

Научная статья

<https://doi.org/10.29039/2312-7937-2025-4-65-72>

EDN: <https://elibrary.ru/nzwwvja>

СКИВТЕРИСТ АНДРЕЙ АНАТОЛЬЕВИЧ

Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников МВД России
(Московская обл., Россия)
vipk@mvd.ru

АДМИРАЛОВА ИРИНА АЛЕКСАНДРОВНА

доктор юридических наук, доцент
Всероссийский институт повышения квалификации сотрудников МВД России¹
(Московская обл., Россия),
Государственный университет управления²
(Москва, Россия)
irina_adm@mail.ru

К ВОПРОСУ О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ КОНТРОЛЯ СО СТОРОНЫ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ ЗА ИНОСТРАННЫМИ ГРАЖДДАНАМИ, ТРУДЯЩИМИСЯ В РАМКАХ НЕСТАНДАРТНЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ

Аннотация. В статье рассмотрены: проблема контроля за иностранными гражданами; изменения в законодательстве, произошедшие в 2025 году; понятие и реалии нестандартных форм занятости; эффективные методы контроля и мониторинга. Проанализировано взаимодействие с работодателями и роль органов внутренних дел в этом процессе. В заключение авторами предложены рекомендации по улучшению контрольно-надзорной деятельности, направленные на создание более безопасной и справедливой трудовой среды для иностранных граждан.

Ключевые слова: нестандартные формы занятости, иностранные граждане, трудовая миграция, самозанятые, контрольно-надзорная деятельность

Для цитирования: Скивтерист А.А., Адмиралова И.В. К вопросу о совершенствовании контроля со стороны органов внутренних дел за иностранными гражданами, трудящимися в рамках нестандартных форм занятости // Вестник ВИПК МВД России. 2025. № 4 (76). С. 65–72; <https://doi.org/10.29039/2312-7937-2025-4-65-72>.

SKIVTERIST ANDREY A.

Advanced Training Institute of the MIA of Russia
(Moscow region, Russia)

ADMIRALOVA IRINA A.

Doctor of Law, Associate Professor
Advanced Training Institute of the MIA of Russia¹
(Moscow region, Russia),
State University of Management²
(Moscow, Russia)

ON THE ISSUE OF IMPROVING CONTROL
BY THE INTERNAL AFFAIRS BODIES
OVER FOREIGN CITIZENS WORKING
IN NON-STANDARD FORMS OF EMPLOYMENT

Abstract. *The article examines the problem of control over foreign citizens, changes in legislation that occurred in 2025, the concept and realities of non-standard forms of employment, as well as effective methods of control and monitoring. The interaction with employers and the role of internal affairs bodies in this process are also analyzed. In conclusion, recommendations will be proposed to improve control and supervisory activities aimed at creating a safer and fairer work environment for foreign citizens.*

Keywords: *non-standard forms of employment, foreign citizens, labor migration, self-employed, control and supervisory activities*

For citation: *Skivterist A.A., Admiralova I.A. On the issue of improving control by the internal affairs bodies over foreign citizens working in non-standard forms of employment // Vestnik Advanced Training Institute of the MIA of Russia. 2025. № 4(76). P. 65–72; <https://doi.org/10.29039/2312-7937-2025-4-65-72>.*

В условиях глобализации и увеличения миграционных потоков вопрос контроля за иностранными гражданами, работающими в нестандартных формах занятости, становится все более актуальным. В последние годы Россия столкнулась с необходимостью адаптации своего законодательства к новым реалиям трудовой миграции, что связано с изменениями в экономической ситуации, потребностями рынка труда и требованиями международного сообщества.

Актуальность контроля за иностранными гражданами, работающими в нестандартных формах занятости, углубляется с введением новых требований и ограничений, установленных законодательством 2025 года. Эти изменения непосредственно влияют на рабочие процедуры и практики, внедряя жесткие механизмы соблюдения требований к трудоустройству и регистрации иностранных граждан. В частности, новые подходы к контролю требуют от органов внутренних дел разработки адаптированных к культуре и специфике работы мигрантов механизмов, учитывающих разнообразные формы занятости, такие как работа через интернет-платформы и временные контракты.

