

Аналитический материал
к заседанию Рабочей группы Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам национальностей в сфере нормативно - правового регулирования социально – культурной адаптации и интеграции мигрантов, беженцев и вынужденных переселенцев, находящихся на территории Российской Федерации.

Возможные пути и формы массового целевого отбора и подготовки востребованных иностранных работников, их организованного привлечения и сопровождения в целях эффективного удовлетворения запросов работодателей, потребностей российского рынка труда и комплексной адаптации трудовых мигрантов.

(Обоснование востребованности саморегулирования в сфере услуг по содействию в трудоустройстве иностранных граждан в России. Структура, функции, полномочия саморегулируемой организации, взаимодействие с государственными структурами.)

Подготовлено членами и экспертами Рабочей группы Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам национальностей в сфере нормативно - правового регулирования социально – культурной адаптации и интеграции мигрантов, беженцев и вынужденных переселенцев, находящихся на территории Российской Федерации, с участием представителей бизнеса и экспертного сообщества.

1. Оценки текущего состояния процессов трудовой миграции, факторы и тенденции развития.

Текущее состояние процессов привлечения иностранных работников в Российскую Федерацию рассмотрел в своем выступлении на VII Санкт-Петербургском международном форуме труда 15 марта т.г. руководитель Федеральной службы по труду и занятости Михаил Иванов: «Порядка 40% трудовых мигрантов работают в России нелегально. При этом существует масса посредников — что в странах исхода, что в странах приема. Наши узбекские коллеги называют таких посредников «чёрный бригадир». Само название чётко определяет правовую модель».

Председатель СПЧ Валерия Фадеева в своем выступлении на ПМЭФ 2023 года отметила: «Для мигрантов создана мощнейшая теневая рекрутинговая система. Он живет еще у себя в кишлаке, но уже знает, к кому обратиться, где ему помогут зарегистрироваться в «резиновой квартире», где дадут работу и кому за это заплатить. Обороты этой теневой системы — десятки миллиардов рублей».

В начале текущего года компания Headhunter провела исследование в области найма отечественными работодателями иностранной рабочей силы. Согласно результатам, 16% работодателей принимают на работу мигрантов.

По данным налоговой службы на начало текущего года (на 01.01.2023) зарегистрировано 3 197 542 российских юридических лиц. Из них большая часть - 2 609 108 являются коммерческими организациями.

Даже, если ограничиться только коммерческими структурами, иностранных работников в России привлекают не менее 400 000 организаций.

Исследование показывает, что из них:

- ✓ примерно 3/4 таких организаций трудоустраивают менее 10 иностранцев в месяц;
- ✓ 13% готовы принимать на работу до 20 мигрантов в месяц;
- ✓ 9% готовы принимать более 20 мигрантов в месяц.

Это показатель того, что основная часть трудовых мигрантов концентрируется в малом и среднем бизнесе, который чаще всего не способен самостоятельно организовать процессы подбора, привлечения и юридического сопровождения работающих иностранных сотрудников.

Около 10% иностранных трудовых ресурсов привлекаются в крупный бизнес. Это, как правило, квалифицированные работники, которые достаточно адаптировались к российскому обществу и закрепились на российском рынке труда.

Миграционную повестку формируют оставшиеся 90% трудовых мигрантов, значительная часть которых взаимосвязана с «теневой рекрутинговой системой».

Попробуем дать качественные оценки текущему состоянию процессов трудовой миграции, обозначить некоторые факторы состояния и тенденции развития.

В условиях текущего низкого показателя уровня безработицы российских граждан и тенденций к снижению притока иностранных трудовых ресурсов, что порождает определенный дефицит иностранных работников, у них формируются неоправданные требования к уровню зарплаты, бытовым условиям и трудовой деятельности.

Соответственно, у посредников, которые действуют на рынке труда, формируются завышенные цены за услуги по подбору и привлечению таких работников (в отдельных случаях они доходят до 30-40 тысяч рублей за одного трудового мигранта без особой квалификации).

Таким образом, существующая система рекрутинга монопольно устанавливает свои условия без гарантии качества услуг.

В условиях возрастающего дефицита иностранных работников трудовые мигранты снижают требования к своей квалификации, адаптации и соответствию требованиям законодательства – «все равно без нас не обойдутся».

Невозможность на базе действующего законодательства закрепить привлеченных трудовых мигрантов за работодателями-заказчиками и стабилизировать трудовые отношения приводит к потере доверия работодателей к организованной трудовой миграции и стимулирует их обращение к теневой инфраструктуре рекрутинга. *Указанные процессы способствуют развитию теневых отношений на рынке труда.*

Определенным показателем этих процессов является обращение бизнес-омбудсмена Бориса Титова к президенту Владимиру Путину с предложением упростить механизм трудовой миграции и снизить ответственность работодателей за соблюдение действующего законодательства в сфере миграции.

Другой негативной тенденцией является ухудшение структуры потока трудовой миграции. *Возрастные трудовые мигранты с хорошим знанием русского языка, адаптированные к жизни в России, имеющие опыт работы и квалификацию, выбывают по возрасту из процессов трудовой миграции.* Их замещают вчерашние школьники, которые не знают русского языка, не имеют опыта работы и навыков адаптации к жизни в России. Концентрируясь в российских мегаполисах, молодые трудовые мигранты наблюдают успешную жизнь их российских сверстников и стремятся к быстрым заработкам, что возможно только в теневых трудовых и иных

отношениях. Они особенно остро реагируют на доминирующий в последнее время в СМИ негативный образ трудового мигранта, что нередко приводит не к желанию исправить недостатки, а порождает агрессию.

Росту правонарушений в сфере трудовой миграции способствовал и передел рынков труда иностранных работников, возвратившихся в Россию после пандемии. Многие рабочие места, где годами работали определенные группы трудовых мигрантов, оказались заняты другими.

Не способствует развитию организованной востребованной трудовой миграции и ситуация в государствах выезда: все более явно формируются тенденции к диверсификации страновых потоков из государств-доноров.

Так, в Узбекистане активно идет работа по поиску новых направлений экспорта трудовых ресурсов. *Заключено более 100 соглашений с работодателями из государств Европы, Северной Америки, Ближнего Востока. Только по договорам с ФРГ и Японией в 2023 гг. планируется направить туда около 50 тысяч работников.* Среди наиболее перспективных направлений трудовой миграции рассматриваются *Казахстан, США, Южная Корея, Турция.* Понятно, что в текущих условиях большая часть указанных государств будет активно содействовать в переориентации потоков трудовых мигрантов с российского направления.

Экспертное сообщество отмечает, что в целом процессы диверсификации пока не ведут к серьезным альтернативам существующим каналам использования в странах-донорах избыточных трудовых ресурсов. Но их негативным фактором является отток в новые государства приема наиболее квалифицированной и опытной части иностранных работников. Кроме того, *молодые трудовые мигранты все чаще рассматривают Россию как промежуточную/транзитную территорию,* что не способствует их комплексной адаптации к работе и пребыванию в России.

Эти и иные негативные факторы и тенденции развития процессов трудовой миграции осложняют задачу формирования инфраструктуры подбора и привлечения востребованных иностранных работников.

В условиях отсутствия ясного понимания краткосрочных и среднесрочных потребностей российского рынка труда, структуры и динамики миграционных потоков из основных государств-доноров, наличия сложной структуры российского рынка потребителей иностранных трудовых ресурсов с доминированием теневого рекрутинга стоит задача формирования инфраструктуры массового процесса целевого отбора и подготовки востребованных иностранных работников, их организованного привлечения и сопровождения в целях эффективного удовлетворения запросов работодателей, потребностей российского рынка труда и комплексной адаптации трудовых мигрантов при сохранении и развитии механизмов контроля.

Пути и формы эффективного массового целевого и организованного отбора и привлечения востребованных иностранных трудовых ресурсов должны базироваться на анализе потребностей Российской Федерации в иностранной рабочей силе. *Плановое управление и контроль качества массового подбора и привлечения, а также закрепление социальной ответственности бизнеса* в этих процессах возможны только при наличии краткосрочных и среднесрочных прогнозов в разрезе видов экономической деятельности и основных государств выезда трудовых мигрантов.

Не менее важны анализ динамики миграционных потоков из конкретных стран для комплексного прогноза потребностей российского рынка труда в иностранной рабочей силе и совершенствования планирования при привлечении трудовых мигрантов востребованного профессионально-квалификационного профиля.

Необходимо также понимание структуры сообщества потребителей иностранных трудовых ресурсов, особенности текущего доступа основных групп потребителей к таким кадровым ресурсам. В этой связи необходим анализ механизмов и инфраструктуры в сфере подбора и привлечения иностранных работников.

2. Анализ действующих механизмов массового привлечения иностранных трудовых ресурсов.

Рассмотрим действующие механизмы массового привлечения ИРС [1] и их реализацию на практике.

1) Механизм привлечения и использования иностранных граждан, прибывающих в Российскую Федерацию в порядке, требующем получения визы в рамках института квотирования, предполагает *определение потребности в привлечении и использовании иностранных работников и оценку востребованного количества иностранных работников по приоритетным профессионально-квалификационным группам.*

При подготовке предложений по определению потребности в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников и утверждению квот используются те же принципы, что заложены в механизмы организованного набора – обработка заявок работодателей о

[1] Не рассматриваются механизмы привлечения иностранных граждан в порядке пунктов 4.8, 4.9-1, 4.12, 4.13 статьи 13 и статей 13.2, 13.5, 13.6, пункта 4 статьи 18.1 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», поскольку они не имеют массового характера (количество работников в целом по стране исчисляется тысячами). При их реализации используются те же принципы, что заложены в механизмы организованного набора – работодатель привлекает конкретных лиц под конкретные проекты. Процедура привлечения начинается в стране исхода иностранных граждан.

потребности в привлечении иностранных работников для замещения вакантных и создаваемых рабочих мест либо выполнения работ (оказания услуг).

Форма заявки включает позиции, которые используются при размещении работодателями, участвующими в организованном наборе граждан Республик Таджикистан и Узбекистан в рамках межправсоглашений, информации о наличии свободных рабочих мест и вакантных должностей в Общероссийской базе вакансий «Работа в России». Расходы на оформление документов ИРС несёт работодатель.

Преимущества:

- привлечение лица, кандидатура которого была согласована заранее;
- возможность допуска иностранных граждан к работе сразу же после их въезда в Россию и передачи им работодателем разрешений на работу;
- отсутствие возможности перехода работника к другому работодателю;
- долгосрочные отношения;
- отсутствие теневой занятости.

Проблемы в реализации:

- процедура привлечения - от выражения работодателем намерения привлечь иностранный персонал до выхода конкретного работника на работу - может занимать до года и более.

2) Механизм привлечения иностранных граждан, работающих в Российской Федерации на основании патента:

а) с элементами организованного набора.

Расходы на оформление документов ИРС частично или полностью несёт работодатель.

Преимущества:

- привлечение лица, кандидатура которого была согласована заранее.

Проблемы в реализации:

- отсутствие возможности вывода работника на работу сразу же по его въезду в РФ ввиду необходимости оформления разрешительного документа на территории России;
- возможность перехода работника к другому работодателю;
- отсутствие механизмов, стимулирующих долгосрочные отношения;
- теневая занятость.

б) без элементов организованного набора.

Связь с потенциальным работодателем отсутствует. По приезду иностранные граждане выходят на внутренний рынок труда, где конкурируют с гражданами России и друг с другом. Расходы на оформление документов ИРС несёт иностранный гражданин.

Преимущества:

- в ряде случаев возможность вывода работника на работу в день обращения (когда у работника уже имеется разрешительный документ).

Проблемы в реализации:

- возможность перехода работника к другому работодателю;

- отсутствие механизмов, стимулирующих долгосрочные отношения;
- теневая занятость.

3) Механизм привлечения граждан государств-участников Договора о Евразийском экономическом союзе (ЕАЭС).

Связь с потенциальным работодателем отсутствует. По приезду иностранные граждане выходят на внутренний рынок труда, где конкурируют с гражданами России и друг с другом.

Преимущества:

- возможность вывода работника на работу в день обращения (ввиду отсутствия необходимости оформления разрешительных документов).

Проблемы в реализации:

- возможность перехода работника к другому работодателю;
- отсутствие механизмов, стимулирующих долгосрочные отношения;
- теневая занятость.

3. Оргнабор как перспективный механизм привлечения востребованных ИРС. Текущие проблемы реализации оргнабора на практике.

Организованный набор можно охарактеризовать как элемент планового механизма регулирования внешней трудовой миграции в Российскую Федерацию, цель которого – удовлетворение потребности российской экономики в квалифицированных кадрах и обеспечение работодателей, испытывающих трудности с привлечением российских работников, иностранными работниками требуемой квалификации.

Оргнабор подразумевает трудоустройство иностранных граждан к определенным работодателям на конкретные рабочие места (по конкретным специальностям, с нужной квалификацией) с известными условиями и оплатой труда *на определённый (согласованный сторонами) срок*.

Результатом каждого отдельного проекта *организованного набора* *следует признать* не просто закрытие конкретного вакантного рабочего места, а его закрытие *на срок, необходимый работодателю*.

В 2023 году произошло обновление основных направлений государственной миграционной политики¹ в области совершенствования правовых, организационных и иных механизмов, регулирующих, в том числе порядок осуществления трудовой деятельности в Российской Федерации иностранных граждан.

В качестве одного из таких направлений указано развитие механизмов организованного привлечения иностранных работников и увеличение его масштабов.

В то же время, как на уровне национального законодательства, так и на уровне международно-правового регулирования вопросы непосредственной деятельности органов публичной власти, работодателей, привлекаемых ими работников, специализированных организаций в части организованного

¹ Указ Президента Российской Федерации от 12.05.2023 № 342 «О внесении изменений в Концепцию государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019 - 2025 годы, утвержденную Указом Президента Российской Федерации от 31 октября 2018 г. № 622»

набора и привлечения иностранных граждан не раскрыты. Нормативно-правовое регулирование процессов организованного набора с учётом достижения необходимого результата отсутствует.

Неразрешёнными остаются следующие вопросы:

1. Низкое качество подбора и подготовки кандидатов на территории государства исхода: отсутствие единых стандартов, используемых при подборе и подготовке кандидатов, и их сопоставление (соответствии/признание) между участниками процессов с той и другой стороны, а также недостаточная квалификация профильных специалистов, обрабатывающих заявки российских работодателей.

2. Отсутствие площадок профессиональной подготовки и аттестации кандидатов в соответствии с требованиями российских профессиональных стандартов. Недостаточные возможности на территории государства исхода для профессионально – квалификационной подготовки и аттестации кандидатов на работу в России по востребованным профессиям, а также отсутствие возможности проверки соответствия профессиональных качеств кандидатов требованиям российских профессиональных стандартов.

3. Отсутствие сопровождения участников организованного набора на всех его этапах в целях улучшения качества оказываемых услуг и исключения конфликта интересов между участниками процессов. Отсутствие мониторинга потенциальных проблем и путей их минимизации на всех этапах процесса оргнабора: от заявки работодателя, отбора, подготовки, привлечения, оформления необходимых документов и до трудовых отношений. На каждом из этих этапов работодатель и трудящийся мигрант допускают ошибки, а иногда и преднамеренно нарушают условия оргнабора.

4. Отсутствие правовых механизмов, стимулирующих трудовых мигрантов к долгосрочным трудовым отношениям с пригласившей их организацией (работодателем).

5. Отсутствие системных и единообразных требований (в том числе квалификационных) к операторам организованного набора.

6. Отсутствие мониторинга процессов организованного набора на всех его этапах на предмет выявления случаев нарушения участниками процессов условий заключенных между ними соглашений с целью анализа причин и последующего совершенствования механизмов оргнабора. Отсутствие координации процессов оргнабора, включая федеральный и региональный уровень в России и за рубежом. Отсутствие механизмов координации не позволяет собрать и проанализировать необходимую комплексную информацию о процессах, организовать их сопровождение в едином формате и под контролем эффективности страховых механизмов.

7. Отсутствие системы преференций для участников оргнабора, закрепленных на правовом уровне.

4. Необходимость регулирования деятельности посредников в сфере трудовой миграции – важное условие развития оргнабора и регулирования трудовой миграции.

Российское законодательство не регулирует деятельность организаций, оказывающих услуги по подбору и привлечению иностранных работников.

В этой связи, при реализации элементов организованного набора для работодателя и иностранных граждан в качестве посредников (как за рубежом, так и на рынке труда в России) выступают соотечественники иностранных граждан («бригадиры») и организации, специализирующиеся на поиске и подборе персонала.

«Бригадиры», как правило, задействованы в сферах теневой занятости. Они не несут ответственности за результаты своей деятельности, находятся вне рамок правового поля. Вывести их с рынка возможно перераспределением потоков трудовой миграции в формат контроля посредством нормативно-правового регулирования.

В качестве инструмента, обеспечивающего такой контроль, могут выступать организации, оказывающие услуги по поиску и подбору иностранных граждан и по трудоустройству иностранных граждан (далее – операторы).

Таковыми организациями проводится массовый организованный набор иностранной рабочей силы в различные сферы российской экономики (строительство, сельское хозяйство, легкая промышленность, клининг, ритейл и др.).

