



Памятка и информационные материалы для работодателей о порядке привлечения труда иностранных работников на территории Республики Казахстан и прав трудящихся-мигрантов



Алматы – 2011 год



Данная памятка переиздана Конфедерацией работодателей (предпринимателей) Республики Казахстан (КРРК) в рамках проекта Международной организации труда (МОТ) «Регулирование трудовой миграции как инструмент развития и регионального сотрудничества в Центральной Азии – Казахстане, Кыргызской Республике и Таджикистане», финансируемого Европейским Союзом (ЕС).

Руководство по переизданию публикации осуществлял Исполнительный директор КРРК Кадыров Н.Х. Просьба использовать данный материал со ссылкой на КРРК и вышеупомянутый проект МОТ и ЕС.

Данный материал доступен в электронной версии на сайте Конфедерации работодателей (предпринимателей) Республики Казахстан по адресу: www.krrk.kz

Контактная информация:

**Исполнительная дирекция Конфедерации
работодателей (предпринимателей)
Республики Казахстан**

Республика Казахстан, 050060, г. Алматы
ул. Радостовец, дом № 212
тел: +7-727 246-29-89
факс +7-727 395-66-58
krrk@krrk.kz

Проектный офис МОТ в Казахстане

Жана Костаки
Старший советник по миграционной
политике/Главный технический советник
Республика Казахстан, 010000, г. Астана
пр. Абая 38, оф. 114
тел: +7 7172 21 62 27
тел/факс: +7 7172 21 63 17
costachi@ilo.org

Елена Мурзина
Национальный координатор проекта в
Казахстане
тел/факс: +7 7172 21 63 17
g8moscow@ilo.org

Алтынгүль Туралиева
Проектный ассистент в Казахстане
тел/факс: +7 7172 21 63 17
turaliyeva@ilo.org

Мнения, выраженные в данной публикации, являются мнениями авторов и лиц, вовлеченных в подготовку материалов, и не обязательно отражают точку зрения МОТ или ЕС.

Введение

В Казахстане, как и во многих странах мира, установлен разрешительный порядок в отношении трудоустройства иностранных работников, а количество привлекаемых на работу иностранцев котируется на ежегодной основе. При этом получение разрешения на привлечение иностранной рабочей силы является ответственностью работодателя. В силу этого работодателю важно четко знать соответствующие требования законодательства с тем, чтобы привлекать на работу иностранных работников, когда возникает такая необходимость, в согласии с установленным порядком.

Вместе с тем многие работодатели с большим трудом ориентируются в условиях и порядке выдачи разрешений работодателям на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан, установленных действующим законодательством. Существует общая проблема с наличием множества правил, регламентирующих аспекты деятельности в экономике и обществе и которые не дают полного и детального представления о том, что законодательно требуется от регулируемых субъектов. Кроме того, в них постоянно вносятся новые изменения и дополнения, что делает соответствующие правила еще более сложными для понимания.

Данная публикация нацелена на то, чтобы обеспечить понимание работодателями действующего законодательства, регулирующего порядок привлечения труда иностранных работников. По структуре она включает памятку – краткое напоминание основных действий для работодателей, намеревающихся нанимать для выполнения работ на территории Республики Казахстан иностранных работников. Несомненно, что каждое такое напоминание опирается на определенные требования казахстанского законодательства.

Поэтому памятка дополняется более детальным информационным материалом, представляющим описание пошаговых действий по порядку привлечения иностранной рабочей силы. При изложении данных шагов приводятся ссылки на соответствующие положения нормативных правовых актов, размещенных и периодически обновляемых на веб-сайте Конфедерации работодателей Республики Казахстан. Это дает возможность в необходимых случаях, что называется, обращаться к “первоисточнику” и корректировать описанный порядок действий с учетом меняющегося законодательства и различных потребностей работодателей.

Безусловно, на практике работодателям приходится сталкиваться с многообразием и своеобразием различных конкретных случаев и практических ситуаций, в том числе выходящих за рамки правового поля. Данный материал не преследует своей целью покрыть все возможные случаи, которые могут возникать в реальной жизни. По сути, это лишь попытка представить казахстанское законодательство, регулирующее условия и порядок привлечения на работу зарубежных работников и специалистов, на основе подхода “просто о сложном”.

