

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В СТРАНАХ GRATA INTERNATIONAL





Содержание

О GRATA International	3
Ключевые правовые аспекты трудовой миграции в Республике Узбекистан	4
Трудовая миграция в Казахстане	11
Актуальные вопросы трудовой миграции в Беларуси	15

Факты о GRATA International



GRATA International – динамично развивающаяся международная юридическая фирма для обслуживания проектов в странах бывшего СССР и Восточной Европе: самое полное покрытие региона сетью офисов, наличие высокопрофессиональной команды, обученной вести трансграничные проекты. Репутация и опыт фирмы подтверждена рецензиями от транснациональных клиентов и ведущими международными рейтингами.

Широкая сеть офисов, работающих в единой системе и платформе создает большое удобство для клиентов. Любой офис для каждого из своих клиентов может выступать в роли «one stop shop» и обеспечивать доступ к услугам в других городах и странах. При необходимости, для решения сложных задач, формируются команды из различных офисов с соответствующим опытом. Качество оказания услуг обеспечивается четкой системой организации данного процесса.

GRATA International представлена в следующих юрисдикциях: Армения (Ереван), Азербайджан (Баку), Беларусь (Минск), Грузия (Тбилиси), Казахстан (Актау, Алматы, Атырау, Астана, др.), Кипр (Лимасол), Кыргызстан (Бишкек), Молдова (Кишинев), Монголия (Улан-Батор), ОАЭ (Дубай), Таджикистан (Душанбе), Россия (Москва, Ростов-на-Дону, Самара, Санкт-Петербург), Турция (Стамбул), Туркменистан (Ашхабад), Узбекистан (Ташкент) и Украина (Киев). А также имеет представительства в Великобритании (Лондон), Германии (Франкфурт-на-Майне), Китае (Пекин), США (Нью-Йорк), Малайзия (Куала-Лумпур), Швейцарии (Цюрих).

GRATA International ежегодно признается лучшей ведущими международными рейтингами: The Legal 500, Chambers Global, Chambers AsiaPacific, IFLR1000, Who's Who Legal, Asialaw Profiles и удостоена наград за лучшие сделки по признанию China Business Law Journal.

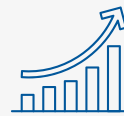
Отрасли индустрии:

- Банки и Финансы
- Строительство и Инфраструктура
- Промышленность и Торговля
- Горнодобывающая промышленность
- Нефть и газ
- Фармацевтика и Здравоохранение
- Технологии, Медиа и Телекоммуникации
- Транспорт



> 22

стран присутствия



> 31

лет успеха



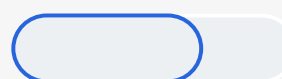
> 250

профессионалов



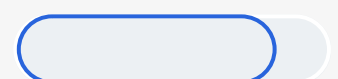
> 15

специализаций



7 700+

клиентов



15 000+

проектов

КЛЮЧЕВЫЕ ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН



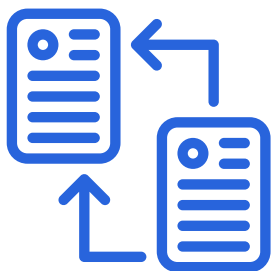
Жавохир Уринов

Юрист

T: +998 90 124 5565

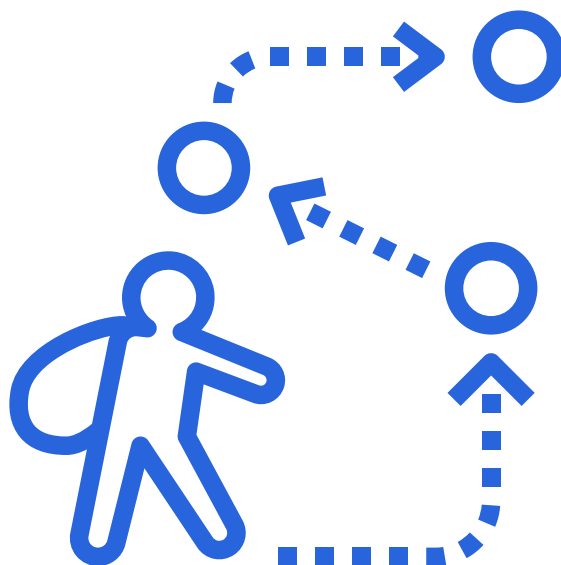
E: jurinov@gratanet.com

Трудовая миграция является одной из важных составляющих глобального экономического развития. Сегодня миллионы людей релоцируются в другие страны в поисках работы и лучших условий для жизни и развития бизнеса. Тем не менее, такая миграция сопровождается рядом сложных правовых вопросов, требующих внимания и регулирования.



