

ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫЕ СПЕЦИАЛИСТЫ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ИНОСТРАННЫМ ПЕРСОНАЛОМ

HIGHLY QUALIFIED SPECIALISTS IN THE SYSTEM OF FOREIGN PERSONNEL MANAGEMENT

ПОЛУЧЕНО 10.05.2023 ОДОБРЕНО 19.05.2023 ОПУБЛИКОВАНО 28.08.2023 УДК 005.95/96 DOI 10.12737/2305-7807-2023-12-4-81-85



СТАРОВОЙТОВ А.А.

Студент 4 курса факультета экономики и управления, ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», г. Москва

STAROVOITOV A.A.

4th year Student, Faculty of Economics and Management, Russian State Social University, Moscow



Научный руководитель:

ДУПЛИЙ Е.В.

Канд. ист. наук, доцент кафедры человеческого капитала и управления персоналом, ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет», г. Москва

Scientific Advisor:

DUPLIY E.V.

Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, Russian State Social University, Moscow

Аннотация

Статья посвящена анализу статуса иностранного работника на территории Российской Федерации, трудоустройство которого обусловлено различными сложностями для работодателя: оформлением разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, разрешения на осуществление трудовой деятельности для работника и др. Особое внимание уделяется такой категории иностранных работников, как высококвалифицированные специалисты, привлечение которых значительно упрощено в силу высокой заинтересованности в таких специалистах и их уникальных навыках. Обособленное положение высококвалифицированных специалистов среди других категорий иностранных работников определяется выстраиванием взаимоотношений с работодателем, в которых последний несет повышенную ответственность за иностранного работника и его действия в Российской Федерации, берет на себя дополнительные обязательства. Для определения специфики данной связи и особенностей положения высококвалифицированного специалиста устанавливаются и предлагаются к ознакомлению специфические нормы права, регламентирующие их прием на работу и трудовую деятельность.

Ключевые слова: высококвалифицированный специалист, иностранный работник, трудовая миграция, миграционное законодательство.

Abstract

This article is devoted to the analysis of the status of a foreign worker on the territory of the Russian Federation, whose employment is due to various difficulties for the employer: obtaining a permit to attract foreign labor, a work permit for an employee, etc. Particular attention is paid to such a category of foreign workers as highly qualified specialists, attracting which is greatly simplified due to the high interest in such specialists and their unique skills. The isolated position of highly qualified specialists among other categories of foreign workers is determined by building such relationships with the employer, in which the latter bears increased responsibility for the foreign worker and his actions in the Russian Federation, assumes additional obligations. To determine the specifics of this connection and the peculiarities of the position of a highly qualified specialist, to familiarize themselves with the specific rules of law governing their employment and labor activity.

Keywords: highly qualified specialist, foreign workers, labor migration, migration legislation.

Свобода труда, гарантированная Основным законом страны — Конституцией Российской Федерации, является важной составляющей демократического общества, в котором каждый волен использовать свои знания, умения и навыки по своему усмотрению [1, ст. 37, ч. 1]. Вместе с тем государство, выступая регулятором в различных сферах жизнедеятельности, способно устанавливать квалификационные и иные требования для отдельных трудовых позиций. Особые требования имеются в отношении осуществляющих трудовую деятельность в Российской Федерации временно пребывающих, постоянно или временно проживающих иностранных граждан. Под трудовой деятельностью иностранных граждан понимается осуществление ими деятельности на основании трудового договора и оказание услуг по договорам гражданско-правового характера [4, ст. 2, п. 1, абз. 13].

Управление трудоустройством иностранных граждан в условиях российской действительности сопровождается наличием различного рода трудностей как для работника,

так и для привлекающего его к труду работодателя. Проблема заключается в продолжительном процессе оформления всех необходимых документов, в также бюрократической волоките [9].

Регулирование трудовой деятельности иностранных граждан направлено на сохранение баланса. С одной стороны, государство защищает собственный рынок труда и способствует поддержанию низкого уровня безработицы среди граждан. С другой — учитывает интерес хозяйствующих субъектов в привлечении низкоквалифицированной рабочей силы или, наоборот, высококвалифицированных специалистов с уникальным набором компетенций. В государственном регулировании данной сферы в конечном счете заинтересованы и иностранные граждане, контроль за работодателями которых снижает риски нарушения прав работников.