**Памятка для работодателей
по вопросам привлечения труда иностранных работников
на территории Республики Казахстан**

1. Работодателю необходимо помнить, что, как правило, для заключения трудового договора с иностранцем и лицом без гражданства, временно пребывающим на территории Республики Казахстан, он должен предварительно получить разрешение местного исполнительного органа на привлечение иностранной рабочей силы. При этом в отдельных случаях иностранные работники вправе осуществлять трудовую деятельность на территории Республики Казахстан без оформления работодателем по ним разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, а исчерпывающий перечень соответствующих категорий установлен законодательством.
2. Разрешения на привлечение иностранной рабочей силы выдаются в пределах ежегодных квот, утверждаемых Правительством Республики Казахстан и распределяемых между областями, городами Астана и Алматы. В силу этого если вы планируете привлекать в следующем году на работу иностранцев на основе получения соответствующего разрешения, то вам важно участвовать в формировании квот посредством направления заявки в управление координации занятости и социальных программ местного исполнительного органа до 1 сентября предшествующего года.
3. До обращения к процедуре по получению разрешения и приема на работу иностранных работников работодатель должен, как правило, предварительно провести поиск на внутреннем рынке труда по имеющимся вакансиям, которые планируется закрыть за счет найма на работу трудовых мигрантов. При этом в определенных случаях, оговоренных законодательством, оформление работодателем разрешения на привлечение иностранной рабочей силы осуществляется без применения поиска на внутреннем рынке. Важно также помнить, что такой поиск производится работодателями не произвольно, а в соответствии с установленным порядком.
4. Для получения разрешения на привлечение иностранной рабочей силы работодатель или уполномоченное им лицо подает заявление в управление координации занятости и социальных программ местного исполнительного органа области (города Астана или Алматы) по месту предполагаемого осуществления трудовой деятельности трудовым мигрантом, вместе с установленным пакетом документов. Работодателю важно помнить, что перечень документов, требования к оформлению и условия выдачи разрешений различаются для четырех категорий иностранных работников (руководители высшего уровня, руководители и специалисты, квалифицированные рабочие, сезонные сельскохозяйственные рабочие).
5. При подготовке документов на получение разрешения на привлечение иностранной рабочей силы работодателю важно помнить, что решение о его выдаче принимается, среди прочего, на основе результатов квалификационной оценки привлекаемых иностранных работников. Соответствующая балльная

оценка проводится на основе документов и сведений, предоставляемых работодателем. Она применяется по трем категориям иностранных работников (руководители высшего уровня, руководители и специалисты, квалифицированные рабочие) и не применяется в отношении сезонных сельскохозяйственных рабочих.

6. В ходе рассмотрения уполномоченным органом документов на получение разрешения на привлечение иностранной рабочей силы работодатель согласовывает с уполномоченным органом так называемые особые условия. Они касаются профессиональной подготовки или переподготовки, повышения квалификации казахстанских граждан, а также замены иностранной рабочей силы казахстанскими кадрами и создания дополнительных рабочих мест для казахстанских граждан. Особые условия применяются при получении работодателем разрешений по первым трем категориям иностранных работников (руководители высшего уровня, руководители и специалисты, квалифицированные рабочие).

7. В случае принятия управлением координации занятости и социальных программ положительного решения о выдаче разрешения на привлечение иностранной рабочей силы работодатель предпринимает необходимые с его стороны шаги для обеспечения въезда привлекаемого на работу иностранного работника в Казахстан. В частности, в этот период и в случае необходимости решается вопрос о визовой поддержке, обеспечиваются гарантии выезда иностранного работника к месту постоянного проживания по истечении срока действия разрешения по нему.

8. По прибытии в Республику Казахстан иностранные граждане и лица без гражданства обязаны зарегистрироваться в течение пяти календарных дней со дня пересечения государственной границы Республики Казахстан по месту своего постоянного или временного проживания либо по месту их работы. Работодателю важно помнить, что иностранцы и лица без гражданства, трудоустраиваемые с получением разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, проходят регистрацию на срок действия данного разрешения.

