

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

к проекту федерального закона «О внесении изменений в статью 13.3 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»

Проект федерального закона «О внесении изменений в статью 13.3 Федерального закона «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее – законопроект) разработан в целях совершенствования миграционного законодательства в части осуществления трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, на основании патента.

Одной из задач миграционной политики, указанной в Концепции государственной миграционной политики Российской Федерации на 2026 - 2030 годы, утвержденной Указом Президента Российской Федерации от 15.10.2025 № 738, является осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами исходя из потребности российской экономики в иностранной рабочей силе при условии прозрачности процессов привлечения иностранных работников, осуществления контроля за этими процессами и управления ими.

В настоящее время иностранный гражданин, законно находящийся на территории Российской Федерации и получивший патент на осуществление трудовой деятельности, обладает практически неограниченной свободой на рынке труда. Патент, выдаваемый для работы в конкретном регионе, не привязан к работодателю. Это позволяет иностранному работнику в любой момент, без каких-либо ограничений, уволиться, перейти к другому работодателю или работать одновременно у нескольких, лишь уведомляя территориальные органы в сфере внутренних дел.

Такая модель порождает системные проблемы:

1) экономическая нестабильность: ключевые для экономики регионов сектора - строительство, жилищно-коммунальное хозяйство, сельское хозяйство, транспортная логистика - сталкиваются с хронической текучестью кадров. Проекты, требующие слаженной работы коллектива в течение длительного цикла (строительство объекта, уборка урожая), срываются из-за внезапного ухода персонала, что ведет к прямым финансовым убыткам и росту себестоимости;

2) отсутствие ответственности и интеграции: работодатель, не будучи уверен в том, что работник останется даже на несколько месяцев, минимизирует любые инвестиции в его обучение, безопасность труда и социальную адаптацию. Со своей стороны, иностранный гражданин, рассматривающий работу как временный и случайный заработок, не заинтересован в качественном выполнении обязанностей,

соблюдении корпоративной культуры и тем более в интеграции в местное сообщество;

3) риски социальной напряженности: высокая мобильность и отсутствие постоянного места работы способствуют маргинализации иностранных работников, их концентрации в неформальных, часто криминальных, сообществах и росту социального недоверия;

4) низкая квалификация иностранных работников: высокая трудовая мобильность между различными секторами экономики, не требующими смежных компетенций (например, переход от работы в кулинарии к работе в строительной сфере), препятствует накоплению профессионального опыта, специализации и системному повышению квалификации иностранного работника. Вместо формирования стабильного контингента квалифицированных кадров для приоритетных отраслей, текущая модель способствует депрофессионализации, закрепляя статус работника как временного исполнителя низкоквалифицированных операций. Это приводит к неэффективному использованию трудового потенциала и снижению общего качества выполняемых работ.

В этой связи законопроектом предлагается обязать иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы, на основании патента, осуществлять трудовую деятельность у одного работодателя не менее двенадцати месяцев после въезда на территорию страны для получения возможности в дальнейшем заключить новый трудовой договор с иным работодателем или работать по совместительству.

В случаях истечения срока действия срочного трудового договора, заключенного менее чем на двенадцать месяцев, а также расторжения трудового договора до указанного срока, иностранный гражданин, не имеющий иных законных оснований для пребывания (проживания) в Российской Федерации, будет обязан покинуть страну, его патент не будет подлежать продлению или будет аннулирован в случае досрочного расторжения трудового договора без уважительных причин.

К уважительным причинам расторжения трудового договора относятся:

- ликвидация юридического лица - работодателя или прекращение физическим лицом - работодателем деятельности в качестве индивидуального предпринимателя;
- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;

- невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений;

- нарушение работодателем требований охраны труда, повлекшее возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью иностранного работника.

Если иностранный гражданин в течение 30 дней с момента досрочного расторжения трудового договора по уважительным причинам не заключит новый трудовой договор, то будет обязан покинуть страну, а действие его патента будет прекращено.

Сведения об иностранных гражданах, находящихся в Российской Федерации и не имеющих законных оснований для пребывания в стране, вносятся в реестр контролируемых лиц с последующим применением последствий режима высылки.

Предлагаемый механизм направлен на трансформацию патента из инструмента временного заработка в инструмент целевой, стабильной и контролируемой занятости. Он не отменяет патент как институт, а вводит в него элементы ответственности и долгосрочных обязательств, характерных для цивилизованного рынка труда.

Кроме того, схожая правовая модель организации трудовых отношений с иностранными гражданами уже применяется в миграционном законодательстве. В настоящее время иностранные работники, въезжающие в Российскую Федерацию на основании визы, осуществляют трудовую деятельность непосредственно у того работодателя, который их пригласил и оформил квоту, а по истечении срока трудового договора покидают страну.

Реализация законопроекта приведет к следующим положительным эффектам:

1) для экономики и бизнеса: резкое снижение текучести кадров в критически важных отраслях. Повышение надежности кадрового планирования. Рост производительности труда за счет накопления опыта и квалификации работниками на одном месте;

2) для государства: улучшение эффективности миграционного, налогового и трудового администрирования. Сокращение теневого сектора занятости. Формирование точных данных о реальных потребностях в иностранной рабочей силе для планирования квот;

3) для трудовых мигрантов: формирование среды стабильной, легальной и предсказуемой занятости с гарантированными правами. Снижение рисков эксплуатации недобросовестными посредниками. Создание условий для постепенной социальной и культурной адаптации;

4) для общества: снижение социальной напряженности, связанной с миграцией, за счет снижения маргинализации иностранных граждан и повышения прозрачности их правового и экономического статуса.

Таким образом, предлагаемая инициатива представляет собой сбалансированный подход, который через введение понятных правил стремится

преобразовать стихийную трудовую миграцию в управляемый, цивилизованный и взаимовыгодный процесс, отвечающий долгосрочным интересам Российской Федерации.

Положения законопроекта не противоречат положениям Договора о Евразийском экономическом союзе от 29.05.2014, а также положениям иных международных договоров Российской Федерации.

Принятие законопроекта не окажет негативного влияния на достижение целей государственных программ Российской Федерации.