Эти организации предлагают услуги:

а) для работодателей:

- ✓ поиск иностранных работников;
- ✓ проверка наличия у них образования и квалификации, разрешительных документов;
- ✓ решение организационных и бытовых вопросов;
- ✓ взаимодействие с органами власти, в том числе в целях получения разрешительных документов, дающих право на работу и нахождение в России.

б) для иностранных граждан:

- ✓ поиск подходящих вакансий на рынке труда;
- ✓ оказание консультаций и содействие в решении организационных и бытовых вопросов, а также в оформлении разрешительных документов.

Организации-операторы, в том числе обладают ресурсами для формирования готовности иностранных граждан к ускоренной адаптации в принимающем обществе.

Деятельность операторов имеет несомненное преимущество.

Плюсы такой деятельности:

- удовлетворение разнонаправленных потребностей как работодателей, так и потенциальных работников (происходит удовлетворение запросов работодателей на закрытие вакантных рабочих мест и удовлетворение запросов иностранных граждан на трудоустройство в Российской

Федерации);

- снижение затрат работодателя и потенциального работника.

Минусы такой деятельности в настоящее время:

- отсутствие контроля за конечным результатом организованного набора и возможности повлиять на его достижение (см. выше);
- нарушение прав как работодателей, так и иностранных работников из-за намерения быстрого обогащения и оказания недобросовестных услуг;
- вовлечение иностранных работников в «теневой» сектор экономики.

Причины неудовлетворительной работы операторов:

➤ отсутствие регулирования этого вида деятельности (действующее законодательство вопросы деятельности таких организаций практически не регулирует, предусматривая только направление уведомления в территориальный орган МВД России о трудоустройстве иностранного работника, а также сведений в территориальные органы Роструда для включения в реестр трудовых договоров, заключенных при содействии указанных организаций в трудоустройстве иностранного гражданина для работы в составе экипажей российских морских судов);

➤ разобщённость и «разнокалиберность» операторов не позволяют работодателям и иностранным гражданам выбрать добросовестного оператора;

➤ отсутствие у операторов общих унифицированных стандартов оказания услуг, отвечающих интересам всех заинтересованных сторон (работодателя, иностранного гражданина, оператора и государства);

➤ отсутствие общих унифицированных требований к деятельности, осуществляемой операторами, отвечающих интересам всех заинтересованных сторон (работодателя, иностранного гражданина, оператора и государства).

Регулирование деятельности операторов позволит:

- увеличить масштабы организованного привлечения иностранных граждан к осуществлению трудовой деятельности на территории Российской Федерации;
- обеспечить приток в экономику Российской Федерации иностранной рабочей силы на взаимовыгодных и понятных участникам процессов условиях (через обеспечение полноты, качества и доступности сведений о возможностях трудоустройства иностранных граждан на территории Российской Федерации);
- обеспечить длительность трудовых отношений между бизнесом и трудовыми мигрантами;
- обеспечить прозрачность процессов трудовой миграции;
- обеспечить легальность привлечения и использования иностранных работников за счет системы взаимной ответственности и контроля участников процессов трудовой миграции;

- строить бизнесу планы развития на долгосрочную перспективу;
- вовлечь в процессы привлечения трудовых мигрантов тех из них, кто в настоящее время находится на внутреннем рынке труда Российской Федерации в поисках работы;
- создать механизм профилактики правонарушений в сфере миграции как со стороны иностранных граждан, так и бизнеса;
- содействовать развитию адаптации иностранных граждан (в том числе посредством совершенствования взаимодействия органов публичной власти с бизнес-структурами по этому направлению).

Фактически речь идет о выстраивании механизма «передачи» трудового мигранта работодателю с момента его въезда в РФ и дальнейшего сопровождения в течение всего времени пребывания в стране вплоть до его выезда на родину, что будет являться дополнительным механизмом контроля за нахождением и работой мигрантов в России.

5. Международный опыт, стандарты и механизмы регулирования операторской деятельности в сфере подбора и привлечения иностранных трудовых ресурсов.

На международном уровне деятельность цивилизованных посредников между трудовыми мигрантами и работодателями, заинтересованными в привлечении иностранных работников, давно и детально изучена, систематизирована и регламентирована с позиции нормативных правовых инструментов, форм и механизмов обеспечения координации и контроля.

Эти вопросы входят в число важных направлений деятельности таких структур ООН как Международная организации труда (МОТ) и Международная организация по миграции (МОМ).

Следует отметить, что частные агентства занятости (ЧАЗы) рассматриваются в материалах и документах МОТ и МОМ, прежде всего как организации, занимающиеся подбором и привлечением трудовых ресурсов

В методическом сборнике «Руководство для частных агентств занятости. Регулирование, контроль и исполнение», выпущенном в 2007 году, в том числе на русском языке, в предисловии отмечается: «В течение последних двух десятилетий рост спроса на услуги для быстрорастущего и подвижного рынка труда вызвал небывалое развитие частных агентств занятости. Несмотря на то, что такие агентства давно дополняют традиционный рынок рабочей силы, в настоящее время они рассматриваются как катализатор новых форм служб управления кадровыми ресурсами и могут внести существенный вклад в улучшение условий труда.

С принятием Конвенции МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» в 1997 г., Рекомендацией № 188 кадровые агентства играют важную роль в функционировании рынка труда.

Конвенция устанавливает основные параметры регулирования, расстановки и трудоустройства рабочей силы этими агентствами, тем самым

способствуя их конструктивной роли в создании рынка труда, свободного от эксплуатации».

Международный опыт регулирования деятельности операторов в процессах трудовой миграции, пути законодательного закрепления норм и механизмов такого регулирования и контроля детально изучался в России рядом государственных и негосударственных структур еще в двухтысячные годы.

На постсоветском пространстве формировались объединения кадровых агентств, проводились десятки конференций, круглых столов и семинаров в разных государствах СНГ, которые были направлены на поиск и закрепление эффективных форм взаимодействия государства, работодателей и кадровыми агентствами.

МОТ, анализируя деятельность в различных государствах по созданию условий для управляемой и контролируемой трудовой миграции в сборнике «Руководство для частных агентств занятости. Регулирование, контроль и исполнение», отмечает:

«Ассоциации могут объединять агентства одной определенной страны или одного определенного вида. Правила, касающиеся участников ассоциации, излагаются в уставных документах. Они обычно определяют условия права участия, членские взносы и правила исключения из членства. Ассоциации агентств часто входят в национальные федерации работодателей. Национальные ассоциации могут сформировать национальную федерацию, которая будет представлять их интересы на более широкой основе. Основным примером является Международная конфедерация частных агентств занятости (СИЕТТ).

Основной задачей СИЕТТ является завоевание более широкого признания вклада агентств в общий процесс обеспечения занятости, интеграции в рынок труда и экономического роста... Она играет ведущую роль в установлении мировых стандартов в отрасли трудоустройства для участвующих агентств занятости.

В некоторых странах появились частные ассоциации. В Канаде, например, агентства объединены в Ассоциацию канадских служб подбора, трудоустройства и укомплектования кадров (ACSESS)».

Экспертное сообщество в России, в тесном взаимодействии с представителями государственных структур и бизнеса, активно участвовало в двухтысячные годы в разработке ряда проектов профильных нормативных актов национального и международного уровня (МПА СНГ и ЕврАзЭС).

Следует отметить ряд документов, которые были разработаны в целях регулирования деятельности кадровых агентств в сфере трудовой миграции:

- Концепция проекта федерального закона «Об основах рекрутинговой деятельности в сфере трудовой миграции» - включена в Доклад Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации за 2007 год

«О состоянии законодательства в Российской Федерации» (Приложение №1).

- Проект федерального закона «Об основах деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства трудящихся-мигрантов» - в целом одобрен на Парламентских слушаниях Совета Федерации 21.05. 2009г. (Приложение №2).
- Типовой законодательный акт «О частных службах (агентствах) занятости и трудоустройства» -принят постановлением МПА ЕврАзЭС от 13.05.09 № 10-11 (Приложение №3).
- Модельный закон «О деятельности частных агентств занятости» - одобрен Постановлением МПА СНГ от 28.10.2010 г. № 35-14. (Приложение №4).

В последующие годы на площадке МПА СНГ были разработаны и приняты модельные рекомендации и законы, в которых развивались и уточнялись отдельные правовые нормы, формы и направления работы в указанной сфере:

- Рекомендации по гармонизации национального законодательства государств-участников СНГ в сфере борьбы с незаконной миграцией (2008г.)
- Концепция общего миграционного пространства государств-участников СНГ (2010г.)
- Рекомендации по развитию миграции, осуществляемой с целью обучения и стажировки граждан государств-участников СНГ(2012г.)
- Рекомендации по стимулированию интеграции иммигрантов в принимающие сообщества, в т.ч. через обучение государственному языку принимающего государства, содействие в трудоустройстве, получение общего и профессионального образования, участие в местном самоуправлении (2012г.)
- Модельный закон «О миграции трудовых ресурсов (новая редакция)» (2013г.)
- Модельный закон «О миграции»(2016г.)
- Модельное соглашение «Об организованном наборе граждан для осуществления временной трудовой деятельности на территории СНГ» (2016г.)
- Модельный Миграционный кодекс для государств-участников СНГ (2019г.)

Указанные нормативные акты МПА СНГ и МПА ЕврАзЭС использовались рядом государств-участников СНГ при разработке национальных правовых актов по регулированию процессов трудовой миграции.

Таким образом, сфера регулирования и контроля деятельности операторов процессов подбора и привлечения иностранных работников в Российской Федерации имеет предисторию, что позволяет применить

указанные и иные наработки для подготовки нормативных правовых актов в условиях актуальных процессов трудовой миграции и необходимости их регулирования и контроля.

6. Сравнительный анализ форм регулирования операторской деятельности: лицензирование, аккредитация, саморегулирование бизнеса.

Анализируя возможные формы контроля и регулирования деятельности кадровых агентств в сфере содействия в трудоустройстве иностранных граждан и учитывая международный и российский опыт, следует отметить следующие.

Лицензирование как форма регулирования деятельности организаций, оказывающих услуги по содействию в трудоустройстве иностранных граждан, представляется малореальной, поскольку такая деятельность не относится к лицензируемым в соответствии со статьёй 2 Федерального закона от 04.05.2011 № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности». *Она не несёт прямой угрозы правам, законным интересам, жизни или здоровью граждан, окружающей среде, объектам культурного наследия (памятникам истории и культуры) народов Российской Федерации, обороне и безопасности государства. Деятельность таких организаций несвойственна и не регулируется органами власти.*

Аккредитации как форма регулирования также вызывает сомнение, поскольку на законодательном уровне отсутствуют требования, на соответствие которым проводилась бы оценка деятельности таких организаций. *Кроме того, деятельность таких организаций находится на стыке целого ряда норм права: миграционное, трудовое, гражданское, что влечёт неопределённость в установлении контрольного органа власти.* Деятельность таких организаций несвойственна и не регулируется органами власти.

Фактически операторы исполняют (должны исполнять) широкий спектр функций в рамках осуществления своей деятельности, которая обращена к различным субъектам:

- ✓ определение потребности в иностранных работниках и мониторинг замещения рабочих мест, на которые планируется привлечение иностранных работников в порядке организованного набора;

- ✓ подбор иностранных работников требуемой квалификации и направление их в страны приема;

- ✓ организация приема/возвращения в страну проживания, миграционного учета, заключения трудовых договоров, временного обустройства иностранных работников, прибывших в страну приема в порядке организованного набора;

- ✓ ответственность за качество услуг, оказываемых работодателю по поиску, подбору и привлечению востребованных работников, а также за

качество услуг для трудового мигранта по полному его информированию об условиях работы и быта в России, его подготовки к трудовой миграции, содействие ему в оформлении всех необходимых документов и в дальнейшем сопровождении, помощь в решении возникающих проблемных вопросов.

Возможно, что лицензирование или аккредитация и могли бы быть инструментом регулирования деятельности оператора по одному из перечисленных направлений, но не всех сразу.

В данном случае необходим инструмент регулирования:

- достаточно гибкий;
- готовый к запуску в ближайшее время;
- позволяющий осуществлять контроль за деятельностью операторов;
- оставляющий у оператора свободу действий при выполнении задач в рамках осуществления деятельности для достижения установленных целей (прежде всего, свободу взаимодействия с контрагентами в процессе оказания услуг), включая обеспечение рентабельности деятельности.

Саморегулирование по российскому законодательству является одной из форм обеспечения контроля за деятельностью участников производственных процессов или сферы услуг. Эта форма зарекомендовала свою эффективность в строительной отрасли и ряде других сфер.

Регулирование деятельности операторов посредством СРО позволяет:

- использовать заложенные в законодательстве возможности в обозримом будущем с момента создания СРО;
- максимально быстро подстраиваться под конъюнктуру рынка;
- ввести дополнительные элементы ответственности сторон правоотношений, возникающих в результате деятельности оператора;
- максимально широко выстроить взаимоотношение с профильными ФОИВами для введения и использования дополнительных элементов контроля за сторонами правоотношений: работодателем и иностранным гражданином;
- создать условия для решения дополнительных задач, в частности, трудовой и социо-культурной адаптации трудовых мигрантов.

7. Требования ФЗ №115 от 1.12.2007г. «О саморегулируемых организациях» в приложении к возможной структуре, функциям и механизмам/формам деятельности членов СРО в сфере содействия в трудоустройстве в России иностранных граждан.

Федеральный закон «О саморегулируемых организациях» устанавливает ряд требований, правил и условий деятельности СРО. Рассмотрим их на примере регламентации деятельности СРО «Трудовая миграция».

Приведем базовые определения и нормы саморегулирования в федеральном законе.

Статья 1. Предмет регулирования и сфера действия настоящего Федерального закона

1. Настоящим Федеральным законом регулируются отношения, возникающие в связи с приобретением и прекращением статуса саморегулируемых организаций, деятельностью саморегулируемых организаций, объединяющих субъектов предпринимательской или профессиональной деятельности, осуществлением взаимодействия саморегулируемых организаций и их членов, потребителей произведенных ими товаров (работ, услуг), федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления.

Статья 2. Понятие саморегулирования

1. Под саморегулированием понимается самостоятельная и инициативная деятельность, которая осуществляется субъектами предпринимательской или профессиональной деятельности и содержанием которой являются разработка и установление стандартов и правил указанной деятельности, а также контроль за соблюдением требований указанных стандартов и правил.

Статья 3. Саморегулируемые организации

1. Саморегулируемыми организациями признаются некоммерческие организации, созданные в целях, предусмотренных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами, основанные на членстве, объединяющие субъектов предпринимательской деятельности, исходя из единства отрасли производства товаров (работ, услуг) или рынка произведенных товаров (работ, услуг) либо объединяющие субъектов профессиональной деятельности определенного вида.

Указанные нормы конкретизируются в статьях и пунктах закона.

Статья 3. Саморегулируемые организации

-Объединение в составе саморегулируемой организации в качестве ее членов не менее двадцати пяти субъектов предпринимательской деятельности или не менее ста субъектов профессиональной деятельности определенного вида, если федеральными законами в отношении саморегулируемых организаций, объединяющих субъектов предпринимательской или профессиональной деятельности, не установлено иное.

В Российской Федерации деятельностью по подбору и привлечению иностранных работников занимается сотни кадровых агентств. Тысячи кадровых агентств не касаются сферы иностранного персонала по причине отсутствия должной регламентации этих процессов в условиях доминирования теневого рынка услуг.

В настоящее время предварительную заинтересованность о вхождении в СРО высказали несколько десятков кадровых агентств, что представляется достаточным для создания СРО и дальнейшего его расширения по мере отработки инструментария и механизмов деятельности операторов-членов СРО.

- Наличие стандартов и правил предпринимательской или профессиональной деятельности, обязательных для выполнения всеми членами саморегулируемой организации.

Под стандартами и правилами понимаются требования к осуществлению предпринимательской деятельности всеми членами СРО.

Деятельность СРО направлена на оказание услуг соискателям работы в России из числа иностранных граждан и российским работодателям в подборе и привлечении востребованных иностранных работников.

Именно эти направления деятельности планируется оформить в виде стандартов СРО и конкретизировать в правилах деятельности.

- Обеспечение саморегулируемой организацией дополнительной имущественной ответственности каждого ее члена перед потребителями произведенных товаров (работ, услуг) и иными лицами в соответствии со статьей 13 настоящего Федерального закона.

Стандарты и правила деятельности СРО устанавливают ответственность за нарушение указанных норм и меры дисциплинарной и материальной ответственности за их нарушение.

В рамках материальной ответственности членов СРО за нарушение установленных норм формируется Компенсационный фонд с обязательным участием каждого члена СРО. Формы и размер материальной ответственности членов СРО будут определены после анализа рисков наступления проблемных ситуаций, ведущих к нарушению установленных требований.

Статья 4. Предмет саморегулирования, стандарты и правила саморегулируемых организаций

- Стандарты и правила саморегулируемой организации должны соответствовать правилам деловой этики, устранять или уменьшать конфликт интересов членов саморегулируемой организации, их работников и членов постоянно действующего коллегиального органа управления саморегулируемой организации.

В кадровой индустрии России сформировалась практика разработки правил/кодексов деловой этики, которые принимаются объединениями кадровых агентств и являются базовыми нормами делового поведения членов объединения.