9. Работодатель должен письменно уведомлять управление координации занятости и социальных программ местного исполнительного органа в случае расторжения трудового договора с иностранным работником, по которому было выдано разрешение, а также в случае его неприбытия к месту работы. Необходимо отметить, что законодательством Республики Казахстан установлены жесткие сроки для направления такого уведомления, а именно в течение 3-х рабочих дней со дня наступления соответствующего случая.

10. Необходимо помнить, что за прием на работу работодателем иностранцев и лиц без гражданства без оформления в установленных случаях разрешения на привлечение иностранной рабочей силы законодательством Республики Казахстан предусматривается административная и уголовная ответственность. Однократное совершение такого деяния рассматривается в качестве

административного правонарушения, а неоднократное – в качестве уголовного преступления.

Информационные материалы о порядке привлечения иностранных работников на территории Республики Казахстан

Шаг 1. Решение работодателем вопроса о необходимости получения разрешения на привлечение иностранной рабочей силы

В целом, основные вопросы, связанные с оформлением разрешений на привлечение иностранной рабочей силы, решаются работодателем в соответствии со специальными правилами, утвержденными постановлением Правительства Республики Казахстан от 19 июня 2001 года № 836 (далее – правила от 19 июня 2001 года). При этом согласно пункту 10 данных Правил разрешение может быть получено работодателем по следующим категориям иностранных работников:

1. первая категория - первые руководители, их заместители, финансовые и технические директора, а также главные: инженеры, конструкторы, технологи, энергетики, металлурги, архитекторы, геологи, геофизики с высшим образованием и стажем работы на аналогичных должностях в соответствующей сфере деятельности не менее пяти лет;
2. вторая категория – руководители и специалисты, соответствующие квалификационным требованиям, установленным квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих;
3. третья категория – квалифицированные рабочие с соответствующим профессиональным образованием и стажем работы в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, тарифно-квалификационными характеристиками профессий рабочих;
4. четвертая категория – сезонные сельскохозяйственные работники, привлекаемые в соответствии с международными договорами о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов.

Работодателю необходимо помнить, что казахстанское законодательство не предоставляет возможностей иностранным гражданам и лицам без гражданства самостоятельно оформлять разрешение на работу на территории Республики Казахстан.

Существуют категории иностранных граждан и лиц без гражданства, в отношении которых работодатели освобождаются от обязанности по оформлению разрешений на привлечение иностранной рабочей силы.

В соответствии с пунктом 3 Правил от 19 июня 2001 года к ним отнесены:

- первые руководители филиалов или представительств иностранных юридических лиц;
- лица, находящиеся в Казахстане в командировке при условии соответствия требованиям, установленным подпунктами 2 и 3 пункта 3 вышеуказанных правил от 19 июня 2001 года;

- первые руководители организаций, заключивших с Правительством Республики Казахстан контракты на сумму инвестиций в денежном эквиваленте свыше 50 миллионов долларов США, и первые руководители юридических лиц Республики Казахстан, осуществляющих инвестиционную деятельность в приоритетных видах деятельности и заключивших контракт с уполномоченным органом по инвестициям;
- сотрудники дипломатических представительств и международных организаций, работники консульских учреждений, аккредитованных в Республике Казахстан;
- прибывающие в Казахстан в рамках международных договоров по оказанию благотворительной, гуманитарной помощи и предоставления грантов;
- представители иностранных средств массовой информации, аккредитованных в Республике Казахстан;
- члены экипажей морских и речных судов, воздушного, железнодорожного и автомобильного транспорта;
- работающие артистами, режиссерами, дирижерами, хормейстерами, балетмейстерами, художниками, репетиторами, спортсменами и тренерами;
- постоянно проживающие в Республике Казахстан, т.е. получившие вид на жительство;
- получившие статус беженца или политическое убежище на территории Республики Казахстан;
- обучающиеся по очной форме обучения и одновременно работающие в учебных заведениях Республики Казахстан в свободное от учебы время;
- осуществляющие педагогическую деятельность в организациях общего среднего, технического и профессионального, послесреднего и высшего образования Республики Казахстан, в соответствии с международными договорами Республики Казахстан о сотрудничестве в сфере образования, но составляющие не более 25 процентов от штата организации;
- относящиеся к профессорско-преподавательскому составу высших учебных заведений и имеющие особый статус;
- оралманы;
- специалисты по созданию космического ракетного комплекса и эксплуатации объектов наземной космической инфраструктуры, привлекаемые в рамках международных договоров Республики Казахстан о сотрудничестве в сфере аэрокосмической деятельности;
- руководители и специалисты с послесредним и высшим образованием Регионального финансового центра города Алматы;
- работающие в национальном управляющем холдинге, в акционерном обществе «Национальный медицинский холдинг» и в медицинских организациях со стопроцентным участием акционерного общества «Национальный медицинский холдинг» в их уставных капиталах на должностях не ниже руководителей структурных подразделений с высшим образованием при наличии соответствующих документов, подтвержденных в установленном порядке;

