

## Привлечение иностранной рабочей силы: законодательство и правоприменительная практика

**Саткеева Назик**  
**Юридическая фирма «Kalikova & Associates»**

На сегодняшний день многие компании по различным причинам привлекают на работу иностранных работников. При этом немногие из них соблюдают требования законодательства Кыргызской Республики по оформлению трудовой деятельности иностранных граждан и лиц без гражданства на территории Кыргызской Республики. Однако необходимо принимать во внимание, что отсутствие соответствующих разрешений может повлечь, как и для работодателя, так и для иностранного работника значительные материальные и моральные издержки. К примеру, расходы по выплате штрафов и транспортных расходов по депортации иностранных работников намного превышают те расходы, которые понес бы работодатель при законном трудоустройстве иностранных работников. Помимо этого, при отсутствии соответствующего разрешения работодателя постоянно находятся под страхом проверки, а иностранные работники в ощущении социальной и финансовой нестабильности. Несмотря на то, что в миграционном законодательстве Кыргызской Республики имеется ряд пробелов и неясностей, знать существующие требования законодательства необходимо, так как это позволит максимально избежать применения возможных санкций.

### Трудовая деятельность иностранных работников на территории Кыргызской Республики

Согласно законодательству Кыргызской Республики иностранные граждане и лица без гражданства имеют право осуществлять трудовую или предпринимательскую деятельность на территории Кыргызской Республике при наличии *разрешения на работу*. В свою очередь работодатели имеют право привлекать и использовать иностранную рабочую силу в Кыргызской Республике, на основании *разрешения на привлечение иностранной рабочей силы*.

Положение «О порядке осуществления трудовой деятельности на территории Кыргызской Республики иностранными гражданами и лицами без гражданства», утвержденное Постановлением Правительства Кыргызской Республики от 8 сентября 2006 года № 639 (далее - «Положение») предусматривает два вида разрешений:

- *разрешение на привлечение иностранной рабочей силы* – документ установленного образца, дающий право юридическим и физическим лицам на привлечение и использование иностранной рабочей силы на территории Кыргызской Республики («Разрешение для работодателя»);
- *разрешение на работу* – документ установленного образца, подтверждающее право иностранных граждан или лиц без гражданства на осуществление в Кыргызской Республике трудовой или предпринимательской деятельности («Разрешение для работника»). Разрешения для работников выдаются лицам, достигшим 18-летнего возраста.

Уполномоченным органом по выдаче вышеуказанных разрешений является Министерство труда, занятости и миграции Кыргызской Республики (далее - «Минтруд»). Разрешения

выдаются Минтрудом в пределах квот, ежегодно устанавливаемых Правительством Кыргызской Республики.

### Порядок получения разрешений

Документы для получения трудовых разрешений подаются в территориальные органы Минтруда по месту регистрации работодателя или иностранного индивидуального предпринимателя. Перечень документов, необходимых для получения разрешения на привлечение иностранной рабочей силы и разрешения на работу утверждается приказом Минтруда.

Согласно установленной процедуре разрешения выдаются после двух этапов работы комиссии: (i) выезда комиссии Минтруда в офис компании-работодателя; (ii) рассмотрения документов и совещания специальной комиссии Минтруда о выдаче либо об отказе в выдаче разрешений (на данном этапе, при необходимости, документы могут быть направлены в другие государственные органы для согласования).

Основной целью выездной комиссии является ознакомление с условиями работы, основным видом деятельности Компании и установление целесообразности привлечения иностранной рабочей силы. По результатам работы выездной комиссии составляется акт о целесообразности либо нецелесообразности привлечения иностранной рабочей силы. В случае установления выездной комиссией Минтруда целесообразности привлечения иностранной рабочей силы, документы направляются в центральный аппарат Минтруда для согласования со специальной комиссией.

### Срок рассмотрения документов

Одним из недостатков существующей практики по получению разрешений являются сроки рассмотрения Минтрудом документов. Согласно Положению срок рассмотрения документов за выдачу Разрешения для работодателя составляет 30 дней со дня подачи документов (но не более 35 дней в случае проведения дополнительной экспертизы) и 15 дней за выдачу Разрешения для работника. Однако, несмотря на то, что Положением установлены сроки рассмотрения документов, на практике общий срок получения обоих видов разрешений занимает 2 - 2,5 месяца.

### Сроки действия разрешений

Необходимо отметить, что законодательство Кыргызской Республики устанавливает различные сроки разрешений для различных категорий иностранных работников. К примеру, разрешение для иностранного квалифицированного работника выдается сроком не более двух лет, для иностранного индивидуального предпринимателя – не более 3 лет и разрешение для иностранного специалиста и всех остальных граждан - на 1 год с правом ежегодного продления.

### Плата за разрешения

Выдача вышеуказанных разрешений производится на платной основе. За выдачу Разрешения для работодателя работодателем оплачивается 4000 (четыре тысячи) сомов; за

Разрешение для работника – для граждан государств-участников ЕврАзЭС<sup>1</sup>, с которыми у Кыргызстана имеются двухсторонние или многосторонние соглашения в сфере трудовой миграции о предоставлении взаимных преференций – 1000 сомов, для всех остальных граждан – 2000 сомов<sup>2</sup>.

### Непередаваемость разрешений

В соответствии с Положением Разрешение для работодателя не может быть передано одним работодателем другому. Иностранцы работники не могут быть переведены на работу к другому работодателю без дополнительного разрешения. Иностранцы работники имеют право осуществлять трудовую деятельность более чем в одной организации только при наличии дополнительных разрешений. При этом, получение дополнительных разрешений производится по такому же порядку, как и получение нового разрешения.

