

КЛЮЧЕВЫЕ ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН





Содержание

О GRATA International	3
Ключевые правовые аспекты трудовой миграции в Республике Узбекистан	4
Общий обзор требований трудового законодательства	5
Трудовое разрешение	6
Условия труда и налогообложение	9



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.

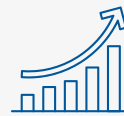
Отрасли индустрии:

- 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



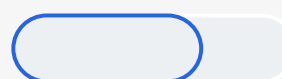
> 250

профессионалов



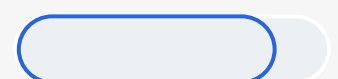
> 15

специализаций



7 700+

клиентов



15 000+

проектов

КЛЮЧЕВЫЕ ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ В РЕСПУБЛИКЕ УЗБЕКИСТАН



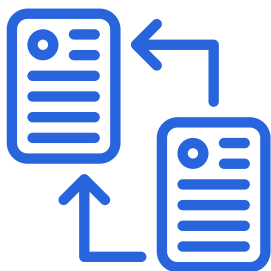
Жавохир Уринов

Юрист

T: [+998 90 124 5565](tel:+998901245565)

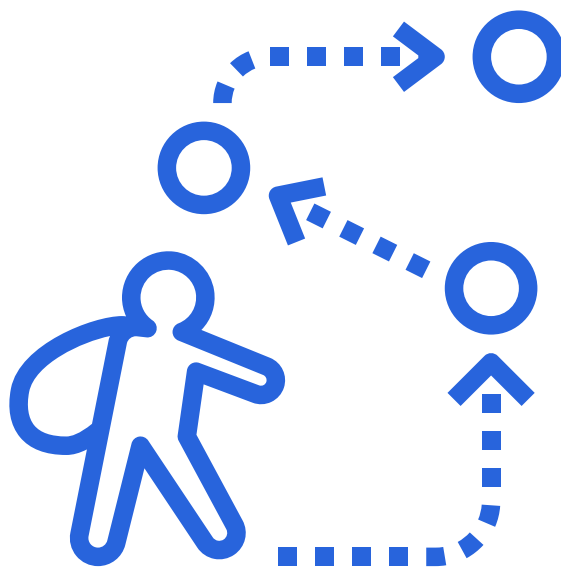
E: jurinov@gratanet.com

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 %.

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.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

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.



Жавохир Уринов

Юрист

T: [+998 90 124 5565](tel:+998901245565)

E: jurinov@gratanet.com