



ТРУДОВАЯ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Договор о ЕАЭС значительно расширил права граждан государств-членов при осуществлении ими трудовой деятельности на территории Евразийского экономического союза. Так, в отношении трудящихся не применяются ограничения, установленные законодательством государств-членов в целях защиты национального рынка труда. Это значит, что трудящиеся имеют право работать во всех сферах деятельности, за исключением отраслей экономики, имеющих стратегическое значение, государственной службы, правоохранительных органов. Отменены квотирование и обязательные разрешения на работу. Кроме того, граждане государств-членов, прибывшие в одну из стран Союза для занятия трудовой деятельностью, имеют право не регистрироваться в течение 30 суток, а в дальнейшем, после заключения трудового или гражданско-правового договора, они встают на учет на срок действия такого договора. В целях расширения сферы возможного трудоустройства гражданам государств-членов предоставлена возможность трудиться не только по трудовому, но и по гражданско-правовому договору. Доходы трудящихся с первого дня работы облагаются налогом по такой же ставке, что и доходы граждан государства трудоустройства. Трудящиеся имеют право на занятие профессиональной деятельностью в соответствии со специальностью и квалификацией, указанными в документах об образовании. При этом Договором о Союзе закреплены вопросы прямого – без каких-либо дополнительных процедур – признания документов об образовании для осуществления трудовой деятельности. Исключением является трудовая деятельность в медицинской, фармакологической, педагогической и юридической сферах, где такие процедуры признания необходимы. Трудовой, в том числе страховой, стаж трудящихся, приобретенный на территории государства трудоустройства, засчитывается в их общий трудовой (страховой) стаж, что очень важно для получения социальных пособий. Если трудящийся по каким-либо причинам досрочно расторг трудовой или гражданско-правовой договор и при этом прошло больше 90 суток с даты его въезда,



Заседание Консультативного комитета по вопросам социального обеспечения, соблюдения пенсионных прав, оказания медицинской помощи и профессиональной деятельности трудящихся государств – членов Евразийского экономического союза,
г. Ереван, ноябрь 2015 года

он имеет право без выезда с территории государства трудоустройства в течение 15 дней заключить новый трудовой или гражданско-правовой договор. Рассмотрим порядок осуществления трудовой деятельности трудящимися из Кыргызской Республики в Российской Федерации до и после вступления Договора о Союзе в силу. До вступления Договора о ЕАЭС в силу трудящиеся могли находиться на территории Российской Федерации без регистрации в течение 7 дней с даты въезда. Им требовалось приобрести медицинскую страховку, пройти медицинский осмотр, сдать экзамен на знание русского языка, истории и основ законодательства Российской Федерации, приобрести патент на право осуществления трудовой деятельности. Срок их временного пребывания определялся сроком действия патента. После вступления Договора о Союзе в силу трудящиеся могут находиться на территории Российской Федерации без регистрации в течение 30 дней с даты въезда. Больше нет необходимости приобретать медицинскую страховку, патент, сдавать экзамены. Трудовая деятельность осуществляется на основании заключенного трудового или гражданско-правового договора. Срок временного пребывания трудящегося определяется сроком действия трудового договора. Немаловажен тот факт, что и члены семьи трудящегося теперь имеют законное право находиться в России в течение периода действия трудового или граждан-

ско-правового договора трудящегося. Таким образом, в сфере трудовой деятельности снята значительная часть ограничений по допуску на общий рынок труда граждан государств-членов.

С целью выработки предложений по вопросам проведения согласованной политики, направленной на формирование равных условий осуществления трудовой деятельности трудящимися государств-членов на территории Союза, на постоянной основе проводятся заседания Консультативного комитета по вопросам социального обеспечения, соблюдения пенсионных прав, оказания медицинской помощи и профессиональной деятельности трудящихся стран Евразийского экономического союза¹. Председателем Комитета является Член Коллегии (Министр) по экономике и финансовой политике Комиссии Т.М. Сулейменов. Комиссия продолжит работу в данной сфере по:

- выявлению барьеров на пути свободного передви-

жения человеческих ресурсов в рамках Союза и выработке предложений по их устранению;

- выработке предложений по совершенствованию, гармонизации и (или) унификации законодательства государств-членов в сфере трудовой миграции;
- признанию квалификаций, разработке стандартов квалификаций;
- разработке общих подходов по профессиональному обучению и повышению квалификаций трудящихся государств-членов;
- развитию предпринимательства среди мигрантов, бизнес-миграции, миграции и торговле;
- содействию организованному набору граждан стран Союза для осуществления трудовой деятельности на территориях государств-членов;
- выработке мер по поддержке трудовых мигрантов, вернувшихся в страну исхода;
- выработке согласованных мер по противодействию нелегальной трудовой миграции.



