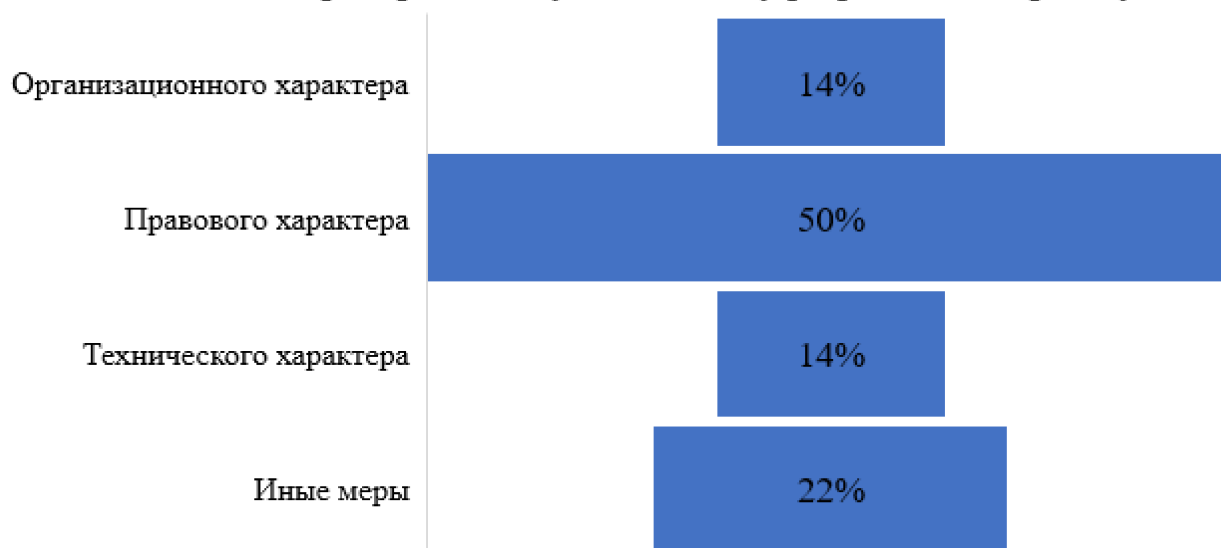
Предложения по изменению критериев отнесения иностранных граждан к высококвалифицированным специалистам



1. Да – 55%;
2. Нет – 45%.

13. Какие меры, направленные на совершенствование правил и процедур выдачи высококвалифицированному специалисту разрешения на работу в Российской Федерации, Вы можете предложить?

Предложения по совершенствованию правил и процедур выдачи высококвалифицированному специалисту разрешения на работу



1. Организационного характера – 14%;
2. Правового характера – 50%;
3. Технического характера – 14%;
4. Иные меры – 22%.