- члены совета директоров (наблюдательного совета) национального управляющего холдинга, акционерного общества «Национальный медицинский холдинг» и медицинских организаций со стопроцентным участием акционерного общества «Национальный медицинский холдинг» в их уставных капиталах;
- осуществляющие медицинскую и консультативную деятельность в акционерном обществе «Национальный медицинский холдинг» и в медицинских организациях со стопроцентным участием акционерного общества «Национальный медицинский холдинг» в их уставных капиталах;
- работающих в некоммерческом акционерном обществе "Назарбаев Университет" на должностях руководителей и специалистов с высшим образованием с подтвержденными документами в порядке, установленном законодательством Республики Казахстан;
- прикомандированных к некоммерческому акционерному обществу "Назарбаев Университет" по соглашениям о внедрении и реализации образовательных программ и (или) оказании образовательных услуг;
- сотрудники Регионального экологического центра Центральной Азии.

Шаг 2. Подача работодателем заявки по квоте на иностранных работников на предстоящий год

В соответствии с пунктом 4 Правил от 19 июня 2001 года заявка для формирования квоты на иностранную рабочую силу подается работодателем до 1 сентября предшествующего года в управление координации занятости и социальных программ местного исполнительного органа области (города Астана или Алматы), на территории которой планируется привлечение иностранных работников. Соответствующая информация с указанием потребностей по каждому работодателю направляется затем местными исполнительными органами в Министерство труда и социальной защиты населения, которое на этой основе формирует общую по Республике Казахстан квоту на привлечение иностранной рабочей силы.

Согласно Приложению 4 к Правилам от 19 июня 2001 года управления координации занятости и социальных программ местных исполнительных органов ответственны за подготовку документов, обосновывающих привлечение работодателем иностранной рабочей силы на предстоящий год.

Следовательно, в заявке работодателя наряду с названием, юридическим адресом и основным видом деятельности организации надо указывать общую потребность в иностранной рабочей силе на следующий год в разрезе категорий, должностей и профессий. При этом потребности в привлечении иностранных работников работодателю нужно обосновать, в том числе указав проекты, контракты и планы, под выполнение которых они привлекаются.

Национальная квота на иностранную рабочую силу утверждается Правительством на ежегодной основе в процентном отношении к численности экономически активного населения республики. Далее данная квота по решению Министерства труда и социальной защиты населения распределяется

по областям, городам Астана и Алматы, а также по категориям иностранных работников.

Информация о квоте по регионам и категориям размещена на сайте Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан (www.enbek.gov.kz).

На 2011 год национальная квота определена в размере 0,85 процента к экономически активному населению, что составляет 75 тыс. человек. При этом она распределена по областям, городам Астана и Алматы в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

Шаг 3. Предварительный поиск по вакансиям на казахстанском рынке труда

До обращения за получением разрешения на привлечение иностранной рабочей силы в большинстве случаев работодатель должен предварительно провести поиск подходящих кандидатур на соответствующие вакансии на внутреннем рынке труда. Тем самым приоритет отдается трудоустройству казахстанских граждан по имеющимся вакансиям, а также предусматривается возможность выдачи разрешения на привлечение иностранной рабочей силы только после выполнения определенных действий по поиску кандидатов на казахстанском рынке труда.

В соответствии с пунктом 11 Правил от 19 июня 2001 года для этого от работодателя требуется публикация объявлений об имеющихся вакансиях в республиканских и местных периодических изданиях. В соответствии с приложениями 8 и 9 Правил от 19 июня 2001 года до подачи заявления на получение разрешения на привлечение иностранной рабочей силы работодатель должен дать объявления о соответствующих вакансиях в республиканских и местных периодических изданиях на государственном и русском языках.