Сложности возникают в связи с тем, что нестандартные формы занятости часто обходят традиционные рамки надзора, создавая пробелы в учете и контроле миграционной деятельности. Учитывая, что около 40% иностранных работников задействованы именно в таких секторах, до сих пор остаются неразрешенными вопросы о том, как эффективно регистрировать, контролировать и защищать права трудящихся ми-

грантов, работающих вне стандартных условий¹. Именно по этой причине важно пересмотреть существующие методы контроля и адаптировать их к новым реалиям.

Новые регуляции, касающиеся биометрической регистрации и обязательных контролей, предписывают более детальную проработку механики взаимодействия с работодателями, так как важно обеспечить их осведомленность и ответственность за соблюдение новых норм². Важно понимать, что на работодателей возлагается не только ответственность за надлежащее трудоустройство иностранных граждан, но и за полный процесс регистрации и учета их работы.

Нестандартные формы занятости представляют собой важный элемент современного рынка труда, особенно среди иностранных граждан. Согласно исследованиям, основными факторами, способствующими росту нестандартных форм занятости среди мигрантов, являются высокая степень гибкости рабочего времени, возможность получать доход, не привязываясь к конкретному работодателю, а также минимальные требования к формальной правовой регистрации трудовой деятельности. Например, платформа для такси позволяет мигрантам работать по гибкому графику и самостоятельно определять количество часов, что особенно привлекательно для тех, кто не может взять постоянную работу [1].

¹ Трудоустройство мигрантов в 2025 году: ограничения, депортация, учет в 1С: [сайт]. URL: <https://www.glavbukh.ru/art/391176-novye-pravila-nayma-i-raboty-s-migrantami-v-2025-godu-ogranicheniya-departatsiya-uchet-v-1s>.

² Новые миграционные правила 2025: что обязательно должен знать бизнес: [сайт]. URL: <https://www.klerk.ru/blogs/qugo/657822/>.

Что касается универсальных, по крайней мере для российского рынка труда, характеристик занятости, относящихся к ее оформлению, режиму труда работника и форме его найма, то на их основе выделим следующие основные виды нестандартной занятости:

- непостоянная занятость – выполнение работ в течение определенного срока или определенного объема (сезонные, проектные работы, разовая и случайная занятость);
- неполная занятость – выполнение работы менее стандартной нормы рабочего времени;
- сверхзанятость – выполнение работы свыше стандартной нормы рабочего времени;
- вторичная занятость (множественная) – наличие дополнительного места работы, помимо основного;
- самозанятость (занятость не по найму) – ее активно используют работодатели, члены производственных кооперативов, лица, занятые индивидуальным предпринимательством;
- неформальная занятость – в основном применяется для выполнения работ на основе устных договоренностей (ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации);
- занятость в личном приусадебном хозяйстве (ЛПХ) – производство товаров в домашних условиях для собственного потребления или для продажи;
- деятельность частных агентств занятости.

Незадекларированная работа, которая чаще всего встречается как раз у иностранных лиц и лиц без гражданства с нестандартной формой занятости, при отсутствии надлежащего контроля может помешать Российской Федерации достичь своих целей по созданию большего числа высококачественных рабочих мест и обеспечению устойчивого экономического роста. Незадекларированная работа создает недобросовестную конкуренцию, снижая зарплаты и лишая работников социальных гарантий трудовой деятельности, что приводит к нарушению их прав. В этой ситуации важен переход от неформальной к формальной занятости как условия для обеспечения достойной работы. Незадекларированную работу можно рассматривать как часть более широкой неформальной экономики, характеризующейся деятельностью, не охваченной или недостаточно охваченной официальными соглашениями.