Соблюдение законодательства является одним из главных аспектов трудовой миграции. Мигранты должны быть осведомлены о правилах и требованиях, регулирующих их статус и занятость в стране прибытия. Они должны соблюдать правила трудовых отношений, включая сроки работы, оплату труда, рабочие условия и соответствие стандартам безопасности.

В данной статье мы рассмотрим ключевые правовые аспекты трудовой миграции иностранных граждан и лиц без гражданства (далее – «иностранных граждан») в Республике Узбекистан. Мы обратим внимание на процедуры получения трудового разрешения, требования, соблюдение которых необходимо со стороны мигрантов в соответствии с законодательством, а также важные аспекты, касающиеся условий труда, заработной платы и налогообложения



ОБЩИЙ ОБЗОР ТРЕБОВАНИЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА



Основным нормативно-правовым актом, регулирующим отношения между работодателем и работником на территории Республики Узбекистан, является Трудовой кодекс. Индивидуальные трудовые отношения регулируются отдельными актами трудового законодательства. В соответствии со статьей 11 Трудового кодекса, правила, установленные на территории Республики Узбекистан трудовым законодательством, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан. При этом работниками могут быть иностранные граждане, обладающие трудовой правоспособностью и дееспособностью, достигшие установленного возраста и заключившие трудовой договор с работодателем.

Иностранные граждане, которые законно прибывают на территорию Республики Узбекистан с намерением заняться трудовой деятельностью, могут вступать в индивидуальные трудовые отношения в качестве работников, после достижения ими 18 летнего возраста. При этом согласно Закону Республики Узбекистан «О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Узбекистан» № ЗРУ-692 от 5 июня 2021 года, иностранные граждане не могут быть назначены или избраны на определенные должности или заниматься определенными видами трудовой деятельности, если такое назначение или занятие связаны с гражданством Республики Узбекистан.

Важно отметить, что согласно статье 30 Трудового кодекса иностранные граждане, постоянно проживающие за пределами Республики Узбекистан, могут установить индивидуальные трудовые отношения на основании трудового договора после получения подтверждения на право осуществления трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан (далее – «трудовое разрешение»). Данное требование не распространяется на иностранных граждан, постоянно проживающих на территории Республики Узбекистан и имеющих вид на жительство. Срок действия трудового договора, заключаемого с иностранным гражданином, не может превышать срока действия трудового разрешения. В свою очередь, истечение срока действия или аннулирование трудового разрешения является основанием для прекращения трудового договора.

ТРУДОВОЕ РАЗРЕШЕНИЕ

Порядок выдачи трудового разрешения иностранным гражданам регулируется Постановлением Кабинета Министров Республики Узбекистан «Об утверждении единого положения о процедурах выдачи отдельных документов разрешительного характера через специальную электронную систему» № 86 от 22 февраля 2022 года (далее – «Постановление № 86»). Уполномоченным органом в сфере выдачи трудового разрешения является Агентство по внешней трудовой миграции Республики Узбекистан (далее – «Агентство»).

Для получения трудового разрешения необходимо подать заявление в Агентство:

- в явочном порядке через Центр государственных услуг; или
- в электронной форме через Единый портал интерактивных государственных услуг или [Систему электронного лицензирования](#).

Заявление может быть подано как работодателем (юридическим или физическим лицом), так и самим иностранным гражданином.

1. В заявлении указываются следующие данные:

- Ф.И.О. иностранного гражданина, номер телефона, адрес электронной почты, адрес проживания в Республике Узбекистан;
- Образование, специальность;
- Ф.И.О. или наименование работодателя, вид деятельности, ИНН (ПИНФЛ);
- Предполагаемая заработная плата, периоды получения заработной платы и должность;
- Сроки регистрации в органах миграции и оформления гражданства (при наличии).