В целях защиты национального рынка труда государством разработана система регулирования притока иностранной рабочей силы:

1. введены требования по оформлению дополнительных разрешительных документов на осуществление трудовой деятельности;

2. установлены ограничения и квоты на привлечение иностранных работников к деятельности в отдельных хозяйствующих субъектах;

3. установлены запреты на трудоустройство иностранных граждан по определенным законодательством видам деятельности.

Гражданская принадлежность и миграционный статус иностранного гражданина на территории Российской Федерации определяют порядок трудоустройства и требования по получению разрешительных документов.

Специфика трудоустройства иностранных граждан обусловлена наличием международных соглашений, имеющих у Российской Федерации с другими государствами, которые встраиваются в единую систему миграционного законодательства.

По общему правилу, граждане государств, которым для посещения Российской Федерации необходимо наличие визы, могут быть приняты на работу только после длительной процедуры получения разрешения (аккредитации) на привлечение иностранной рабочей силы потенциальным работодателем, оформления им приглашения и разрешения на работу. Трудоустроить таких работников можно в рамках квот, одобряемых МВД России в процессе аккредитации, а также квот на выдачу разрешений на работу, установленных Правительством Российской Федерации.

Граждане государств, с которыми у Российской Федерации установлен безвизовый режим пересечения государственной границы, не требующий оформления рабочей визы, могут быть приняты в штат только при наличии разрешительного документа — патента. Работодатель вправе привлекать таких работников без получения аккредитации, но должен соблюдать ограничения и запреты на привлечение работников с патентами, действующие на федеральном и региональном уровнях.

Среди работников с данным режимом пребывания можно выделить граждан государств — членов Евразийского экономического союза, в который помимо Российской Федерации входят Армения, Беларусь, Казахстан и Кыргызстан. В целях формирования единого рынка товаров, услуг и трудовых ресурсов граждане этих государств освобождены от получения разрешительных документов. Вместе с тем они обязаны проходить процедуру обязательной государственной дактилоскопической регистрации, фотографирования и медицинского освидетельствования. Несоблюдение данного требования влечет уменьшение срока пребывания иностранного гражданина в Российской Федерации [11].

Согласно законодательству Российской Федерации иностранным работником является иностранный гражданин, временно пребывающий в Российской Федерации и осуществляющий в установленном порядке трудовую деятельность [4, ст. 2, п. 1, абз. 14]. Изменение режима пребывания / проживания иностранного гражданина в Российской Федерации упрощает или усложняет процедуру его привлечения, накладывает на привлекающую его организацию новые требования по трудоустройству и оформлению деятельности работника.

Иностранец, получивший разрешение на временное проживание, может быть трудоустроен без разрешительных документов, на него не распространяются квоты по хозяйствующим субъектам. Еще одним важным нюансом привлечения иностранных граждан является требование о проживании и осуществлении трудовой деятельности исключительно в границах субъекта Российской

Федерации, где было получено разрешение на временное проживание.

Постоянно проживающий в Российской Федерации по виду на жительство иностранный гражданин также освобождается от необходимости получать разрешительные документы, оформить трудовые отношения с ним можно в любом регионе России. Квоты и ограничения на их привлечение и труд не распространяются, но продолжает действовать общий запрет на занятие отдельных должностей, недоступных для иностранных граждан.

Существуют отдельные категории иностранных граждан, привлечение которых к трудовой деятельности не соответствует данному логическому подходу, процесс их трудоустройства и трудовой деятельности различается. Среди них можно выделить: студентов очной формы обучения, работников иностранных компаний, осуществляющих гарантийное обслуживание поставленного в Россию оборудования, высококвалифицированных специалистов и др.

Особый интерес представляют высококвалифицированные специалисты, порядок трудоустройства и осуществления трудовой деятельности которых по сравнению с другими категориями упрощен, но также жестко регламентирован.

Высококвалифицированный специалист (далее — ВКС) — это иностранный гражданин, имеющий опыт работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности [4, ст. 13.2, ч. 1]. В законодательстве отсутствуют требования к квалификационному уровню иностранного гражданина, привлекаемого в качестве ВКС, работодатель определяет его самостоятельно, в соответствии с трудовыми задачами, которые ему предстоит решать.

Привлекать иностранных работников в качестве ВКС можно из стран как визового, так и безвизового режима пребывания и осуществления трудовой деятельности, за исключением граждан государств — членов ЕАЭС, постоянно или временно проживающих в Российской Федерации иностранных граждан и отдельных категорий иностранных граждан, обладающих в России особым статусом, например, беженцы. Привлечение данных категорий иностранных граждан будет противоречить международным соглашениям и миграционному законодательству Российской Федерации. Необходимо отметить, что ВКС имеет право оформлять вид на жительство на основании работы в России [4, ст. 8, ч. 2, п. 9]. Данный документ аннулируется после утраты иностранным гражданином статуса высококвалифицированного специалиста [4, ст. 13.2, ч. 11, абз. 2].

