

## **Основные требования действующего законодательства в части привлечения иностранных граждан и лиц без гражданства к трудовой деятельности**

В соответствии с ч. 3 ст. 62 Конституции РФ иностранные граждане и лица без гражданства пользуются в Российской Федерации правами и несут обязанности наравне с гражданами РФ, кроме случаев, установленных федеральным законом или международным договором Российской Федерации.

Ст. 11 Трудового Кодекса РФ (далее – ТК) устанавливает, что на территории РФ правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, также распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено ТК, другими федеральными законами или международным договором Российской Федерации.

Так, в соответствии со ст. 13 Федерального закона от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее – Закон № 115-ФЗ) работодатель и заказчик работ (услуг) (далее – работодатель) имеют право привлекать и использовать иностранных работников при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность в случае, если он достиг возраста восемнадцати лет, при наличии разрешения на работу или патента. Указанный порядок не распространяется на иностранных граждан, перечисленных в п. 4 ст. 13 Закона № 115-ФЗ, в том числе:

постоянно или временно проживающих в Российской Федерации;

являющихся участниками Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, и членов их семей, переселяющихся совместно с ними в Российскую Федерацию;

обучающихся в Российской Федерации в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования и выполняющих работы (оказывающих услуги) в течение каникул;

обучающихся в Российской Федерации в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования и работающих в свободное от учебы время в этих образовательных организациях;

приглашенных в Российскую Федерацию в качестве научных или педагогических работников;

признанных беженцами на территории Российской Федерации, - до утраты ими статуса беженца или лишения их статуса беженца;

получивших временное убежище на территории Российской Федерации, - до утраты ими временного убежища или лишения их временного убежища и др.

Работодатель имеет право привлекать иностранных работников без разрешения на привлечение и использование иностранных работников в случае, если иностранные граждане:

1) прибыли в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы;

2) являются высококвалифицированными специалистами (ст. 13.2 Закона № 115-ФЗ) настоящего Федерального закона;

3) являются членами семьи высококвалифицированного специалиста, привлеченного к трудовой деятельности в Российской Федерации в соответствии со статьей 13.2 Закона № 115-ФЗ;

4) обучаются в Российской Федерации по очной форме в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования по основной профессиональной образовательной программе, имеющей государственную аккредитацию;

5) привлекаются к трудовой деятельности в Российской Федерации в соответствии со статьей 13.5 Закона № 115-ФЗ.

### **Особенности трудоустройства граждан стран-участниц ЕАЭС**

В силу п. 1 ст. 97 Договора о Евразийском экономическом союзе (в г. Астана 29.05.2014) работодатели государства-члена вправе привлекать к осуществлению трудовой деятельности граждан Республик Беларусь, Казахстан, Армения и Киргизия без учета ограничений по защите национального рынка труда. При этом трудящимся государств-членов не требуется получение разрешения на осуществление трудовой деятельности в государстве трудоустройства, т.е. оформления патента.

Граждане государств-членов, ведущие трудовую деятельность на территории РФ, имеют равные права с гражданами РФ в оплате труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, охране и условиях труда и без ограничений трудоустройства в определенных отраслях экономики.

По общему правилу трудовой договор заключается на неопределенный срок.

В РФ признаются документы об образовании, выданные образовательными организациями указанных государств, без проведения установленных законодательством процедур признания документов об образовании. Исключение составляют случаи, когда названные граждане претендуют на занятие педагогической, юридической, медицинской или фармацевтической деятельностью в РФ.

## **Основные требования миграционного законодательства при привлечении к трудовой деятельности иностранных граждан и лиц без гражданства**

### **1. Для иностранных граждан, въехавших на территорию Российской Федерации в порядке, не требующем получения визы**

В соответствии со ст. 13.3 Закон № 115-ФЗ иностранный гражданин, въехавший на территорию Российской Федерации в порядке, не требующем получения визы, имеет право осуществлять трудовую деятельность при наличии оформленного патента.

При пересечении границы Российской Федерации иностранному гражданину необходимо заполнить миграционную карту, указав при этом цель въезда «Работа».

Иностранный гражданин, въехавший на территорию Российской Федерации в порядке, не требующем оформления визы, подлежит постановке на учет по месту пребывания. Уведомление о прибытии иностранного гражданина в место его пребывания представляется в орган миграционного учета принимающей стороной не позднее 7 рабочих дней со дня въезда на территорию Российской Федерации (для граждан Республики Таджикистан – 15 календарных дней, для граждан Республики Украина – 90 суток). Одновременно с уведомлением о прибытии принимающая сторона прилагает копию документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина, и копию миграционной карты иностранного гражданина.