Подобный кодекс деловой этики планируется разработать для членов СРО.

- Стандарты и правила саморегулируемой организации должны устанавливать запрет на осуществление членами саморегулируемой организации деятельности в ущерб иным субъектам предпринимательской или профессиональной деятельности, а также должны устанавливать требования, препятствующие недобросовестной конкуренции, совершению действий, причиняющих моральный вред или ущерб потребителям товаров (работ, услуг) и иным лицам, действий, причиняющих ущерб деловой

репутации члена саморегулируемой организации либо деловой репутации саморегулируемой организации.

При разработке стандартов и правил деятельности СРО будут учитываться требования о недопустимости недобросовестной конкуренции, в частности:

- распространение ложных, неточных или искаженных сведений, которые могут причинить убытки хозяйствующему субъекту либо нанести ущерб его деловой репутации;
- введение в заблуждение в отношении характера, способа, качества оказываемых услуг;
- незаконное получение, использование, разглашение информации, составляющей коммерческую, служебную или иную охраняемую законом тайну и т.д.

Статья 5. Членство субъектов предпринимательской или профессиональной деятельности в саморегулируемых организациях.

- Членство субъектов предпринимательской или профессиональной деятельности в саморегулируемых организациях является добровольным.

- Федеральными законами могут быть предусмотрены случаи обязательного членства субъектов предпринимательской или профессиональной деятельности в саморегулируемых организациях.

Членство в СРО может быть добровольным на этапе пилотной отработки саморегулируемого формата участия операторов в процессах подбора и привлечения востребованных иностранных работников. В этом случае для участия в процессах подбора и привлечения иностранных работников в Россию не обязательно быть членом соответствующего СРО.

На этом этапе СРО будет конкурировать с участниками нерегулируемого (часто теневого) рынка указанных услуг. В этом формате члены СРО, принимая на себя дополнительные обязательства, должны получить и определенные преференции.

Полный перевод рынка услуг по подбору и привлечению иностранных работников под требования саморегулирования позволит внедрить единые стандарты и правила для всех участников этой деятельности.

Статья 6. Основные функции, права и обязанности саморегулируемой организации.

Саморегулируемая организация осуществляет следующие основные функции:

- Разрабатывает и устанавливает условия членства субъектов предпринимательской или профессиональной деятельности в саморегулируемой организации.

Разрабатываемое в настоящее время Положение о членстве в СРО устанавливает комплекс требований к членам СРО, в частности:

- наличие у организации принадлежащих ей на праве собственности или на ином законном основании зданий и (или) помещений, необходимых для оказания услуг в сфере миграции;
- наличие в штате организации работника, заключившего с данной организацией трудовой договор (контракт), имеющего стаж работы не менее трех лет в области трудовой миграции;
- заключение договора с негосударственной сервисной организацией, оказывающей профессиональные услуги в сфере миграции;
- отсутствие претензий к организации со стороны налоговых органов;
- отсутствие нарушений в миграционной сфере у организации и ее руководителя и другие требования.

- Применяет меры дисциплинарного воздействия, предусмотренные настоящим Федеральным законом и внутренними документами саморегулируемой организации, в отношении своих членов.

Положение о деятельности Дисциплинарной комиссии включает регламент ее работы, формы и меры дисциплинарного воздействия применительно к характеру и особенностям саморегулируемой деятельности.

- Осуществляет анализ деятельности своих членов на основании информации, представляемой ими в саморегулируемую организацию в форме отчетов в порядке, установленном уставом некоммерческой организации или иным документом, утвержденным решением общего собрания членов саморегулируемой организации.

Анализ деятельности членов СРО осуществляется на основании информации, которая в соответствии с регламентом деятельности членов СРО вносится в цифровые реестры членов СРО и в регистры клиентов членов СРО (работодателей и соискателей-мигрантов). В режиме реального времени информация реестров и регистров анализируется группой сопровождения и экспертной группой СРО, что позволяет формировать рейтинги работы членов СРО и работодателей-клиентов СРО и фиксировать актуальный статус трудовых мигрантов–клиентов членов СРО.

- Представляет интересы членов саморегулируемой организации в их отношениях с органами государственной власти Российской Федерации, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления.

Многолетний опыт взаимодействия организаций-инициаторов создания СРО с российскими органами государственной власти разных уровней позволяет сформировать систему взаимовыгодного сотрудничества, основанную на развитии деятельности СРО по развитию процессов организованной/целевой трудовой миграции, строго в соответствии с действующим законодательством.

- Организует профессиональное обучение, аттестацию работников членов саморегулируемой организации или сертификацию произведенных

членами саморегулируемой организации товаров (работ, услуг), если иное не установлено федеральными законами.

Представляется, что квалификация работников организаций-членов СРО должна соответствовать требованиям профессионального стандарта «Специалист по трудовой миграции». Данный профессиональный стандарт закреплён за СПК в сфере безопасности труда, социальной защиты и занятости населения (СПК СТС). В текущем году проведена работа по актуализации профессионального стандарта, что позволяет организовать обучение, аттестацию и независимую оценку квалификации профильных специалистов в соответствии с требованиями этого профессионального стандарта. Такая работа согласована с СПК СТС.

- Обеспечивает информационную открытость деятельности своих членов, публикует информацию об этой деятельности в порядке, установленном настоящим Федеральным законом и внутренними документами саморегулируемой организации;

Сайт СРО, который в настоящее время разрабатывается, и будет функционировать как сайт профессионального объединения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет», позволит обеспечить доступ заинтересованных лиц к актуальным сведениям о структуре профессионального объединения, стандартах и правилах предпринимательской деятельности, другим нормативным документам СРО, к информации о текущей деятельности.

- Осуществляет контроль за предпринимательской или профессиональной деятельностью своих членов в части соблюдения ими требований стандартов и правил саморегулируемой организации, условий членства в саморегулируемой организации.

Положение о Комиссии по контролю за деятельностью членов СРО регламентирует работу по анализу деятельности членов СРО и ее соответствию требованиям стандартов и правил, а также членству организаций в СРО.

- Рассматривает жалобы на действия членов саморегулируемой организации и дела о нарушении ее членами требований стандартов и правил саморегулируемой организации, условий членства в саморегулируемой организации.

Цифровая информационно-консультационная платформа является одним из инструментов, обеспечивающих двухстороннюю связь СРО, в частности, группы сопровождения СРО с членами СРО, клиентами членов СРО (работодателями и соискателями/трудовыми мигрантами). Указанный ресурс позволяет получать от клиентов членов СРО актуальную информацию о деятельности членов СРО, включая жалобы и претензии, которые в соответствии с регламентом передаются в Комиссию по контролю за деятельностью членов СРО.

Кроме того, доступ заинтересованных лиц на сайт СРО позволяет получать информацию от сторонних организаций и физических лиц, которая также передается в Комиссию.

- Ведет реестр членов саморегулируемой организации в соответствии с требованиями, установленными настоящим Федеральным законом.

Реестр членов СРО формируется с использованием цифровой платформы и включает сведения, регламентируемые федеральным законом от 01.12.2007 №115-ФЗ.

8. Структура и основной функционал СРО.

Структура СРО в соответствии с федеральным законом «О саморегулируемых организациях» состоит из органов управления СРО и специализированных структур СРО.

Органами управления являются:

- 1) общее собрание членов СРО;
- 2) постоянно действующий коллегиальный орган управления СРО – Президиум СРО;
- 3) исполнительный орган СРО.

К специализированным структурным подразделениям СРО относятся:

Комиссия по контролю за деятельностью членов СРО - орган, осуществляющий контроль за соблюдением членами саморегулируемой организации требований стандартов и правил саморегулируемой организации.

Дисциплинарная Комиссия - орган по рассмотрению дел о применении в отношении членов саморегулируемой организации мер дисциплинарного воздействия.

Технические структуры:

Группа сопровождения клиентов СРО (иностранцев работников и работодателей):

- принимает от операторов информацию о кандидатах/иностранцах работников для внесения в регистр кандидатов/иностранцев работников;
- принимает от операторов информацию о заключенных договорах с работодателями и о ходе выполнения оператором договоров, что фиксируется в реестре операторов (своевременность и полнота исполнения договоров) и в регистре работодателей (исполнение договора, наличие жалоб и замечаний на несоответствие условий работы и быта, указанным в заявке, стабильность трудовых отношений и т.д.);
- на основании комплекса текущей информации о работе операторов и работодателей регулярно формируется рейтинг операторов и рейтинг работодателей-клиентов СРО.

Экспертная группа СРО:

- осуществляет проверку работодателей, желающих заключить договор с членом СРО;

- проводит комплекс работы по обучению и аттестации специалистов операторов-членов СРО, ведет реестр специалистов СРО;
- осуществляет регулярное пополнение цифровых ресурсов для мигрантов, работодателей-клиентов СРО, специалистов-консультантов на площадках предвыездной подготовки и наставников трудовых мигрантов.

Техническая группа:

- обеспечивает создание и функционирование реестров и регистров СРО, цифровых ресурсов СРО;
- обеспечивает поэтапное внедрение цифрового документооборота СРО.

Взаимоотношение членов СРО осуществляется с работодателями и трудовыми мигрантами-клиентами СРО в соответствии со схемами взаимодействия (Приложения №5 и №6).

9. Участие СРО в формировании инфраструктуры управления процессами трудовой миграции в целях ее соответствия требованиям национальной безопасности и потребностям российского рынка труда. Привлечение бизнеса к процессам организованной трудовой миграции.

Представляется, что в ходе развития СРО ее деятельность будет способствовать решению ряда важных задач обеспечения контроля и управления процессами трудовой миграции. Рассмотрим некоторые из таких ключевых задач:

1. Обеспечения массовости процессов организованной трудовой миграции.

Отработка в пилотном проекте механизмов взаимодействия СРО, операторов, работодателей, мигрантов, внедрение и развитие информационной инфраструктуры, инструментария обеспечения контроля и координации участников оргнабора позволит сформировать эффективный механизм участия кадровых агентств в процессах трудовой миграции.

Что позволит:

- снизить роль/исключить «бригадиров» как инструмента управления трудовой миграцией;
- привлечь новых операторов к реализации проектов организованного набора иностранных граждан.

В Российской Федерации оказывают услуги кадровые агентства, ЧАЗы, агентства по трудоустройству и по подбору персонала. В настоящее время такие кадровые агентства не принимают участие в процессах трудовой миграции в связи с повышенным риском нарушения действующего законодательства и доминированием на этом рынке теневых игроков.

2. Участие СРО «Трудовая миграция» в формировании и развитии Центров доиммиграционной подготовки (ЦДП) в государствах выезда (Узбекистан, Таджикистан, Киргизия).

Участие СРО в процессах создания и деятельности ЦДП может рассматриваться как участие бизнеса:

- в деятельности по созданию условий для переноса в государства выезда процедур оформления разрешительных документов для трудовых мигрантов;
- в деятельности по созданию условий для предвыездной подготовки соискателей/трудовых мигрантов к работе и пребыванию в России.

В случае организационно-правового закрепления на национальном и международном уровне участия СРО в создании и деятельности ЦДМ, эта работа будет являться одним из ключевых направлений СРО и ее членов, включая привлечение заинтересованного бизнеса и соответствующих инвестиций, а также обеспечение мониторинга эффективности деятельности СРО в рамках ЦДМ.

3. Содействие комплексной адаптации трудовых мигрантов, ввозимых в Россию при содействии операторов СРО:

- Информационно-консультационное сопровождение привлеченных трудовых мигрантов и реализация обучающих программ в период их пребывания и работы в России.
- Постоянная обратная связь оператора и СРО с привлеченными трудовыми мигрантами с использованием специализированного цифрового ресурса.
- Привлечение наставников из числа доверенных соотечественников трудовых мигрантов, что повысит уровень доверия в процессах сопровождения и содействия в решении возникающих вопросов.

4. Участие СРО в урегулировании региональных рынков трудовой миграции, вовлечение в оргнабор иностранных граждан, уже находящихся на территории России:

- Вовлечение в реализацию проектов организованного набора иностранных граждан, уже находящихся в Российской Федерации в поисках работы.
- Организация региональных центров СРО на базе наиболее опытных и крупных операторов в регионах.
- Взаимодействие СРО с Комитетами по труду и занятости населения в ряде регионах, филиалами ФГУП «ПВС» МВД России, региональными Торгово-промышленными палатами и другими региональными объединениями работодателей.

5. Содействие профессиональной подготовке трудовых мигрантов, повышение доли квалифицированных иностранных работников в потоке трудовых мигрантов в Россию:

- Обеспечение деятельности площадок профессионального тестирования, целевой профессиональной подготовки и аттестации по запросам работодателей и требованиям профессиональных стандартов на территории РФ и в государствах исхода трудовых мигрантов.

6. Содействие СРО в работе по стабилизации трудовых отношений работодателей с привлеченными иностранными работниками, в

развитии долгосрочных и взаимовыгодных отношений между работодателями и иностранными работниками.

В направлениях деятельности СРО «Трудовая миграция» планируется:

- контроль качества набора и согласования с работодателем подобранного кандидата, доведение до кандидата полной и проверенной информации о работодателе, что позволит минимизировать разрывы трудовых отношений по причине незнания или неготовности к ним;
- обеспечение сопровождения кандидата от момента согласования его кандидатуры до передачи работодателю после оформления разрешительных документов в целях урезать попытки посредников «перетянуть» кандидата к другим работодателям;
- организация сопровождения процесса трудовой деятельности кандидата в период испытательного срока и после его окончания в целях страхования рисков недопонимания сторон и возможных конфликтов.
- правовое закрепление трудовых мигрантов-участников оргнабора за работодателем, введение разрешения на работу вместо патента - важное условие стабилизации трудовых отношений.

7. Внедрение в деятельности СРО цифровых инструментов контроля и учета деятельности операторов-членов СРО, мониторинга качества и сопровождения процессов взаимодействия операторов с клиентами (работодателями и трудовыми мигрантами), формирование цифровых рейтингов участников процессов организованного набора.

Основными цифровыми инструментами регулирования и контролирования деятельности членов СРО являются:

- цифровые реестры операторов-членов СРО и регистры клиентов операторов (работодателей и трудовых мигрантов);
- цифровые информационно-консультационные и образовательные ресурсы, доступ на которые будет организован не только специалистам операторов, но и трудовым мигрантам и работодателям-клиентам операторов СРО.

Информационно-консультационные и образовательные ресурсы выполняют следующие функции:

- ❑ **образовательная** (обучение русскому языку, основам знаний российского законодательства, правилам поведения и ускоренной адаптации в российском обществе и т.д.);
- ❑ **информационно-разъяснительная** (принимает вопросы от Клиентов, отвечает в адрес и размещает ответы в общем доступе, проводит обучающие вебинары на наиболее актуальные вопросы Клиентов);
- ❑ **контролирующая** (осуществляет мониторинг качества услуг СРО и работодателей, принимает жалобы и пожелания к операторам СРО и работодателям, привлекающим Клиентов СРО, и содействует их разрешению);
- ❑ **аналитическая** (информация от Клиентов систематизируется, что позволяет на регулярной основе фиксировать уровень адаптации

иностранных граждан в России, фиксировать наиболее актуальные группы проблем, вести рейтинг качества услуг операторов и работодателей).

8. Содействие повышению квалификации специалистов по трудовой миграции: сотрудников операторов–членов СРО, работодателей- клиентов операторов и других организаций-партнеров СРО.

Обучение и аттестацию ответственных лиц операторов, площадок ЦДП, работодателей планируется проводить в соответствии с требованиями профстандарта «Специалист по трудовой миграции».

Профстандарт был разработан и закреплён за Советом по профессиональным квалификациям в сфере безопасности труда, социальной защиты и занятости населения (председатель СПК СТС – Герций Ю.В.).

В текущем году профстандарт «Специалист по трудовой миграции» проходит плановую процедуру актуализации, что позволит с 2024 года организовать обучение, аттестацию и независимую оценку квалификации профильных специалистов в соответствии с актуальными требованиями этого профессионального стандарта.

10. Условия эффективного пилотного проекта СРО в конкурентной среде с существующими в настоящее время процессами.

Для успешной реализации проекта потребуется исключить негативные факторы, имеющиеся в настоящее время при реализации механизмов организованного набора – свободу иностранного гражданина произвольно менять работодателя.

Это может быть осуществлено через нормативное регулирование, т.е. введение нового разрешительного документа для иностранных граждан, трудоустраивающихся в России с использованием элементов организованного набора, и предоставление преференций при осуществлении миграционного учёта.

1). Принципы действия разрешительного документа.

Предполагается универсальный принцип действия документа, независимо от процедуры оформления иностранными гражданами, находящимися в государствах исхода (выходящими на рынок труда), и иностранными гражданами, находящимися на территории России (включёнными в рынок труда) – разрешение на работу.

Принципы, использование которых позволят предотвратить самовольных уход иностранных работников и увеличат возможности контроля за сторонами правоотношений: работодателем и иностранным гражданином:

1.1). В разрешении на работу указываются сведения о работодателе. Осуществление трудовой деятельности у иного работодателя, нежели указанного в разрешении на работу, запрещается.

1.2). В разрешении на работу указываются те субъекты, на территории которых работодатель объективно будет привлекать участника Проекта.

1.3). Разрешение на работу действует в течение срока действия заключенного с работодателем договора, но не более чем 1 год.