2. К заявлению прилагаются следующие документы:

- Копия паспорта иностранного гражданина;
- Проект трудового договора, подтверждающий первоначальное согласование с работодателем о желании и условиях привлечения иностранного гражданина в Республику Узбекистан, с указанием размера заработной платы;
- Фотография иностранного гражданина размером 3x4 см;
- Документы, подтверждающие квалификацию иностранного гражданина
- Копия въездной визы иностранных граждан с установленным визовым режимом (рабочая виза «Е», рабочая виза «В-1» и «В-2», служебная виза «С-3» или другие типы виз предоставляются иностранным гражданам).

ТРУДОВОЕ РАЗРЕШЕНИЕ

Заявление рассматривается Агентством в течение 15 рабочих дней. За рассмотрение заявления взимается сбор в размере 1 базовой расчетной величины (далее – «БРВ»; 330,000 сумов). При положительном результате рассмотрения заявления, размер сбора за выдачу трудового разрешения составляет:

- Для высококвалифицированных специалистов, а также учителей и специалистов, привлекаемых для работы в Президентских школах и высших учебных заведениях – 1 БРВ;
- Для квалифицированных специалистов – в размере 2 БРВ (660,000 сумов);
- для врачей – 5 БРВ (1,650,000 сумов);
- для иных иностранных граждан – 30 БРВ (9,900,000 сумов).

Срок действия трудового разрешения составляет:

- Для высококвалифицированных и квалифицированных специалистов – не более 3 лет, с возможностью продления бесконечное количество раз;
- Для остальных иностранных граждан – не более 1 года, с возможностью продления бесконечное количество раз.

В соответствии с Постановлением Президента Республики Узбекистан «О мерах по созданию благоприятных условий для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Узбекистан квалифицированными специалистами иностранных государств» № ПП-4008 от 7 ноября 2018 года установлены требования и критерии для определения высококвалифицированных и квалифицированных специалистов.

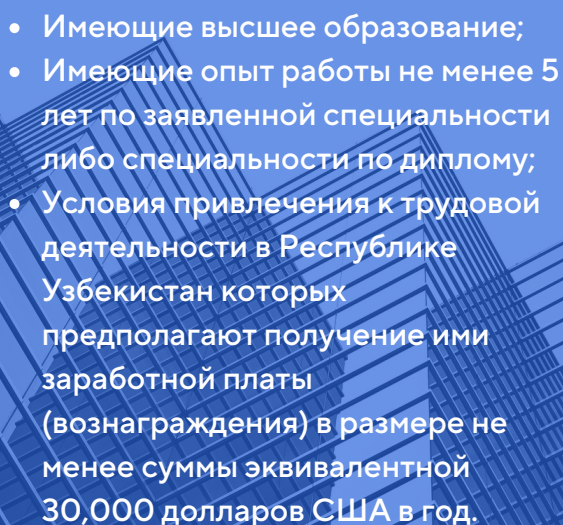
Высококвалифицированными признаются специалисты:

- Окончившие высшие образовательные учреждения, занимающие первые 1,000 позиций среди высших образовательных учреждений в рейтинге международно-признанных организаций, перечень которых утверждается совместным постановлением Министерства высшего и среднего специального образования, и Государственной инспекции по надзору за качеством образования при Кабинете Министров Республики Узбекистан;

- Имеющие опыт работы не менее 5 лет по заявленной специальности либо специальности по диплому;
- Условия привлечения к трудовой деятельности в Республике Узбекистан которых предполагают получение ими заработной платы (вознаграждения) в размере не менее суммы эквивалентной 60,000 долларов США в год;

Квалифицированными признаются специалисты:

Более того, в соответствии с Постановлением № 86, помимо прочих, следующие категории работников имеют право осуществлять трудовую деятельность на территории Республики Узбекистан без получения трудового разрешения:

- 
- Имеющие высшее образование;
 - Имеющие опыт работы не менее 5 лет по заявленной специальности либо специальности по диплому;
 - Условия привлечения к трудовой деятельности в Республике Узбекистан которых предполагают получение ими заработной платы (вознаграждения) в размере не менее суммы эквивалентной 30,000 долларов США в год.

