

**Межпарламентская Ассамблея государств – участников  
Содружества Независимых Государств**

**МОДЕЛЬНЫЙ ЗАКОН  
О миграции трудовых ресурсов  
(новая редакция)**

Настоящий Закон сохраняет приверженность основополагающим документам ООН в области прав человека, учитывает подходы, выработанные в рамках Международной организации труда, содержит базовые принципы согласованной законодательной политики в области миграции трудовых ресурсов в СНГ. В настоящем Законе также учитываются отдельные положения ряда международных документов, касающихся сферы трудовой миграции.

Настоящий Закон устанавливает правовые основы для выработки согласованных подходов к регулированию процессов трудовой миграции на пространстве СНГ; обеспечения гарантий основных прав трудящихся-мигрантов в период подготовки в государстве выезда к выезду в одно из государств – участников СНГ с целью осуществления трудовой деятельности по найму и в период въезда, пребывания и осуществления трудовой деятельности по найму в государстве трудоустройства; создания благоприятных условий для гармонизации национального законодательства государств – участников СНГ и заключения межгосударственных соглашений, касающихся вопросов трудовой миграции; расширения и углубления взаимодействия государств – участников СНГ в сфере трудовой миграции.

**Статья 1. Субъекты правоотношений в сфере действия  
настоящего Закона**

1. Субъектами правоотношений настоящего Закона являются:

- трудящиеся-мигранты, прибывшие в государство въезда и находящиеся на законных основаниях на его территории, в том числе осуществляющие трудовую деятельность;
- соответствующие органы власти всех уровней;
- субъекты различных форм хозяйствования, которые занимаются в соответствии с законодательством государства, на территории которого они зарегистрированы, подбором, подготовкой и содействием в направлении граждан этого государства за границу с целью осуществления трудовой деятельности по найму; оказывают услуги, связанные с привлечением и использованием иностранной рабочей силы; вступают в трудовые отношения с трудящимися-мигрантами на основании заключения трудового договора (контракта).

2. Положения настоящего Закона не применяются к лицам, находящимся за пределами государства с целями, не связанными с осуществлением трудовой деятельности по найму, включая следующие категории лиц:

– направленные каким-либо государством – участником СНГ в международные организации или нанятых международными организациями, учреждениями или каким-либо из государств-участников для выполнения вне его территории официальных функций, поскольку правовой статус данной категории лиц регулируется нормами международного права или соответствующими международными договорами, участниками которых являются государства – участники СНГ;

– направленные или нанятых одним из государств-участников для участия за пределами его территории в реализации программ развития либо сотрудничества, поскольку правовой статус данной категории лиц на территории государства въезда определяется соответствующими международными договорами, заключенными государством въезда, в соответствии с которыми данные лица не считаются трудящимися-мигрантами;

– граждан одного государства – участника СНГ, выполняющих работу на территории другого государства-участника от имени и в интересах организации, имеющей филиалы (представительства) на территории этого государства-участника;

– занимающихся предпринимательской деятельностью на территории государства въезда, если иное не предусмотрено законодательством государства въезда и международными договорами, участником которых данное государство является;

– получивших статус беженца или убежище или обратившихся с ходатайством о предоставлении статуса беженца или убежища на территории государства въезда;

– являющихся священнослужителями и занимающихся религиозной деятельностью в религиозных организациях, включая религиозные образовательные учреждения, зарегистрированных в государстве въезда в соответствии с его законодательством;

– являющихся моряками, плавающими на судах под флагом государства – участника СНГ, гражданами которого они не являются;

– являющихся иностранными учащимися образовательных учреждений, за исключением лиц, которые одновременно с обучением в образовательном учреждении осуществляют также трудовую деятельность на территории государства въезда в порядке, определенном законодательством государства въезда;

– являющихся аккредитованными сотрудниками представительства иностранного юридического лица, действующего в соответствии с законодательством государства, на территории которого данное представительство зарегистрировано.

## Статья 2. Основные термины и понятия, используемые в настоящем Законе

В настоящем Законе используются следующие термины и понятия, получившие устоявшееся применение в нормативных правовых актах, принятых государствами – участниками СНГ, в том числе в Рекомендательном глоссарии терминов и понятий в сфере регулирования миграционных процессов в государствах – участниках СНГ:

*административное выдворение за пределы территории государства* – принудительное и контролируемое перемещение иностранных граждан или лиц без гражданства через государственную границу за пределы территории государства либо контролируемый самостоятельный выезд иностранных граждан и лиц без гражданства за пределы территории государства в случае нарушения ими миграционного законодательства государства;

*государство въезда* – государство, на территорию которого граждане других государств или лица без гражданства въезжают на законных основаниях с различными целями, включая осуществление трудовой деятельности по найму;

*государство выезда* – государство, из которого граждане этого государства или лица без гражданства выезжают в другие государства с различными целями, включая осуществление за границей трудовой деятельности по найму;