Для получения патента иностранный гражданин в течение тридцати календарных дней со дня въезда в Российскую Федерацию представляет в территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции следующие документы:

заявление о выдаче патента;

документ, удостоверяющий личность данного иностранного гражданина и признаваемый Российской Федерацией в этом качестве;

миграционную карту с указанием работы как цели визита;

действующий на территории Российской Федерации на срок осуществления трудовой деятельности данным иностранным гражданином договор (полис) добровольного медицинского страхования;

документы, подтверждающие отсутствие у данного иностранного гражданина заболевания наркоманией и инфекционных заболеваний, которые представляют опасность для окружающих, а также сертификат об отсутствии у данного иностранного гражданина заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции);

документ, подтверждающий владение данным иностранным гражданином русским языком, знание им истории России и основ законодательства Российской Федерации;

документ, подтверждающий уплату штрафа за нарушение срока обращения за оформлением патента, в случае представления документов по истечении тридцати календарных дней со дня въезда в Российскую Федерацию;

документы о постановке иностранного гражданина на учет по месту пребывания.

Срок оказания государственной услуги составляет 10 рабочих дней со дня приёма заявления и документов, необходимых для оформления патента. Патент выдается иностранному гражданину лично по предъявлении документа, удостоверяющего его личность, а также документа, подтверждающего уплату налога на доходы физических лиц в виде фиксированного авансового платежа на период действия патента (для Самарской области на 2019 год сумма ежемесячного платежа составляет 3942 рубля 12 копеек)

Патент выдается на срок от одного до двенадцати месяцев. Срок действия патента считается продленным на период, за который уплачен налог на доходы физических лиц. В ином случае срок действия патента прекращается со дня, следующего за последним днем периода, за который уплачен налог на доходы физических лиц.

Иностраный гражданин, осуществляющий трудовую деятельность по патенту у юридических лиц или индивидуальных предпринимателей либо частных нотариусов, адвокатов, учредивших адвокатский кабинет, или иных лиц, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, обязан в течение двух месяцев со дня выдачи патента представить лично либо направить заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении в территориальный орган МВД России, выдавший патент, копию трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг).

Согласно п. 22 ст.13.3 Закона № 115-ФЗ непредставление копии указанного договора является основанием для принятия решения об аннулировании патента иностранному гражданину.

В качестве работодателя или заказчика работ (услуг) могут выступать юридические лица или индивидуальные предприниматели либо частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатский кабинет, или иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, а также граждане Российской Федерации, использующие иностранных работников для

обеспечения личных, домашних и иных подобных нужд, не связанных с осуществлением работодателем предпринимательской деятельности.

Привлекать иностранных граждан вправе работодатель, не имеющие на момент заключения с иностранным гражданином трудовых отношений неисполненных постановлений о назначении административных наказаний за незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранных граждан.

В соответствии с п.9 ст. 13.3 Закона № 115-ФЗ не позднее, чем за десять рабочих дней до истечения двенадцати месяцев со дня выдачи патента иностранный гражданин вправе обратиться за переоформлением патента. Число обращений за переоформлением не может превышать одного раза. При этом осуществлять выезд за пределы территории Российской Федерации иностранному гражданину не требуется.

При выдаче патента заявитель подлежит фотографированию и обязательной государственной дактилоскопической регистрации.

Работодатель или заказчик работ (услуг) не вправе привлекать иностранного гражданина к трудовой деятельности вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого данному иностранному гражданину выдан патент, а также по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешительных документах.

## **2. Для иностранных граждан, въехавших на территорию Российской Федерации в порядке, требующем получения визы.**

В соответствии со ст.13 Закона № 115-ФЗ работодатель и заказчик работ (услуг) имеют право привлекать и использовать иностранных работников при наличии разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а иностранный гражданин, прибывший в порядке, требующем получения визы, имеет право осуществлять трудовую деятельность в случае, если он достиг возраста восемнадцати лет, при наличии разрешения на работу.

Привлечение иностранных граждан из стран с визовым порядком въезда возможно при участии работодателя в квотной кампании по привлечению иностранных работников, прибывающих на основании визы, и (или) при привлечение иностранцев по внеквотным профессиям в соответствии с приказом Минтруда России от 28.05.2015 № 324н.