Оформление трудовых отношений с ВКС ограничено требованием по получению иностранным гражданином разрешения на работу, которое необходимо получить вне зависимости от страны его гражданской принадлежности и установленного режима пребывания (по визе или без нее). Разрешение на работу ВКС может быть оформлено на срок действия трудового договора, но не может превышать 3 лет, в отличие от других категорий работников с разрешениями, максимальный срок которых составляет 1 год. Данное разрешение оформляет Министерство внутренних дел России. От его получения освобождены ВКС-работники аккредитованных в Российской Федерации представительств иностранных юридических лиц [4, ст. 13, ч. 4, п. 9].

На работников со статусом ВКС в отличие от других категорий работников не распространяется действие квоты на выдачу разрешительных документов. Еще одним послаблением в отношении ВКС является то, что они не учитываются при расчете допустимой доли иностранных работников в различных отраслях экономики хозяйствующих субъектов [4, ст. 13.2, ч. 2].

Законодательством определен перечень хозяйствующих субъектов, имеющих право привлекать ВКС к трудовой деятельности:

- коммерческие (научные, образовательные (за исключением духовных) медицинские и др.) организации;
- аккредитованные в Российской Федерации представительства и филиалы иностранных юридических лиц;
- некоммерческие физкультурно-спортивные организации.

На иностранного гражданина со статусом ВКС действуют ограничения в выборе деятельности, распространяющиеся и на других иностранных граждан, однако в отношении них законодательно выделены дополнительные категории деятельности, к осуществлению которой ВКС привлекать запрещено:

- для занятия проповеднической и иной религиозной деятельностью;
- для торгового обслуживания покупателей в процессе розничной торговли товарами народного потребления, за исключением выполняющих руководство и координацию деятельности позиций.

В отношении работодателя ВКС действуют нормы и ограничения, распространяющиеся и на привлечение других иностранных граждан. Трудоустройство ВКС подразумевает наделение работодателя большим объемом обязанностей [6, ч. 2]. Их неисполнение, как и невыполнение обязательств по трудовому или гражданско-правовому договору, грозит запретом на привлечение иностранных граждан в качестве высококвалифицированных специалистов в течение двух лет [4, ст. 13.2, ч. 26, п. 1].

Важнейшее условие для того, чтобы иностранец трудоустроился в статусе высококвалифицированного специалиста в России, — установление заработной платы не ниже минимального уровня, который регулируется на законодательном уровне. Минимальный уровень заработной платы определяется в соответствии с видом занятости, хозяйственной деятельностью предприятия и его статусом. Большинство частных юридических лиц должны обеспечить ежемесячную оплату труда ВКС на уровне не ниже 167 тысяч рублей. Важно, чтобы совокупная величина его заработной платы за три календарных месяца в течение отчетного квартала составляла трехкратную сумму ежемесячного размера его заработной платы. Это требование продолжает действовать и в случаях, когда трудовая деятельность иностранного гражданина прерывается (в связи с болезнью, пребыванием в отпуске без сохранения заработной платы и другими обстоятельствами). Данная информация проверяется на основании ежеквартальной подачи работодателем уведомления о доходах ВКС в территориальные подразделения МВД России.

В соответствии с законодательством Российской Федерации в отношении иностранных работников со статусом ВКС имеется ряд налоговых послаблений. В частности, налог на доход физического лица ВКС устанавливается в размере 13%. Труд таких работников не облагается дополнительными взносами в Социальный фонд России (СФР) и Федеральный фонд обязательного медицинского страхования (ФФОМС), но требует от работодателя начисления обязательного взноса на травматизм и обеспечения полисом добровольного медицинского страхования.

Трудовой договор с ВКС вступает в силу не ранее даты фактической выдачи ему разрешения на работу [2, ст. 327.3, ч. 3]. Несмотря на особый статус ВКС, в отношении его работодателя сохраняется обязанность по уведомлению МВД Российской Федерации об их трудоустройстве. Необходимо направить данные о работодателе, работнике, его разре-

шении на работу в территориальный орган МВД России по месту фактического выполнения работы в течение 3 рабочих дней с момента заключения трудового договора [8].