Республика Армения²

Для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Армении гражданам государств-членов не требуется разрешение на работу.

При трудоустройстве необходимо представить следующие документы³:

- документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (за исключением лиц, впервые принимаемых на работу);
- карточку социального обеспечения или справку об ее отсутствии;
- свидетельство об образовании (квалификации), если работа связана с получением определенного образования или определенной профессиональной подготовкой;

- справку о состоянии здоровья (санитарная книжка), если трудовой договор заключается для работ, требующих предварительного или периодического медицинского обследования;
- другие документы, установленные законодательством.

Запрещается требование документов, не предусмотренных законом или иными нормативными правовыми актами⁴. Трудящийся может по своей инициативе предъявить работодателю рекомендацию и иные документы, характеризующие его по месту прежней работы, а также данные и документы, касающиеся профессиональной подготовки, квалификации и их применения⁵.

¹ Создан Решением Коллегии Комиссии от 27 апреля 2015 г. № 36.

² По материалам Государственной миграционной службы Министерства территориального управления и по чрезвычайным ситуациям Республики Армения.

³ Трудовой кодекс Республики Армения от 14 декабря 2004 г. № ЗР-124.

⁴ Там же.

⁵ Там же.



Участники мероприятий по вопросам осуществления трудовой деятельности, состоявшихся в Республике Армения, г. Ереван, 2015 год

В связи с вступлением в Евразийский экономический союз законодательные акты Республики Армения были приведены в соответствие с положениями Договора о Союзе.

В настоящее время гражданам государств-членов не требуется получать разрешения на работу при осуществлении трудовой деятельности в Республике Армения⁶.

⁶ Закон Республики Армения «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Армения об иностранных лицах» от 22 июня 2015 г., статья 23.

ТРУДОУСТРОЙСТВО

Для граждан СНГ



- Трудящийся-мигрант должен в течение 30 дней после приезда обратиться в Федеральную миграционную службу для получения патента.
- Для этого необходимо:
 - приобрести полис добровольного медицинского страхования (ДМС);
 - пройти медосмотр;
 - сдать экзамен на знание русского языка, истории и основ законодательства Российской Федерации.

Для граждан ЕАЭС



- При приеме на работу с трудящимся заключается трудовой или гражданско-правовой договор.
- Для этого у него имеется 90 дней с даты въезда:
 - 30 дней без постановки на миграционный учет
 - + 60 дней после постановки на миграционный учет (с даты въезда).



Республика Беларусь⁷

Трудовая деятельность на территории Республики Беларусь осуществляется на основе трудового договора в соответствии с законодательством о труде Республики Беларусь.

Граждане государств-членов, желающие трудоустроиться на территории Республики Беларусь, могут заниматься поиском работы самостоятельно, используя Общереспубликанский банк вакансий или иные способы поиска работы. Банк вакансий размещен в сети Интернет на сайте Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь по адресу <http://vacancy.mintrud.by/user/Pages/Public/Main.aspx>. Вакансии обновляются на сайте ежедневно. Банк содержит информацию о наличии свободных рабочих мест, а также сведения об имеющихся в организациях республики вакансиях (<http://vacancy.mintrud.by/user/Pages/Public/Agro.aspx>).

При трудоустройстве трудящийся должен предъявить следующие документы⁸:

- документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку;
- документ об образовании (квалификации);
- страховое свидетельство;
- медицинскую справку о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами.

Прием на работу без этих документов не допускается. Запрещается требовать при заключении трудового договора документы, не предусмотренные законодательством.



Круглый стол «О практике применения Закона Республики Беларусь «О внешней трудовой миграции» в условиях функционирования Единого экономического пространства»,
г. Минск, февраль 2014 года

Иностранные граждане не являются военнообязанными и не представляют соответствующие документы, а также не могут занимать должности, назначение на которые в соответствии с законодательством связано с принадлежностью к гражданству Республики Беларусь. Речь идет о должностях государственных служащих, в органах внутренних дел и др. При приеме на работу с трудящимся заключается трудовой договор, который является основанием для распорядительного документа. Существуют два вида трудового договора – срочный (контракт и договор на время выполнения работ) и договор на неопределенный срок. Отдельного интереса заслуживает контракт – трудовой договор с максимальным сроком действия на пять лет. Минимальный

⁷ По данным официального сайта Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

⁸ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 (ред. от 8 января 2015 г., с измен. от 4 июня 2015 г.), статья 26.