Незадекларированная работа – сложное явление, имеющее множество признаков и

причин. Любая попытка противостоять этой модели занятости требует столь же сложного и сбалансированного подхода между превентивными мерами и правоохранительными мерами. В целом незадекларированная работа в России, выполняемая иностранными гражданами и лицами без гражданства, по-прежнему по своей сути трудно поддается измерению. Следовательно, теневой рынок труда иностранных граждан и его составляющие, такие как теневые доходы, неформальная занятость, незаконная миграция, оказывают прямое влияние на состояние экономической безопасности Российской Федерации.

С учетом указанных обстоятельств представляется актуальным изучение роли и места МВД России и его территориальных органов в обеспечении экономической безопасности через призму противодействия неформальной занятости иностранных граждан [2, с. 152].

В настоящее время законодательство Российской Федерации позволяет выплачивать доход иностранным гражданам как находящимся на территории Российской Федерации, так и за ее пределами.

При этом категории правоотношений, за которые иностранные граждане получают доход, варьируются, начиная от выплат в адрес плательщиков налога на профессиональный доход (самозанятых), заканчивая выплатами в значительном объеме в адрес нерезидентов за рекламные, трудовые и представительские функции.

Данные обстоятельства порождают различные подходы к организации контрольной работы и требуют распределения иностранных граждан (резидентов) на категории:

1. *Плательщики налога на профессиональный доход (самозанятые лица), не имеющие гражданства Российской Федерации.*

В соответствии с законодательством осуществить регистрацию в качестве плательщика налога на профессиональный доход могут граждане Российской Федерации и стран, входящих в ЕАЭС (Киргизия, Казахстан, Беларусь, Армения), а также Украины.

Выгода для иностранного гражданина, осуществляющего трудовую деятельность и являющегося самозанятым, с учетом размера налога – 4 % (с дохода от сделок с физическими лицами) и 6% (с дохода от сделок с юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями) вместо «подоходного» налога в размере 13 %, налицо.

При этом еще более в выгодных условиях при привлечении самозанятого иностранного гражданина находится его работодатель, так как позволяет существенным образом минимизировать расходы на работников.

Так, у работодателя в отношении облагаемого дохода, выплаченного самозанятому, не возникает обязанностей налогового агента и, как следствие, нет необходимости уплачивать «подходный» налог с таких доходов и представлять расчет 6-НДФЛ.

Кроме того, выплаты самозанятому не надо облагать страховыми взносами и отражать в отчетности по страховым взносам. Основной единый тариф взносов – 30%, взносов на травматизм – до 8,5 % в зависимости от класса профессионального риска организации. Экономия на привлечении самозанятых иностранных граждан достигает 45 % фонда оплаты труда. При этом работодателю не требуется соблюдать в отношении указанных лиц гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе связанные с несчастными случаями, профессиональными заболеваниями¹, а также временной нетрудоспособностью².

Таким образом, мигранты, работающие в качестве самозанятых, представляют для привлекающих их работодателей самую дешевую и бесправную рабочую силу, что является огромным стимулом к найму таких рабочих.

Вместе с тем иностранный работник изначально является наиболее слабой стороной трудовых отношений, а в случае наступления несчастного случая или временной нетрудоспособности ложится грузом на социальную инфраструктуру и без того испытывающую серьезные сложности.

Учитывая специфику сферы занятости плательщиков налога на профессиональный доход, источником их дохода могут являться:

- агрегатор товаров/услуг, выступающий в качестве «агента», аккумулирующего денежные средства получателей товаров (работ, услуг);

¹ При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 Трудового кодекса Российской Федерации).

² При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 184 Трудового кодекса Российской Федерации).

- неограниченный круг физических лиц;
- неограниченный круг юридических лиц и индивидуальных предпринимателей.

Главной проблемой для указанной категории лиц является использование данного режима налогообложения для сокрытия трудовых отношений. В идеале самозанятое лицо оказывает разовые услуги и не связано определенными сложившейся практикой условиями трудовых отношений. В упрощенном виде его деятельность представляет собой заключение множества разовых сделок с различными лицами, которые не имеют возможности влиять на процесс предоставления услуг.