- Иностранцы граждане, инвестировавшие в Республику Узбекистан в размере не менее 8,500-кратной БРВ (примерно 244,000 долларов США), установленного в Республике Узбекистан на момент внесения инвестиций, в виде приобретения акций и долей хозяйственных обществ, а также создания иностранного предприятия, на любой должности в данной организации;
- Преподаватели и специалисты, привлеченные для работы в президентских школах, а также высших учебных заведениях Республики Каракалпакстан, областей и города Ташкента;
- Лица, получившие вид на жительство в Республике Узбекистан;
- Специалисты резидентов IT-Park;
- Сотрудники, осуществляющие трудовую деятельность в дистанционном режиме (онлайн), находясь на территории иностранного государства.

ОДНИМИ ИЗ УСЛОВИЙ И ТРЕБОВАНИЙ ВЫДАЧИ ТРУДОВОГО РАЗРЕШЕНИЯ ЯВЛЯЮТСЯ:

- Соблюдение законодательства о труде, охране труда, занятости, обязательном страховании гражданской ответственности работодателя;
- Соблюдение иностранным гражданином законодательства Республики Узбекистан, в том числе не привлечение к уголовной ответственности;
- Уведомление Агентства в течение одной недели об изменении сведений, указанных в заявлении

НАРУШЕНИЕ
ВЫШЕУКАЗАННЫХ
ТРЕБОВАНИЙ МОЖЕТ
ПРИВЕСТИ К
АННУЛИРОВАНИЮ
ТРУДОВОГО РАЗРЕШЕНИЯ.

УСЛОВИЯ ТРУДА И НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ

В соответствии с трудовым законодательством при вступлении в трудовые отношения иностранные граждане пользуются такими же правами и условиями труда, как и граждане Республики Узбекистан. С иностранными гражданами заключается срочный трудовой договор и на них распространяются все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством Республики Узбекистан.

В соответствии с Указом Президента Республики Узбекистан «О повышении размеров заработной платы, пенсий и пособий» № УП-45 от 28 марта 2023 года с 1 мая 2023 года на территории Республики Узбекистан минимальный размер оплаты труда составляет 980,000 сум (примерно 85 долларов США) в месяц.

В соответствии с Налоговым кодексом доходы физического лица – резидента Республики Узбекистан подлежат налогообложению по налоговой ставке 12 %. Доходы, в виде дивидендов и процентов облагаются налогом по налоговой ставке 5 %.

Доходы физического лица – нерезидента Республики Узбекистан, полученные от источников в Республике Узбекистан, подлежат налогообложению по следующим налоговым ставкам:

Дивиденды и проценты – 10 %;

Доходы, полученные по трудовым договорам (контрактам) и договорам гражданско-правового характера, другие доходы – 12 %.

При этом налоговыми резидентами Республики Узбекистан признаются физические лица, фактически находящиеся в Республике Узбекистан в совокупности более 183 календарных дней в течение любого последовательного 12-месячного периода. Физическое лицо также признается налоговым резидентом Республики Узбекистан, если в соответствующем налоговом периоде оно находилось в Республике Узбекистан в совокупности менее 183 дней, но более, чем оно находилось в каком-либо другом государстве.

В заключение, трудовая миграция играет значительную роль в глобальном экономическом развитии и имеет важное значение для Республики Узбекистан. Однако, сопровождающие этот процесс правовые вопросы требуют особого внимания и регулирования. Соблюдение трудового законодательства является неотъемлемой частью успешной миграции, и мигранты должны быть осведомлены о правилах и требованиях, связанных с их статусом и занятостью. Важно подчеркнуть, что процедура получения трудового разрешения играет ключевую роль в установлении индивидуальных трудовых отношений для иностранных граждан в Республике Узбекистан.

ТРУДОВАЯ МИГРАЦИЯ В КАЗАХСТАНЕ



Заира Сарсенова

Партнер

Т: [+7 701 768 0785](tel:+77017680785)

Е: zsarsenova@gratanet.com

На сегодняшний день динамика и масштаб миграционных процессов в Казахстане одно из важных составляющих экономического развития страны, при этом в данном аспекте остается актуальной миграция с целью осуществления трудовой деятельности.