При досрочном расторжении договора в период действия разрешения на работу иностранный гражданин вправе обратиться в СРО для поиска другого работодателя и получить новое разрешение на работу по ходатайству СРО.

В случае, если иностранный гражданин не получил новое разрешение на работу до истечения определённого срока с даты увольнения, он обязан выехать из Российской Федерации, а выданное ему ранее разрешение на работу аннулируется.

В случае аннулирования разрешения на работу оформление иностранному гражданину патента возможно по истечении года.

1.4). Допускается продление срока действия разрешения на работу по ходатайству СРО.

1.5). Заявление о выдаче разрешения на работу подаётся в государстве исхода в филиал ФГУП «ПВС» МВД России или ГБУ города Москвы "Многофункциональный миграционный центр".

2). Разрешительный характер миграционного учёта:

Установить разрешительный характер миграционного учёта иностранных граждан-участников Проекта: обязательный учёт по месту пребывания по адресу места нахождения работодателя с обязательным снятием с учёта по месту пребывания в случае прекращения/расторжения договора с работодателем.

10. Возможные формы взаимодействия СРО с профильными регуляторами.

Взаимодействие с территориальными органами МВД России:

а) в части контроля за исполнением операторами обязательных требований по уведомлению о трудоустройстве иностранных граждан (пункт 4.7 статьи 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»);

б) предоставление информации/результатов мониторинга сведений о перемещении иностранных граждан, участвующих в реализации Проекта на рынке труда (при их переходе от одного работодателя к другому или прекращении трудовых отношений и выезде в иностранное государство для постоянного проживания).

Взаимодействие с территориальными органами Роструда:

а) в части мониторинга замещения рабочих мест, на которые планируется/планировалось привлечение иностранных работников в порядке организованного набора.

Взаимодействие с ФАДН:

а) в части организации мероприятий/создания и внедрения инструментов социо-культурной адаптации иностранных граждан.

Взаимодействие с Минобрнауки:

а) в части подготовки и реализации образовательных программ для участников процессов оргнабора, основанных на требованиях российского профстандарта «Специалист по трудовой миграции».

Взаимодействие с профильными правоохранительными органами для обеспечения доступа к информационным ресурсам СРО в целях национальной безопасности

11. Возможный формат правового регулирования деятельности СРО/операторов СРО:

В ходе изучения мнения профильных федеральных органов исполнительной власти относительно применения инструментов саморегулирования для координации и контроля деятельности в сфере содействия в трудоустройстве иностранных граждан в России были получены ответы, которые свидетельствуют о поддержке данного предложения. Обобщая предложения по формату правового регулирования указанных процессов можно указать следующие возможные пути.

Представляется целесообразным введение в закон о занятости населения формулировок, обозначающих институт правоотношений саморегулирования деятельности в сфере оказания содействия в трудоустройстве иностранных граждан и оказания содействия в поиске и подборе иностранных работников, а также место саморегулируемых организаций в этих правоотношениях.

Предлагается рассмотреть возможность введения правового регулирования через издание соответствующего Указа Президента Российской Федерации (в соответствии с положениями пункта 2 статьи 3 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», в целях решения задач внутренней и внешней политики особенности правового положения отдельных категорий иностранных граждан, носящие временный характер, могут определяться указами Президента Российской Федерации);

- либо через издание соответствующего акта Правительством Российской Федерации (по аналогии с реализацией пилотного проекта по привлечению граждан Республики Узбекистан в рамках Постановления Правительства РФ от 06.10.2021 № 1694).

При регулировании организации деятельности СРО целесообразным представляется произвести заимствование реестровой модели управления процессингом и способов обмена информацией между участниками процессов в цифровом формате с использованием он-лайн сервисов в Проекте закона «Об условиях въезда (выезда) и пребывания (проживания) в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства».

12. Приложения.

Концепция проекта федерального закона «Об основах рекрутинговой деятельности в сфере трудовой миграции» - включена в Доклад Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации за 2007 год «О состоянии законодательства в Российской Федерации»

**ДОКЛАД
СОВЕТА ФЕДЕРАЦИИ
Федерального Собрания
Российской Федерации
2007 года**

**О состоянии законодательства
в Российской Федерации**

Законодательное обеспечение
основных направлений
внутренней и внешней политики

Издание Совета Федерации
Москва, 2008

реализации государственной политики в целях организации общественного контроля за подготовкой необходимых условий для введения в действие новых правовых регуляторов;

4) анализ качества и эффективности действия законодательных актов, образующих правовую базу реализации приоритетных задач государственной политики, определенных в посланиях Федеральному Собранию Российской Федерации, а также в иных программно-политических документах Президента Российской Федерации в период 2000—2008 годов, определение потребностей в совершенствовании соответствующего законодательства;

5) развитие как приоритетного направления государственной политики деятельности по совершенствованию законодательства и эффективности его применения;

6) выявление необходимости принятия новых законов для правового обеспечения решения приоритетных задач, поставленных Президентом Российской Федерации в посланиях Федеральному Собранию Российской Федерации с учетом необходимости сбалансированного развития отдельных направлений внутренней и внешней политики;

7) повышение эффективности координации деятельности органов, обеспечивающих выработку, законодательное закрепление и реализацию направлений внутренней и внешней политики.

Предлагаемые подходы к формированию и реализации программы законопроектной работы Совета Федерации требуют обсуждения и дополнительного уточнения. Любые предложения по концепции программы, принципах ее формирования, субъектах реализации программы можно направлять в Центр мониторинга права при Совете Федерации.

Концепции проектов федеральных законов, подготовленные комитетами и комиссиями Совета Федерации

Концепция проекта федерального закона «Об основах рекрутинговой деятельности в сфере трудовой миграции»¹

Основная идея и цель законопроекта

Основная идея и цель законопроекта заключается в определении правовых, экономических и организационных основ государственной политики, направленной на содействие привлечению и использованию иностранной рабочей силы на территории Российской Федерации, в том числе обеспечения гарантий по реализации иностранными работниками основных прав на труд и социальную защиту, предусмотренных Конституцией Российской Федерации, федеральным законодательством и международными договорами.

Установление правовой, экономической и организационной основы для обеспечения процесса организованного набора иностранных работников за пределами Российской Федерации, в том числе нормирование деятельности рекрутинговых организаций, оказывающих на территории Российской Федерации ус-

¹ Проект концепции представлен Комитетом Совета Федерации по делам Содружества Независимых Государств.

луги работодателям по подбору и трудоустройству иностранных работников и иностранным работникам по подбору устраивающих их вакансий, в том числе по оказанию помощи в оформлении необходимых документов для трудоустройства, расселения, организации быта и отдыха, переводу на родину заработанных денежных средств, получению медицинской помощи.

Результатом принятия законопроекта должно стать создание правовой базы механизма, ориентированного на компенсацию в Российской Федерации дефицита трудовых ресурсов, прежде всего квалифицированных, снижение уровня нелегальной миграции за счет четкого регламентирования и упорядочения процесса отбора и привлечения иностранных работников, устранение условий, способствующих культивированию принудительного труда и торговли людьми.

Предмет правового регулирования

Установление нормативно-правового регулирования процесса организованного набора иностранной рабочей силы, порядка оформления документов иностранным гражданам, изъявившим намерение направиться в Российскую Федерацию с целью осуществления трудовой деятельности, порядка оказания рекрутинговыми организациями услуг работодателям и иностранным работникам; порядка взаимодействия заинтересованных государственных структур и негосударственных организаций, обеспечивающих процесс организованного набора иностранной рабочей силы или принимающих в нем участие в рамках установленной законодательством компетенции, с учетом соблюдения принципов приоритетного занятия вакансии гражданином Российской Федерации и обеспечения оптимального соотношения оплаты труда российских и иностранных работников, выполняющих равноценную работу в одинаковых условиях.

Круг лиц, на которых распространяется действие законопроекта

Действие законопроекта распространяется на федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие регулирование, контроль и надзор за миграционными потоками на территории Российской Федерации, их территориальные органы, исполнительные органы государственной власти субъектов Российской Федерации, российские и иностранные юридические лица, иностранных граждан, временно пребывающих или временно проживающих и осуществляющих трудовую деятельность на территории Российской Федерации.

Законопроектом регулируется деятельность негосударственных организаций — частных агентств занятости (ЧАЗов) — в сфере трудовой миграции в Российской Федерации. Под частными агентствами занятости (по терминологии Международной организации труда) подразумеваются негосударственные структуры, предоставляющие трудовым мигрантам и работодателям не запрещенные законом услуги.

Место будущего федерального закона в системе законодательства

Законопроект содержит положения, относящиеся к трудовому, гражданскому, налоговому, административному, уголовному и другому законодательству, регламентирующему вопросы, относящиеся к сфере трудовой миграции.

Общая характеристика и оценка состояния правового регулирования соответствующих общественных отношений с приложением анализа действующих в этой сфере законов и иных нормативных актов

Правовое регулирование процедур привлечения и использования иностранной рабочей силы до 2007 года было ориентировано, в основном, на жесткий контроль за численностью и составом иностранных мигрантов, который осуществлялся с помощью различных административных процедур и барьеров. Практика прошедших лет показала неэффективность такого подхода. Многие бюрократические барьеры оказались практически непреодолимыми для большинства мигрантов, что спровоцировало рост теневого бизнеса и коррупции. Масштаб нелегальной миграции увеличивался, а численность легальных мигрантов, учтенных статистикой, снижалась.

В 2006 году были приняты законы, существенно изменившие режим управления миграционными потоками, особенно из стран с безвизовым порядком въезда в Российскую Федерацию. Прежде всего, это изменения в Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ), новый Федеральный закон «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в Российской Федерации» (от 18 июля 2006 года № 109-ФЗ). Эти законы вступили в силу с 15 января 2007 года. Нормы указанных федеральных законов были закреплены и развиты рядом постановлений Правительства Российской Федерации, а также ведомственными нормативными правовыми актами.

Принятие федеральных законов упростило процедуры постановки на миграционный учет, получение разрешений на работу, оформления иностранных граждан на работу, выдачу разрешений на временное проживание. В результате упростились многие административные процедуры, которые представляли до 2007 года серьезные барьеры на пути легализации мигрантов.

Поскольку иностранная рабочая сила из государств-участников СНГ является приоритетной для России, то законодательное регулирование закрепило этот приоритет. Изменения коснулись главным образом этого контингента трудовых мигрантов, прибывающего в Российскую Федерацию на безвизовой основе, составляющего основную часть иностранной рабочей силы в Российской Федерации и формирующего подавляющее большинство незаконных мигрантов.

Результаты мониторинга правоприменительной практики действующего законодательства

Результаты мониторинга правоприменительной практики нового иммиграционного законодательства в Российской Федерации продемонстрировали, что заложены основы формирования сбалансированной миграционной политики Российской Федерации.

Новая правовая модель регулирования внешней миграцией позволила расширить потенциал легального трудоустройства иностранных работников как альтернативу незаконной миграции. По итогам 2007 года подразделениями ФМС России выдано более 2 миллионов разрешений на работу, что вдвое больше, чем в 2006 году, и втрое больше, чем в 2005 году.

В то же время результаты мониторинга показали необходимость дальнейшего совершенствования и развития, как законодательства, так и правоприменительной практики в этом направлении.

Проект федерального закона «Об основах деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства трудящихся-мигрантов» - в целом одобрен на Парламентских слушаниях Совета Федерации 21.05. 2009г.

СОВЕТ ФЕДЕРАЦИИ

Парламентские слушания

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
В ОБЛАСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ
ИНОСТРАННОЙ РАБОЧЕЙ СИЛЫ
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

21 мая 2009 года

Материалы представлены
Комитетом Совета Федерации
по делам Содружества Независимых Государств

Составители сборника: *П.А. Лысов, П.И. Семичевский, О.В. Торгов*

Оригинал-макет подготовлен Издательским отделом
Управления информационного и документационного обеспечения
Аппарата Совета Федерации

Отпечатано в отделе подготовки и тиражирования документов Управления
информационного и документационного обеспечения
Аппарата Совета Федерации

Редактор *И.Н. Сосна*

Компьютерная верстка и дизайн: *В.А. Тимофеева*

Подписано в печать 06.10.2009. Формат 60х84 1/8. Усл. печ. л. 8,13.
Тираж 150 экз. Заказ № и-95

ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ЗАКОН **Об основах деятельности по оказанию услуг в сфере** **трудоустройства иностранных трудящихся-мигрантов**

Проект

*Вносится Советом Федерации
Федерального Собрания
Российской Федерации*

Статья 1. Предмет регулирования настоящего Федерального закона

Настоящий Федеральный закон определяет правовые основы осуществления частными агентствами занятости деятельности по поиску и подбору иностранных работников для работодателей и заказчиков работ (услуг) в Российской Федерации, а также по содействию трудоустройству иностранных граждан и лиц без гражданства у данных работодателей и заказчиков работ (услуг), устанавливает формы государственного регулирования указанной деятельности, особенности правового положения частных агентств занятости, определяет основные права и обязанности частных агентств занятости и иных субъектов указанной деятельности.

Статья 2. Основные понятия

В целях настоящего Федерального закона используются следующие основные понятия:
деятельность по поиску и подбору иностранных работников для работодателей и заказчиков работ (услуг) в Российской Федерации, а также по содействию трудоустройству иностранных граждан и лиц без гражданства у работодателей и заказчиков работ (услуг) в Российской Федерации (далее — деятельность по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан) — оказание услуг на рынке труда, направленных на удовлетворение, в соответствии с правилами, установленными законодательством Российской Федерации, спроса на иностранных работников со стороны работодателей и заказчиков работ (услуг) в Российской Федерации;

субъекты деятельности по трудоустройству иностранных работников — иностранные работники, обратившиеся в частные агентства занятости в целях получения услуги в трудоустройстве на территории Российской Федерации, работодатели и заказчики работ (услуг), обратившиеся в частные агентства занятости для получения услуги в подборе иностранных работников, соответствующих их требованиям на занятие вакантного рабочего места, частные агентства занятости;

иностраный работник — иностранный гражданин или лицо без гражданства (далее — иностранный гражданин), который на законном основании занимался, занимается или намерен заниматься трудовой деятельностью в Российской Федерации;

соискатель вакантного рабочего места (далее — соискатель вакансии) — иностранный гражданин, обратившийся в частное агентство занятости в целях получения услуги в трудоустройстве у работодателя или заказчика работ (услуг) в Российской Федерации;

работодатель — юридическое или физическое лицо (в том числе, индивидуальный предприниматель, осуществляющий деятельность без образования юридического лица), обратившееся в частное агентство занятости в целях получения услуги в подборе соискателя вакансии из числа иностранных граждан для заключения трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг). В целях настоящего Федерального закона под работодателем понимается также заказчик работ (услуг);

частное агентство занятости — негосударственное юридическое лицо осуществляющее свою деятельность на возмездной основе, зарегистрированное в соответствии с законодательством Российской Федерации (за исключением юридических лиц — государственных и муниципальных унитарных предприятий, государственных и муниципальных учреждений), оказывающее услуги иностранным гражданам в трудоустройстве на территории Российской Федерации, а также работодателям в подборе иностранных работников, соответствующих требованиям работодателей на занятие вакантного рабочего места.

Статья 3. Законодательство Российской Федерации о деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан

1. Законодательство Российской Федерации о деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан основывается на Конституции Российской Федерации и состоит из настоящего Федерального закона и иных федеральных законов.

2. В случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом и другими федеральными законами, наряду с законодательством Российской Федерации о деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан, по вопросам отношений, возникающих в процессе осуществления указанной деятельности, могут приниматься указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, а также муниципальные нормативные правовые акты (далее — иные нормативные правовые акты Российской Федерации по вопросам отношений, возникающих в процессе осуществления деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан).

3. Наряду с законодательством Российской Федерации о деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по вопросам отношений, возникающих в процессе осуществления деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан, указанные отношения регулируются международными договорами Российской Федерации и общепризнанными принципами и нормами международного права.

Статья 4. Основные принципы деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан

Основными принципами, которыми руководствуются частные агентства занятости в деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан являются:

а) соблюдение права граждан Российской Федерации на приоритетное занятие вакантных рабочих мест;

б) обеспечение сбалансированности рынка труда Российской Федерации посредством привлечения к трудовой деятельности устанавливаемого государством количества иностранных граждан, обладающих требуемыми профессией, специальностью и квалификацией, в первую очередь, в регионы, имеющие дефицит трудовых ресурсов;

в) содействие повышению внутренней мобильности трудовых ресурсов;

г) недопущение нарушения прав и свобод иностранных работников, выражающееся в дискриминации по расовым, половым, этническим и конфессиональным признакам, а также предотвращение применения в отношении указанной категории лиц элементов и форм принудительного и рабского труда, использование труда несовершеннолетних, увольнение инвалидов, беременных женщин;

д) обеспечение соблюдения прав иностранных работников в отношении условий и оплаты их труда, режима работы и отдыха, охраны здоровья и гигиены труда, быта и социального обеспечения в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) содействие трудоустройству только тех иностранных граждан, которые имеют законные основания для въезда в Российскую Федерацию, пребывания в Российской Федерации и осуществления в Российской Федерации трудовой деятельности;

ж) мониторинг за своевременным выездом иностранных граждан из Российской Федерации по истечении разрешенного срока их временного пребывания в Российской Федерации посредством уведомления работодателей об окончании разрешенного срока временного пребывания иностранных работников, трудоустроенных при содействии частного агентства занятости, в целях принятия данными работодателями предусмотренных законодательством мер по своевременному выезду из Российской Федерации указанных иностранных граждан либо продления срока их временного пребывания в Российской Федерации и информирования о нарушении срока пребывания соответствующих государственных органов;

з) отказ в оказании услуг работодателям в подборе и трудоустройстве иностранных работников на предприятия, трудовые коллективы которых находятся в состоянии забастовки;

и) участие профсоюзных органов и организаций в мероприятиях, связанных с осуществлением контроля за соблюдением прав и законных интересов иностранных работников;

к) выполнение действующих на территории Российской Федерации международных норм при осуществлении деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан;

л) применение иных норм законодательства Российской Федерации, касающихся обеспечения и защиты в отношении иностранных работников трудовых и иных прав.

