

ПАМЯТКА НАНИМАТЕЛЮ

Как принять на работу водителя из Казахстана и не нарушить ни одного правила?

Эдуард МУЩУК

Юрисконсульт

На первый взгляд все просто: Казахстан – страна ЕАЭС, и, значит, не надо никаких разрешений. Но за кулисами трудоустройства скрываются тонкости, которые могут сыграть решающую роль. Какие документы действительно обязательны? Что нужно знать о трудовом договоре, чтобы избежать недоразумений? Данная статья поможет вам оформить прием на работу гражданина страны ЕАЭС без лишних рисков.

Прием иностранных граждан на работу, к которым относится в т.ч. и гражданин Казахстана, имеет отличительные особенности в зависимости от гражданства оформляемого на работу гражданина.

 **Справочно.** Казахстан, как и Республика Беларусь, является страной ЕАЭС. В соответствии с Договором о Евразийском экономическом союзе, ратифицированным Законом Республики Беларусь от 09.10.2014 «О ратификации Договора о Евразийском экономическом союзе» (далее – договор о ЕАЭС), государствами – членами Евразийского экономического союза в настоящее время являются Республика Армения (с 29.12.2014), Республика Беларусь, Кыргызская Республика (с 08.05.2015), Республика Казахстан и Российская Федерация.

По общему правилу осуществление трудящимися-иммигрантами трудовой деятельности в нашей стране допускается при условии наличия специального разрешения. Однако трудящимся государств – членов ЕАЭС не требуется получения разрешения на осуществление трудовой деятельности в государстве трудоустройства (п. 1 ст. 97 Договора о ЕАЭС). При этом трудовой деятельностью в понимании Договора о ЕАЭС является деятельность на основании трудового договора или деятельность по выполнению работ (оказанию услуг) на основании гражданско-правового договора, осуществляемая на территории государства трудоустройства в соответствии с законодательством этого государства (абз. 10 п. 5 ст. 96 Договора о ЕАЭС).

Таким образом, для приема на работу гражданина Казахстана специальных разрешений не требуется. Прием на работу осуществляется в общем порядке. Но в силу иностранного гражданства лица, принимаемого на работу, может иметь свои специфические признаки и требования.

При устройстве на работу гражданин Казахстана должен представить нанимателю документы в соответствии с частью первой ст. 26 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК):

- документ, удостоверяющий личность. Как правило, это паспорт иностранного гражданина;
- документ об образовании (обучении). Для граждан Казахстана не нужна легализация, а также процедура признания документа об образовании (обучении) для приема на работу;
- страховое свидетельство. Данный документ предъявляется, если иностранец уже работал на территории Беларуси. Если его нет, нанимателю следует обратиться в орган ФСЗН для оформления страхового свидетельства. Форма ПУ-1 заполняется и представляется плательщиком обязательных страховых взносов, застрахованным лицом в соответствии с данными, содержащимися в документе, удостоверяющем личность, паспорте или ином документе, его заменяющем, предназначенном для выезда за границу и выданном соответствующим органом государства гражданской принадлежности либо обычного места жительства иностранного гражданина, лица без гражданства или международной организацией (ч. 1 п. 8 Правил индивидуального (персонифицированного) учета застрахованных лиц в системе государственного социального страхования, утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 08.07.1997 № 837; далее – Правила № 837);
- трудовая книжка также предъявляется, если сотрудник уже работал в Республике Беларусь;

 **Важно!** Если у работника есть только трудовая книжка гражданина Казахстана, то требуется завести новую трудовую книжку установленного в Республике Беларусь образца.

- иные документы, имеющие отношение к работе.

Трудовой договор между трудящимся-иммигрантом и нанимателем заключается в письменной форме на русском и (или) белорусском языках. Русский язык в Казахстане используется наравне с казахским, поэтому более правильным будет оформление трудового договора (контракта) на русском языке.

В заключаемом с гражданином Казахстана трудовом договоре, помимо стандартных сведений и условий (место работы, срок трудового договора и т.п.), также должны быть указаны (ч. 2 ст. 33 Закона Республики Беларусь от 30.12.2010 № 225-З «О внешней трудовой миграции»; далее – Закон № 2250-З):

- порядок, основания прекращения, изменения и продления трудового договора;
- условия переезда в Республику Беларусь, питания, проживания, медицинского обслуживания трудящегося-иммигранта.

Наниматель обязан уведомить подразделение по гражданству и миграции о заключении и прекращении трудового договора с трудящимся-иммигрантом в срок, не

превышающий трех рабочих дней с даты заключения или прекращения трудового договора (абз. 9 ч. 2 ст. 35 Закона № 225-З).

Учитывая, что гражданин Казахстана является гражданином страны – участника ЕАЭС, оформление приема на работу осуществляется в общем порядке, установленном для граждан Республики Беларусь. После оформления приема на работу нанимателю необходимо подать форму ПУ-2 (тип формы – исходная), содержащую информацию о приеме на работу иностранца. Форма ПУ-2 заполняется и представляется по застрахованным лицам работодателем на основании приказов (распоряжений) по личному составу (ч. 1 п. 9 Правил № 837).