Согласно демографической статистике миграции населения Республики Казахстан за 2022 год, прибывшие в страну за этот год составило 17 293 человек, из которых основной миграционный обмен страны происходил с государствами СНГ. Доля прибывших из стран СНГ составила 85,9%.[1]

Большая доля прибывших в Казахстан составили россияне, а именно в связи с геополитической ситуацией в сентябре 2022 года в Казахстан въехало порядка 98 тысяч россиян, а число выехавших составляет 64.2 тысячи. За 1 квартал 2023 года число прибывших составило 3 880 человек, выехавших 1 733 человека [2]. Исходя из вышеуказанных данных, можно предположить, что оставшееся часть въехавших граждан Российской Федерации (более 30 000 человек) была трудоустроена в РК.

При этом, по состоянию на 1 апреля 2023 года согласно разрешениям местных исполнительных органов на территории Республики осуществляют трудовую деятельность

14 417

иностранных
граждан

[1] https://stat.gov.kz/ru/industries/social-statistics/demography/publications/6352/?sphrase_id=109515

[2] <https://stat.gov.kz/ru/industries/social-statistics/demography/publications/6353/>

[3] <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/press/news/details/546089?lang=ru&ysclid=lj2s05fx9v703694987>

ТРУДОВОЕ РАЗРЕШЕНИЕ

Основным нормативно-правовым актом, регулирующим отношения между работодателем и работником на территории Республики Казахстан, является Трудовой кодекс. В соответствии со статьей 26 Трудового кодекса РК, не допускается заключение трудового договора с иностранцами и лицами без гражданства, временно пребывающими на территории Республики Казахстан, до получения работодателем разрешения местного исполнительного органа на привлечение иностранной рабочей силы либо до получения иностранным работником справки о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства или разрешения трудовому иммигранту, выданных в порядке, определяемом уполномоченным органом по вопросам миграции населения, или без соблюдения ограничений или изъятий, установленных законами Республики Казахстан.

Получение разрешение трудовому иммигранту

Разрешение трудовому иммигранту выдается в случае его трудовой деятельности у физического лица. Выдается и продлевается такое разрешение через обращение в некоммерческое акционерное общество «Государственная корпорация «Правительство для граждан» посредством подачи необходимого пакета документов.

Местный исполнительный орган выдает разрешения в пределах квоты, распределенной уполномоченным органом по вопросам занятости населения территориально, по регионам страны.

Получение справки о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства

Справка о соответствии квалификации для самостоятельного трудоустройства выдается уполномоченным органом по вопросам занятости населения, иностранцу или лицу без гражданства, соответствующему требованиям квалификации и уровню образования, для самостоятельного трудоустройства в Республике Казахстан по профессиям, востребованным в приоритетных отраслях экономики (видах экономической деятельности).

Иностранному гражданину для получения данной справки, требуется подача заявления. Заявление и необходимые документы подаются через сайты электронного правительства: www.egov.kz, www.elicense.kz.

Получение разрешения работодателем на привлечение иностранной рабочей силы

Для получения разрешения на привлечение иностранной рабочей силы работодатель либо уполномоченное им лицо должен обратиться в местный исполнительный орган по месту осуществления трудовой деятельности иностранной рабочей силы с заявлением и с приложенными к нему необходимыми документами.

Привлечение иностранной рабочей силы в Казахстане допускается только в рамках квоты. Правительство устанавливает количество иностранных работников, привлекаемых для трудовой деятельности в Казахстане каждый год. Таким образом, работодателям необходимо заблаговременно подавать заявки на квоту в предстоящем году.

ПОРЯДОК ПОЛУЧЕНИЯ ВНЖ

Важно отметить, что иностранные граждане также могут получить документ, подтверждающий право иностранца на постоянное проживание в РК - это вид на жительство. За счет чего могут осуществлять трудовую деятельность без получения каких-либо разрешений. Для получения вида на жительство необходимо получить разрешение на постоянное проживание. Разрешение выдается в территориальных департаментах полиции. Основное требование, которое предъявляется к прибывающим в РК и желающим получить вид на жительство, является доказательство их платежеспособности.