*государство трудоустройства* – государство, в котором трудящийся мигрант будет заниматься, занимается или занимался трудовой деятельностью по найму;

*депортация* – принудительная высылка иностранного гражданина или лица без гражданства за пределы территории государства въезда в случае утраты или прекращения законных оснований для его дальнейшего пребывания (проживания) на территории этого государства;

*миграционная карта* – документ, содержащий сведения об иностранном гражданине или лице без гражданства, въезжающем на территорию государства, и служащий для учета и контроля его временного пребывания на территории государства въезда;

*миграционный учет иностранных граждан* – деятельность уполномоченных органов по фиксации и обобщению сведений об иностранных гражданах и лицах без гражданства, о перемещениях иностранных граждан и лиц без гражданства на территории государства въезда;

*миграция* – перемещение физических лиц из одного государства в другое, а также внутри государства независимо от его продолжительности и причин;

*незаконная (нелегальная) миграция* – въезд на территорию государства, пребывание на его территории и выезд за пределы его территории с нарушением действующего законодательства государства;

*приграничная (маятниковая) миграция* – регулярное перемещение лиц с территории одного государства на территорию другого государства или с территории другого государства на территорию государства в приграничных зонах с целью осуществления трудовой деятельности при условии возвращения на

территорию государства выезда каждый день или по крайней мере не реже одного раза в неделю;

*приграничный трудящийся-мигрант* – лицо, регулярно въезжающее для осуществления трудовой деятельности по найму в государство въезда, сопредельное с государством выезда, в котором это лицо постоянно проживает и в которое обычно возвращается ежедневно или по крайней мере не реже одного раза в неделю;

*принимающая сторона* – гражданин государства, а также постоянно проживающий в государстве иностранный гражданин или лицо без гражданства, юридическое лицо, филиал или представительство юридического лица, орган государственной власти или местного самоуправления, дипломатическое представительство либо консульское учреждение иностранного государства в государстве, международная организация или ее представительство в государстве либо представительство иностранного государства при международной организации, находящейся в государстве, у которых иностранный гражданин или лицо без гражданства фактически проживает (находится) либо в которых иностранный гражданин или лицо без гражданства работает;

*работодатель (наниматель)* – юридическое или физическое лицо, которое предоставляет работу трудящимся-мигрантам в порядке и на условиях, предусмотренных национальным законодательством государства нахождения работодателя (нанимателя);

*реадмиссия* – передача компетентными органами одного государства и принятие компетентными органами другого государства лиц, въехавших или находящихся на территории государства въезда в нарушение национального законодательства данных государств;

*сезонный трудящийся-мигрант* – трудящийся-мигрант, работа которого по своему характеру зависит от сезонных условий и выполняется только в течение части года;

*трудовая миграция* – передвижение физических лиц из государства, гражданами которого они являются и в котором постоянно проживают, в другое государство с целью осуществления на его территории трудовой деятельности по найму;

*трудящийся-мигрант* – лицо, которое занималось, занимается или будет заниматься оплачиваемой трудовой деятельностью в государстве, гражданином которого оно не является;

*члены семьи трудящегося-мигранта* – супруг (супруга), несовершеннолетние дети и другие лица, признаваемые законодательством государства иждивенцами соответствующего лица.

### **Статья 3. Передвижение трудящихся-мигрантов из одного государства – участника СНГ в другое государство – участник СНГ с целью осуществления трудовой деятельности по найму**

1. Государство трудоустройства в соответствии со своим законодательством определяет правовой статус трудящихся-мигрантов с учетом факта их

постоянного проживания на территории государства выезда, предполагаемого возвращения в это государство каждый раз после завершения определенного периода трудовой деятельности в государстве трудоустройства.

2. На сопредельных территориях отдельных государств – участников СНГ, определенных международными соглашениями, участниками которых являются государства-участники, может осуществляться приграничная (маятниковая) трудовая миграция, предусматривающая трудовую деятельность по найму граждан одного сопредельного государства на территории другого сопредельного государства при условии их регулярного (ежедневно или по крайней мере не реже одного раза в неделю) возвращения в государство выезда.

Государства – участники СНГ принимают меры к стимулированию приграничной трудовой миграции на основе содействия развитию и укреплению экономических, научно-технических, культурно-просветительских связей и обмену трудовыми ресурсами между сопредельными территориями государств – участников СНГ.

Контроль над миграционными процессами на сопредельных территориях осуществляется в соответствии с национальным законодательством государств – участников СНГ и международными соглашениями, участниками которых они являются. Вопросы упрощенного порядка пересечения государственной границы, пребывания и осуществления трудовой деятельности в государстве трудоустройства для приграничных трудящихся-мигрантов решаются заинтересованными сопредельными государствами – участниками СНГ, как правило, путем заключения двусторонних межгосударственных соглашений.

3. Упрощенный порядок въезда и осуществления трудовой деятельности в отношении сезонных трудящихся-мигрантов определяется законодательством государства трудоустройства и международными договорами, участником которых это государство является.