срок, на который заключается контракт, – один год. Продление контракта в пределах максимального срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевается по письменной инициативе трудящегося⁹.

Данный вид срочного трудового договора предусматривает его прекращение в связи с окончанием срока его действия (как одно из оснований прекращения контракта) с уведомлением (предупреждением) об увольнении не менее чем за месяц. По истечении срока контракта трудящийся может прекратить трудовые отношения, но если они фактически продолжаются, контракт трансформируется в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

Трудящиеся, заключившие трудовые договоры, имеют право на трудовые и социальные отпуска. Продолжительность основного трудового отпуска не может быть менее 24 календарных дней. К нему суммируются при наличии оснований дополнительные отпуска (за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы, за ненормированный рабочий день, за продолжительный стаж работы и дополнительные поощрительные отпуска)¹⁰.

При заключении гражданско-правового договора у сторон возникают гражданско-правовые правоотношения. Это означает, что в отношениях с трудящимся (исполнителем) и заказчиком (нанимателем) не действуют нормы трудового законодательства –

⁹ Указ Президента Республики Беларусь «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» от 12 апреля 2000 г. № 180 (ред. от 31 марта 2010 г.).

¹⁰ Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (ред. от 08 января 2015 г., с измен. от 4 июня 2015 г.), статьи 155, 162.

ДОКУМЕНТЫ ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА

Для граждан СНГ



- Для трудоустройства необходимы:
 - паспорт;
 - трудовая книжка;
 - СНИЛС (оформляется работодателем);
 - регистрация в ФМС;
 - документы об образовании и квалификации (необходимо признание документов об образовании и подтверждение квалификации).

Для граждан ЕАЭС



- Для трудоустройства необходимы:
 - паспорт;
 - трудовая книжка;
 - СНИЛС (оформляется работодателем);
 - документы об образовании и квалификации.

формы, размер и сроки оплаты устанавливаются соглашением сторон. На трудящегося не распространяются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством; он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности и т.д. Вместе с тем на договор распространяют свое действие нормы, регулирующие охрану труда, социальное страхование, страхование от несчастных случаев на производстве и т.д.

По договору одна сторона (исполнитель) обязуется по заданию другой стороны (заказчика) выполнить работы (оказать услуги), т.е. совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (оплатить эти услуги). Если

иное не предусмотрено договором, исполнитель обязан выполнить работы (оказать услуги) лично.

Не может являться предметом договора выполнение работ (оказание услуг), связанных со специфическими предметами, ограниченными ко всеобщему обращению: наркотическими средствами, оружием, боеприпасами и т.д.

Для подтверждения факта выполнения работ, оказания услуг по договору необходимо составить двусторонний акт приема-передачи результата выполнения работ (оказания услуг).

Законодательство Республики Беларусь в сфере трудовой деятельности граждан государств-членов на территории Союза соответствует нормам Договора о ЕАЭС.



Республика Казахстан¹¹

В Республике Казахстан предусмотрено право иностранцев на труд¹². Иностраный работник – это иммигрант, прибывший или привлекаемый работодателем для осуществления трудовой деятельности на территории Республики Казахстан¹³. К иностранной рабочей силе относятся иностранцы и лица без гражданства, привлекаемые работодателем для осуществления трудовой деятельности на территории страны, включая сезонных иностранных работников¹⁴.

Для заключения индивидуального трудового договора работодатель вправе потребовать от трудящегося следующие документы¹⁵:



Заседание Совета руководителей миграционных органов государств – участников Содружества Независимых Государств, г. Астана, июнь 2014 года

¹¹ По материалам официального сайта Министерства здравоохранения и социального развития Республики Казахстан.

¹² Закон Республики Казахстан «О правовом положении иностранцев» от 19 июня 1995 г. № 2337.

¹³ Закон Республики Казахстан «О миграции населения» от 22 июля 2011 г. № 477-IV, статья 34.

¹⁴ Постановление Правительства Республики Казахстан «Правила установления квоты на привлечение иностранной рабочей силы в Республику Казахстан» от 13 января 2012 г. № 45.

¹⁵ Там же.