Для получения ВНЖ необходимо лично предоставить все документы в уполномоченный государственный орган и получить разрешения на постоянное проживание.

Исходя из указанной информации, трудовая миграция в РК достаточно трудоемкий процесс. При этом важно отметить, что согласно Договору о Евразийском экономическом союзе от 29 мая 2014 года (далее – Договор), ратифицированному РК, работодатели и (или) заказчики работ (услуг) государства-члена вправе привлекать к осуществлению трудовой деятельности трудящихся государств-членов без учета ограничений по защите национального рынка труда. При этом трудящимся государств-членов не требуется получение разрешения на осуществление трудовой деятельности в государстве трудоустройства. Также, согласно Договору, граждане государства-члена, прибывшие в целях осуществления трудовой деятельности или трудоустройства на территорию другого государства-члена, и члены семей освобождаются от обязанности регистрации (постановки на учет) в течение 30 суток с даты въезда.

Можно предположить, что мигранты из близлежащих стран, в том числе из РФ, имея законодательные послабления в области трудовой миграции в Казахстан, свободно трудоустраиваются, практически на одном уровне с гражданами РК, таким образом, создавая здоровую конкуренцию кадровому рынку в стране.

Трудовая миграция играет немаловажную роль в глобальном экономическом развитии для Республики Казахстан. Особого внимания и регулирования требуют вопросы, связанные с соблюдением трудового законодательства. Соблюдение трудового законодательства является неотъемлемой частью успешной миграции, и мигранты должны быть информированы о правилах и требованиях, учитывая их статус и занятость.

ПОНЯТИЕ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ



Оксана Шалхай

Юрист

T: [+375 29 313 51 82](tel:+375293135182)

E: oshakhlai@gratanet.com



Антон Мазоль

Помощник Юриста

T: [+375 29 373 55 00](tel:+375293735500)

E: minsk@gratanet.com

Трудовая миграция представляет собой перемещение трудоспособного населения на другие территории с целью трудоустройства.

Белорусское трудовое право выделяет внутреннюю и внешнюю миграцию, трудящихся-иммигрантов и трудящихся-эмигрантов.

Внутренняя трудовая миграция – это перемещение граждан и лиц без гражданства в рамках государства места их постоянного жительства с целью осуществления трудовой деятельности.

Внешняя трудовая миграция – это выезд граждан Беларуси для трудоустройства в иностранном государстве, а также въезд иностранных граждан в Беларусь для осуществления трудовой деятельности.

Конвенция СНГ о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей предлагает отличать приграничных и сезонных трудящихся-мигрантов.

Приграничными признаются мигранты, которые работают на приграничной территории государства, отличного от государства места постоянного жительства, куда они возвращаются не реже 1 раза в неделю.

Сезонные мигранты – это такие мигранты, чья работа связана с сезонными условиями и выполняется в определенный период года.

Международная организация по миграции определяет, что в Беларуси уровень трудовой миграции стабильно держится из года в год. Страна принимает в большей степени граждан России, Украины, Китая, Казахстана, Узбекистана и Турции, что связано с геополитической ситуацией в регионе и осуществлением инвестиционных проектов. Белорусы выбирают для эмиграции деятельность в России, Польше, Литве, Чехии и США.

На национальном уровне трудовая миграция регулируется Законом Республики Беларусь от 30.12.2010 № 225-З «О внешней трудовой миграции» и Законом Республики Беларусь от 04.01.2010 № 105-З «О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь».

Беларусь с 1994 года является членом Международной организации по миграции и участницей целого ряда двусторонних и многосторонних международных договоров.

Беларусь не присоединилась к конвенциям Международной организации труда, при этом ратифицировала:

- Конвенцию о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей (заключено в г. Кишиневе 14.11.2008)

Соглашение о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (заключено в г. Москве 15.04.1994).

Вопросы трудовой миграции урегулированы также в разделе 26 Договора о ЕАЭС, который определяют формы взаимодействия государств-членов ЕАЭС в сфере трудовой миграции, а также права и обязанности трудящихся-мигрантов.