### Лица, освобожденные от требования по получению разрешений

Необходимо знать, что законодательство Кыргызской Республики содержит исчерпывающий перечень иностранных граждан и лиц без гражданства, в отношении которых не применяются требования по получению разрешений. К ним относятся:

- ✓ лица, официально признанные беженцами;
- ✓ лица, имеющие постоянный вид на жительство в Кыргызской Республике;
- ✓ лица, получившие политическое убежище на территории Кыргызской Республики;
- ✓ лица, командированные для проведения монтажа (шеф-монтажа) технологического оборудования, поставляемого иностранными юридическими лицами; а также
- ✓ студенты, проходящие производственную практику в рамках программ кыргызских образовательных учреждений, а также работающих во время каникул;
- ✓ лица, работающие в дипломатических представительствах и консульских учреждениях, аккредитованных в Кыргызской Республике, а также организациях, пользующихся дипломатическим статусом, находящихся на территории Кыргызской Республики;
- ✓ корреспонденты и журналисты, аккредитованные в Кыргызской Республике;

---

<sup>1</sup> В Евразийское экономическое сообщество входят: Кыргызская Республика, Российская Федерация, Республика Казахстан, Таджикистан, Республика Узбекистан, Республика Беларусь.

<sup>2</sup> Постановление Правительства Кыргызской Республики «Об утверждении прейскуранта расценок за выдачу разрешительных документов на право ведения деятельности, связанной с привлечением иностранной рабочей силы в Кыргызскую Республику и трудоустройством граждан Кыргызской Республики за ее пределами» от 31 октября 2006 года № 754.

- ✓ лица, для которых определен иной порядок трудоустройства межгосударственными и межправительственными соглашениями Кыргызской Республики с зарубежными странами.

### Ответственность за нелегальное привлечение и использование иностранной рабочей силы в Кыргызской Республике

Необходимо иметь в виду, что в случае привлечения и использования иностранной рабочей силы и осуществления трудовой деятельности иностранцами в нарушение законодательства Кыргызской Республики применяются следующие административные санкции:

- за нарушение работодателем правил привлечения и использования в Кыргызской Республике иностранной рабочей силы влечет наложение административного штрафа (i) на должностное лицо (уполномоченное лицо) работодателя - от двадцати до пятидесяти расчетных показателей, (ii) на юридическое лицо - от двухсот до трехсот расчетных показателей.
- за нарушение иностранным гражданином или лицом без гражданства правил привлечения и использования иностранной рабочей силы в Кыргызской Республике к иностранным гражданам и лицам без гражданства применяется административный штраф в размере от десяти до двадцати расчетных показателей с выдворением за пределы Кыргызской Республики<sup>3</sup> или без такового.

Помимо вышеуказанного, законодательством Кыргызской Республики предусмотрена *уголовная* ответственность за нарушение миграционного законодательства, в соответствии с которой после принятия мер административного воздействия работодатель наказывается штрафом в размере от пятисот до двух тысяч расчетных показателей либо лишением свободы на срок до одного года.

### Пробелы в законодательстве

Как показывает практика, в настоящее время некоторые вопросы по трудоустройству иностранных работников четко не урегулированы действующим миграционным законодательством. В частности, не урегулированы вопросы в отношении командированных в Кыргызскую Республику иностранных работников, а также иностранных руководителей (должностных лиц), не пребывающих в Кыргызской Республике либо пребывающих на короткое время.

Так, до сих пор остается открытым вопрос о том, необходимо ли иностранному гражданину или лицу без гражданства, командированному в Кыргызскую Республику получать разрешение на работу? При строгом следовании Положению иностранные работники должны получать разрешение на работу вне зависимости от того, на какой срок они командированы и получают ли они заработную плату от иностранной или кыргызской компании. Однако существует положительный подход Минтруда в отношении *иностраных специалистов, командированных в Кыргызскую Республику с целью*

---

<sup>3</sup> Расходы по депортации иностранных граждан и лиц без гражданства за пределы Кыргызской Республики несут работодатели.

*осуществления контроля и консультирования по вопросам использования инвестиций иностранных компаний.* По мнению Минтруда, такие лица освобождаются от требования по получению трудовых разрешений.

Помимо этого, согласно законодательству Кыргызской Республики иностранный руководитель не имеет права осуществлять трудовую деятельность без трудового разрешения. Однако возникает вопрос, кто будет осуществлять общее руководство компанией, подписывать документы компании, заключать трудовые и иные договоры в период получения такими работниками трудовых разрешений? Как следствие, деятельность иностранного руководителя в данный период может рассматриваться как нарушение миграционного законодательства Кыргызской Республики.

Также остается неясным вопрос о необходимости получения нового трудового разрешения либо уведомления Минтруда при переводе иностранного работника внутри компании с одной должности на другую.

Дополнительно хотелось бы отметить, что на практике часто возникают вопросы по перечню документов. К примеру, для получения разрешений, среди прочих документов, в Минтруд необходимо представить копию трудового договора. Однако такой трудовой договор может быть представлен после одобрения комиссией Минтруда выдачи разрешений, поскольку, трудовые договоры, как правило, заключаются между работодателями и иностранными работниками после решения комиссии Минтруда.

Выше приведены одни из немногих вопросов, возникающих в связи с трудовой деятельностью иностранных работников на территории Кыргызской Республики и требующих законодательного урегулирования.

Как отмечалось ранее, несмотря на существующие пробелы в законодательстве, наличие трудовых разрешений все же является необходимым условием для обеспечения законности найма иностранных работников и продолжения с ними трудовых правоотношений. Таким образом, если компании важно защитить себя от несанкционированных проверок, влекущих значительные расходы как материального, так и нематериального характера, то конечно, трудовые разрешения нужно получать.