Статья 5. Организационно-правовые формы частных агентств занятости

В качестве частного агентства занятости может выступать юридическое лицо, учрежденное в соответствии с законодательством Российской Федерации и имеющее организационно-правовую форму хозяйственного общества или товарищества либо производственного кооператива, либо филиал или представительство юридического лица указанной организационно-правовой формы.

Статья 6. Условия осуществления частными агентствами занятости деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан

1. Деятельность частного агентства занятости по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан осуществляется только при наличии государственной лицензии на право осуществления указанного вида деятельности.

2. Порядок лицензирования деятельности частного агентства занятости по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан, а также форма лицензии на право осуществления данной деятельности устанавливаются Правительством Российской Федерации.

3. Услуги, оказываемые частным агентством занятости в сфере трудоустройства иностранных граждан, выполняются на основании гражданско-правового договора об оказании соответствующего вида таких услуг, который заключается согласно законодательству Российской Федерации:

а) с работодателем об оказании услуги по подбору иностранного гражданина, отвечающего требованиям на занятие вакантного рабочего места, имеющегося у данного работодателя;

б) с иностранным гражданином об оказании услуги по подбору подходящего вакантного рабочего места и в трудоустройстве у работодателя на основании трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (услуг);

4. Гражданско-правовой договор, указанный в части 3 настоящей статьи, должен быть заключен в письменной форме и содержать существенные условия о предмете договора (видах оказываемых услуг), стоимости оказываемых услуг, сроках выполнения оказываемых услуг, правах и обязанностях сторон указанного договора и ответственности за нарушение его условий.

5. Факт трудоустройства иностранного гражданина, осуществляемого им самостоятельно на основании информации о наличии вакантного рабочего места, полученной от частного агентства занятости без предоставления данным частным агентством занятости ка-

кой-либо услуги, связанной с трудоустройством иностранных граждан, не может являться предметом гражданско-правового договора, указанного в частях 3 и 4 настоящей статьи.

Статья 7. Виды услуг частных агентств занятости, предоставляемые в сфере трудоустройства иностранных граждан

1. Основными видами услуг, оказываемых частными агентствами занятости иным субъектам деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан, являются:

а) услуги, оказываемые в интересах работодателей с целью удовлетворения его заказа, которые могут включать ознакомление с условиями занятия и работы на заявленных работодателем вакантных рабочих местах, поиск соответствующих этим условиям соискателей вакансий, удостоверение в наличии у них требуемых профессиональных, квалификационных и других деловых качеств, подготовку соискателей к собеседованию с работодателем, участие в проведении собеседований вплоть до принятия работодателем окончательного решения в отношении соискателя, осуществление контроля в течение предусмотренного трудовым договором периода о наличии трудовых отношений между трудоустроенным соискателем и его работодателем, а также, в случае мотивированной просьбы работодателя, осуществление на согласованных условиях подбора новых соискателей взамен не удовлетворяющих его ранее подобранных соискателей, содействие работодателям в оформлении разрешительных документов на привлечение и использование иностранных граждан, и другие сопутствующие услуги;

б) услуги, оказываемые иностранным гражданам с целью удовлетворения обращения соискателей вакансий, которые могут включать помощь в составлении резюме, собеседование с целью проверки заявленных личных данных, психологическое тестирование, занесение информации о соискателе в соответствующие базы данных, рассылку и распространение резюме среди потенциальных работодателей, проведение профориентации, ознакомление соискателя с текущим спросом на рынке труда в отношении его профессии, предоставление соискателю информации о предложении на рынке труда, в том числе по заявленной им профессии и квалификации, подготовка соискателя к собеседованию у работодателя, участие в собеседовании с работодателем, содействие иностранным гражданам в оформлении разрешений на работу и другие сопутствующие услуги.

2. Помимо услуг, предусмотренных в части 1 настоящей статьи, частные агентства занятости могут оказывать работодателям и (или) иностранным гражданам также иные услуги в сфере трудоустройства иностранных граждан, не запрещенные законодательством Российской Федерации.

Статья 8. Основные права и обязанности частных агентств занятости

1. Частное агентство занятости имеет право:

а) в соответствии с законодательством Российской Федерации и международными договорами Российской Федерации самостоятельно определять направления, специфику, объемы и характер осуществления деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан;

б) оказывать работодателям услуги по подбору иностранных работников, а также оказывать иностранным гражданам услуги в сфере трудоустройства в порядке, предусмотренном настоящим Федеральным законом;

в) в соответствии с Федеральным законом "О персональных данных" запрашивать, получать и обрабатывать персональные данные иностранных граждан, обращающихся за получением услуги по подбору подходящего вакантного рабочего места и (или) содействию в трудоустройстве;

г) запрашивать и получать в порядке, установленном федеральными органами исполнительной власти в сфере миграции, необходимые сведения о работодателях, а также обрабатывать и использовать данные сведения;

д) с целью осуществления деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан в установленном порядке вступать в договорные отношения с иностранными гражданами, иностранными юридическими лицами и уполномоченными органами иностранных государств;

е) устанавливать в соответствии с рыночной конъюнктурой и на договорной основе размеры платы за оказание предусмотренных настоящим Федеральным законом услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан, поиска и подбора иностранных работников для работодателей и заказчиков работ (услуг);

ж) принимать участие в разработке государственных миграционных программ, государственных программ по профессиональной подготовке, переподготовке, тестированию и иных формах квалификационной оценки иностранных граждан, а также участвовать в выполнении указанных государственных программ;

з) в соответствии с законодательством Российской Федерации пользоваться ресурсами информационных систем и баз данных, связанных с осуществлением трудовой деятельности иностранных граждан в Российской Федерации, находящимися в ведении соответствующих федеральных органов исполнительной власти (в том числе федеральных органов исполнительной власти в сфере миграции), органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления;

и) участвовать в обеспечении защиты прав и законных интересов иностранных работников и их работодателей при осуществлении деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан;

к) в установленном порядке осуществлять защиту своих прав и законных интересов во взаимоотношениях с иностранными работниками, работодателями, а также уполномоченными государственными органами и органами местного самоуправления;

л) оказывать содействие работодателям в оформлении разрешительных документов на привлечение и использование иностранных граждан и иностранным гражданам в оформлении разрешений на работу.

2. Частное агентство занятости обязано:

а) осуществлять деятельность по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан в соответствии с законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по вопросам отношений, возникающих в процессе осуществления указанной деятельности, международными договорами Российской Федерации, а также гражданско-правовыми договорами, заключаемыми частным агентством занятости в целях осуществления указанной деятельности с работодателями и иностранными гражданами;

б) в соответствии с Федеральным законом "О персональных данных" обеспечивать защиту персональных данных иностранных граждан, обращающихся в целях получения услуг по подбору вакантных рабочих мест и содействию в трудоустройстве у работодателей, а также заключивших с работодателями соответствующие трудовые договоры или гражданско-правовые договоры на выполнение работ (оказание услуг);

в) обеспечивать защиту сведений о работодателях, обратившихся за получением услуг по подбору иностранных работников;

г) предоставлять в установленном порядке информацию, связанную с деятельностью по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан федеральным органам исполнительной власти в сфере миграции, а также — если это предусмотрено федеральным законодательством — иным государственным органам и органам местного самоуправления;

д) сообщать в уполномоченные государственные органы о ставших известными нарушениях законодательства Российской Федерации, допущенных в процессе осуществления деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан;

е) обеспечивать своевременное рассмотрение обращений объединений иностранных работников, объединений работодателей и профсоюзных органов и организаций по вопросам деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан, а также взаимодействовать с указанными объединениями, органами и организациями в процессе осуществления данной деятельности;

ж) принимать необходимые меры по защите прав и законных интересов иностранных работников, предусмотренные законодательством Российской Федерации, в случае нарушения данных прав и законных интересов работодателями;

з) оказывать бесплатные консультации соискателям вакансий по вопросам соблюдения законности при оформлении своего трудоустройства и осуществления трудовой деятельности в Российской Федерации.

Статья 9. Объединения частных агентств занятости и их права

1. В целях координации и повышения эффективности деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан частные агентства занятости вправе создавать ассоциации, некоммерческие партнерства и другие общественные объединения частных агентств занятости (в том числе, международные).

2. Объединения частных агентств занятости вправе в соответствии с законодательством Российской Федерации разрабатывать и принимать внутренние нормативные акты (регламенты, кодексы деловой этики и другие документы), а также устанавливать для членов (участников) таких объединений единые правила и стандарты осуществления деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан.

3. Объединения частных агентств занятости вправе в соответствии с законодательством Российской Федерации обеспечивать защиту прав и законных интересов своих членов (участников) — частных агентств занятости, а также их клиентов — работодателей и иностранных граждан.

4. Объединения частных агентств занятости вправе вносить на рассмотрение федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления предложения о мерах по поддержке частных агентств занятости, являющихся субъектами малого предпринимательства, предусматривающие оказание таким частным агентствам занятости финансовой, имущественной, информационной, консультационной и иной поддержки, а также предложения по организации и функционированию системы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников частных агентств занятости и их объединений.

Статья 10. Участие частных агентств занятости и их объединений в формировании и развитии рынка услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан

В целях формирования и развития рынка услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан частные агентства занятости и их объединения вправе осуществлять следующую деятельность:

а) взаимодействие с федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, профсоюзными органами и организациями, работодателями и их объединениями, средствами массовой информации, общественными объединениями (в том числе национально-культурными автономиями, землячествами и т.д.) по вопросам:

участия в разработке новых и совершенствовании действующих нормативных правовых актов, регулирующих отношения, связанные с осуществлением деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан;

разработки и реализации программ по организованному привлечению в Российскую Федерацию иностранных граждан, имеющих востребованные в Российской Федерации специальности, профессии и квалификацию;

исследования состояния рынков труда в части, касающейся спроса и предложений по использованию иностранной рабочей силы, и формирование на основе данных исследований соответствующих информационных систем (баз данных);

создания новых или использование существующих профессиональных образовательных учреждений для реализации программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации иностранных работников по специальностям, профессиям и квалификации, востребованным как в Российской Федерации, так и в иных государствах;

организации системы добровольного медицинского страхования иностранных граждан и организованного прохождения иностранными гражданами медицинского освидетельствования, а также получению ими необходимых справок (документов) учреждений здравоохранения для оформления или подтверждения разрешений на работу в Российской Федерации в соответствии с требованиями, предусмотренными Федеральным законом от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации";

формирования в субъектах Российской Федерации жилого фонда для проживания иностранных работников (в том числе соискателей вакансий);

организации тестирования иностранных граждан (в том числе соискателей вакансий) на соответствие их профессионально-квалификационного уровня требованиям, необходимым для занятия вакантного рабочего места и последующего итогового оформления соответствующих квалификационных документов при участии органов и организаций государственной службы занятости и (или) государственных органов и организаций системы профессионально-технического образования;

организации проверки уровня знания русского языка у иностранных граждан, а также — в случае необходимости — их обучения на соответствующих языковых курсах;

взаимодействия с действующими и содействие созданию и функционированию новых информационно-консультационных центров, осуществляющих деятельность в сфере привлечения и использования иностранной рабочей силы;

б) участие в формировании и развитии в субъектах Российской Федерации института подготовки кадров для работы на рынке оказания негосударственных услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан посредством:

консультирования по вопросам технологии и стандартов работы частных агентств занятости;

реализации специальных программ и функционирования курсов обучения и повышения квалификации персонала частных агентств занятости;

в) участие в разработке и реализации межрегиональных и международных проектов, осуществляемых с участием как государственных, так и негосударственных органов и организаций субъектов Российской Федерации;

г) создание или участие в создании на принципах государственно-частного партнерства и на основании регламентов, принятых соответствующими объединениями частных агентств занятости, региональных и межрегиональных специализированных или многофункциональных центров по приему, социальной адаптации и трудоустройству иностранных граждан в Российской Федерации, исходя из того, что в сферу деятельности таких центров могут входить услуги по приему иностранных граждан, оформлению иностранным гражданам необходимых разрешительных документов на право их временного пребывания в Российской Федерации и на право осуществления ими трудовой деятельности в Российской Федерации, медицинскому освидетельствованию и медицинскому страхованию иностранных граждан, языковому и профессиональному тестированию и обучению иностранных граждан, временному или постоянному трудоустройству иностранных граждан, а также правовой и иной поддержке иностранных граждан в процессе осуществления ими трудовой деятельности в Российской Федерации.

Статья 11. Основные права и обязанности работодателей и соискателей вакантных рабочих мест при осуществлении деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан

1. Работодатель, заключивший с частным агентством занятости гражданско-правовой договор об оказании услуг по подбору иностранных работников, имеет право:

а) получать от частного агентства занятости консультации по вопросам, связанным с привлечением и использованием иностранных работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;

б) получать от частного агентства занятости в соответствии с договором достоверную информацию о соискателях вакансий и услуги в объеме, указанном в договоре;

в) в случае нарушения частным агентством занятости условий гражданско-правового договора об оказании услуг по подбору иностранных работников обжаловать действия данного частного агентства занятости в судебном порядке.

2. Работодатель иностранного работника обязан:

а) заключить с иностранным работником трудовой либо гражданско-правовых договор на выполнение работ (оказание услуг) в соответствии с законодательством Российской Федерации;

б) обеспечить условия труда и отдыха, социально-бытовые и иные условия указанные в заявке на поиск и подбор соискателей вакансий и в трудовом договоре либо гражданско-правовом договоре на выполнение работ (оказание услуг).

3. Соискатель вакансии имеет право:

а) на получение в частном агентстве занятости бесплатной консультации по вопросам соблюдения законности при оформлении своего трудоустройства и осуществлении трудовой деятельности в Российской Федерации;

б) на получение услуг в подборе подходящей работы и трудоустройстве в соответствии с заключенным с частным агентством занятости договором;

в) на предъявление претензий и обжалование в соответствии с законодательством Российской Федерации действий (или бездействия) частного агентства занятости и работодателя.

4. Соискатель вакансии обязан:

а) при обращении в частное агентство занятости в целях получения услуг для своего трудоустройства предоставлять достоверную информацию о своих специальности, профессии, квалификации, опыте работы и состоянии здоровья;

б) заключить с частным агентством занятости гражданско-правовой договор об оказании услуг по подбору подходящего вакантного рабочего места, содействию в трудоустройстве на это рабочее место и с работодателем трудовой либо гражданско-правовой договор на выполнение работ (оказание услуг);

в) соблюдать законодательство Российской Федерации.

Статья 12. Контроль за осуществлением деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан

Контроль за осуществлением деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан осуществляется федеральным органом исполнительной власти в сфере миграции и его территориальными органами во взаимодействии с другими федеральными органами исполнительной власти, их территориальными органами, а также органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления в пределах их компетенции.

Статья 13. Ответственность за нарушение правил осуществления деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан

За нарушение правил осуществления деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных граждан частные агентства занятости и их должностные лица,

работодатели и их должностные лица, иностранные граждане, а также должностные лица государственных органов и органов местного самоуправления, допустившие нарушения указанных правил, привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Статья 14. Внесение изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации

Внести в законодательные акты Российской Федерации следующие изменения:

1) в Законе Российской Федерации от 19 апреля 1991 года № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" (Собрание законодательства Российской Федерации, 1996, № 17, ст. 1915):

а) в абзаце втором статьи 17 слова "законодательством Российской Федерации" заменить словами "Федеральным законом от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации", Федеральным законом "Об основах деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных трудящихся-мигрантов", указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации";

б) дополнить статьей 18¹ следующего содержания:

"Статья 18¹. Лицензирование деятельности по поиску и подбору иностранных работников для работодателей и заказчиков работ (услуг) в Российской Федерации, а также деятельности по содействию трудоустройству в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства

В соответствии с Федеральным законом "Об основах деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных трудящихся-мигрантов" деятельность по поиску и подбору иностранных работников для работодателей и заказчиков работ (услуг) в Российской Федерации, а также деятельность по содействию трудоустройству в Российской Федерации иностранных граждан и лиц без гражданства, осуществляется юридическими лицами, учрежденными в соответствии с законодательством Российской Федерации, их филиалами и (или) представительствами на основании лицензии, предоставляемой в порядке, установленном Правительством Российской Федерации";

2) пункт 1 статьи 17 Федерального закона от 8 августа 2001 года № 128-ФЗ "О лицензировании отдельных видов деятельности" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2001, № 33, ст. 3430) дополнить подпунктом 105 следующего содержания:

"105) деятельность по оказанию услуг в сфере трудоустройства (найма) иностранных граждан и лиц без гражданства.";

3) статью 13 Федерального закона от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ "О правовом положении иностранных граждан Российской Федерации" дополнить пунктом 7 следующего содержания:

"7. В соответствии с Федеральным законом "Об основах деятельности по оказанию услуг в сфере трудоустройства иностранных трудящихся-мигрантов" привлечение иностранных граждан работодателями и заказчиками работ (услуг) в целях осуществления трудовой деятельности указанных иностранных граждан в Российской Федерации в качестве иностранных работников может осуществляться через частные агентства занятости на основании соответствующих гражданско-правовых договоров, заключаемых указанными работодателями, заказчиками работ (услуг) или иностранными гражданами с данными частными агентствами занятости".