При этом объявления должны быть опубликованы ранее чем за два месяца до подачи заявления в местный исполнительный орган на получение разрешения.

По отдельным категориям иностранных работников работодатель не обязан проводить предварительный поиск на внутреннем рынке труда. Их перечень определен в пункте 12 Правил от 19 июня 2001 года, который охватывает:

- первых руководителей юридических лиц Республики Казахстан, в уставном капитале которых доля участия иностранных юридических и (или) физических лиц составляет не менее 50%;
- членов совета директоров акционерных обществ Республики Казахстан, в которых не менее 50% акций принадлежит государству либо иностранным юридическим или физическим лицам;
- преподавателей и научных работников высших учебных заведений и научных организаций;

- иностранных работников, привлекаемых организациями, участвующими в реализации проектов, включенных в Карту индустриализации Казахстана на 2010 – 2014 годы, в том числе подрядчиков, выполняющих работы по пуску, наладке и монтажу технологического оборудования;
- сезонных сельскохозяйственных работников, привлекаемых на работу в Казахстане в соответствии с международными договорами о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов.

Шаг 4. Подготовка и подача документов на получение разрешения на привлечение иностранной рабочей силы

Разрешение на привлечение иностранной рабочей силы оформляется путем подачи работодателем заявления (форма см. Приложение № 7 к Правилам от 19 июня 2001 года) и установленного пакета документов.

Непосредственно в самом тексте заявления указывается требуемое количество иностранных работников по категориям с указанием должностей, профессий, а также приводится обоснование необходимости использования иностранной рабочей силы.

Пакет документов, подаваемых для оформления разрешения на привлечение иностранной рабочей силы, зависит от категории привлекаемых иностранных работников. При этом приложениями 8 и 9 к Правилам от 19 июня 2001 года определены соответственно исчерпывающие перечни по первой и второй категориям, а также третьей категории. Прилагаемые к заявлению на получении разрешения документы обеспечивают следующие информационные потребности органа, принимающего решение:

- подтверждение выполнения требования о предварительном поиске подходящих кандидатур на внутреннем рынке труда;
- подача информации для проверки соблюдения особых условий по профессиональной подготовке или переподготовке, повышению квалификации казахстанских граждан, а также замене иностранной рабочей силы казахстанскими кадрами и созданию дополнительных рабочих мест для казахстанских граждан, установленных предыдущим разрешением;
- представление документов и сведений о привлекаемых иностранных работниках для проведения их квалификационной оценки.

Необходимо отметить, что оценка квалификации привлекаемых иностранных работников в процессе принятия уполномоченным органом решений о выдаче разрешения осуществляется по следующим критериям:

- образование;
- стаж работы по специальности в сфере деятельности, соответствующей основному виду деятельности организации;
- востребованность специальности (профессии) на внутреннем рынке труда.

Для подтверждения наличия образования по специальности, как правило, работодателем предоставляются нотариально заверенные документы об

образовании либо копии оригиналов на русском языке. Стаж работы по специальности иностранных работников подтверждается предоставлением общей информации о предыдущей трудовой деятельности иностранного работника и справок с мест его прошлой работы на официальных бланках. В отношении критерия востребованности на внутреннем рынке следует отметить, что оценка производится органом, выдающим разрешение.

Список востребованных специальностей в целом по республике ежегодно утверждается центральным исполнительным органом и размещается на его официальном сайте (www.enbek.gov.kz).

Работодателю в этом случае важно указать специальность, квалификацию (должность) привлекаемого иностранного работника в соответствии с применяемым в Казахстане Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, типовыми квалификационными характеристиками должностей руководителей, специалистов и других служащих организаций и Государственным классификатором РК 01-99 «Классификатор занятий».

При этом по отдельным видам специальностей и профессий устанавливаются специальные требования в отношении документального освидетельствования квалификации привлекаемых иностранных работников.

Шаг 5. Оформление разрешения на привлечение иностранной рабочей силы

Рассмотрение документов на получение разрешения на привлечение иностранной рабочей силы осуществляется местными исполнительными органами областей (городов Астана и Алматы), а именно их управлениями координации занятости и социальных программ. С этой целью работодателем подаются необходимые документы в управление координации занятости и социальных программ местного исполнительного органа по месту осуществления трудовой деятельности привлекаемых иностранных работников. В целом, порядок и условия оформления данных разрешений, а также требования к содержанию документов, представляемых для их получения, регламентируются вышеуказанными Правилами от 19 июня 2001 года.