- удостоверение личности (или паспорт);
- документ об образовании, (квалификации), наличии специальных знаний или профессиональной подготовки при заключении трудового договора на работу, требующую соответствующих знаний, умений и навыков;
- документ, подтверждающий трудовую деятельность (для лиц, имеющих трудовой стаж);
- документ о прохождении предварительного медицинского освидетельствования (для лиц, обязанных проходить такое освидетельствование в соответствии с законодательством Республики Казахстан);
- копии свидетельств о присвоении регистрационного номера налогоплательщика и социального индивидуального кода.

Прием на работу без этих документов не допускается. Запрещается требовать при заключении трудового договора документы, не предусмотренные законодательством.

Трудящиеся на территории Республики Казахстан, кроме осуществления трудовой деятельности, могут также заключать договоры об оказании услуг (работ).

Одним из распространенных договоров для осуществления работ является договор подряда, который определяет договорные отношения между заказчиком и исполнителем.



Астанинский экономический форум,
г. Астана, май 2015 года

По договору подряда подрядчик обязуется выполнить определенную работу и сдать ее результат в установленный срок, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его.

Основным обязательным условием является предмет договора, где четко прописывается цель заключения договора, сроки выполнения работы, ее цена и порядок оплаты, право на удержание и другие условия. Законодательство Республики Казахстан в сфере трудовой деятельности граждан государств-членов на территории Союза соответствует нормам Договора о ЕАЭС.

НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ

Для граждан СНГ



- Трудящийся-мигрант авансом оплачивает подоходный налог (покупает патент).

Для граждан ЕАЭС



- С первого дня работы доходы трудящегося облагаются налогом по ставке 13%, равно как для гражданина Российской Федерации.



Кыргызская Республика¹⁶

Трудовые отношения в Кыргызской Республике регулируются Трудовым кодексом¹⁷ и другими нормативными правовыми актами, а также международными договорами. Информация о вакансиях публикуется на специализированном сайте, содержащем базу данных вакансий.

Трудовые договоры заключаются на:

- неопределенный срок;
- определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда это предусмотрено законами, а также когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера и условий предстоящей работы.

Если в трудовом договоре не оговорен письменно срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а трудящийся продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Такой договор не может быть перезаключен на определенный срок без согласия трудящегося.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается трудящемуся, другой хранится у работодателя.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить трудящегося с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции трудящегося, коллективным договором, соглашениями, проинструктировать трудящегося по охране труда,

в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) трудовую книжку.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку;
- удостоверение социальной защиты.

На работу, требующую специальных знаний (подготовки), трудящийся предъявляет:

- документ об образовании (специальности, квалификации);
- справку об отсутствии судимости для занятия деятельностью, связанной с воспитанием, обучением и обслуживанием лиц в возрасте до 18 лет.

Лицам, поступающим на работу впервые, трудовая книжка и удостоверение социальной защиты оформляются работодателем.

Трудящиеся государств-членов имеют право осуществления трудовой деятельности и на основании гражданско-правовых договоров, например, на оказание услуг или выполнение работ¹⁸.

При осуществлении трудовой деятельности по гражданско-правовому договору на трудящихся не распространяются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

Гражданин государства-члена, осуществляющий трудовую деятельность на основе гражданско-правового договора так же, как и на основе трудового договора, является застрахованным лицом в системе обязательного государственного страхования¹⁹.

Законодательство Кыргызской Республики в сфере трудовой деятельности граждан государств-членов на территории Союза соответствует нормам Договора о ЕАЭС.

¹⁶ По материалам Министерства труда, миграции и молодежи Кыргызской Республики.

¹⁷ Трудовой кодекс Кыргызской Республики от 4 августа 2004 г. № 106.

¹⁸ Гражданский Кодекс Кыргызской Республики от 5 января 1998 г. Ч. 2.

¹⁹ Закон Кыргызской Республики «О персонифицированном (индивидуальном) учете граждан Кыргызской Республики для целей обязательного государственного социального страхования» от 22 декабря 1998 г. № 154.



Российская Федерация²⁰

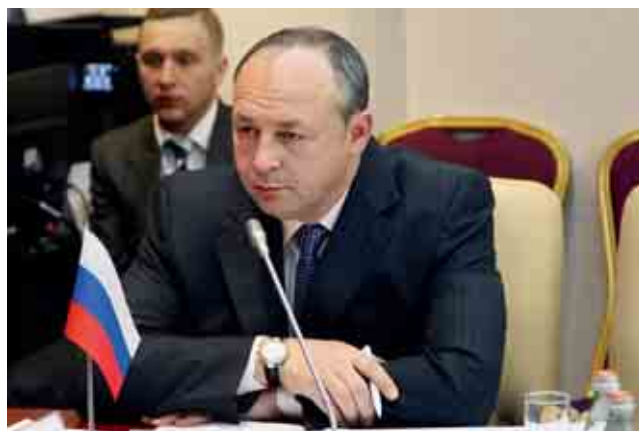
Трудящимся государств-членов на территории Российской Федерации не требуется получение разрешительных документов на осуществление трудовой деятельности.

