**Прием иностранца на работу**

Представим ситуацию. Руководитель предприятия приводит в отдел кадров человека и говорит: «Он будет у нас работать. Ваша задача - его оформить». Кадровик принимает необходимые документы от нового работника, и тут в его руках оказывается не паспорт, а вид на жительство. Что же делать дальше?

Первое, что должен сделать опытный работник отдела кадров, - спокойно во всем разобраться. Нормы Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) применяются в отношении всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь (ст. 3 ТК).

Под работником в трудовом законодательстве подразумевается лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора (ч. 8 ст. 1 ТК). Как видим, законодатель не указывает на то, что работником в нашем государстве может быть только его гражданин, следовательно, можно предположить, что и гражданин иностранного государства (далее - иностранец) или лицо без гражданства также могут трудиться на территории Республики Беларусь. Другой вопрос: на каких условиях?

Согласно ст. 9 Закона Республики Беларусь от 01.08.2002 № 136-З «О гражданстве Республики Беларусь» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 10.10.2006) иностранными гражданами в Республике Беларусь признаются лица, не являющиеся гражданами Республики Беларусь и имеющие доказательства своей принадлежности к гражданству другого государства, а лицами без гражданства - лица, не являющиеся гражданами Республики Беларусь и не имеющие доказательств своей принадлежности к гражданству другого государства. Такое же определение дано в Законе Республики Беларусь от 03.06.1993 № 2339-XII «О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 09.01.2008) (далее - Закон).

Согласно ст. 11 Закона иностранцы в Республике Беларусь имеют право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на свободное использование своих способностей и имущества для трудовой, предпринимательской и иной деятельности, но с оговоркой, что осуществляют они это право в соответствии с белорусским законодательством. В этой же статье сказано, что иностранцы, имеющие вид на жительство в Республике Беларусь, в правах и обязанностях приравниваются к гражданам Беларуси и, следовательно, имеют равное право на труд. То есть практически в любой сфере правоотношений, в том числе и в трудовой, эти лица имеют права и несут такие же обязанности, как и белорусские граждане.

**Необходимые документы для оформления иностранного работника**

Вид на жительство выдается иностранцам, получившим разрешение на постоянное проживание в Республике Беларусь (они имеют право заниматься трудовой, предпринимательской и иной деятельностью наравне с гражданами Республики Беларусь).

Иностранцы же, временно пребывающие и временно проживающие в Республике Беларусь, имеют право заниматься трудовой, предпринимательской и иной деятельностью только при наличии специальных разрешений. Согласно постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 16.09.2002 № 1258 «Об упорядочении трудовой и предпринимательской деятельности иностранных граждан и лиц без гражданства, временно пребывающих и временно проживающих в Республике Беларусь» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 18.06.2008) иностранцы могут заниматься трудовой (предпринимательской деятельностью) при получении специального разрешения, выданного подразделениями по гражданству и миграции главного управления внутренних дел Минского горисполкома, управлений внутренних дел облисполкомов в порядке, установленном Министерством внутренних дел по согласованию с Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь (подразделениями по гражданству и миграции главного управления внутренних дел Минского горисполкома, управлений внутренних дел облисполкомов, управлений, отделов внутренних дел городских, районных исполкомов (местных администраций)). Порядок выдачи вышеуказанных разрешений определен Инструкцией о порядке выдачи иностранным гражданам и лицам без гражданства специальных разрешений на право занятия трудовой деятельностью в Республике Беларусь, утвержденной постановлением Министерства внутренних дел Республики Беларусь от 23.11.2004 № 264 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 28.02.2009).

Для получения специального разрешения в подразделение по гражданству и миграции соответствующего исполкома (администрации) подаются следующие документы:

* + - заявление по утвержденной форме о выдаче иностранцу (трудящемуся-мигранту) специального разрешения;
	+ - ксерокопия национального паспорта иностранца или документа, его заменяющего;
	+ - документ, подтверждающий уплату государственной пошлины за получение специального разрешения.

Пакет документов подается юридическим лицом, которое планирует принять иностранца на работу.

Более того, согласно утвержденной форме заявления в нем, помимо указания должности (профессии), на которую принимается иностранец, должно содержаться обоснование принятия лица на работу (если обоснование принятия иностранца посчитают «несерьезным», в выдаче специального разрешения откажут) и должна быть ссылка на лицензию на осуществление деятельности, связанной с привлечением в Республику Беларусь иностранной рабочей силы, в рамках которой юридическое лицо и принимает на работу иностранных граждан.

Ранее еще требовалось предоставить заключение о возможности приема на работу иностранца Комитета по труду, занятости и социальной защиты соответствующего исполкома. На данный момент подразделение по гражданству и миграции самостоятельно получает такое заключение.