Выдача разрешений работодателям производится при соблюдении ими следующих условий:

- 1) общая численность привлеченных и привлекаемых иностранных специалистов первой категории не должна превышать:
с 1 июля 2011 года до 1 января 2012 года 50% от общего числа работников, относящихся к первой категории;
с 1 января 2012 года 30 % от общего числа работников, относящихся к первой категории;
- 2) общая численность привлеченных и привлекаемых иностранных специалистов второй и третьей категории не должна превышать:

с 1 июля 2011 года до 1 января 2012 года 30% от общего числа работников, относящихся ко второй и третьей категории;

с 1 января 2012 года 10 % от общего числа работников, относящихся ко второй и третьей категории.

Информация о расчете казахстанского содержания в кадрах работодателем представляется в уполномоченный орган по форме, согласно приложению 6-1 к Правилам от 19 июня 2001 года.

Действие этих условий не распространяется на субъекты малого предпринимательства и действует до момента вступления Республики Казахстан во Всемирную торговую организацию.

Решение управления координации занятости и социальных программ местного исполнительного органа о выдаче (отказе в выдаче) разрешения на привлечение иностранной рабочей силы принимается в течение 15 рабочих дней с даты принятия документов, с письменным уведомлением об этом работодателя в течение пяти рабочих дней после принятия решения.

Согласно пункту 27 Правил в редакции от 30 января 2010 года работодатель после получения уведомления о выдаче разрешения на привлечение иностранной рабочей силы обязан в течение двадцати рабочих дней направить в управление координации занятости и социальных программ местного исполнительного органа документы, гарантирующие выезд иностранной рабочей силы к месту постоянного проживания по истечении срока действия разрешений.

В качестве таких гарантий признаются копия договора между банком и работодателем и документ, подтверждающий внесение гарантийных взносов на банковский счет работодателя. Величина гарантийного взноса определяется в соответствии с Правилами внесения работодателем в банки страны гарантийного взноса трудоустройства и его размера, утвержденными постановлением Правительства Республики Казахстан от 24 апреля 2006 года № 316. Затем в течение трех рабочих дней со дня получения данных документов уполномоченным органом работодателю выдается разрешение на привлечение иностранной рабочей силы.

Разрешение на привлечение иностранной рабочей силы выдается на срок до одного календарного года. При соблюдении особых условий, указанных в пункте 37 Правил от 19 июня 2001 года, работодатель может запросить продлить ранее выданное разрешение. Необходимо отметить, что продление срока разрешения для первой и второй категорий (первые руководители, руководители и специалисты) осуществляется не более двух раз. В случае третьей и четвертой категорий (квалифицированные рабочие и сезонные сельскохозяйственные рабочие) разрешения не продлеваются. Согласно пункту 38 Правил от 19 июня 2001 года для продления срока разрешения работодатель подает не менее чем за двадцать рабочих дней до окончания срока действия разрешения, следующие документы:

- заявление;
- оригинал разрешения;

- информацию о выполнении особых условий разрешений, выданных за предыдущий и текущий календарные годы, срок исполнения которых наступил (при их наличии);
- обоснование продления срока разрешений.

Решение о продлении разрешения принимается в течение десяти 5 рабочих дней с письменным уведомлением работодателя о принятом решении в течение пяти рабочих дней.

Следует отметить, что согласно статье 395 Кодекса об административных правонарушениях на работодателя может быть наложен штраф за прием на работу иностранцев и лиц без гражданства без оформления разрешения на привлечение иностранной рабочей силы. За неоднократное совершение данного деяния к работодателю может быть применена уголовная ответственность в соответствии со статьями 330-3 Уголовного кодекса.

Шаг 6. Предоставление визовой поддержки привлекаемым иностранным работникам для въезда в Республику Казахстан

Если работодатель планирует привлечение иностранного работника из государства, с которым у Республики Казахстан установлен безвизовый режим въезда, то для их въезда в Казахстан с целью дальнейшего осуществления трудовой деятельности не требуется какой-либо визовой поддержки со стороны работодателя.