Заключение трудового договора осуществляется путем непосредственных переговоров и достижения соглашения между трудящимся и работодателем по всем условиям, включенным в договор. Для заключения трудового договора необходимо волеизъявление обеих сторон – трудящегося и работодателя.

Трудовые договоры могут заключаться на:

- неопределенный срок;
- определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения либо по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок



Рабочая встреча с представителями государственных органов Российской Федерации, уполномоченных в сфере миграции, г. Москва, февраль 2015 года

²⁰ По материалам Федеральной миграционной службы.

ОБЯЗАННОСТИ ТРУДЯЩЕГОСЯ

Для граждан СНГ и для граждан ЕАЭС



● Трудящийся обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя, и др.



**Рабочая встреча
экспертов
государств – членов
ЕАЭС,
г. Москва,
сентябрь 2014 года**

его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и трудящийся продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

При заключении трудового договора необходимо предъявить следующие документы²¹:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования (СНИЛС);
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую таких специальных знаний или специальной подготовки.

При заключении трудового договора впервые работодатель оформляет трудовую книжку и СНИЛС. Для обеспечения безопасности в период своего нахождения в стране пребывания до начала трудовых отношений рекомендуется оформить полис добровольного медицинского страхования.

Предоставление документов воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу, необязательно для трудящихся государств-членов.

В отдельных случаях с учетом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Трудящиеся государств-членов имеют право осуществления трудовой деятельности на территории Российской Федерации на основании гражданско-правовых договоров, например, на оказание услуг или выполнение работ.

При заключении гражданско-правового договора у сторон возникают гражданско-правовые правоотношения, что означает, что в отношениях с трудящимся (исполнителем) и заказчиком (нанимателем)

²¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.

не действуют нормы трудового законодательства. При заключении таких договоров у трудящихся не будет социально-трудовых гарантий, предусмотренных трудовым законодательством: на оплачиваемый отпуск и больничный, гарантий при увольнении, сокращении штата и др. Также трудящемуся не будет вноситься запись о работе в трудовую книжку. В то же время при осуществлении трудовой деятельности на основании гражданско-правовых договоров трудящиеся признаются застрахованными в системе обязательного медицинского страхования, страхования от несчастных случаев на производстве.

Работодатель или заказчик работ (услуг), привлекающие и использующие для осуществления трудовой деятельности иностранного гражданина, обязаны уведомлять территориальный орган Федеральной миграционной службы в субъекте Российской Федерации, на территории которого данный иностранный гражданин осуществляет трудовую деятельность, о заключении и прекращении (расторжении) с данным иностранным гражданином трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) в срок, не превышающий трех рабочих дней с даты заключения или прекращения (расторжения) соответствующего договора.

Законодательство Российской Федерации в сфере трудовой деятельности граждан государств-членов

на территории Союза соответствует нормам Договора о ЕАЭС.

Однако наряду с этим имеется ряд проблем, связанных с практической реализацией норм Договора о Союзе:

- необходимость указания в миграционной карте цели прибытия только «работа». С учетом недостаточной информированности, а также отсутствия процедуры и возможности исправления отметки «цель прибытия», проставленной им в миграционной карте при въезде, гражданин априори находится в зоне риска как потенциальный нарушитель миграционного законодательства Российской Федерации;
- необходимость заполнения миграционных карт и последующей регистрации в Федеральной миграционной службе при каждом выезде/въезде в Российскую Федерацию. Это создает дополнительные неудобства для граждан, трудовая деятельность которых связана с командированием за пределы Российской Федерации;
- отсутствие правоприменения норм Договора о Союзе в полном объеме в части регистрации трудящихся и членов их семей на срок действия заключенного трудового или гражданско-правового договора. В настоящее время максимальный срок регистрации составляет только один год с последующим продлением срока пребывания.

ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Для граждан СНГ и для граждан ЕАЭС



● Работодатель обязан:

- ознакомить с действующими правилами внутреннего трудового распорядка;
- проинструктировать по охране труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, специальными средствами индивидуальной защиты;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.