При этом зачастую такие лица выполняют трудовые функции с четким графиком, требованиями, подчинением общему руководству и субординации. Соответственно, их деятельность по своей сути приближена к работе по трудовому договору, который формально закрыт документами об исполнении разовых услуг.

Контроль за деятельностью самозанятых лиц осуществляется налоговыми органами на основании автоматизированных алгоритмов, где ключевыми сведениями является контроль за источниками и периодичностью выплат. Такой контроль позволяет выявить случаи подмены трудовых отношений, но не позволяет контролировать порядок расходования денежных средств и их перемещение через государственную границу на родину самозанятого.

2. Иностранцы граждане, осуществляющие трудовую деятельность за пределами Российской Федерации.

Как правило, к данной категории граждан относятся «релоканты» и работники IT-индустрии, пользующиеся преимуществом применения льготных ставок подоходных налогов в стране пребывания, а также условий соглашений об избежании двойного налогообложения.

Источником выплат в адрес указанной категории граждан являются российские организации на основании договоров гражданско-правового характера, а местом проведения работ – территория иностранного государства. Основным риском в таком случае выступает подмена трудовых отношений разовыми сделками в форме гражданско-правовых договоров.

3. Иностранцы граждане, осуществляющие трудовую деятельность на территории Российской Федерации.

К указанной категории относятся лица, осуществляющие трудовую и иную деятельность, которая не может являться объектом обложения налогом на профессио-

нальный доход либо превышает лимит доступных доходов.

Основным риском при этом является скрытая оплата труда и оформление неформальных трудовых отношений.

Отдельно необходимо остановиться на проблематике, связанной с деятельностью частных агентств занятости.

Согласно ст. 341¹ Трудового кодекса Российской Федерации частное агентство занятости (далее – направляющая сторона) в целях осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) имеет право направлять временно своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (далее – принимающая сторона), для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического лица или юридического лица.

При этом согласно ст. 341¹⁻⁴ ТК РФ при направлении работника для выполнения работы у принимающей стороны по договору о предоставлении труда работников (персонала) трудовые отношения между этим работником и направляющей стороной не прекращаются, а трудовые отношения между этим работником и принимающей стороной не возникают.

Согласно п. 2 ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» работодателем является физическое или юридическое лицо, получившее в установленном порядке разрешение на привлечение и использование иностранных работников и использующее труд иностранных работников на основании заключенных с ними трудовых договоров.

Таким образом, частному агентству занятости в целях предоставления труда иностранных работников по договору о предоставлении труда работников (персонала) иной организации надлежит получить разрешение на привлечение и использование иностранных работников.

В свою очередь, иностранному гражданину, прибывшему в порядке, требующем получения визы, в целях осуществления трудовой деятельности в Российской Федерации, в том числе в частном агентстве занятости, необходимо получить разрешение на работу.

Разрешения на работу иностранным гражданам оформляются и выдаются в пределах ежегодно устанавливаемой Правительством Российской Федерации квоты.

В соответствии с п. 3 Правил определения органами государственной власти субъекта Российской Федерации потребности в привлечении иностранных работников, утвержденных приказом Минтруда России от 23.01.2014 № 27н, потребность определяется на основании заявок работодателей, заказчиков работ (услуг) о потребности в привлечении иностранных работников для замещения вакантных и создаваемых рабочих мест либо выполнения работ (оказания услуг)¹.

Согласно п. 2 ст. 18 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» приглашение на въезд в Российскую Федерацию иностранного работника в целях осуществления трудовой деятельности выдается МВД России или его территориальным органом по ходатайству о выдаче приглашения, поданному работодателем или заказчиком работ (услуг).

Таким образом, приглашающей стороной, предоставляющей иностранному гражданину гарантии материального, медицинского и жилищного обеспечения на период его пребывания в Российской Федерации, является частное агентство занятости.