Следует отметить, что для многих трудовых мигрантов, работающих в Казахстане, не требуется получение визы. В частности, к ним относятся граждане Кыргызстана, Узбекистана и Таджикистана и других стран СНГ, за исключением Туркменистана.

В случае необходимости визовая поддержка предоставляется работодателем привлекаемому иностранному работнику после получения соответствующего разрешения. Согласно пункту 13 Правил выдачи виз Республики Казахстан¹ визы на работу выдаются на основании визовой поддержки Министерства иностранных дел РК при наличии разрешения на привлечение иностранной рабочей силы и письменного обращения юридического лица, зарегистрированного в Республике Казахстан (работодателя). При этом виза на работу может выдаваться на однократный, двукратный, трехкратный и многократный въезд и выезд, причем многократная виза оформляется на срок действия разрешения на привлечение иностранной рабочей силы.

Шаг 7. Поддержка пребывания привлекаемых иностранных работников в Республике Казахстан

В соответствии с пунктом 3 Правил въезда и пребывания иностранцев в Республике Казахстан, а также их выезда из Республики Казахстан² на

¹ Утверждены совместным приказом Министра иностранных дел РК от 14 декабря 2009 года № 08-1-1-1/447 и Министра внутренних дел РК от 22 декабря 2009 года № 488.

² Утверждены постановлением Правительства РК от 28 января 2000 года № 136.

работодателя возлагается широкий круг обязанностей, связанных с обеспечением прав на пребывание в стране. В частности, он обязан обеспечивать своевременное разъяснение иностранцам прав и обязанностей, предусмотренных казахстанским законодательством, выполнение установленных правовых норм в отношениях с иностранцами, а также несет ответственность за несвоевременное оформление документов на право пребывания их в Республике Казахстан, передвижения по территории страны и на выезд из Республики Казахстан по истечении определенного им срока пребывания.

Во-первых, паспорт иностранного работника должен быть зарегистрирован в миграционной полиции по месту проживания в течение пяти календарных дней с момента его/ее въезда на территорию Казахстана.

Во-вторых, в соответствии с пунктом 41 Инструкции по применению Правил въезда и пребывания иностранцев в Республике Казахстан, а также их выезда из Республики Казахстан и организации оперативно-служебной деятельности органов внутренних дел по предупреждению и пресечению незаконной миграции иностранцев на территории Республики Казахстан³, если иностранный работник изменяет место своего временного проживания в Республике Казахстан, то работодатель обязан письменно известить об этом органы миграционной полиции.

В целом, регистрация для иностранных граждан и лиц без гражданства, в отношении которых имеется оформленное в установленном законом порядке разрешение на привлечение иностранной рабочей силы, оформляется на срок действия данного разрешения. А граждане Кыргызстана вправе находиться на территории Казахстана без регистрации в течение 90 дней.

Граждане Австралии, Австрии, Бельгии, Великобритании, Греции, Дании, Ирландии, Исландии, Испании, Италии, Канады, Лихтенштейна, Люксембурга, Малайзии, Монако, Нидерландов, Новой Зеландии, Норвегии, Португалии, Сингапура, США, Швейцарии, Швеции, Финляндии, Франции, ФРГ, Японии и Республики Корея могут получить регистрацию паспорта при оформлении виз в посольствах/консульствах РК за рубежом, или при прохождении паспортно-пограничного контроля в 12 международных аэропортах Казахстана.

Необходимо отметить, что статьей 395 Кодекса об административных правонарушениях предусматривается возможность привлечения работодателя к ответственности в случае нарушения привлекаемыми ими иностранными работниками установленного порядка регистрации, оформления документов на право их пребывания, проживания, передвижения, изменения места жительства в Республике Казахстан и выезда за ее пределы.

³ Утверждена совместным приказом Министра внутренних дел РК от 9 апреля 2004 года № 215, Министра иностранных дел РК от 14 апреля 2004 года № 08-1/93 и Председателя Агентства РК по миграции и демографии от 14 апреля 2004 года № 35-п.

Руководство для работодателей Республики Казахстан в части обеспечения социальных гарантий для иностранных работников, включая трудящихся – мигрантов и членов их семей, согласно национальному законодательству

1. Условия труда и занятость

В Трудовом кодексе Республики Казахстан предусмотрено равенство прав и возможностей работников, т.е. условия труда и вознаграждения за труд для местных работников и трудящихся - мигрантов регулируются одними и теми же нормами и положениями законодательства.