Статья 15. Вступление в силу настоящего Федерального закона

Настоящий Федеральный закон вступает в силу по истечении одного месяца после дня его официального опубликования.

Президент Российской Федерации

Типовой законодательный акт «О частных службах (агентствах) занятости и трудоустройства»
-принят постановлением МПА ЕврАзЭС от 13.05.09 № 10-11

Принято
постановлением
МПА ЕврАзЭС
от 13.05.09 № 10-11

ТИПОВОЙ ПРОЕКТ ЗАКОНОДАТЕЛЬНОГО АКТА

**О ЧАСТНЫХ СЛУЖБАХ (АГЕНТСТВАХ)
ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА**

Настоящий типовой проект законодательного акта определяет правовые основы деятельности частных служб (агентств) занятости и трудоустройства, их взаимодействие с государственными службами занятости, обеспечение защиты интересов граждан, пользующихся их услугами в целях создания условий для реализации права каждого гражданина Сообщества на достойный труд.

**Статья 1. Правовая основа деятельности частных
служб (агентств) занятости и трудоустройства**

Деятельность частных служб (агентств) занятости и трудоустройства осуществляется в соответствии с национальным законодательством, международными договорами в сфере трудовых и социальных отношений, а также учредительными документами частных служб (агентств) занятости и трудоустройства.

Статья 2. Основные понятия

Частные службы (агентства) занятости и трудоустройства – это юридические лица, предоставляющие услуги по трудоустройству на рынке труда государств Сообщества в порядке, установленном национальным законодательством.

Соискатель рабочего места - это физическое лицо, заявившее о намерении получить работу.

Работодатель (наниматель) – юридическое или физическое лицо, предоставляющее работу на условиях и в порядке предусмотренным национальным законодательством государства трудоустройства.

Трудовая миграция - временное перемещение физических лиц из одной страны в другую, а также внутри государства с целью осуществления трудовой деятельности.

Трудящийся-мигрант – лицо, имеющее урегулированный правовой статус и на законном основании занимающееся оплачиваемой трудовой деятельностью на территории другого государства, гражданином которого оно не является и в котором постоянно не проживает.

Государство трудоустройства - государство, на территории которого трудящийся мигрант осуществляет оплачиваемую трудовую деятельность.

Обработка персональных данных о работнике – это сбор, хранение, подборка, распространение или любое иное использование информации, касающейся работника, личность которого установлена, в соответствии с национальным законодательством.

Статья 3. Основные принципы деятельности частных служб (агентств) занятости и трудоустройства

Основными принципами деятельности частных служб (агентств) занятости и трудоустройства являются:

- соблюдение равенства прав трудящегося-мигранта и гражданина государства местонахождения частных служб (агентств) занятости и трудоустройства при приеме на работу и расторжении трудовых отношений, установлении равных условий оплаты труда, режима работы, обеспечение безопасных условий труда, социальной защиты;
- обеспечение открытости процесса трудоустройства для соискателей с предоставлением достоверной информации об условиях труда, быта и социального обеспечения, требованиях работодателя и национального законодательства государства трудоустройства;
- обеспечение устойчивой сети информирования населения стран Сообщества по вопросам трудоустройства;
- обеспечение конфиденциальности полученных персональных данных о работнике и ограничении их сферой опыта и квалификации и иной информации имеющей к трудоустройству прямое отношение;
- содействие в установлении межгосударственных связей, обеспечивающих легальные формы трудоустройства граждан государств Сообщества;
- предоставление наиболее полных услуг, связанных с зарубежным трудоустройством.

Статья 4. Основные направления деятельности частных служб (агентств) занятости и трудоустройства

Частные службы (агентства) занятости и трудоустройства осуществляют деятельность, направленную на реализацию интересов соискателей и работодателей в сфере занятости и трудоустройства.

Частные службы (агентства) занятости и трудоустройства предоставляют одну или более из следующих услуг на рынке труда:

- услуги, связанные с согласованием предложений рабочих мест и заявок на них, при этом частное агентство занятости не становится стороной в трудовых отношениях, могущих при этом возникать;
- услуги, связанные с получением разрешительных документов и информационно-консультационными услугами, прохождением медицинских, профессионально-квалификационных и иных тестов, содействием в переездах, подборе жилья, денежных переводах, страхованием и другими востребованными сервисами;
- оказание услуг по правовому сопровождению;

- другие услуги, связанные с поиском работы, определяемые компетентным органом после консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и трудящихся.

Статья 5. Основные права и обязанности частных служб (агентств) занятости и трудоустройства, соискателей рабочих мест и работодателей

5.1. Права частных служб (агентств) занятости и трудоустройства

Частные службы (агентства) занятости и трудоустройства имеют право:

1) оказывать услуги на рынке труда, включая:

- содействие соискателям рабочих мест в подборе достойной работы по соответствующим специальностям и профессиям, с учетом профессиональной квалификации, опыта и пожеланий соискателя;

- содействие гражданам государства местонахождения частного агентства занятости в трудоустройстве за рубежом (экспорт трудовых ресурсов);

- консультирование, предоставление информации и услуг по профессиональной ориентации и профессиональному обучению соискателей рабочих мест;

- профессиональную подготовку, повышение квалификации и переподготовку, а также психологическую поддержку соискателей рабочего места в соответствии с национальным законодательством;

- направление, по согласованию с государственной службой по труду и занятости и ее территориальными отделениями, соискателей рабочего места на общественные работы;

- поиск, отбор, содействие в привлечении трудящихся-мигрантов в государство местонахождения частных служб (агентств) занятости и трудоустройства (импорт трудовых ресурсов) в соответствии с заявками работодателей в порядке, установленном национальным законодательством;

- другие услуги, не противоречащие национальному законодательству, выполняемые в сфере занятости и трудоустройства;

2) взаимодействовать с государственными органами, регулирующими вопросы трудоустройства включая:

- участие в реализации программ различных уровней власти в сфере занятости и трудоустройства населения;

- участие в реализации иных программ, предусматривающих мероприятия по содействию занятости;

- сотрудничество с органами государственной власти государства местонахождения частной службы (агентства) занятости и трудоустройства, а также иностранного государства и международными организациями в сфере занятости и трудоустройства в установленном национальным законодательством порядке.

5.2. Обязанности частных служб (агентств) занятости и трудоустройства

Частные службы (агентства) занятости и трудоустройства обязаны:

- предоставлять соискателю рабочего места и работодателю достоверную информацию о вакансиях и предложениях в сфере занятости и трудоустройства;
- обеспечивать конфиденциальность информации, получаемой от соискателей рабочих мест, касающейся квалификации и профессионального опыта и любой иной информации, имеющей к этому прямое отношение;
- не допускать дискриминации в отношении соискателей рабочих мест по признаку расы, пола, религии, политических убеждений, национальности, а также по признаку возраста или наличия инвалидности;
- не допускать использования детского труда, вербовки людей для сексуальной и /или иной эксплуатации;
- предоставлять информацию уполномоченному органу государственной власти в случаях и в порядке, установленном национальным законодательством;
- заключать договоры в письменной форме.

Привлечение иностранной рабочей силы государствами Сообщества, а также вывоз рабочей силы из государств Сообщества частными службами (агентствами) занятости осуществляются в порядке и соответствии с национальным законодательством.

5.3 Права и обязанности соискателя рабочего места

Соискатель рабочего места имеют право:

- на бесплатные консультации в сфере занятости и трудоустройства;
- на получение бесплатной достоверной информации в сфере занятости и трудоустройства;
- на трудоустройство с обязательным заключением трудового договора с работодателем (нанимателем);
- на обжалование действия частных служб (агентств) занятости и трудоустройства или их должностных лиц в судебном порядке в соответствии с национальным законодательством;
- на получение других услуг предоставляемых частными службами (агентствами) занятости и трудоустройства в соответствии с национальным законодательством.

Соискатель обязан:

- предоставлять достоверную информацию, имеющую прямое отношение к трудоустройству;
- соблюдать требования законодательства государства трудоустройства.

5.4. Права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право на получение достоверной информации от частных служб (агентств) занятости и трудоустройства в отношении соискателей.

Работодатель обязан заключать с соискателем трудовой договор в соответствии с национальным законодательством и нести ответственность в отношении:

- минимальной заработной платы;

- продолжительности рабочего времени и других условий труда;
- установленных пособий по социальному обеспечению;
- доступа к профессиональной подготовке;
- безопасности и гигиены труда;
- возмещения ущерба, причиненного вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- и других услуг, предусмотренных национальным законодательством.

Статья 6. Создание союзов, ассоциаций и других объединений частных служб (агентств) занятости и трудоустройства

Частные службы (агентства) занятости и трудоустройства могут создавать союзы, ассоциации и иные объединения для координации своей деятельности, защиты интересов своих работников и осуществления совместных программ в сфере занятости и трудоустройства, в том числе в рамках Сообщества, если их создание и деятельность не противоречит требованиям национального законодательства.

Статья 7. Договоры, заключаемые частными службами (агентствами) занятости и трудоустройства

7.1. Отношения частных служб (агентств) занятости и трудоустройства с соискателем

Договор на безвозмездной основе заключается между соискателем и частными службами (агентствами) занятости и трудоустройства на услуги по трудоустройству в соответствии с национальным законодательством.

7.2. Отношения частных служб (агентств) занятости и трудоустройства с работодателем

Договоры, заключаемые частными службами (агентствами) занятости и трудоустройства, являются договорами об оказании услуг в подборе персонала работодателю заключенными в письменной форме, зарегистрированными в порядке установленном национальным законодательством и учредительными документами частной службы (агентства) занятости и трудоустройства.

Порядок и размер оплаты службам (агентствам) занятости за оказание услуг работодателю в сфере занятости и трудоустройства регулируется и устанавливается договором.

Частные службы (агентства) занятости и трудоустройства в соответствии с национальным законодательством и в рамках своей уставной деятельности вправе заключать с юридическими лицами и с предпринимателями, осуществляющими деятельность без образования юридического лица, договоры:

- на публикацию в средствах массовой информации о наличии вакантных рабочих мест в сфере занятости и трудоустройства;
- на получение информации о профессиональных данных соискателей рабочих мест (с их согласия), в соответствии с национальным законодательством.

Статья 8. Учреждение, реорганизация и ликвидация частных служб (агентств) занятости и трудоустройства

Перечень и содержание учредительных документов частных служб (агентств) занятости и трудоустройства определяется в соответствии с национальным законодательством.

Порядок получения, выдачи и отзыва лицензии на осуществление деятельности в сфере трудовой миграции, а также его форма устанавливаются национальным законодательством.

Учреждение, реорганизация и ликвидация частных служб (агентств) занятости и трудоустройства осуществляется в соответствии с национальным законодательством.

Статья 9. Порядок оказания частными службами (агентствами) занятости и трудоустройства услуг

Порядок оказания услуг в сфере занятости и трудоустройства предусматривает:

- перечень оказываемых услуг;
- тарифы на предоставляемые работодателям услуги;
- меры по обеспечению законности совершаемых сделок на оказываемые услуги в сфере занятости и трудоустройства:
 - частные службы (агентства) занятости и трудоустройства могут предоставлять указанные сведения по требованию уполномоченного органа исполнительной власти государства Сообщества по месту нахождения;
 - частные службы (агентства) занятости и трудоустройства ведут учет совершаемых сделок на оказание услуг в сфере занятости и трудоустройства в соответствии с национальным законодательством;
- меры, обеспечивающие исполнение участниками сделок, решений органов государственной власти и управления по вопросам занятости и трудоустройства, учредительных документов служб (агентств) занятости и трудоустройства, а также соблюдение правил оказания услуг в сфере занятости и трудоустройства.

Статья 10. Разрешение споров, вытекающих из договорных обязательств на оказание услуг в сфере занятости и трудоустройства

Споры с участием частных служб (агентств) занятости и трудоустройства рассматриваются в судебном порядке:

между частными службами (агентствами) занятости и трудоустройства и работодателями - в соответствии с условиями договора, если иное не предусмотрено международными соглашениями, заключенными в рамках Сообщества;

между частными службами (агентствами) занятости и трудоустройства и соискателем - в соответствии с национальным законодательством места пребывания частных служб (агентств) занятости и трудоустройства;

между соискателем и работодателем - в соответствии с национальным законодательством государства трудоустройства.

Статья 11. Деятельность частных служб (агентств) занятости и трудоустройства в государствах Сообщества

Частные службы (агентства) занятости и трудоустройства вправе:

- заключать соглашения о сотрудничестве с иностранными юридическими и физическими лицами по вопросам использования трудовых ресурсов в рамках действующего национального законодательства;
- способствовать разработке международных соглашений по вопросам использования трудовых ресурсов;
- производить обмен информацией относительно обеспеченности трудовыми ресурсами, возможностей получения работы, профессий, требуемых для выполнения определенных видов работ, изменений в требованиях, предъявляемых к профессиям в пределах различных отраслей хозяйства;
- создавать свои филиалы и представительства в государствах Сообщества в соответствии с законодательством государства, в котором службы (агентства) занятости и трудоустройства зарегистрированы, и в соответствии с законодательством государства Сообщества, в котором эти филиалы и представительства создаются;
- проводить работу с гражданами государства местонахождения филиалов и представительств по подготовке их к трудоустройству в государствах Сообщества.

Статья 12. Государственный контроль за деятельностью частных служб (агентств) занятости и трудоустройства

Государственный контроль за деятельностью частных служб (агентств) занятости и трудоустройства осуществляется уполномоченным органом исполнительной власти государства.

Уполномоченный орган исполнительной власти, в соответствии с национальным законодательством осуществляет контроль посредством:

- лицензирования деятельности;
- установления финансовых гарантий;
- требований предоставления отчетности;
- нормативно-правового обеспечения;
- иных мер воздействия, установленных национальным законодательством.

Статья 13. Взаимодействие между частными службами (агентствами) занятости и трудоустройства и государственными органами стран Сообщества

В целях эффективности деятельности на рынке труда частные службы (агентства) занятости и трудоустройства могут взаимодействовать с

уполномоченными государственными органами стран Сообщества. Это сотрудничество может осуществляться путем:

- обмена информацией о вакантных местах;
- проведения совместных мероприятий (проектов) в области профессиональной подготовки (переподготовки);
- заключения соглашений между государственной службой занятости и частной службой (агентством) занятости по определенным направлениям деятельности;
- согласования программ обучения, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала;
- консультирования с целью совершенствования профессиональной практики;
- взаимодействия в сфере оказания услуг уязвимой категории трудящихся (молодежь, инвалиды, лица длительное время находящиеся без работы).

Статья 14. Ответственность за нарушение законодательства

В случае нарушения частными службами (агентствами) занятости и трудоустройства национального законодательства государственными органами отзывается лицензия на ведение деятельности в сфере занятости и трудоустройства.

В случае отсутствия лицензирования данного вида деятельности - в соответствии с национальным законодательством.

<http://www.vkp.ru/104/106/118/167.html>

Модельный закон «О деятельности частных агентств занятости» - одобрен Постановлением
МПА СНГ от 28.10.2010 г. № 35-14.