#### **Статья 4. Организации, деятельность которых связана с подбором, подготовкой, направлением и привлечением трудящихся-мигрантов с целью осуществления трудовой деятельности**

1. Реализация государствами – участниками СНГ национальной политики в сфере миграции, включая трудовую миграцию, осуществляется с учетом интересов национальной экономики, национального рынка труда, безопасности государства соответствующими органами государственной власти, к компетенции которых в соответствии с национальным законодательством отнесено регулирование процессов, связанных с трудовой миграцией, а также иными организациями, которые в соответствии с национальным законодательством могут осуществлять деятельность, связанную с направлением государством выезда своих граждан за границу с целью осуществления трудовой деятельности по найму и их привлечением и использованием с целью осуществления трудовой деятельности по найму на территории государства въезда.

Деятельностью, связанной с подбором, подготовкой и направлением граждан за границу с целью осуществления трудовой деятельности по найму, и

деятельностью, связанной с трудоустройством трудящихся-мигрантов, могут заниматься различные субъекты хозяйствования, независимо от формы их собственности, а также индивидуальные предприниматели.

2. Порядок осуществления деятельности в государстве выезда, связанной с подбором, подготовкой и направлением граждан этого государства за границу с целью осуществления трудовой деятельности по найму, определяется национальным законодательством государства выезда и международными нормативными правовыми актами, участником которых данное государство является.

3. Порядок осуществления деятельности в государстве въезда, связанной с содействием трудящимся-мигрантам в трудоустройстве на территории этого государства, определяется национальным законодательством государства въезда, являющегося в этом случае государством трудоустройства, и международными нормативными правовыми актами, участником которых данное государство является.

4. Порядок привлечения к трудовой деятельности трудящихся-мигрантов, включая установление определенных профессионально-квалификационных требований и ограничений, определяется законодательством государства трудоустройства, если иное не оговорено международными договорами, участником которых данное государство является.

5. Регулирование численности иностранных работников, которым разрешается занять вакантные рабочие места в государстве трудоустройства, осуществляется в соответствии с законодательством этого государства, в том числе путем выдачи соответствующих разрешительных документов (разрешений на работу или патентов).

5.1. Разрешения на работу могут выдаваться трудящимся-мигрантам уполномоченным государственным органом в государстве трудоустройства в пределах квоты на привлечение и использование иностранной рабочей силы, устанавливаемой ежегодно в соответствии с национальным законодательством государства трудоустройства для всей территории данного государства или отдельных его регионов.

5.2. Государство трудоустройства может полностью или частично отменить квотирование численности привлекаемой иностранной рабочей силы, исходя из текущей потребности в работниках определенных профессий, специальностей и квалификаций.

5.3. В государстве трудоустройства в соответствии с национальным законодательством может вводиться предельная численность (лимит) иностранных работников у одного работодателя или в определенной отрасли национальной экономики.

5.4. Государство трудоустройства, как правило, не ограничивает численность трудящихся-мигрантов, нанимаемых физическими лицами с целью получения услуг исключительно по ведению домашнего хозяйства, но не с целью извлечения прибыли.

6. Срок временного пребывания трудящегося-мигранта в государстве трудоустройства в случае трудовой деятельности на основании патента не мо-

жет превышать срок действия патента, за исключением случаев, определенных законодательством государства трудоустройства.

6.1. При выдаче патента для работы у физических лиц может взиматься фиксированный авансовый платеж в счет уплаты налога на доходы физических лиц, величина которого может различаться в зависимости от показателя безработицы и наличия спроса на рынке труда на определенные профессии, специальности и квалификации и ситуации на региональном рынке труда в государстве трудоустройства.

6.2. Порядок выдачи патентов и их использования трудящимися-мигрантами для осуществления трудовой деятельности, а также порядок продления срока действия патентов определяются в соответствии с законодательством государства трудоустройства.

## **Статья 5. Порядок въезда трудящихся-мигрантов и членов их семей в государство трудоустройства, их пребывания и выезда из него**

1. Въезд трудящихся-мигрантов и членов их семей в государство трудоустройства, а также пребывание и выезд из него осуществляются в соответствии с законодательством этого государства и международными соглашениями в области трудовой миграции и взаимных поездок граждан государств – участников СНГ, участником которых является государство трудоустройства.

2. Государства – участники СНГ договариваются о принятии согласованных мер при оформлении и выдаче трудящимся-мигрантам и членам их семей документов, удостоверяющих их личность, в том числе содержащих биометрическую информацию. В целях создания банков данных о трудящихся-мигрантах государства-участники осуществляют в согласованном порядке информационный обмен, касающийся сферы трудовой миграции.

3. Трудящиеся-мигранты при наличии международных соглашений о взаимном признании документов о медицинском освидетельствовании трудящихся-мигрантов между государством выезда и государством трудоустройства, как правило, проходят медицинское освидетельствование в медицинском учреждении в государстве выезда и с медицинским документом, свидетельствующим об отсутствии у них социально опасных видов заболеваний, въезжают в государство трудоустройства.