Решение о выдаче либо об отказе в выдаче специального разрешения принимается подразделением по гражданству и миграции в течение 15 календарных дней со дня подачи документов. Срок, на который выдается разрешение, составляет 1 год. Срок действия разрешения может быть продлен на 1 год.

Порядок продления срока действия идентичен порядку получения разрешения. Но необходимо помнить, что разрешение выдается на основании имеющейся у юридического лица лицензии на осуществление деятельности, связанной с привлечением в Республику Беларусь иностранной рабочей силы. Срок действия разрешения иностранца на занятие трудовой деятельностью зависит от срока действия этой лицензии. Срок действия специального разрешения, выданного иностранцу, прекращается в случае истечения срока действия лицензии.

Естественно, что при наличии соответствующих причин, в выдаче иностранцу разрешения на занятие трудовой деятельностью может быть отказано, или само разрешение впоследствии может быть аннулировано.

**Оформление трудовых отношений**

Подавая документы, юридическое лицо обязуется перед выдающим разрешение органом предоставить ему для регистрации заключенный в последующем с работником-иностранцем трудовой договор.

Трудовой договор должен быть зарегистрирован не позднее месяца со дня его заключения.

Заключаемый с иностранцем трудовой договор должен соответствовать определенным условиям и содержать установленные законодательством данные.

Нормы, регулирующие особенности осуществления трудовой деятельности лиц, не являющихся гражданами Республики Беларусь, на территории нашего государства закреплены в Законе Республики Беларусь от 17.06.1998 № 169-3 «О внешней трудовой миграции» (Новая редакция Закона вступает в силу с 3 июля 2009 г. До 03.07.2009 Закон действует в редакции по состоянию на 21.07.2008).

В трудовом договоре с иностранцем, который должен быть заключен в письменном виде и на понятном иностранцу языке, в обязательном порядке должны быть отражены:

* + - срок действия трудового договора;
	+ - характер работы;
	+ - место работы;
	+ - условия труда;
	+ - условия оплаты, в том числе за работу в ночное, сверхурочное время, выходные и праздничные дни;
	+ - размер премий, надбавок и удержаний с заработной платы;
	+ - права, обязанности, ответственность сторон, порядок и условиях расторжения или продления трудового договора;
	+ - информация об организации переезда, питания, проживания, медицинского обслуживания работника-иностранца и членов его семьи;
	+ - порядок и условия социального страхования работника-иностранца;
	+ - порядок возмещения вреда, причиненного здоровью работника-иностранца в процессе его трудовой деятельности, и другие социальные гарантии.

**Права и гарантии иностранного работника**

Работник-иностранец (работающий на основании разрешения) имеет те же права, что и работник-гражданин Республики Беларусь. В случае временной нетрудоспособности и болезни, беременности и родов, рождения ребенка работник-иностранец пользуется льготами и пособиями в соответствии с законодательством государства трудоустройства. Но необходимо помнить, что работник-иностранец подлежит добровольному государственному социальному страхованию, и уплата обязательных страховых взносов в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее - Фонд) за него будет производиться только при условии изъявления им желания на их уплату. Желательно, чтобы это условие было отражено в заключенном с ним трудовом договоре (контракте). В этом случае на него оформляется свидетельство государственного социального страхования, производятся отчисления в Фонд, и работник, не являющийся гражданином Республики Беларусь, имеет право на все предусмотренные законодательством социальные гарантии.

На такого работника распространяются льготы и компенсации, установленные законодательством Республики Беларусь, для работников, высвобождаемых в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности, штата работников нанимателя. Более того, в подобной ситуации соответствующие государственные органы принимают меры по вовлечению трудящегося-мигранта, насколько это возможно, с его согласия, в другие равноценные трудовые отношения на срок действия заключенного трудового договора.

При нарушении условий трудового договора нанимателем Республики Беларусь Департамент и подразделения по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь оказывают содействие трудящемуся-мигранту в получении причитающихся ему льгот и компенсаций, досрочном расторжении трудового договора и возвращении в страну выезда за счет нанимателя.

Доходы же работников-иностранцев подлежат налогообложению в соответствии с законодательством Республики Беларусь независимо от их желания. Единственное, стоит учитывать, что во избежание двойного налогообложения доходов с рядом стран у Республики Беларусь заключены соответствующие международные договоры. Но все эти вопросы возникают в том случае, если у юридического лица, выступающего потенциальным нанимателем, есть соответствующее разрешение на осуществление деятельности, связанной с привлечением в Республику Беларусь иностранной рабочей силы.