С учетом того, что принимающая сторона, к которой направляются иностранные работники по договору о предоставлении труда работников (персонала), не является работодателем по отношению к иностранному гражданину, необходимость оформления разрешений на привлечение и использование иностранных работников отсутствует.

Соответственно, принимающая сторона, так называемый «конечный бенефициар», не несет никакой ответственности за приглашенных иностранных работников, которые фактически осуществляют трудовую деятельность у нее, а не у частного агентства занятости, что в целом снижает эффективность контрольно-надзорной деятельности со стороны органов внутренних дел, а также существенно повышает риски, связанные с возможностью использования вышеизложенного алгоритма посреднического трудоустройства иностранных граждан для организации каналов незаконной миграции и, как следствие, ухода иностранных граждан в теневой сектор экономики.

Учитывая исходные данные, разумным решением проблем занятости иностранных

¹ Об утверждении Правил определения органами государственной власти субъекта Российской Федерации потребности в привлечении иностранных работников: приказ Минтруда России от 23.01.2014 № 27н. URL: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=448223>.

граждан, скрытой оплаты труда и подмены трудовых отношений будет являться принятие следующих мер:

1. Введение института платежных агентов, ответственных за получение денежных средств от источников выплат – российских организаций и физических лиц, аккумулирующих подтверждающие документы и осуществляющих выявление зон риска в автоматизированном режиме.

Денежные средства, принимаемые платежными агентами, могут направляться плательщиками только в адрес заранее определенных лиц (иностранных граждан), с которыми у платежных агентов или оператора по приему платежей заключен договор.

Кредитные организации не вправе выступать операторами по приему платежей, а также заключать договоры об осуществлении деятельности по приему платежей физических лиц с поставщиками или операторами по приему платежей (п. 21 ст. 4 Федерального закона от 03.06.2009 № 103-ФЗ «О деятельности по приему платежей физических лиц, осуществляемой платежными агентами»).

Положения закона, регулирующего деятельность платежных агентов, в настоящий период распространяются исключительно на отношения, связанные с приемом платежей от физических лиц в адрес поставщиков, и не применяются к отношениям по проведению расчетов при реализации товаров (выполнении работ, оказании услуг) с физическими лицами, кроме расчетов, связанных с взиманием с плательщика комиссии платежному агенту.

Соответственно, предлагаемая модель подразумевает создание дополнительного буфера, задачей которого будет оказание посреднических услуг по переводу денежных средств.

Выплата дохода в отношении анализируемой категории лиц сможет осуществляться на специальный (корреспондентский) счет, после чего реальный путь денежных средств (на счет в банке Российской Федерации/за границу) может проследиваться органами внутренних дел.

В случае перечисления денежных средств с корреспондентского счета на заграничный счет могут вводиться комиссии и обременения по аналогии, например, с разовым платежом при выплате действительной стоимости доли резидента недружественного иностранного государства при продаже бизнеса (т.н. налог на выход из бизнеса в Российской Федерации) и т.д.

Кроме того, такие меры позволят выявлять реальные суммы доходов иностран-

ных граждан, подлежащие налогообложению, и ограничат возможность формального применения налога на профессиональный доход.

В правовом поле деятельность операторов по приему платежей (платежных агентов) войдет в периметр регулирования и надзора Банка России: для того, чтобы стать оператором по приему платежей, юридическое лицо будет обязано направить заявление в Банк России по установленной форме для внесения сведений о нем в соответствующий реестр, а также соответствовать ряду требований, предъявляемых к его корпоративной структуре и органам управления. Форма заявления и порядок его подачи для включения в обозначенный выше реестр должны быть определены Банком России в ближайшее время.

Для операторов по приему платежей создается саморегулируемая организация. Платежный агент обязан вступить в саморегулируемую организацию в течение 90 дней после внесения сведений о нем Банком России в реестр. Предполагается, что такая организация будет контролировать деятельность своих членов. Также контроль за деятельностью операторов по приему платежей будет осуществлять Банк России.