3.1. Государство въезда в соответствии с требованиями национального законодательства вправе обязать трудящегося-мигранта и членов его семьи пройти медицинский осмотр в соответствующем медицинском учреждении на своей территории на предмет удостоверения в отсутствии социально опасных видов заболеваний, представляющих угрозу здоровью населения.

3.2. В целях улучшения медицинского обслуживания трудящихся-мигрантов и членов их семей государства – участники СНГ осуществляют сотрудничество по вопросам развития медицинского страхования и медицинского обеспечения трудящихся-мигрантов.

4. В случаях, определенных национальным законодательством, государство трудоустройства может потребовать досрочного прекращения трудовой

деятельности и убытия трудящегося-мигранта в государство выезда. В этом случае работодатель обязан расторгнуть в соответствии с законодательством государства трудоустройства трудовой договор (контракт) с таким трудящимся-мигрантом и осуществить с ним окончательный финансовый расчет. В случае недостатка у трудящегося-мигранта средств для оплаты проезда его и членов его семьи к месту постоянного проживания в государстве выезда работодатель несет расходы по компенсации недостающей суммы за счет собственных средств.

5. Уполномоченные органы государства трудоустройства и государства выезда взаимодействуют по вопросам своевременного возвращения трудящихся-мигрантов в место проживания в государстве выезда по истечении срока трудовой деятельности и срока пребывания в государстве трудоустройства, а также в случаях досрочного возвращения вследствие нарушения трудящимися-мигрантами требований законодательства государства трудоустройства, в том числе на основе заключения соглашений о реадмиссии.

### **Статья 6. Групповые передвижения трудящихся-мигрантов**

1. Групповые передвижения трудящихся-мигрантов, привлекаемых в рамках реализации государственных программ развития, производятся при содействии и под контролем уполномоченных государственных органов в соответствии с международными договорами, участниками которых являются соответствующие государства – участники СНГ.

2. Порядок въезда и выезда групп трудящихся-мигрантов, осуществления трудовой деятельности, оплаты труда, социального обеспечения и медицинского обслуживания регулируется законодательством государства трудоустройства и межгосударственными договорами, участниками которых являются соответствующие государства – участники СНГ.

### **Статья 7. Основные права трудящихся-мигрантов и членов их семей в государстве трудоустройства**

1. Трудящимся-мигрантам и членам их семей, пребывающим на территории государства трудоустройства, в соответствии с законодательством этого государства и международными договорами, участником которых данное государство является, гарантируются следующие основные гражданские и социальные права на:

- жизнь, свободу и личную неприкосновенность;
- вступление в брак и регистрацию брака;
- регистрацию рождения ребенка;
- равенство с гражданами государства трудоустройства перед законом и судом;
- защиту от незаконного вмешательства в личную и семейную жизнь;
- защиту от незаконного посягательства на неприкосновенность жилища;
- защиту тайны личной переписки, независимо от используемых в этих целях средств связи;
- защиту чести, достоинства и деловой репутации;



- защиту принадлежащей на законных основаниях собственности;
- свободу слова, вероисповедания, выражения своего мнения;
- доступ к различным формам образования;
- доступ к культурной жизни и участие в ней;
- пользование жильем на возмездных или иных, по договоренности с арендодателем, условиях;
  - социальное и пенсионное обеспечение в объеме и порядке, определенных законодательством государства трудоустройства и международными документами, участником которых это государство является;
  - обращение в социальные службы по вопросам, связанным с пребыванием и осуществлением трудовой деятельности в государстве трудоустройства;
  - использование любых законных средств и возможностей, позволяющих поддерживать в пределах нормы состояние собственного здоровья и здоровья членов семьи;
  - получение бесплатной скорой (неотложной) медицинской помощи и иной медицинской помощи на условиях, установленных законодательством государства трудоустройства и международными договорами, участником которых данное государство является.

2. Права трудящихся-мигрантов, связанные с осуществлением трудовой деятельности в государстве трудоустройства, регулируются законодательством этого государства и международными договорами, участником которых оно является.

