

**Рахимова Дарья Сергеевна**

бакалавр направления «Экономика»  
профиль «Экономика труда»  
Башкирский государственный университет  
Россия, Уфа

dolzhenko.darya@list.ru

**Daria S. Rakhimov**

Bachelor direction "Economics"  
profile "Labor Economics"  
Russia, Ufa

dolzhenko.darya@list.ru

**ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ,  
ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ  
ДОГОВОРОВ ЗА РУБЕЖОМ**

**FEATURES OF THE CONCLUSION,  
MODIFICATION AND TERMINATION OF  
EMPLOYMENT CONTRACTS ABROAD**

**Аннотация**

В статье рассматриваются особенности трудового права и трудовых договоров за рубежом, особенности заключения трудового договора с иностранным работодателем.

**Ключевые слова:**

трудовое право, трудовой договор, контракт, работа за рубежом

**Abstract**

The article discusses the features of the labor law and labor contracts abroad, characteristics of the employment contract with the foreign employer.

**Keywords:**

labor law, the labor contract, contract, work abroad

На основе контракта, заключаемого с иностранным работодателем и положений российского трудового права, российские граждане могут вести трудовую деятельность на территории иностранных государств.

Если гражданин России работает за рубежом на основании трудового договора, заключённого с иностранным работодателем, то условия труда и трудового договора будут определяться законами страны пребывания. При взаимном согласии сторон в контракт могут вноситься изменения, дополнения или контракт может быть расторгнут.

Правила и порядок привлечения российских граждан для работы за рубежом осуществляется законом «О занятости населения в Российской Федерации». Но, процедура въезда на территорию другой страны, а также срок трудовой визы определяется иностранным государством. Для работы за рубежом, согласно законам многих стран (Германии, Франции, США, Великобритании, Австрии и т.д.) требуется разрешение на работу. Также при выдаче рабочей визы рассматриваются минимальные знания государственного языка, понимания норм и ценностей государства [2]. Это проверяется для того, чтобы оценить, насколько мигрант способен стать успешным работником, а также участвовать в культурной и общественной жизни. Также в некоторых странах проверяются доходы работника, его квалификация, отзывы с прошлой работы, с места учёбы, и другие документы. Для

тех, кто собирается открыть своё дело за рубежом, требуется подтвердить наличие определённого инвестиционного капитала, а также то, что они будут создавать рабочие места и вести деятельность в интересах государства.

Также поиск работы за рубежом осуществляется с помощью агентств и различных организаций, оказывающих услуги посредников между работодателями и работниками. Через такие организации можно быстрее найти работу, а также узнать интересующую информацию о работодателе. Но в данный момент, многие посреднические организации работают, не имея на это лицензий. И в государственной думе только решается вопрос о том, что организации, которые занимаются трудоустройством российских граждан за рубежом, не должны иметь права вести свою деятельность без соответствующей лицензии. Такая мера позволит защитить трудовые интересы российских граждан, а также снизит процент обманутых граждан, и обманутых работодателей. Также предлагается усилить сотрудничество таких компаний с федеральной миграционной службой и консульствами различных стран, а также российскими консульствами на территории зарубежных стран.

Трудовые отношения возникают при заключении трудового контракта за рубежом, на государственном языке этой страны, однако ещё до приёма на работу и приезда в страну российскому гражданину высылается копия контракта на русском языке.

Рассмотрим также случаи, когда российские граждане отправляются для работы в представительства России, находящиеся за рубежом. К ним будут применены нормы российского трудового права, а также специальные правила, которые обуславливают специфику работы. Если рассмотреть труд граждан, работающих в посольстве России за рубежом, то их деятельность регулируется трудовыми нормами РФ, а также специальными нормами, которые применяются в связи с пребыванием на территории другого государства.

Работая на территории иностранных государств, граждане РФ подчиняются рабочему режиму, установленному на тех предприятиях, где они работают. Также они соблюдают все правила, касающиеся техники безопасности и внутренний режим предприятия, хотя трудовой договор заключается с российской организацией, направившей работника для осуществления трудовой деятельности за границей.

Особенности регулирования трудовой деятельности работников РФ за рубежом связаны с заключением трудовых договоров. Такая работа рассматривается как временная, а поэтому с работниками заключаются срочный трудовой договор сроком до трёх лет.

Если в представительство РФ за рубежом принимается работник, который уже работает в данной компании в России, то дополнительный трудовой договор с ним не заключается. Просто в существующий трудовой договор вносятся соответствующие поправки, изменения и дополнения. Описываются сроки условия работы за границей. Согласно статье 338 ТК РФ по возвращении работнику предоставляется должность равноценная прежней, и только с согласия работника ему может предоставляться какая-то другая работа [1].

Некоторой спецификой обладают условия труда работников, направляемых в страны Азии, Африки и Латинской Америки для оказания технического сотрудничества и взаимодействия согласно международным контрактам [3]. Они, будучи отправленными российской стороной трудятся на предприятиях, управляемых местными властями, в таком случае к ним применимо трудовое законодательство принимающей страны. К российским гражданам применяются общие ограничения в отношении работы иностранцев, но условия их труда не могут быть хуже граждан других стран.

В условиях современного общества мобильность граждан, а также трудовая миграция резко возрастает. Можно отметить, что ещё не до конца проработаны некоторые законодательные механизмы, касающиеся трудовой деятельности российских граждан за границей, но в этом направлении уже ведется работа. Также важный момент, который необходимо отметить, это существование двух принципов составления трудового контракта – закона страны предприятия и закона места работы. Если гражданин РФ направляется на работу в учреждения и организации РФ, находящиеся за рубежом, либо в служебную командировку, то труд регулируется правом РФ, а если заключает трудовой контракт за рубежом, то правом страны трудоустройства.

### **Список использованной литературы**

1. Борецкий, П.Г. Трудовая политика государства в 2014 году / П.Г. Борецкий // Экономический вестник. – 2015. – №1. – С. 15-16.
2. Калашников, М.С. Анализ трудового права за рубежом / М.С. Калашников // ОНТ. – 2013. – №16. – С. 85.
3. Шакирова, А.Н. Проблемы трудового права за рубежом / А.Н. Шакирова // Кадровый потенциал. – 2012. – №3. – С. 100.