В рамках деятельности по надзору Банк России будет контролировать соблюдение платежными агентами как требований Закона № 103-ФЗ, так и нормативных актов Банка России, изданных в рамках его полномочий.

2. Создание эффективной системы добровольного страхования рисков, связанных с ухудшением у иностранного работника состояния здоровья в результате несчастного случая, заболевания, травмы, отравления, повлекшие утрату трудоспособности, а также их медицинского страхования.

Создание такой системы обеспечит гарантии оказания иностранным гражданам медицинской помощи, повысит их социальную защищенность, а также приведет к значительной экономии бюджетных средств.

Кроме того, создание указанной системы позволит предотвратить распространение инфекционных заболеваний, а также выведет из теневого оборота финансовые средства, которые уплачиваются мигрантами, минуя установленный порядок оплаты медицинских услуг. При этом регулирование стоимости соответствующих договоров страхования предлагается осуществлять

посредством установления перечня страховых случаев.

3. Внесение изменений в законодательство о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации, прямо предусматривающих запрет на осуществление трудовой деятельности в случае попадания иностранца в реестр контролируемых лиц.

С 5 февраля 2025 г. введен миграционный режим высылки – алгоритм, применяемый на основании Федерального закона от 08.08.2024 № 260-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», в отношении иностранных граждан, находящихся в Российской Федерации и не имеющих законных оснований для пребывания (проживания) в Российской Федерации.

Все иностранные граждане, которые пребывают на территории Российской Федерации незаконно, вне зависимости от их гражданской принадлежности, подлежат включению в реестр контролируемых лиц до их выдворения (депортации или самостоятельного выезда) из Российской Федерации либо до урегулирования правового положения на территории страны.

Суть указанного режима заключается в ограничении возможности реализации незаконно находящимся в Российской Федерации иностранным гражданам отдельных прав и свобод, а также существенном расширении применяемых к ним мер государственного контроля.

В частности, в отношении иностранного гражданина, включенного в реестр контролируемых лиц, в качестве таких ограничений предусматриваются следующие запреты:

изменение места жительства или места пребывания в Российской Федерации без разрешения органа внутренних дел;

выезд за пределы территории субъекта Российской Федерации, муниципального образования, в котором контролируемое лицо проживает (пребывает);

приобретение недвижимого имущества, транспортных средств и самоходных машин, регистрация в государственных органах данного имущества;

ограничение на пользование правом на управление транспортными средствами; заключение брака;

учреждение юридического лица, регистрация в качестве индивидуального предпринимателя;

открытие банковского счета и осуществление иных банковских операций, за исключением переводов денежных средств в целях уплаты обязательных платежей,

установленных законодательством Российской Федерации, а также переводов денежных средств на счет контролируемого лица и выдачи наличных денежных средств контролируемому лицу в сумме не более 30 тыс. руб. в месяц.

Также Федеральным законом № 260-ФЗ предусматриваются ограничение на пользование иностранным гражданином правом на управление транспортными средствами и отказ в допуске к сдаче экзаменов на право управления транспортными средствами, в выдаче (замене, обмене) российского национального или международного водительского удостоверения.

Кроме того, на контролируемое лицо возлагаются обязанности по явке в установленный срок в территориальные органы МВД России в случае вручения (направления) ему предписания о явке, а также по своевременному исполнению требований, соблюдению запретов и ограничений, установленных в соответствии с Федеральным законом № 260-ФЗ.

В случае неоднократного (два и более раза) неисполнения контролируемым лицом установленных ограничений и запретов, в отношении контролируемого лица принимаются решения о депортации и о помещении в специальное учреждение территориального органа МВД России.

Информация о наличии (об отсутствии) сведений об иностранном гражданине в реестре размещается на официальном сайте МВД России в сети Интернет и предоставляется без взимания платы, в связи с чем является актуальным обязать работодателя осуществлять самостоятельные проверки привлекаемых иностранцев на предмет нахождения в реестре.