3. Трудящиеся-мигранты в период пребывания и осуществления трудовой деятельности на территории государства трудоустройства пользуются правами, которые в соответствии с законодательством этого государства предоставляются, как правило, его гражданам, за исключением ограничений, установленных законодательством государства трудоустройства в отношении иностранных граждан, а именно на:

- поиск подходящего места работы и трудоустройство в соответствии с имеющимися профессией и специальностью или приобретение новых;
- равные возможности и равное обращение в сфере занятости без дискриминации по каким-либо признакам;
- достойное и равное вознаграждение за равнозначную работу, включая получение положенных в соответствии с законодательством доплат и компенсаций, достаточное для нормального обеспечения собственного уровня жизни и членов их семей;
- занятие разрешенными видами предпринимательской деятельности;
- обеспечение необходимых условий труда, отвечающих современным требованиям безопасности и гигиены;
- добровольное объединение в национальные или международные организации для защиты своих экономических и социальных прав и законных интересов;
- участие в формировании требований к улучшению условий труда и производственной среды по месту своей работы на предприятии;

- особое отношение со стороны работодателя к женщинам-мигрантам, работающим в период беременности;
- получение необходимой информации по касающимся их лично производственным вопросам и учет высказанного мнения, в том числе в случае подготовки и осуществления реорганизации и сокращения штатов;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- защиту всеми имеющимися законными способами и средствами своих претензий в случае нарушения работодателем обязательств, предусмотренных как трудовым договором (контрактом), так и коллективным договором;
- использование возможности для осуществления трудовой деятельности на другом рабочем месте в случае утраты занятости по не зависящим от трудящегося-мигранта обстоятельствам;
- освоение новой профессии в соответствии со своими способностями и интересами;
- свободное распоряжение законно заработанными средствами и накоплениями;
- исключение взимания налогов и иных финансовых взысканий и выплат, не предусмотренных законодательством.

Трудящиеся-мигранты, обремененные семейными обязанностями, претендующие на занятие вакантного рабочего места, вправе на равных основаниях участвовать в конкурсе на занятие этого места, не подвергаясь дискриминации по признаку наличия семьи, однако с учетом возможности появления неразрешимого конфликта между трудовыми и семейными обязанностями.

4. Каждый трудящийся-мигрант и член его семьи имеют право на признание своей правосубъектности на территории любого из государств – участников СНГ в соответствии с национальным законодательством и международными договорами, участником которых является данное государство – участник СНГ.

5. Государства – участники СНГ принимают меры, направленные на недопущение применения к трудящимся-мигрантам и членам их семей случаев рабства, любого иного подневольного состояния, принудительного труда, пыток, жестокого и унижающего честь и достоинство человека обращения или наказаний.

6. Порядок ввоза и вывоза трудящимися-мигрантами и членами их семей личного имущества, а также предметов, предназначенных для законной трудовой деятельности, определяется законодательством государства въезда и международными договорами, участником которых это государство является.

7. Трудящиеся-мигранты имеют право переводить и вывозить из государства трудоустройства денежные средства, полученные на законных основаниях в качестве оплаты за трудовую деятельность в государстве трудоустройства, как в валюте государства трудоустройства, так и в иной иностранной валюте в соответствии с законодательством государства трудоустройства и международными договорами, участником которых данное государство является.

8. Трудящиеся-мигранты и члены их семей имеют право на безвозмездное получение от компетентных органов государств – участников СНГ исчерпывающей информации:

- о порядке реализации прав и свобод, указанных в настоящем Законе;
- об условиях пребывания и осуществления оплачиваемой трудовой деятельности, а также исполнения обязанностей, определенных законодательством государства трудоустройства и международными договорами, участником которых данное государство является.

#### **Статья 8. Участие профсоюзов и объединений предпринимателей в регулировании процессов трудовой миграции**

Государства – участники СНГ осуществляют государственную политику в сфере трудовой миграции с учетом ситуации на национальном рынке труда и показателей занятости населения на основе проведения регулярных консультаций с объединениями предпринимателей и профсоюзов.

#### **Статья 9. Случаи ограничения въезда трудящихся-мигрантов и членов их семей на территорию государства – участника СНГ**

Случаи ограничения въезда трудящихся-мигрантов и членов их семей на территорию государства – участника СНГ с целью осуществления трудовой деятельности и выезда из этого государства-участника определяются законодательством данного государства.

Въезд трудящихся-мигрантов может быть, в частности, ограничен:

- в связи с неблагоприятной ситуацией на национальном рынке труда, характеризующейся наличием высокого уровня безработицы населения;
- в целях обеспечения национальной безопасности, общественного порядка и санитарно-эпидемиологического благополучия населения;
- для отдельных лиц, в отношении которых в порядке, установленном национальным законодательством государства – участника СНГ, принято решение о нежелательности пребывания и закрытии въезда в страну.

#### **Статья 10. Депортация, административное выдворение и реадмиссия граждан**

В случаях, установленных национальным законодательством государства въезда, граждане, пребывание которых на территории этого государства признано нежелательным, подвергаются высылке за пределы государства.

Такая высылка может осуществляться в виде депортации, административного выдворения или, при наличии соответствующих международных соглашений, реадмиссии.

Затраты, связанные с высылкой иностранного гражданина, могут взыскиваться как с высылаемого иностранного гражданина, так и с принимающей его стороны (работодателя) или в установленных национальным законодательством случаях являться расходной частью государственного бюджета государства, из которого осуществляется высылка иностранного гражданина.