Для привлечения иностранных работников из визовых стран необходимо:

предоставить сведения в службу занятости Самарской области о наличии вакансий;

заполнить заявки в АИК «Миграционные квоты»

<http://www.migrakvota.gov.ru/>;

предоставить заявки о потребности в привлечении иностранных работников в министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области;

до 15 июля текущего года—заявки на квоту предстоящего года;

до 15 сентября текущего года—заявки на корректировку квоты текущего года;

до 1 ноября текущего года—заявки на корректировку квоты предстоящего года;

после опубликования приказа Минтруда России об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) для привлечения иностранных работников на сайте <http://www.rosmintrud.ru/> необходимо обратиться в УВМ ГУ МВД России по Самарской области для оформления разрешения на привлечение иностранных работников и разрешения на работу для иностранного работника.

Перечень профессий, на который не распространяется необходимость получения квоты, утвержден приказом Минтруда России от 28.05.2015 № 324н. Порядок оформления разрешения на привлечение иностранных работников и разрешения на работу для иностранного работника соответствует порядку для квотных профессий (приказ МВД России от 01.11.2017 № 827).

Для получения разрешения на привлечение и использование иностранных работников работодатель, заказчик работ (услуг) или уполномоченное им лицо представляет заявление о выдаче работодателю или заказчику работ (услуг) разрешения на привлечение и использование иностранных работников.

Одновременно с заявлением о выдаче разрешения на привлечение и использование иностранных работников заявитель вправе представить:

копии учредительных документов для юридических лиц либо копию документа, удостоверяющего личность индивидуального предпринимателя;

иностранные юридические лица – документ, содержащий сведения, подтверждающие факт государственной регистрации в Российской Федерации юридического лица (дочерней организации иностранной коммерческой организации), либо сведения, подтверждающие факт аккредитации на территории Российской Федерации филиала или представительства иностранной коммерческой организации;

индивидуальные предприниматели – выписку из ЕГРИП;

юридические лица – выписку из ЕГРЮЛ;

документ, подтверждающий уплату государственной пошлины за предоставление государственной услуги;

Для получения разрешений на работу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию в порядке, требующем получения визы, работодатель, заказчик работ (услуг) представляет:

заявление об оформлении разрешения на работу на каждого привлекаемого иностранного гражданина,

копию документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина и признаваемого в этом качестве Российской Федерацией,

документы, подтверждающие отсутствие у иностранного работника заболевания наркоманией и представляющих опасность для окружающих инфекционных заболеваний, а также сертификат об отсутствии у него заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции).

Одновременно с заявлением (ходатайством) о выдаче разрешения на работу заявитель вправе представить:

копии учредительных документов для юридических лиц либо копию документа, удостоверяющего личность индивидуального предпринимателя,

индивидуальные предприниматели – выписку из ЕГРИП,

юридические лица – выписку из ЕГРЮЛ,

документ, содержащий сведения об аккредитации на территории Российской Федерации филиала или представительства иностранного юридического лица,

копию специального разрешения на въезд иностранного гражданина на территорию, на посещение организации или объекта, если для осуществления им трудовой деятельности необходимо посещение территорий, организаций и (или) объектов, для въезда на которые иностранным гражданам требуется специальное разрешение,

документ, подтверждающий уплату государственной пошлины за предоставление государственной услуги,

Сроки оказания государственных услуг:

- Решение о выдаче работодателю, заказчику работ (услуг) разрешения на привлечение и использование иностранных работников либо отказе в выдаче указанного разрешения принимается в течение 30 календарных дней со дня поступления документов, необходимых для предоставления государственной услуги. Срок принятия решения о выдаче разрешения на привлечение и использование иностранных работников в случае, если требуется проведение дополнительной проверки документов, поданных работодателями, заказчиками работ (услуг), может быть продлен не более чем на 30 рабочих дней.

- Решение о выдаче разрешения на работу иностранному гражданину, прибывшему в Российскую Федерацию в порядке, требующем получения визы, либо об отказе в выдаче разрешения на работу принимается в течение 15 рабочих дней со дня приема документов, необходимых для предоставления государственной услуги. В случае непредставления таких документов, срок принятия решения о выдаче разрешения на работу иностранному гражданину,

прибывшему в Российскую Федерацию в порядке, требующем получения визы, либо об отказе в выдаче разрешения на работу по ходатайству заявителя может быть продлен до 60 календарных дней.

- В случае одновременной подачи работодателем, заказчиком работ (услуг) документов, для оформления разрешения на привлечение и использование иностранных работников и разрешения на работу иностранному гражданину, общее решение принимается в течение 30 календарных дней.

Работодатель и заказчик работ (услуг) имеют право привлекать и использовать иностранных работников без разрешения на привлечение и использование иностранных работников в случае, если иностранные граждане являются высококвалифицированными специалистами.