За нарушение порядка привлечения ВКС к трудовой деятельности наступает административная ответственность в форме штрафа до 75 тыс. руб. на должностных лиц и 1 млн руб. для юридических лиц [3, ст. 18.15, ч. 5].

Поскольку в отношении заработной платы ВКС установлен минимальный порог, работодатель обязан ежеквартально уведомлять МВД Российской Федерации о выплате заработной платы, ее своевременности и достаточности.

Высококвалифицированные специалисты, по сравнению с другими категориями иностранных работников, обладают большей свободой передвижения. Они освобождаются от постановки на миграционный учет по месту пребывания на срок, не превышающий 90 календарных дней со дня их въезда на территорию Российской Федерации. При передвижении по территории Российской Федерации и при прибытии в новое место пребывания на срок, не превышающий 30 календарных дней, ВКС освобождаются от постановки на учет по новому месту пребывания [5, ст. 20, ч. 4.1].

Одной из особенностей ВКС является действие особых правил по командированию данных работников. Свобода перемещения иностранных работников ограничивается действием разрешительных документов, выданных им МВД на осуществление трудовой деятельности. Работника с патентом командировать без получения нового патента нельзя, а работник с разрешением может быть командирован только в случае наличия его профессии в перечне, определяемом Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

При наличии у ВКС вида на жительство работника можно отправлять в служебные командировки вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого было выдано разрешение на работу.

Если условиями трудового договора определено, что трудовая деятельность осуществляется ВКС в нескольких субъектах Российской Федерации, его разрешение на работу действует в указанных субъектах России.

ВКС вправе осуществлять трудовую деятельность в командировке вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему выдано разрешение на работу, на срок до 30 календарных дней непрерывно ежегодно. Если постоянная работа осуществляется данным иностранным работником в пути или носит разъездной характер, и это определено его трудовым договором, командировка не ограничивается по времени [7, ч. 3].

Помимо истечения срока действия разрешения на работу ВКС документ может быть аннулирован в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации. Наиболее распространенными основаниями являются:

- административное наказание (выдворение, депортация);
- привлечение к административной ответственности за нарушение режима пребывания два и более раза в течение одного года;
- нахождение за пределами Российской Федерации более 6 месяцев [4, ст. 18].

При увольнении ВКС работодатель обязан в 3-дневный срок подать уведомление о расторжении трудового договора и обеспечить выезд иностранного гражданина из Российской Федерации.

Привлекая иностранных квалифицированных специалистов, работодатель закрывает потребность, которая не может быть покрыта посредством трудоустройства местных кадров. ВКС в данной ситуации представляют особый интерес

не только с позиции их квалификации, но и по причине значительных послаблений по их трудоустройству в сравнении с другими категориями иностранных граждан. Вместе с тем обеспечение мер по защите национального рынка труда и обеспечению национальной и общественной безопасности вносит в процесс их трудоустройства определенные сложности.

Запуская процесс привлечения ВКС, работодатель должен учитывать все риски данного процесса. Необходимость установления компетенций иностранного гражданина, уровня его квалификации, который, как правило, подтверждается иностранными документами об образовании, требуют особенно тщательного взаимодействия с потенциальным работником, глубокого анализа его документов. Еще один риск связан с состоянием здоровья будущего работника. Поскольку иностранный работник проходит медицинское освидетельствование исключительно на территории Российской Федерации, его неудовлетворительные результаты в части выявления представляющих опасность для окружающих болезней, наличие ВИЧ-инфекции и выявление факта приема наркотических препаратов заблокируют выдачу разрешения на работу и сделают невозможным его дальнейшее трудоустройство.

Привлекая ВКС, работодатель берет на себя бремя обеспечения иностранного работника медицинской помощью посредством оформления ему полиса добровольного медицинского страхования и других страховых продуктов, направленных на сохранение и поддержание его здоровья. Жилищное обеспечение иностранного гражданина на период его пребывания в Российской Федерации не заканчивается для работодателя предоставлением жилого помещения или компенсацией его оплаты, требует отслеживания местонахождения ВКС, его соответствия миграционному учету и регистрации, систематической проверки актуальности его визы, разрешения на работу и других документов. Отдельной позицией обязательств выступает материальное обеспечение ВКС, которое не может быть ниже установленного МВД России минимума и требует ежеквартального уведомления о его достаточности. Работодателю необходимо оформить банковскую карту ВКС, поскольку наличный расчет с иностранными работниками запрещен. В силу сложности и специфики норм, регламентирующих порядок привлечения иностранных граждан, работодатель должен иметь в штате специалиста по кадрам, способного оформить трудовые отношения и проводить систематическую проверку документов ВКС, актуализировать их. Со стороны организации появляется необходимость по проведению обучающих мероприятий, направленных на повышение квалификации и уровня знаний о процессе трудоустройства и документирования трудовой деятельности иностранных работников, которое будет базироваться на улучшении познаний в сферах трудового и миграционного законодательства Российской Федерации [9].