## **Статья 11. Соблюдение принципа равенства**

1. Государства – участники СНГ придерживаются в отношении трудящихся-мигрантов основополагающего принципа, в соответствии с которым никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

2. При заключении трудовых договоров (контрактов) трудящиеся-мигранты пользуются равными правами с гражданами государства трудоустройства при приеме на работу и расторжении трудовых отношений, установлении условий оплаты труда, режима работы, отдыха, охраны здоровья и гигиены труда. Вопросы социальной защиты трудящихся-мигрантов определяются в соответствии с национальным законодательством и международными договорами, участниками которых являются государство трудоустройства и государство выезда.

Государство трудоустройства гарантирует трудящимся-мигрантам право на обращение в суд или иные органы судебной системы для разрешения споров по социально-трудовым вопросам и рассмотрения претензий к работодателям наравне с гражданами данного государства.

3. Трудящиеся-мигранты, осуществляющие в государстве трудоустройства трудовую деятельность по найму на основании трудового договора (контракта), пользуются правами и выполняют обязанности, предусмотренные законодательством государства трудоустройства и международными договорами, участниками которых являются государство трудоустройства и государство выезда.

Государства – участники СНГ принимают меры к недопущению и пресечению какой-либо дискриминации трудящихся-мигрантов и членов их семей по признакам расы, национальности, вероисповедания или пола.

## **Статья 12. Трудовой договор (контракт)**

1. Трудовая деятельность трудящихся-мигрантов осуществляется в соответствии с законодательством государства трудоустройства на основании трудового договора (контракта).

2. Трудовой договор (контракт) между трудящимся-мигрантом и работодателем в соответствии с требованиями трудового законодательства государства трудоустройства заключается в письменной форме и должен содержать исчерпывающие сведения о характере трудовых обязанностей, размере оплаты труда, распорядке рабочего времени, а также, при наличии законодательно установленных требований, иную значимую информацию: о жилищно-бытовых условиях, порядке переезда трудящегося-мигранта и членов его семьи в государство трудоустройства и возвращения в государство выезда по завершении трудовой деятельности, социальном страховании и медицинском обслужива-

нии, порядке повышения квалификации, об условиях участия в коллективном обсуждении и принятии решений, связанных с вопросами осуществления трудящимися-мигрантами трудовой деятельности в государстве трудоустройства.

3. Работодатель, если это определено законодательством государства трудоустройства, регистрирует трудовой договор (контракт), заключенный с трудящимся-мигрантом, в уполномоченном государственном органе. После регистрации один экземпляр трудового договора (контракта) хранится у работодателя, а другой передается трудящемуся-мигранту.

4. Переход трудящегося-мигранта от одного работодателя к другому работодателю должен оформляться заключением нового трудового договора (контракта), соответствующего требованиям законодательства государства трудоустройства.

5. Порядок и случаи увольнения с работы и приема на работу трудящегося-мигранта определяются законодательством государства трудоустройства и международными актами, участником которых это государство является.

### **Статья 13. Взаимодействие государств – участников СНГ в целях развития организованного подбора, подготовки, привлечения и использования трудящихся-мигрантов**

Государства – участники СНГ взаимодействуют в целях реализации и развития общих принципов и механизмов организованного подбора, подготовки, привлечения и использования рабочей силы, предусматривающих следующие основные этапы:

- формирование общей нормативно-правовой базы, обеспечивающей проведение государствами – участниками СНГ скоординированной, открытой и доброжелательной политики в сфере трудовой миграции, реализацию прав и законных интересов граждан, являющихся трудящимися-мигрантами и (или) членами их семей;

- разработка и практическое применение принципов и механизмов, позволяющих осуществлять на пространстве государств – участников СНГ единое регулирование процессов организованного подбора, подготовки, привлечения и использования в трудовой деятельности граждан, выехавших за границу с целью осуществления трудовой деятельности по найму;

- формирование с учетом обеспечения национальных интересов государств-участников и соблюдения общепринятых норм международного права благоприятных условий для организованного перемещения трудящихся-мигрантов по территориям государств-участников, а также для достижения соответствия направлений потоков трудовой миграции, их объемов и структуры интересам социально-экономического развития государств – участников СНГ;

- обеспечение условий для равного и достойного обращения в отношении трудящихся-мигрантов и членов их семей на территории государства трудоустройства путем выработки и реализации единых для государств – участников СНГ стандартов, зафиксированных в национальном законодатель-

стве и в международных соглашениях и договорах, участниками которых эти государства являются;

– содействие развитию государственно-частного партнерства в целях формирования национальной и международной (в пределах территории СНГ) сферы услуг, оказываемых работодателям и трудящимся-мигрантам и способствующих формированию между ними и реализации цивилизованных трудовых отношений;

– внедрение на международном уровне в дополнение к национальному институту правовой экспертизы разрабатываемых рекомендательных модельных актов на предмет их коррупционной емкости.