Приложение
к постановлению МПА СНГ
от 28.10.2010 г. № 35-14

Межпарламентская Ассамблея государств – участников
Содружества Независимых Государств

МОДЕЛЬНЫЙ ЗАКОН О ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧАСТНЫХ АГЕНТСТВ ЗАНЯТОСТИ

Статья 1. Основные понятия, используемые в настоящем Законе

Для целей настоящего Закона (далее – Закон) применяются следующие основные понятия:

частное агентство занятости – негосударственное юридическое лицо, зарегистрированное в порядке, установленном законодательством государства его местонахождения и регистрации, взаимодействующее с государственными органами в рамках их компетенции, оказывающее на законных основаниях услуги работодателям по подбору соискателей вакансий с целью занятия имеющихся у них вакантных рабочих мест, а также соискателям вакансий по подбору подходящего места работы и по содействию в оформлении трудоустройства;

соискатель вакансии – физическое лицо, являющееся гражданином или лицом, имеющим статус постоянного проживания в государстве трудоустройства, трудящимся-мигрантом в государстве трудоустройства или государстве выезда, обратившееся в частное агентство занятости за получением услуги по подбору подходящего места работы и трудоустройству;

услуга по подбору соискателей вакансий – мероприятия, проводимые частным агентством занятости в целях исполнения заявки работодателя, которые могут включать ознакомление с условиями занятия заявленных работодателем вакантных рабочих мест и осуществления трудовой деятельности, подбор соответствующих этим условиям соискателей вакансий, удостоверение в наличии у них требуемых профессиональных, квалификационных и дополнительно оговоренных работодателем деловых качеств, подготовку соискателей к собеседованию с работодателем, участие в проведении собеседований вплоть до принятия работодателем окончательного решения в отношении соискателя, осуществление в течение предусмотренного трудовым договором периода контроля за наличием трудовых отношений между трудоустроенным соискателем и его работодателем, а также, в случае мотивированной просьбы работодателя, осуществление на согласованных условиях подбора новых соискателей взамен не удовлетворяющих его ранее подобранных соискателей;

услуга по подбору соискателям вакансий подходящего места работы и содействия в оформлении трудоустройства – мероприятия, проводимые част-

ным агентством занятости в целях удовлетворения обращения соискателя вакансии, которые предусматривают консультирование по составлению резюме, организацию собеседования для уточнения персональных данных и профориентации, информирование о текущем спросе и предложениях на рынке труда в отношении работников его профессии и квалификации, внесение персональной информации о соискателе вакансии в соответствующие базы данных, распространение резюме среди потенциальных работодателей, подготовку к собеседованию с работодателем и участие в собеседовании;

трудоустройство-мигрант – лицо, постоянно проживающее на территории государства выезда, являющееся его гражданином или лицом без гражданства, законно находившееся, находящееся или намеревающееся находиться и на законном основании осуществлявшее, осуществляющее или намеревающееся осуществлять оплачиваемую трудовую деятельность на территории государства трудоустройства, гражданином которого оно не является и в котором постоянно не проживает;

государство выезда – государство, в котором постоянно или преимущественно проживает трудоустройство-мигрант и из которого он на законных основаниях выезжает с целью получения временной оплачиваемой работы в другом государстве;

государство трудоустройства – государство, в котором трудоустройство-мигрант осуществлял, осуществляет или намеревается осуществлять временную оплачиваемую трудовую деятельность;

работодатель – юридическое или физическое лицо, предоставляющее работу трудоустроенным-мигрантам на условиях и в порядке, предусмотренных законодательством государства трудоустройства;

трудоустройство миграция – добровольный выезд на законном основании граждан, постоянно проживающих на территории государства выезда, за границу, а также въезд иностранных граждан и лиц без гражданства, постоянно проживающих вне пределов государства трудоустройства, на его территорию для осуществления временной оплачиваемой работы по трудовому договору;

условия труда – совокупность факторов трудового процесса и производственной среды, в которой осуществляется трудовая деятельность человека, оказывающих влияние на его здоровье и работоспособность в процессе труда, а также установленные в соответствии с законодательством государства трудоустройства продолжительность рабочего времени и времени отдыха, порядок предоставления оплачиваемых отпусков, оплата труда и другие условия.

Статья 2. Сфера действия Закона

Закон устанавливает модельный (рекомендательный) правовой механизм регулирования деятельности частных агентств занятости в качестве негосударственных субъектов на рынке услуг, осуществляющих мероприятия по подбору соискателей вакансий и содействию соискателям вакансий в занятии вакантных рабочих мест в государстве трудоустройства.

Закон определяет права, обязанности и ответственность частных агентств

занятости, устанавливает порядок и формы взаимодействия частных агентств занятости с органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Законом обеспечивается защита прав и законных интересов соискателей вакансий и работодателей, получающих услуги в частных агентствах занятости, а также защита прав и законных интересов самих частных агентств занятости, оказывающих на законных основаниях услуги работодателям и соискателям вакансий.

Статья 3. Виды предоставляемых услуг и направления деятельности частных агентств занятости

Частные агентства занятости могут предоставлять следующие основные виды услуг на рынке труда:

- направленные на удовлетворение заявок работодателей в государстве местонахождения и регистрации частного агентства занятости путем подбора в государствах выезда соискателей вакансий, отвечающих указанным в заявке работодателя критериям;

- связанные с трудоустройством за рубежом граждан государства местонахождения и регистрации частного агентства занятости;

- направленные на организацию профессиональной подготовки новых соискателей вакансий или переподготовки соискателей вакансий, уже состоящих на учете в соответствующих национальных структурах, уполномоченных в сфере занятости населения, способствующие расширению возможностей для их трудоустройства и профессионального роста;

- способствующие реализации государственных целевых программ путем оказания содействия лицам, находящимся без работы, в подборе вакантных рабочих мест с целью последующего трудоустройства.

К основным направлениям деятельности частных агентств занятости относятся:

- оказание работодателям услуг, связанных с подбором соискателей вакансий, отвечающих заявленным критериям, для их последующего трудоустройства на вакантные рабочие места, а также других законных услуг в сферах трудовой миграции и занятости населения;

- содействие соискателям вакансий в оформлении трудоустройства на подходящие вакантные рабочие места, в профессиональном росте и оказание других услуг, связанных с привлечением соискателей вакансий к осуществлению трудовой деятельности на законных основаниях, включая стимулирование в государстве местонахождения и регистрации частного агентства занятости роста мобильности внутренней трудовой миграции.

Статья 4. Порядок создания, осуществления деятельности, реорганизации и ликвидации частного агентства занятости

Порядок создания, осуществления деятельности, реорганизации и ликви-

дации частного агентства занятости определяется законодательством государства его местонахождения и регистрации.

В учредительных документах частного агентства занятости, как правило, должны быть указаны основные виды и направления его деятельности. Перечень учредительных документов частного агентства занятости определяется в соответствии с законодательством государства его местонахождения и регистрации.

Для осуществления деятельности по оказанию услуг в сферах трудовой миграции и занятости населения частному агентству занятости необходимо в соответствии с законодательством государства его местонахождения и регистрации получить в уполномоченном органе исполнительной власти разрешение (лицензию). Порядок получения разрешения (лицензии) на осуществление деятельности в сферах трудовой миграции и занятости населения, его (ее) оформления, выдачи, приостановления действия и аннулирования, а также форма разрешения (лицензии) устанавливаются законодательством государства местонахождения и регистрации частного агентства занятости.

Профессиональная квалификация работников частного агентства занятости должна соответствовать требованиям, установленным законодательством государства местонахождения и регистрации частного агентства занятости. Также частное агентство занятости должно располагать необходимыми условиями и возможностями для обеспечения своего нормального функционирования.

Статья 5. Основные принципы деятельности частного агентства занятости

Частное агентство занятости осуществляет свою деятельность в государстве его местонахождения и регистрации на основе следующих принципов:

- участие в развитии рынка труда путем обеспечения отраслей экономики востребованными трудовыми ресурсами, улучшения структуры занятости населения, реализации мер, стимулирующих рост мобильности трудовых ресурсов, в том числе облегчающих соискателям вакансий получение профессионального образования и повышение квалификации;

- способствование развитию рынка услуг в сферах трудовой миграции и занятости населения;

- соблюдение прав соискателей вакансий, обратившихся в частное агентство занятости с целью подбора подходящего места работы, установленных законодательством государства места нахождения и регистрации частного агентства занятости;

- осуществление мониторинга трудовых отношений между трудящимися-мигрантами и их работодателями в целях выявления случаев дискриминации трудящихся-мигрантов в сравнении с гражданами государства местонахождения и регистрации частного агентства занятости, включая соблюдение установленного законодательством государства трудоустройства порядка заключения и расторжения трудовых отношений, размера оплаты труда, продолжительности рабочего времени, обеспечение охраны труда, социальной защиты, в том числе

свободного доступа к профессиональному образованию и повышению квалификации, получения скорой и неотложной медицинской помощи, выплат при несчастных случаях на производстве, в случае закрытия и ликвидации предприятия (организации);

- предоставление соискателям вакансий в необходимом объеме достоверной информации о профессионально-квалификационных требованиях работодателя к соискателям вакансий, включая специфические требования, о предлагаемых условиях труда, его оплаты, социального и жилищно-бытового обеспечения, а также о нормах законодательства государства трудоустройства и международных нормативных правовых актов, распространяющих свое действие на граждан государств, к которым относятся соискатели вакансий;

- участие в осуществлении мер, связанных с обеспечением своевременного возвращения трудящегося-мигранта в государство выезда после завершения трудовой деятельности и истечения разрешенного срока пребывания в государстве трудоустройства;

- организация дополнительного мониторинга условий осуществления трудовой деятельности трудящимися-мигрантами, занимающимися в государстве трудоустройства неквалифицированным трудом;

- применение корпоративных правил и профессиональных стандартов в практической деятельности частных агентств занятости и их объединений.

Статья 6. Основные права и обязанности частного агентства занятости

Частное агентство занятости имеет право формировать перечень услуг в сферах трудовой миграции и занятости населения и предлагать его для реализации на условиях, определяемых законодательством государства местонахождения и регистрации частного агентства занятости (в том числе по вопросу об их оплате), включая следующие основные услуги:

- подбор соискателей вакансий, отвечающих определенным в заявке работодателя требованиям;

- содействие соискателям вакансий в подборе подходящего места работы, оформлении трудовых отношений с работодателем и установлении контактов с соответствующим профсоюзом;

- предоставление справок и информации, а также консультирование по вопросам, относящимся к сферам трудовой миграции и занятости населения, в рамках компетенции частного агентства занятости;

- осуществление в порядке, установленном законодательством государства местонахождения и регистрации частного агентства занятости, ведения информационных баз данных о работодателях, заявивших о наличии вакантных рабочих мест и желающих подобрать на них соответствующих соискателей вакансий, а также о соискателях вакансий, включая трудящихся-мигрантов, обратившихся в связи с подбором подходящего места работы;

- вступление в порядке, предусмотренном законодательством государства местонахождения и регистрации частного агентства занятости и соответствующим

щими международными правовыми актами, участником которых является это государство, в правовые отношения с другими юридическими лицами в государстве или за его пределами, осуществляющими свою деятельность на законных основаниях, в целях реализации своей деятельности по оказанию услуг в сферах трудовой миграции и занятости населения;

- оказание содействия соискателям вакансий в получении установленных законодательством государства трудоустройства документов и регистрационно-учетных отметок, необходимых для пребывания и осуществления трудовой деятельности в государстве трудоустройства на законных основаниях;

- оказание содействия работодателям в оформлении документов и регистрационно-учетных отметок, необходимых для привлечения и использования иностранных работников на законных основаниях;

- оказание содействия работодателям в обеспечении принятых на работу соискателей вакансий подходящими жилищно-бытовыми условиями, доступом к профессиональному обучению и переобучению, оформлении страхования, получении различных видов медицинской помощи, осуществлении денежных переводов, консультировании по юридическим вопросам;

- участие в государственных мероприятиях и программах по профессиональной подготовке, переподготовке, тестированию и сертификации соискателей вакансий с целью их последующего трудоустройства у работодателя в соответствии с законодательством государства трудоустройства;

- обращение в порядке, установленном законодательством государства местонахождения и регистрации частного агентства занятости, к базам данных, находящимся в ведении соответствующих государственных органов, за получением доступной информации в сферах трудовой миграции и занятости населения.

Частное агентство занятости при предоставлении услуг физическим и юридическим лицам, включая соискателей вакансий и работодателей, обязано:

- оформлять предоставление одной или нескольких услуг письменным договором в соответствии с законодательством государства местонахождения и регистрации частного агентства занятости и международными правовыми актами, участником которых является это государство;

- обеспечивать своевременное и полноценное рассмотрение обращений соискателей вакансий и работодателей в отношении оказания услуг, предусмотренных учредительными документами частного агентства занятости;

- руководствоваться при предоставлении услуг, связанных с трудоустройством соискателей вакансий, законодательством государства местонахождения и регистрации частного агентства занятости;

- обеспечивать соискателей вакансий до фактического начала их работы по трудовому договору достоверной и необходимой информацией, связанной с предоставляемой услугой в сферах занятости населения и трудовой миграции и относящейся к компетенции частного агентства занятости;

- использовать полученные персональные данные от соискателей вакансий и конфиденциальную информацию от работодателей только по прямому назначению в целях реализации обращений о предоставлении услуги, без пере-

дачи этой информации третьим лицам, если иное не установлено законодательством государства местонахождения и регистрации частного агентства занятости;

- проводить мониторинг трудовой деятельности соискателя вакансии, оформленного на работу с помощью частного агентства занятости, с целью предотвращения привлечения его к работам, связанным с недопустимыми опасностями и риском, требующим дополнительной специальной подготовки работника и проведения соответствующих мероприятий по охране труда, а также с целью исключения любых форм дискриминации;

- предоставлять по запросу соответствующего уполномоченного органа исполнительной власти в государстве местонахождения и регистрации частного агентства занятости в соответствии с законодательством информацию об обратившихся соискателях вакансий и работодателях и оказанных им услугах.

Статья 7. Особенности деятельности частного агентства занятости по подбору соискателей вакансий в соответствии с заявками работодателей, а также по содействию соискателям вакансий в оформлении трудоустройства у работодателей на территории государства местонахождения и регистрации частного агентства занятости

В целях оказания услуг работодателям по подбору соискателей вакансий, имеющих в соответствии с поданными заявками соответствующие специальность и квалификацию, а также услуг соискателям вакансий по подбору подходящего места работы и содействию в оформлении трудоустройства частное агентство занятости организует прием и учет соответствующих заявок от работодателей и соискателей вакансий.

В заявке от работодателя на оказание услуги по подбору соискателей вакансий должны содержаться:

- основные сведения о работодателе (организационно-правовая форма, сфера экономической деятельности, юридический и фактический адреса, местность и (или) населенный пункт, где соискатели вакансий будут осуществлять трудовую деятельность, наличие профсоюзной организации);

- описание вакантного рабочего места (характер, условия и продолжительность периода трудовой деятельности, размер оплаты труда и периодичность ее выплаты, распорядок рабочего времени и отдыха, включая наличие практики вахтовой, сменной и сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни, возможности обеспечения социальной защиты, медицинского страхования);

- требования к соискателям вакансий в отношении наличия соответствующих профессионального образования, специальности, квалификации, опыта работы, необходимых для замещения предлагаемого вакантного рабочего места, разрешительных документов на право осуществления трудовой деятельности, предусмотренных законодательством государства трудоустройства;

- сведения о жилищно-бытовых условиях, которые работодатель может

предоставить соискателю вакансии без взимания оплаты, с частичной или полной оплатой за счет собственных средств работника, о возможностях по транспортировке к месту работы и обратно к месту проживания в случае значительного расстояния между ними;

– информация, в случае необходимости, о наличии у работодателя соответствующего разрешения на привлечение и использование иностранных работников.

Условия и порядок предоставления частным агентством занятости услуги по подбору в соответствии с заявкой работодателя необходимых соискателей вакансий определяются договором, который заключается между частным агентством занятости и работодателем в соответствии с законодательством государства местонахождения и регистрации частного агентства занятости.

Частное агентство занятости осуществляет прием заявок от соискателей вакансий на оказание услуги по подбору подходящего места работы и содействию в оформлении трудоустройства. Заявки принимаются как в государстве выезда соискателей вакансий (через организации, с которыми частные агентства занятости имеют соответствующие договоры о сотрудничестве), так и в государстве местонахождения и регистрации частного агентства занятости (государстве трудоустройства).

В заявке от соискателя вакансии на оказание услуги по подбору подходящего места работы и содействию в оформлении трудоустройства должны содержаться:

– персональные данные соискателя вакансии, а также сведения о профессиональном образовании, специальности, квалификации, характере ранее осуществлявшейся трудовой деятельности, стаже работы, уровне владения языком государства трудоустройства;

– пожелания относительно размера заработной платы, характера, места и продолжительности периода трудовой деятельности, условий и режима труда, транспортной доступности места работы, жилищно-бытовых условий и социальной защищенности, возможности проживания совместно с семьей.

Заявки от работодателей или от соискателей вакансий, поданные в частное агентство занятости с целью получения услуг в сферах трудовой миграции и занятости населения, принимаются к рассмотрению с учетом ограничений на привлечение и использование иностранной рабочей силы, установленных законодательством государства трудоустройства.

Частное агентство занятости в целях обобщения заявок работодателей на оказание услуги по подбору соискателей вакансий, а также заявок соискателей вакансий на оказание услуги по подбору подходящего места работы и содействию в оформлении трудоустройства вправе в соответствии с законодательством государства местонахождения и регистрации частного агентства занятости о защите персональных данных формировать необходимые информационные базы данных, а также в установленном законодательством порядке обращаться за получением сведений из соответствующих баз данных, находящихся в компетенции соответствующих государственных органов в государстве выезда или в государстве трудоустройства.

Частное агентство занятости вправе на основе анализа и обработки поданных работодателями заявок на оказание услуги по подбору соискателей вакансий, а также заявок соискателей вакансий на оказание услуги по подбору подходящего места работы и содействию в оформлении трудоустройства формировать для работодателей и соискателей вакансий соответствующие предложения по исполнению их заявок.

В случае положительного решения работодателя по представленным соискателям вакансий частное агентство занятости уведомляет об этом подобранных соискателей вакансий и, при их согласии, на договорных условиях с работодателем осуществляет комплекс услуг по содействию в оформлении необходимых разрешительных документов для въезда соискателей вакансий на территорию государства трудоустройства, их пребывания (проживания) и осуществления трудовой деятельности.