ПОЛУЧЕНИЕ РАЗРЕШЕНИЙ ДЛЯ ПРИЕМА МИГРАНТОВ НА РАБОТУ

Осуществление трудящимися-иммигрантами трудовой деятельности в Республике Беларусь допускается, если занятие свободных рабочих мест (вакансий) не может быть обеспечено гражданами и иностранцами, постоянно проживающими в Беларуси.

Особенностью трудовой деятельности иммигрантов в Беларуси является то, что они могут работать только при условии наличия у нанимателя:

Разрешения на привлечение иностранной рабочей силы (далее – разрешение).

Данное разрешение необходимо получать, если наниматель принимает на работу более 10 иностранцев или в результате у него в совокупности будет работать более 10 иностранцев.

При подсчете не учитываются высококвалифицированные работники, иностранцы, привлекаемые в качестве руководителя коммерческой организации, в создании которой они участвовали, лица, на которых не распространяется действие Закона о внешней трудовой миграции, например, те, кто получил образование на территории республики и трудоустраивается после получения специальности и присвоения квалификации.

Так же получение разрешения на привлечение иностранной рабочей силы не требуется, если наниматель является резидентом Парка высоких технологий (далее – ПВТ).

Для получения разрешения необходимо обратиться в органы по иммиграции с пакетом документов.

Разрешение выдается с учетом заключения органа по труду, занятости и социальной защите по месту государственной регистрации нанимателя о возможности привлечения в Республику Беларусь иностранцев для осуществления трудовой деятельности на ее территории.

Срок рассмотрения заявления органами по гражданству и миграции – 15 дней

Срок действия разрешения – 1 год, он может быть продлен однократно по заявлению нанимателя. После окончания срока действия разрешения нанимателю необходимо обратиться за получением нового разрешения.

Специального разрешения на занятие трудовой деятельностью (далее – спецразрешение)

Оно должно быть получено нанимателем на каждого иностранца, кроме случаев, когда:

- Нанимателем является резидент ПВТ;
- Иностранец является гражданином Российской Федерации, Республики Армения, Республики Казахстан, Кыргызской Республики;
- Иностранец является лицом, на которое не распространяется действие Закона о внешней трудовой миграции.

С 01.07.2023 спецразрешение не нужно будет получать также на иностранцев, которые будут работать водителем автомобиля, слесарем-ремонтником, трактористом, швеей, электромонтером, ветеринарным врачом, врачом-специалистом, инженером, медицинской сестрой (братом) или фельдшером. Для получения спецразрешения необходимо также обратиться в органы по гражданству и миграции с пакетом документов.



Перед подачей документов на получение спецразрешения необходимо в течение 5 дней со дня образования вакансии подать сведения о наличии свободных рабочих мест (вакансий) по установленной форме в территориальный орган по труду, занятости и социальной защите населения по месту нахождения нанимателя.

Спецразрешение выдается с учетом заключения органа по труду, занятости и социальной защите о возможности осуществления иностранцем, не имеющим разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь, трудовой деятельности по трудовому договору в Беларуси.

Срок рассмотрения заявления органами по гражданству и миграции – 15 дней.

Срок действия спецразрешения – 1 год, для высококвалифицированных специалистов – 2 года. Срок действия может быть продлен однократно по заявлению нанимателя. После окончания срока действия разрешения нанимателю необходимо обратиться за получением нового разрешения.

Иностранец может получить несколько спецразрешений на каждую профессию.

ПРИЕМ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ НА РАБОТУ

Прием иностранца на работу, осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса Республики Беларусь. Для этого иностранному работнику необходимо предъявить документы, предусмотренные законодательством. Однако и здесь есть некоторые особенности, так, документы об образовании, полученные в иностранном государстве, требуют легализации.

ПРИЕМ ТРУДЯЩИХСЯ-МИГРАНТОВ НА РАБОТУ

Не понадобится легализовать документ об образовании, если между Республикой Беларусь и государством, в котором такой документ был выдан, заключено международное соглашение о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и званиях, выдаваемых на территории Беларуси и иностранных государств.

В частности, без легализации признаются документы об образовании, выданные в Украине, Грузии, Казахстане, Молдове, России, Азербайджанской Республике, Республике Армения и т.д. Для них достаточно перевода на русский или белорусский язык. Такой перевод заверяется в порядке, установленном на территории государства выезда иностранца.