Такая деятельность направлена на исключение нарушений законодательства Российской Федерации, которые влекут значительные наказания для организации. Вместе с тем специалист по кадрам должен быть в состоянии разъяснить иностранному работнику, в частности ВКС, нормы трудового и миграционного законодательства, которые ему необходимо соблюдать, находясь в Российской Федерации. Данная деятельность будет способствовать более глубокой адаптации иностранных работников, поскольку отношения, возникающие в процессе управления иностранным персоналом, охватывают в том числе и вопросы систематического контроля иностранного работника с целью проверки соблюдения им миграционного законодательства,

ведение которого в случае с ВКС относится к обязанностям работодателя. Необходимость выстраивания эффективной системы обратной связи, при которой организация сможет оперативно реагировать на возникающие у иностранного работника сложности, — важная составляющая работы по предоставлению благоприятных и качественных условий труда, которая находится в поле интересов работодателя. ВКС трудятся, чтобы удовлетворить собственные интересы и потребности, тем самым удовлетворяя и интересы своей организации. Очевидно, что довольный сотрудник — эффективный сотрудник, преданный и лояльный своей компании. В этом смысле управление удовлетворенностью трудом своих сотрудников — одна из задач, которую должна решать система управления персоналом [10].

Трудовые отношения с ВКС не ограничиваются соблюдением формальных процедур, направленных на соблюдение законодательства. Обеспечение комфортного пребывания иностранного работника, обладающего достаточно высокой степенью мобильности, но потенциально не учитывающего специфику его статуса на территории Российской Федерации, будет определять, продлит ли данный иностранный гражданин трудовые отношения в перспективе, какое впечатление от пребывания и работы в Российской Федерации он получит. Важно учитывать, что нарушения миграционного законодательства чреваты не только для организации, которая может получить значительный штраф или лишиться права на привлечение иностранных работников, но и для иностранного гражданина. Несоблюдение законодательства Российской Федерации в части пребывания на территории страны грозит иностранному работнику выдворением и запретом на въезд в Россию, что влечет за собой финансовые, моральные и репутационные издержки.

ЛИТЕРАТУРА

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // СПС КонсультантПлюс. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения 20.04.2023).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СПС КонсультантПлюс. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 10.04.2023).
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ // СПС КонсультантПлюс. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/ (дата обращения 10.04.2023).
4. Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 № 115-ФЗ // СПС КонсультантПлюс. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/ (дата обращения 19.04.2023).
5. Федеральный закон «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» от 18.07.2006 № 109-ФЗ // СПС КонсультантПлюс. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61569/ (дата обращения 19.04.2023).
6. Постановление Правительства РФ от 15.09.2020 № 1428 «О принимаемых приглашающей стороной мерах по обеспечению соблюдения приглашенным иностранным гражданином или лицом без гражданства порядка пребывания (проживания) в Российской Федерации» // СПС КонсультантПлюс. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_362455/ (дата обращения 19.04.2023).

7. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 28.07.2010 № 564н «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)» // СПС КонсультантПлюс. — URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_104249/ (дата обращения 19.04.2023).
8. *Дуплий Е.В., Старовойтов А.А.* Подготовка уведомления о заключении трудового или гражданско-правового договора с иностранным гражданином // Делопроизводство. — 2023. — № 1. — С. 68–75.
9. *Гаспарович Е.О., Дуяр Е.М.* Значение исследования проблематики управления трудоустройством мигрантов на территории Российской Федерации // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. — 2021. — № 1 (52). — С. 57–63
10. *Скрипниченко Л.С.* Управление удовлетворенностью трудом персонала // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России — 2020. — № 5 (50). — С. 33–37
11. *Старовойтов А.А.* Международная трудовая миграция и защита национального рынка труда России // Материалы Международного молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2022». URL: https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2022/data/section_29_25717.htm/ (дата обращения 19.04.2023).