Вместе с тем, Трудовой кодекс Республики Казахстан предоставляет возможность заключения индивидуального трудового договора с трудящимися – мигрантами только после получения работодателем специального разрешения на срок не более одного года, а именно на время выполнения определенных работ.

2. Членство в профсоюзах

Республика Казахстан ратифицировала Конвенцию МОТ №87 о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы и Конвенцию МОТ №98 о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров, согласно которой работники пользуются соответствующими правами независимо от гражданства, т.е. данные права распространяются и на трудящихся – мигрантов.

3. По вопросам здравоохранения

В рамках национального законодательства доступ иностранцев, включая трудящихся – мигрантов и членов их семей, к медицинской помощи регламентируется специальными правилами, утвержденными постановлением Правительства от 16 октября 2006 года № 997. Они касаются как временных, так и постоянно проживающих в Казахстане иностранных граждан и лиц без гражданства, и не предусматривают каких-либо ограничений в отношении мигрантов с неурегулированным статусом.

На бесплатной основе иностранцам предусмотрено оказание скорой медицинской помощи и медицинской помощи при заболеваниях, представляющих опасность для окружающих. Другие медицинские услуги предоставляются им за счет их собственных средств, средств их работодателей, системы добровольного медицинского страхования и иных источников, не запрещенных законодательством Республики Казахстан.

В Международной конвенции о защите прав всех трудящихся – мигрантов и членов их семей установлено, что срочная медицинская помощь должна быть доступна им на равных условиях с гражданами.

4. Обеспечение жильем.

В соответствии с Конвенцией МОТ № 97 о работниках – мигрантах и Международной конвенцией о защите прав всех трудящихся – мигрантов и членов их семей, трудящиеся – мигранты должны иметь те же право на обеспечение жильем, что и граждане Казахстана.

В целом вопросы обеспечения жильем трудящихся – мигрантов отнесены на уровень договорных отношений работодателя и работника.

На уровне двухсторонних соглашений Казахстана по трудовой миграции вопросы обеспечения трудящихся – мигрантов жильем, удовлетворяющим требованиям санитарии и гигиены с необходимыми коммунально-бытовыми условиями, определены как обязанность работодателя.

5. Право на образование.

Статьей 30 Международной конвенции о защите прав всех трудящихся – мигрантов и членов их семей предусмотрено, что каждый ребенок трудящегося – мигранта имеет право на образование на основе равенства обращения с гражданами соответствующего государства.

Национальное законодательство не устанавливает прямых запретов в отношении доступа в учреждения дошкольного воспитания и обучения и общеобразовательные школы для детей временных международных мигрантов и предоставляет определенные возможности для детей трудящихся – мигрантов. В целом вопрос о приеме в образовательное учреждение оставлен на усмотрение администрации соответствующего учреждения и определенные ходатайства работодателя будут способствовать положительному решению вопроса.

6. Несчастные случаи на работе

Для обеспечения выполнения требований по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, в Казахстане предусмотрена система обязательного страхования гражданско-правовой ответственности работодателя.

Положения Закона РК от 7 февраля 2005 года № 30-III «Об обязательном страховании гражданско-правовой ответственности работодателя за причинение вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» распространяется на всех работников, включая трудовых мигрантов.

При наличии страховых выплат работодатель обязан возместить работнику разницу между страховой суммой и фактическим размером вреда; при отсутствии договора об обязательном страховании гражданско-правовой ответственности вред, причиненный жизни и (или) здоровью работников, в полном объеме возмещается работодателем.

7. Пенсионное обеспечение и обязательное социальное страхование

В соответствии с действующим законодательством трудящиеся-мигранты не могут пользоваться услугами казахстанских накопительных пенсионных фондов, даже при условии добровольных пенсионных выплат самими мигрантами или их работодателями.

Трудовые мигранты также не обладают правом на обязательное социальное страхование. Согласно письму - разъяснению Налогового Комитета Министерства финансов РК от 12 декабря 2006 года № НК-УМ-3-19-11633, работодатели не должны осуществлять социальные отчисления за трудящихся – мигрантов.