В заключение статьи следует подчеркнуть, что контроль за иностранными гражданами, работающими в нестандартных формах занятости, представляет собой многогранную и актуальную проблему, требующую комплексного подхода. В условиях глобализации и увеличения миграционных потоков, особенно в России, где трудовая миграция играет значительную роль в экономике, необходимо учитывать не только законодательные изменения, но и реальные условия, в которых трудятся мигранты. В 2025 году введенные новые правила, касающиеся трудоустройства мигрантов, стали важным шагом к упорядочению этого процесса, однако они также выявили ряд проблем, требующих решения.

Одной из ключевых задач, стоящих перед органами внутренних дел и другими государственными структурами, является

разработка эффективных методов контроля и мониторинга за иностранными гражданами. Нестандартные формы занятости, такие как временные контракты, работа по совместительству и самозанятость, создают дополнительные сложности в вопросах учета и контроля. Важно, чтобы контрольные механизмы были адаптированы к современным условиям и учитывали специфику работы мигрантов, что позволит не только повысить уровень соблюдения законодательства, но и защитить права самих работников.

Взаимодействие публичной власти с работодателями также играет важную роль в создании безопасной и надежной трудовой среды. Работодатели должны быть вовлечены в процесс контроля, что позволит не только улучшить соблюдение трудовых прав мигрантов, но и снизить риски для бизнеса. Важно, чтобы государственные органы предоставляли работодателям четкие рекомендации и поддержку, а также проводили разъяснительную работу о новых правилах и их значении.

Рекомендации по улучшению контрольно-надзорной деятельности, указанные в статье, направлены на создание более

эффективной системы мониторинга, которая будет учитывать как интересы государства, так и права иностранных граждан. Это включает в себя внедрение современных технологий для учета и контроля, а также развитие программ обучения для сотрудников органов внутренних дел, чтобы они могли более эффективно взаимодействовать с мигрантами и работодателями.

Таким образом, контроль за иностранными гражданами в нестандартных формах занятости требует постоянного совершенствования и адаптации к меняющимся условиям. Необходимо учитывать как законодательные изменения, так и реальные потребности рынка труда, чтобы создать условия для безопасной и справедливой трудовой деятельности для всех участников. Важно, чтобы все заинтересованные стороны – государственные органы, работодатели и сами мигранты – работали в едином направлении, что позволит достичь устойчивого и гармоничного развития трудовой миграции в России. В конечном итоге успешное решение данной проблемы будет способствовать не только улучшению контроля, но и созданию более справедливой и безопасной трудовой среды для всех.

Список источников

1. Орлова Н.А. Нестандартные формы занятости как фактор изменения человеческого капитала: анализ неквалифицированной трудовой миграции в Россию // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2017. № 1 (137). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nestandartnye-formy-zanyatosti-kak-faktor-izmeneniya-chelovecheskogo-kapitala-analiz-nekvalifitsirovannoy-trudovoy-migratsii-v> (дата обращения: 18.12.2024).
2. Дутов П.О., Ермакова М.В. Роль МВД России и его территориальных органов в обеспечении экономической безопасности Российской Федерации в контексте противодействия неформальной занятости иностранных граждан // Вестник ВИПК МВД России. 2025. № 1 (73).

Информация об авторах:

Скивтерист Андрей Анатольевич,
начальник;
Адмиралова Ирина Александровна,
профессор кафедры подготовки сотрудников
полиции по охране общественного порядка
и подразделений по вопросам миграции
центра подготовки сотрудников полиции
для подразделений по охране общественного
порядка¹, профессор кафедры частного права²

About the authors:

Skivterist Andrey A.,
chief;
Admiralova Irina A., Professor of Chair
of migration service staff training of the police
training center for public order protection¹,
Professor of the Department of private law²

Сведения о вкладе каждого автора

Вклад авторов: все авторы сделали эквивалентный вклад в подготовку публикации.

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Contribution of the authors: the authors contributed equally to this article.

The authors declare no conflicts of interests.

Статья поступила в редакцию 25.11.2025