REFERENCES

1. Konstituciya Rossijskoj Federacii (prinyata vsenarodny'm golosovaniem 12.12.1993 s izmeneniyami, odobrenny'mi v xode obshherossijskogo golosovaniya 01.07.2020) [The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on 12.12.1993 with amendments approved during the nationwide vote on 07.01.2020)]. Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (date of access: 20.04.2023).
2. Trudovoj kodeks Rossijskoj Federacii ot 30.12.2001 № 197-FZ [Labor Code of the Russian Federation] No. 197-FZ on 30.12.2001]. Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (date of access: 10.04.2023).
3. Kodeks Rossijskoj Federacii ob administrativny'x pravonarusheniyax ot 30.12.2001 № 195-FZ [Code of the Russian Federation on Administrative Offenses No. 195-FZ on 30.12.2001]. Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34661/ (date of access: 10.04.2023).
4. Federal'ny'j zakon «O pravovom polozhenii inostranny'x grazhdan v Rossijskoj Federacii» ot 25.07.2002 № 115-FZ [Federal Law No. 115-FZ on 25.07.2002 «On the Legal Status of Foreign Citizens in the Russian Federation»]. Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_37868/ (date of access: 19.04.2023).
5. Federal'ny'j zakon «O migracionnom uchete inostranny'x grazhdan i licz bez grazhdanstva v Rossijskoj Federacii» ot 18.07.2006 № 109-FZ [Federal Law No. 109-FZ on 18.07.2006 «On Migration Registration of Foreign Citizens and Stateless Persons in the Russian Federation»]. Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61569/ (date of access: 19.04.2023).
6. Postanovlenie Pravitel'stva RF ot 15.09.2020 № 1428 «O primemaemy'x priglasyayushhej storonoy merax po obespecheniyu soblyudeniya priglashenny'm inostranny'm grazhdaninom ili liczom bez grazhdanstva poryadka preby'vaniya (prozhivaniya) v Rossijskoj Federacii» [Decree of the Government of the Russian Federation No. 1428 on 15.09.2020 «On the measures taken by the inviting party to ensure that the invited foreign citizen or stateless person complies with the procedure for stay (residence) in the Russian Federation»]. Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_362455/ (date of access: 19.04.2023).
7. Prikaz Minzdravsocrazvitiya RF ot 28.07.2010 № 564n «Ob ustanovlenii sluhaev osushhestvleniya trudovoj deyatelnosti inostranny'm grazhdaninom ili liczom bez grazhdanstva, vremenno preby'vayushhimi (prozhivayushhimi) v Rossijskoj Federacii, vne predelov sub`ekta Rossijskoj Federacii, na territorii kotorogo im vy'dano razreshenie na rabotu (razresheno vremennoe prozhivanie)» [Order of the Ministry of Health and Social Development of the Russian Federation № 564n on 28.07.2010 «On establishing cases of labor activity by a foreign citizen or stateless person temporarily staying (living) in the Russian Federation, outside the subject of the Russian Federation, on the territory of which they were issued a work permit (allowed temporary residence)»]. Available at: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_104249/ (date of access: 19.04.2023).
8. *Dupliy E.V., Starovoitov A.A.* Podgotovka uvedomleniya o zaklyuchenii trudovogo ili grazhdansko-pravovogo dogovora s inostranny'm grazhdaninom [Preparation of a notice on the conclusion of an employment or civil law contract with a foreign citizen]. Deloproizvodstvo [Office work]. 2023, I. 11, pp. 68–75.
9. *Gasparovich E.O., Duyar E.M.* Znachenie issledovaniya problematiki upravleniya trudoustrojstvom migrantov na territorii Rossijskoj Federacii [The Significance of Studying the Issues of Managing the Employment of Migrants on the Territory of the Russian Federation]. Upravlenie personalom i intellektual'ny'mi resursami v Rossii [Human resources and intellectual resources management in Russia]. 2021, I. 11 (52), pp. 57–63.
10. *Skipnichenko L.S.* Upravlenie udovletvorennost'yu trudom personala [Personnel Satisfaction Management]. Upravlenie personalom i intellektual'ny'mi resursami v Rossii [Human resources and intellectual resources management in Russia]. 2020, I. 5 (50), pp. 33–37.
11. *Starovoitov A.A.* Mezhdunarodnaya trudovaya migraciya i zashhita nacional'nogo ry'nka truda Rossii [International labor migration and protection of the Russian national labor market]. Materialy` Mezhdunarodnogo molodezhnogo nauchnogo foruma «LOMONOSOV-2022» [Materials of the International Youth Scientific Forum «LOMONOSOV-2022»]. Available at: https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2022/data/section_29_25717.htm/ (date of access: 19.04.2023).