**Требования, предъявляемые законом к нанимателю**

Порядок и условия выдачи лицензии определяются Положением о лицензировании деятельности, связанной с привлечением в Республику Беларусь иностранной рабочей силы и трудоустройством граждан Республики Беларусь за границей, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 17.10.2003 № 1335 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.01.2008).

Выдает лицензию Министерство иностранных дел Республики Беларусь, которое, в свою очередь, запрашивает заключение подразделения по гражданству и миграции главного управления внутренних дел Минского горисполкома, управлений внутренних дел облисполкомов о возможности выдачи лицензии на осуществление деятельности, связанной с привлечением в Республику Беларусь иностранной рабочей силы. То есть даже при получении лицензии сначала необходимо будет согласовать кандидатуру «первого» потенциального работника-иностранца и форму трудового договора (контракта) с ним в соответствующем подразделении по гражданству и миграции и после этого обращаться в Министерство внутренних дел Республики Беларусь за лицензией. Затем в подразделении по гражданству и миграции необходимо будет получить специальное разрешение на занятие трудовой деятельностью для указанного работника (следует также помнить, что каждый иностранец по прибытии в течение 3 суток должен быть зарегистрирован по месту проживания).

При нарушении (грубом нарушении) законодательства лицензия может быть приостановлена или вообще аннулирована. Аннулирование лицензии на осуществление деятельности по привлечению иностранной рабочей силы у юридического лица влечет аннулирование специального разрешения на трудовую деятельность у работника. А наниматель, помимо контроля за тем, чтобы на работу принимались только иностранцы, имеющие соответствующие разрешения, и последующей регистрации заключенных с ними трудовых договоров (контрактов) обязан после заключения трудового договора (контракта) с иностранцем представлять в подразделение по гражданству и миграции по месту своего нахождения статистическую отчетность по установленной форме, в которой содержится информация и о самом юридическом лице, и о принятом работнике.

**Ответственность нанимателя**

Еще раз обращаем внимание на то, что нанимателю необходимо быть внимательным с приемом на работу вышеуказанной группы работников, поскольку и прием на работу иностранцев без специального разрешения, и введение их в заблуждение, и представление в подразделения по гражданству и миграции (и другие государственные органы) ложных сведений о характере трудовой деятельности влекут ответственность нанимателя.

Во-первых, это лишение права на осуществление соответствующей деятельности (лицензии), приостановление и аннулирование лицензии.

Согласно ст. 23.55 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях непринятие нанимателем (либо его должностным лицом) установленных мер по своевременной регистрации иностранцев, получению ими разрешения на временное проживание в Республике Беларусь, выезду этих лиц из Республики Беларусь по истечении определенного срока пребывания в Республике Беларусь влечет предупреждение или наложение штрафа в размере до 20 базовых величин, а использование иностранного гражданина или лица без гражданства для осуществления трудовой деятельности с нарушением установленного порядка - предупреждение или наложение штрафа в размере до 20 базовых величин.

Если такие нарушения совершены повторно в течение одного года после наложения административного взыскания, то наниматель (его должностное лицо) несет ответственность в виде штрафа в размере до 30 базовых величин. А для самого иностранца нарушение правил занятия трудовой деятельностью повлечет ответственность в виде предупреждения или наложения штрафа в размере до 20 базовых величин с депортацией или без нее.

Итак, принимать иностранца на работу или нет - решать нанимателю. Сможет он обосновать необходимость привлечения иностранной рабочей силы при наличии большого количества национальных специалистов - проблема нанимателя. Но в любом случае следует помнить, что прием иностранца предполагает оформление и получение ряда документов как до его принятия, так и после, и соблюдение специальных норм законодательства.

**Список использованныых источников**

1. Конституция Республики Беларусь. Принята на республиканском референдуме 24 ноября 1996г. Минск « Беларусь » 1997.
2. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11 января 1999г. Минск Амалфея, 2000.
3. Жилищный Кодекс Республики Беларусь от 22 марта 1999г. № 248-З. Принят Палатой представителей 18 декабря 1998 года. Одобрен Советом Республики 8 февраля 1999 года. Юридическая база «ЮСИАС».
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь, принят Палатой Представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом республики 30 июня 1999 года – Мн.: Амалфея 1999. – 240с.
5. В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлов. Трудовое право, – М.: ЮНИТИ, 2002. – 463с.
6. Гражданский процесс. Общая часть: Учебник / Под общ. ред. Т. А. Беловой, И.Н. Колядко, Н.Г. Юркевича - Мн.: Амалфея, 2000. - 592с.
7. Седугин П. И. Жилищное право. Учебник для вузов. – М.: Издательская группа ИНФРА М – НОРМА, 1999 г.
8. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова, учебник, изд. 3-е, перераб. и дополненное – М.: Издательская группа «Проспект», 2000. – 447с.