При предъявлении иностранцем трудовой книжки государства своего гражданства наниматель может воспользоваться ею для получения информации об опыте или стаже работы иностранца, однако для внесения записи о приеме на работу к нанимателю Республики Беларусь, а также иных записей должен оформить на него трудовую книжку белорусского образца.

Для временно пребывающих и временно проживающих иностранцев обязательным является наличие договора обязательного медицинского страхования или договора медицинского страхования, заключенного с иностранной страховой организацией на случай оказания им медицинскими учреждениями скорой медицинской помощи.

При этом отдельные категории иностранцев могут быть освобождены от выполнения данной обязанности международным законодательством. Например, гражданам стран СНГ скорая и неотложная медицинская помощь на территории Республики Беларусь оказывается бесплатно.

Отличительной особенностью трудового договора с иностранцем, является то, что в трудовой договор должны быть включены положения о порядке изменения и прекращения трудового договора в случае аннулирования специального разрешения, условия переезда дистанционного работника в Беларусь, страхования, проживания его на территории Беларуси. Срок трудового договора не должен превышать срок действия специального разрешения если такое требуется, т.е. такой трудовой договор не может быть бессрочным. Трудовой договор должен составляться на русском или белорусском языке, а также на языке понятным работнику.

После заключения трудовой договор требуется зарегистрировать. Регистрацию осуществляет наниматель в органах по гражданству и миграции в течение месяца со дня его заключения. Для этого наниматель предоставляет два экземпляра трудового договора - нанимателя и работника.

Резиденты ПВТ не должны регистрировать трудовой договор, но должны уведомить в течение трех рабочих дней подразделение о том, что такой договор был заключен и приложить соответствующую копию.

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

Мигранты обязаны соблюдать требования законодательства государства места осуществления трудовой деятельности.



Так, для занятия трудовой деятельностью мигранты должны получить разрешение на временное проживание. Оно выдается на срок не более 1 года, но для высококвалифицированных работников такое разрешение может быть выдано на 2 года. Для получения разрешения необходимо обратиться в отдел по гражданству и миграции по месту предполагаемого проживания.



Мигранты получают разрешение по прошествии 15 дней. Кроме того, иностранные граждане или лица без гражданства должны получить выездную-въездную визу в отделе по гражданству и миграции по месту проживания. Срок выдачи визы составляет 15 дней, но есть возможность оформить в ускоренном (5 дней) и срочном (1 день) порядке. Виза выдается на срок действия разрешения на постоянное проживание.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НАНИМАТЕЛЯ

Наниматель может быть привлечен к административной ответственности в виде наложения штрафа в размере до пятидесяти базовых величин в случае использования труда иностранного гражданина или лица без гражданства с нарушением установленного порядка.

ЗАЩИТА ПРАВ МИГРАНТОВ

Иммигранты вправе обращаться за защитой своих трудовых прав в суд государства места осуществления трудовой деятельности. Суд первой инстанции рассматривает трудовые споры с участием трудящихся-мигрантов по первой инстанции в течение двух месяцев со дня поступления заявления в суд. По такой категории дел работники освобождены от уплаты государственной пошлины.



МЕЖДУНАРОДНОЕ ПРИСУТСТВИЕ

Интегрированные офисы

- | | | |
|--|--|-------------------------------|
| Азербайджан
Баку | Кыргызстан
Бишкек | Таджикистан
Душанбе |
| Беларусь
Минск | Молдова
Кишинев | Узбекистан
Ташкент |
| Грузия
Тбилиси | Монголия
Улан-Батор | Украина
Киев |
| Казахстан
Астана
Алматы
Атырау
Актау, др. | Россия
Москва
Ростов-на-Дону
Санкт-Петербург | |

Ассоциированные офисы

- Армения
Ереван
- Кипр
Лимасол
- ОАЭ
Дубай
- Россия
Самара
- Туркменистан
Ашхабад
- Турция
Стамбул

Представительства

- Великобритания
Лондон
- Германия
Франкфурт-на-Майне
- Китай
Пекин
- Малайзия
Куала-Лумпур
- США
Нью-Йорк
- Швейцария
Цюрих