#### **Статья 14. Признание документов об образовании, профессиональной квалификации и трудовом стаже**

Трудящимся-мигрантам из государств – участников СНГ, являющихся участниками международных соглашений о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, ученых степенях и званиях, обеспечивается признание на территории этих государств-участников дипломов, свидетельств об образовании, документов о присвоении звания, разряда, квалификации, о трудовом стаже за период осуществления трудовой деятельности в государстве выезда и в государстве трудоустройства, а также других документов, необходимых для трудоустройства, документов о состоянии здоровья, полученных в государстве выезда.

#### **Статья 15. Обеспечение занятости**

1. Уполномоченные государственные органы государства трудоустройства во взаимодействии с негосударственными организациями, оказывающими в соответствии с законодательством государства трудоустройства различные услуги работодателям и трудящимся-мигрантам в сфере трудовой миграции, обязаны осуществлять контроль в отношении соблюдения прав и законных интересов трудящихся-мигрантов, определенных законодательством государства трудоустройства, международными соглашениями и договорами, участником которых это государство является.

2. Государство трудоустройства, как правило, включает в национальное законодательство нормы, допускающие новое трудоустройство трудящегося-мигранта вследствие расторжения с ним трудовых отношений по обстоятельствам, не зависящим от трудящегося-мигранта (ликвидация (банкротство) предприятия, учреждения, организации, сокращение численности работников, изменение штатной структуры и т. п.), по мере возможности на условиях, равноценных тем, которые предусматривались трудовым договором (контрактом) по предыдущему месту работы, откуда был уволен трудящийся-мигрант.

3. В случае невозможности нового трудоустройства трудящегося-мигранта после увольнения на него могут распространяться льготы и компенсации, предусмотренные законодательством государства трудоустройства в отношении собственных граждан, высвобождаемых по тем же самым обстоятельствам.

4. Трудящийся-мигрант в порядке, предусмотренном законодательством государства трудоустройства, может обратиться в службу занятости на территории этого государства по поводу регистрации в качестве безработного. В дальнейшем безработный трудящийся-мигрант вправе обратиться как в государственную службу занятости, так и в соответствующие негосударственные организации, предоставляющие на законных основаниях услуги в сфере трудовой миграции и занятости населения в государстве трудоустройства, за содействием в подборе подходящего места работы или в переобучении на новую профессию с последующим трудоустройством на условиях, определенных законодательством государства трудоустройства и международными договорами, участником которых данное государство является.

5. В случаях неисполнения работодателем условий трудового договора (контракта), заключенного с трудящимся-мигрантом в соответствии с требованиями законодательства государства трудоустройства, и невозможности предоставить такому трудящемуся-мигранту новое место подходящей работы уполномоченный государственный орган принимает установленные законодательством меры по сокращению разрешенного срока пребывания трудящегося-мигранта в государстве трудоустройства и его выезду за пределы государства. В этом случае работодатель обязан в порядке, установленном законодательством государства трудоустройства, прекратить трудовые отношения с трудящимся-мигрантом и содействовать его возвращению совместно с членами семьи и принадлежащим им имуществом в государство выезда, если только трудящийся-мигрант не воспользовался предоставленным ему правом на трудоустройство у другого работодателя.

#### **Статья 16. Возмещение ущерба, причиненного здоровью трудящегося-мигранта**

1. Право трудящегося-мигранта на жизнь и охрану здоровья в период осуществления трудовой деятельности в государстве трудоустройства гарантируется в соответствии с законодательством государства.

2. Возмещение ущерба, причиненного здоровью трудящегося-мигранта вследствие увечья либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением трудовых обязанностей, а также в случае наступления смерти трудящегося-мигранта, производится государством, законодательство которого распространялось на трудящегося-мигранта в момент причинения ущерба его здоровью или наступления смерти. Порядок и величина возмещения данного ущерба определяются законодательством государства, которое признается обязанным возместить ущерб на тех же условиях, которые применяются в отношении собственных граждан.

2.1. Государство трудоустройства, при необходимости, обеспечивает перевод средств, причитающихся за ущерб, причиненный здоровью трудящегося-мигранта, по месту его постоянного проживания.

2.2. В случае смерти трудящегося-мигранта его работодатель, при необходимости, обязан организовать доставку останков умершего, а также доставку членов его семьи и принадлежащего им имущества на территорию государства,

гражданами которого они являются и в котором постоянно проживают, и оплатить расходы, связанные с их транспортировкой.

2.3. Работодатель обязан также информировать по факту смерти дипломатическое или консульское учреждение государства, гражданином которого являлся умерший.

### **Статья 17. Социальное обеспечение**

1. Вопросы социального и пенсионного обеспечения трудящихся-мигрантов и членов их семей регулируются законодательством государства трудоустройства и государства выезда, а также международными договорами, участниками которых эти государства являются.

2. Государство трудоустройства в соответствии с национальным законодательством и международными договорами, участником которых данное государство является, определяет случаи, объем и порядок предоставления социального и пенсионного обеспечения трудящимся-мигрантам, осуществляющим трудовую деятельность по найму на территории данного государства.