Частное агентство занятости в дополнение к услуге по подбору подходящего места работы и содействию в оформлении трудоустройства вправе также оказывать соискателям вакансий другие законные услуги, в том числе информационно-консультационного характера в части разъяснения их правового положения и связанных с этим положением требований законодательства государства трудоустройства, оказывать необходимое содействие в получении услуг медицинского, страхового, финансово-кредитного, потребительского и иного характера.

В случае если работодатель отказался от подписания трудового договора с соискателем вакансии, подобранным ему частным агентством занятости, или досрочно расторгнул заключенный с соискателем вакансии трудовой договор по не зависящей от работодателя причине, частное агентство занятости вправе с согласия соискателя вакансии и с учетом срока действия имеющегося у него разрешения на работу оказать ему услугу по оформлению трудоустройства к другому работодателю. При невозможности нового трудоустройства соискателя вакансии частное агентство занятости участвует в рамках своей компетенции в реализации мер, способствующих своевременному возвращению этого трудящегося-мигранта в государство выезда. В случае возникновения препятствий для своевременного возвращения трудящегося-мигранта в государство выезда, в том числе по вине бывшего работодателя, частное агентство занятости информирует об этом соответствующий орган исполнительной власти в сфере миграции государства трудоустройства.

Если соискатель вакансии после подписания трудового договора с работодателем своевременно не приступил к работе или в одностороннем порядке досрочно прервал трудовые отношения, частное агентство занятости обязано в трехдневный срок с момента получения от работодателя или иным способом данной информации направить уведомление об этом в соответствующий уполномоченный государственный орган государства трудоустройства. Частное агентство занятости при обращении такого соискателя вакансии вправе оказать ему услугу по подбору нового вакантного рабочего места и содействию в оформлении трудоустройства с учетом срока действия имеющегося у него разрешения на работу.

Статья 8. Особенности осуществления частным агентством занятости деятельности, связанной с оказанием содействия в трудоустройстве за границей граждан государства местонахождения и регистрации частного агентства занятости

Частное агентство занятости вправе осуществлять деятельность, связанную с оказанием гражданам государства местонахождения и регистрации частного агентства занятости услуги по подбору подходящего места работы или стажировки за границей, включая содействие в получении разрешительных документов на право пребывания и осуществления трудовой деятельности в иностранном государстве, а также других законных услуг, связанных с выездом граждан на работу или стажировку за границу.

Деятельность частных агентств занятости, связанная с оказанием содействия в трудоустройстве за границей граждан государства местонахождения и регистрации частного агентства занятости, регулируется законодательством этого государства.

Статья 9. Взаимодействие частного агентства занятости с государственными органами и органами местного самоуправления в государстве местонахождения и регистрации частного агентства занятости

Частное агентство занятости в целях повышения эффективности регулирования и оказания услуг в сферах трудовой миграции и занятости населения вправе осуществлять взаимодействие с государственными органами и органами местного самоуправления в государстве местонахождения и регистрации частного агентства занятости в порядке, установленном законодательством этого государства.

В целях формирования и развития рынка услуг по привлечению трудящихся-мигрантов, обладающих профессией, квалификацией и иными деловыми качествами, востребованными экономикой государства местонахождения и регистрации частного агентства занятости, с одновременным соблюдением права граждан государства местонахождения и регистрации частного агентства занятости на приоритетное занятие вакантного рабочего места государственные органы и органы местного самоуправления государства местонахождения и регистрации частного агентства занятости взаимодействуют с частными агентствами занятости и оказывают им содействие в осуществлении их деятельности, в том числе по следующим направлениям:

– привлечение частных агентств занятости и их объединений к участию в конкурсах на получение государственного заказа по подбору соискателей вакансий, обладающих профессиями и квалификациями, востребованными отраслями экономики, а также на оказание других законных услуг в сферах трудовой миграции и занятости населения;

- организация с частными агентствами занятости и их объединениями в установленном законодательством порядке обмена данными о созданных или освобожденных вакантных рабочих местах, а также о соискателях вакансий, подавших заявку на оказание услуги по подбору подходящего места работы;

- привлечение частных агентств занятости и их объединений к подготовке предложений и замечаний по проектам государственных программ, международных соглашений и других подобного рода документов, касающихся вопросов трудовой миграции и занятости населения;

- привлечение частных агентств занятости и их объединений к реализации программ и проектов, в том числе международных, направленных на повышение качества структуры трудовых ресурсов и их мобильности, развитие сферы услуг, востребованных в процессе организации и осуществления международных молодежных обменов, трудовой деятельности студентов в период каникул, стажировок и сезонных работ;

- информирование частных агентств занятости и их объединений о зарубежном опыте по совершенствованию деятельности частных агентств занятости и развитию государственно-частного партнерства в сферах трудовой миграции и занятости населения и о внедрении такого опыта;

- соучастие с частными агентствами занятости и их объединениями в подготовке и проведении информационных кампаний, конференций, симпозиумов и семинаров в сферах трудовой миграции и занятости населения;

- привлечение частных агентств занятости и их объединений к участию в разработке и реализации мер, направленных на совершенствование управления процессами в сферах трудовой миграции и занятости населения.

Государственные органы и органы местного самоуправления государства местонахождения и регистрации частного агентства занятости оказывают необходимое содействие частным агентствам занятости как субъектам малого и среднего предпринимательства в осуществлении и развитии деятельности по оказанию услуг в сферах трудовой миграции и занятости населения в порядке, установленном законодательством этого государства.

Статья 10. Права и обязанности работодателей, обращающихся в частные агентства занятости за получением услуг в сферах трудовой миграции и занятости населения

Работодатель, обращающийся в частное агентство занятости за получением услуг в сферах трудовой миграции и занятости населения, имеет право:

- подавать на основе заключения соответствующего договора на оказание услуг заявки на подбор соискателей вакансий, отвечающих установленным им профессионально-квалификационным требованиям и иным деловым качествам, а также на получение других законных услуг в сферах трудовой миграции и занятости населения;

- получать в соответствии с договором достоверную информацию в отношении подобранных в соответствии с заявкой соискателей вакансий в объеме и сроки, указанные в договоре, а также информацию по другим вопросам, входя-

щим в сферу деятельности частного агентства занятости;

– обжаловать в судебном порядке в соответствии с законодательством государства местонахождения и регистрации частного агентства занятости действия (бездействие) частного агентства занятости, повлекшие за собой нарушение условий договора на оказание услуг, заключенного между работодателем и частным агентством занятости.

Работодатель, согласившийся принять на вакантное рабочее место соискателя вакансии, подобранного на данное рабочее место частным агентством занятости в соответствии с требованиями, указанными в заявке работодателя, обязан:

– заключить с соискателем вакансии трудовой договор на условиях, соответствующих указанному в поданной им заявке на оказание услуги по подбору соискателя вакансии, или на лучших условиях;

– обеспечить соискателю вакансии условия труда, его оплаты, социальные, жилищно-бытовые и иные условия, указанные в заключенном с ним трудовом договоре;

– незамедлительно информировать частное агентство занятости о досрочном разрыве по любой причине трудовых отношений с соискателем вакансии, подобранном ему данным частным агентством занятости;

– обеспечить контроль и содействие в убытии трудящегося-мигранта, завершившего у него трудовую деятельность в связи с истечением срока действия разрешения на работу, к месту своего постоянного или преимущественного проживания за пределами государства трудоустройства, незамедлительно информировать уполномоченные государственные органы и соответствующее частное агентство занятости в случае неубытия данного трудящегося-мигранта.

Статья 11. Права и обязанности соискателей вакансий, обращающихся в частные агентства занятости за получением услуг в сферах трудовой миграции и занятости населения

Соискатель вакансии имеет право:

– получать информационно-консультационные услуги относительно текущего состояния рынка труда государства трудоустройства и возможностей получения подходящего места работы с учетом своей профессии и квалификации;

– подавать заявку и заключать соответствующий договор с частным агентством занятости на получение услуги по подбору подходящего места работы и содействию в оформлении трудоустройства;

– предъявлять в судебном порядке в соответствии с законодательством государства трудоустройства претензии в отношении действий (бездействия) частного агентства занятости, повлекших за собой нарушение условий договора, заключенного между соискателем вакансии и частным агентством занятости, в том числе вызванные действиями (бездействия) работодателя, к которому частное агентство занятости направило данного соискателя вакансии;

- обращаться в частное агентство занятости за получением консультационной помощи в случае нарушения его прав и законных интересов работодателем, а также компенсаций и выплат в случаях, предусмотренных законодательством государства трудоустройства.

Соискатель вакансии, подтвердивший согласие на содержащиеся в заявке работодателя условия путем подписания с частным агентством занятости договора о предоставлении услуги по подбору подходящего места работы и содействию в оформлении трудоустройства в соответствии с законодательством государства трудоустройства, обязан:

- заключить с работодателем трудовой договор на условиях не худших, чем были предусмотрены договором между соискателем вакансии и частным агентством занятости, в соответствии с которым соискателю вакансии было подобрано вакантное рабочее место у данного работодателя;

- информировать частное агентство занятости о предложениях работодателя относительно заключения с соискателем вакансии трудового договора на условиях худших, чем были предусмотрены договором между соискателем вакансии и частным агентством занятости, в соответствии с которым соискателю вакансии было подобрано вакантное рабочее место у данного работодателя;

- соответствовать заявленным работодателем профессионально-квалификационным требованиям и иным деловым качествам, дополнительно указанным в заявке работодателя;

- получить информацию о местонахождении официальных представительств государства своего гражданства, которые уполномочены обеспечивать защиту прав граждан этого государства, пребывающих и осуществляющих трудовую деятельность в государстве трудоустройства, консультировать их о порядке подачи жалоб и разрешения конфликтных ситуаций в соответствии с законодательством государства трудоустройства, а также информацию о возможностях получения срочной помощи в непредвиденных обстоятельствах;

- соблюдать законодательство, уважать обычаи и традиции государства трудоустройства.

Статья 12. Договоры, заключаемые между частным агентством занятости, работодателем и соискателем вакансии

Договоры, заключаемые частным агентством занятости с работодателем, являются договорами на оказание услуг по подбору соискателей вакансий в соответствии с профессией, квалификацией и иными деловыми качествами, указанными в заявке работодателя, а также других законных услуг в сферах трудовой миграции и занятости населения.

Порядок оказания соискателю вакансии частным агентством занятости услуги по подбору подходящего места работы и содействию в оформлении трудоустройства устанавливается законодательством государства трудоустройства.

Работодатель и соискатель вакансии обязаны заключить трудовой договор в соответствии с законодательством государства трудоустройства.

Порядок осуществления трудовых отношений между работодателем и соискателем вакансии устанавливается законодательством государства трудоустройства.

Статья 13. Объединения частных агентств занятости и другие формы их самоорганизации

В целях совершенствования координации и повышения эффективности деятельности частные агентства занятости вправе создавать ассоциации, другие некоммерческие объединения, в том числе международные, осуществлять взаимодействие с государственными органами, общественными объединениями, организациями и сторонами социального партнерства в сфере труда.

Объединения частных агентств занятости вправе разрабатывать корпоративные кодексы деловой этики и руководствоваться ими в своей деятельности, устанавливать корпоративные правила и стандарты профессиональной деятельности в сферах трудовой миграции и занятости населения в целях обеспечения реализации прав и законных интересов членов объединений и обращающихся к ним за услугами юридических и физических лиц.

Государственные органы в целях обеспечения в соответствии с законодательством контроля и надзора за функционированием национального рынка услуг в сферах трудовой миграции и занятости населения и его развития вправе оказывать содействие объединениям частных агентств занятости в их деятельности и самоорганизации.

Государственные органы в целях обеспечения занятости населения, совершенствования механизмов регулирования в сфере трудовой миграции вправе в рамках, установленных национальным законодательством, предпринимать меры по укреплению государственно-частного партнерства и развитию взаимодействия с объединениями частных агентств занятости.

Объединения частных агентств занятости вправе разрабатывать и вносить на рассмотрение государственных органов государства их местонахождения и регистрации предложения о совместных мерах по развитию механизмов и инфраструктуры поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства, оказывающих услуги в сферах трудовой миграции и занятости населения, включая финансовую, имущественную, информационную, консультационную поддержку указанных субъектов и их объединений, содействие в переподготовке и повышении квалификации их работников.

Статья 14. Осуществление государственного контроля и надзора за деятельностью частных агентств занятости

Государственный контроль и надзор за деятельностью частных агентств занятости осуществляется уполномоченными органами исполнительной власти государства местонахождения и регистрации частного агентства занятости, осуществляющими функции по контролю и надзору в сферах трудовой миграции и занятости населения, и их территориальными органами во взаимодей-

ствии с другими органами исполнительной власти государства и их территориальными органами в пределах их компетенции.

**Статья 15. Ответственность за нарушение законодательства
о деятельности частных агентств занятости**

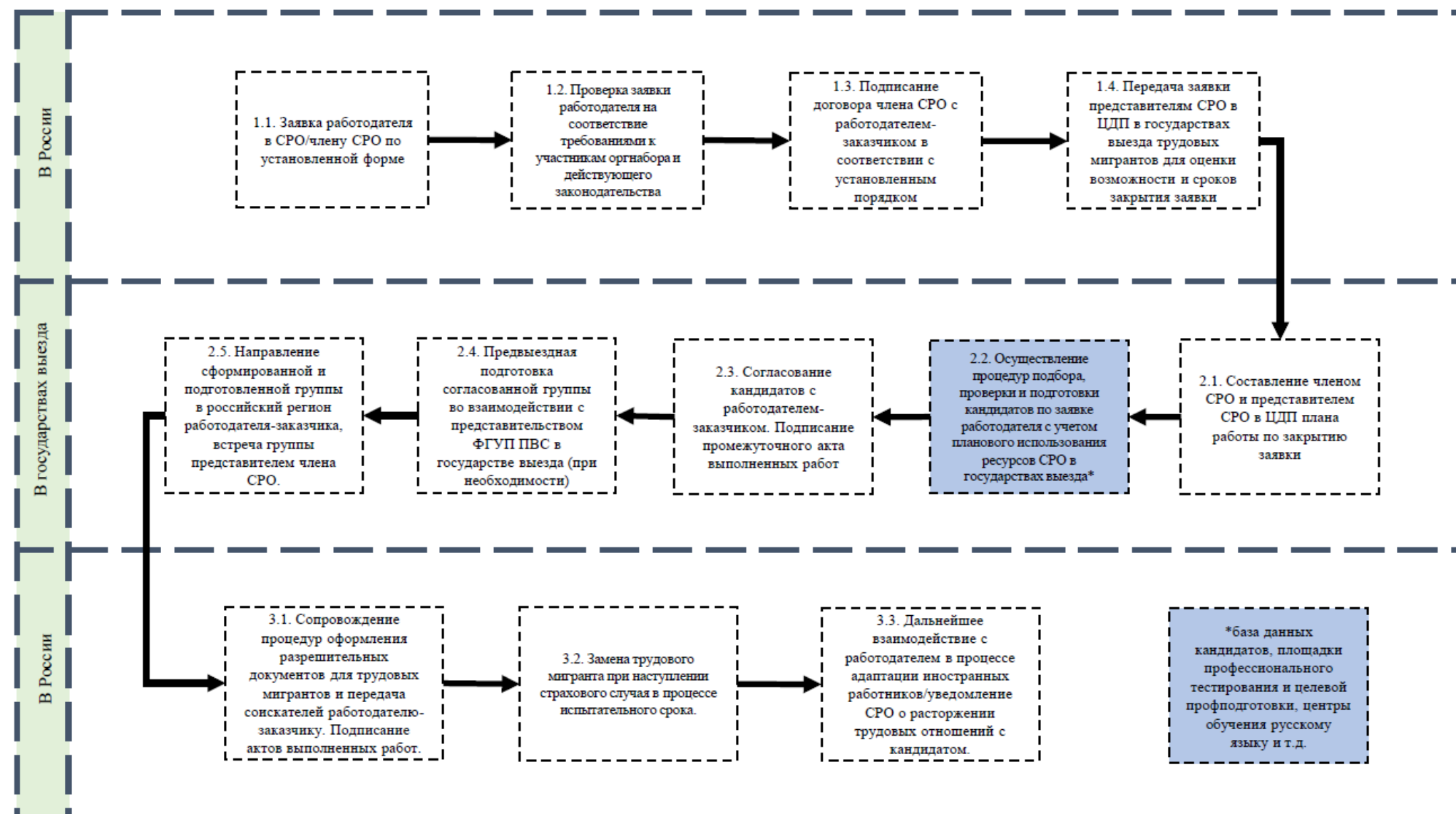
Ответственность за нарушение законодательства о деятельности частных агентств занятости устанавливается в соответствии с законодательством государства местонахождения и регистрации частного агентства занятости.

Статья 16. Вступление в силу настоящего Закона

Настоящий Закон вступает в силу со дня его официального опубликования.

Принят на тридцать пятом
пленарном заседании
Межпарламентской Ассамблеи
государств – участников СНГ
(постановление № 35-14 от 28 октября 2010 года)

Схема взаимодействия СРО/членов СРО с работодателями-участниками оргнабора



Взаимодействие СРО/члена СРО с соискателями/трудовыми мигрантами