### **Статья 18. Право на вступление в профессиональные союзы**

Трудящиеся-мигранты в период осуществления трудовой деятельности на территории государства трудоустройства в целях защиты своих прав и законных интересов имеют право вступать в профессиональные союзы, действующие в соответствии с законодательством государства трудоустройства, и наравне с другими работниками пользоваться защитой и преимуществами, предоставляемыми членством в профсоюзе и положениями коллективного договора, заключенного между работодателем и профсоюзной организацией.

### **Статья 19. Доступ к образованию**

1. Государство трудоустройства предоставляет трудящимся-мигрантам (за исключением, как правило, приграничных и сезонных трудящихся-мигрантов) на условиях и в порядке, определенных законодательством государства трудоустройства, право на повышение квалификации по имеющейся профессии и (или) специальности или на приобретение новой профессии, а также право доступа трудящимся-мигрантам и членам их семей в общеобразовательные учебные заведения.

2. Государство выезда и государство трудоустройства принимают меры по реализации на своей территории программ изучения трудящимися-мигрантами и членами их семей государственного языка государства трудоустройства. В период пребывания и осуществления трудовой деятельности в государстве трудоустройства трудящиеся-мигранты и члены их семей могут изучать родной язык и общаться на нем в повседневной жизни.

### **Статья 20. Перевод денежных средств**

Трудящиеся-мигранты вправе осуществлять перевод законно заработанных средств и сбережений из государства трудоустройства в государство выезда в соответствии с порядком, определенным законодательством государства



трудоустройства и международными соглашениями, участниками которых являются государство трудоустройства и государство выезда.

### **Статья 21. Порядок налогообложения доходов трудящихся-мигрантов**

Порядок налогообложения доходов трудящихся-мигрантов в государстве трудоустройства определяется законодательством этого государства и международными актами, участником которых оно является.

В целях предотвращения случаев двойного налогообложения граждан государства – участники СНГ могут заключать соответствующие соглашения.

### **Статья 22. Порядок ввоза трудящимися-мигрантами личного имущества, рабочих инструментов и оборудования в государство трудоустройства и порядок его последующего вывоза**

Трудящиеся-мигранты имеют право беспошлинного ввоза на территорию государства трудоустройства личного имущества, рабочих инструментов и оборудования, необходимых для обеспечения пребывания и осуществления трудовой деятельности в государстве трудоустройства, а по завершении периода трудовой деятельности – право вывоза их обратно в государство выезда в соответствии с порядком, определенным законодательством государства трудоустройства.

### **Статья 23. Обязанность работодателя по информированию трудящихся-мигрантов о характере предстоящей работы и распорядке рабочего времени**

1. Работодатели обязаны в порядке, определенном законодательством государства трудоустройства, предоставлять трудящимся-мигрантам достоверную информацию о характере предстоящей работы, распорядке рабочего времени, функциональных обязанностях, оплате труда и жилищно-бытовых условиях, социальном обеспечении, медицинском обслуживании, оплате проезда трудящихся-мигрантов и членов их семей к месту трудовой деятельности, а также возвращения в государство выезда по завершении периода трудовой деятельности.

2. Работодатели, предоставившие трудящемуся-мигранту недостоверную информацию, что повлекло за собой необоснованный въезд трудящегося-мигранта в государство трудоустройства и необходимость его последующей высылки в государство выезда, а также искажившие или утаившие сведения о характере предстоящей трудовой деятельности и другие жизненно важные сведения для обеспечения пребывания трудящегося-мигранта и осуществления им трудовой деятельности, несут ответственность в соответствии с законодательством государства трудоустройства, а также по оплате расходов, связанных с возвращением трудящегося-мигранта, членов его семьи и принадлежащего им имущества в государство выезда, и лишаются права привлекать и использовать иностранную рабочую силу в течение срока, определенного законодательством государства трудоустройства.

**Статья 24. Предотвращение и пресечение нелегальной миграции**

Государства – участники СНГ принимают все необходимые меры для предотвращения и пресечения незаконных перемещений граждан, предпринимаемых с целью осуществления трудовой деятельности за границей, а также привлечения к трудовой деятельности иностранных граждан, не получивших в соответствии с законодательством государства въезда необходимых разрешительных документов. Данные меры предусматривают применение к организаторам таких незаконных перемещений и к работодателям, привлекающим и использующим трудящихся-мигрантов, не имеющих соответствующих разрешительных документов, санкций, установленных нормами административного и уголовного законодательства государств – участников СНГ.

**Статья 25. Сотрудничество государств – участников СНГ  
в области регулирования трудовой миграции**

Сотрудничество государств – участников СНГ в области регулирования трудовой миграции осуществляется на основе соответствующих межгосударственных соглашений.

Принят на сорок третьем  
пленарном заседании  
Межпарламентской Ассамблеи  
государств – участников СНГ  
(постановление № 43-5 от 27 ноября 2015 года)