Высококвалифицированным специалистом признается иностранный гражданин, имеющий опыт работы, навыки или достижения в конкретной области деятельности, если условия привлечения его к трудовой деятельности в Российской Федерации предполагают получение им заработной платы (вознаграждения):

1) в размере не менее восьмидесяти трех тысяч пятисот рублей из расчета за один календарный месяц - для высококвалифицированных специалистов, являющихся научными работниками или преподавателями, в случае их приглашения для занятия научно-исследовательской или педагогической деятельностью по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам образовательными организациями высшего образования, государственными академиями наук или их региональными отделениями, национальными исследовательскими центрами либо государственными научными центрами, а также для высококвалифицированных специалистов, привлеченных к трудовой деятельности резидентами промышленно-производственных, туристско-рекреационных, портовых особых экономических зон (за исключением индивидуальных предпринимателей), организациями, осуществляющими деятельность в области информационных технологий и получившими в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, документ о государственной аккредитации организации, осуществляющей деятельность в области информационных технологий (за исключением организаций, имеющих статус резидента технико-внедренческой особой экономической зоны);

1.1) в размере не менее чем пятьдесят восемь тысяч пятисот рублей из расчета за один календарный месяц - для иностранных граждан, привлеченных к трудовой деятельности резидентами технико-внедренческой особой экономической зоны (за исключением индивидуальных предпринимателей);

1.2) в размере не менее чем один миллион рублей из расчета за один год (365 календарных дней) - для высококвалифицированных специалистов,



являющихся медицинскими, педагогическими или научными работниками, в случае их приглашения для занятия соответствующей деятельностью на территории международного медицинского кластера;

2) без учета требования к размеру заработной платы - для иностранных граждан, участвующих в реализации проекта «Сколково» в соответствии с Федеральным законом "Об инновационном центре «Сколково», а также иностранных граждан, участвующих в реализации проекта создания и обеспечения функционирования инновационного научно-технологического центра в соответствии с Федеральным законом "Об инновационных научно-технологических центрах и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации";

2.1) в размере не менее восьмидесяти трех тысяч пятисот рублей из расчета за один календарный месяц - для иностранных граждан, привлеченных к трудовой деятельности юридическими лицами, осуществляющими деятельность на территориях Республики Крым и города федерального значения Севастополя;

3) в размере не менее ста шестидесяти семи тысяч рублей из расчета за один календарный месяц - для иных иностранных граждан.

Работодатель или заказчик работ (услуг) не вправе привлекать иностранных работников в качестве высококвалифицированных специалистов для торгового обслуживания покупателей в процессе розничной торговли товарами народного потребления (включая фармацевтические товары) независимо от ассортимента реализуемых товаров, торговых площадей и форм обслуживания покупателей, за исключением работников, осуществляющих руководство и координацию деятельности, связанной с ведением торговли.

Для выдачи высококвалифицированному специалисту разрешения на работу и продления в этих целях срока его временного пребывания в Российской Федерации, а также для оформления ему приглашения на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности (при необходимости) работодатель или заказчик работ (услуг) представляет:

- Ходатайство о привлечении высококвалифицированного специалиста по форме, установленной Правительством Российской Федерации.
- Копию документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина и признаваемого Российской Федерацией в этом качестве.
- Трудовой договор или гражданско-правовой договор на выполнение работ (оказание услуг) с привлекаемым высококвалифицированным специалистом, вступление в силу которого обусловлено получением данным высококвалифицированным специалистом разрешения на работу.
- Письменное обязательство оплатить (возместить) расходы Российской Федерации, связанные с возможным административным выдворением за пределы

Российской Федерации или депортацией привлекаемого им высококвалифицированного специалиста.

Одновременно с ходатайством о выдаче разрешения на работу заявитель вправе представить:

- Копии учредительных документов;
- Юридические лица - выписку из Единого государственного реестра юридических лиц.
- Документ, содержащий сведения об аккредитации на территории Российской Федерации филиала или представительства иностранного юридического лица.
- Документ, подтверждающий уплату государственной пошлины за предоставление государственной услуги.

Работодатели и заказчики работ (услуг), привлекающие иностранных граждан высококвалифицированных специалистов, обязаны ежеквартально не позднее последнего рабочего дня месяца, следующего за отчетным кварталом, уведомлять федеральный орган исполнительной власти в сфере внутренних дел или его уполномоченный территориальный орган об исполнении обязательств по выплате заработной платы (вознаграждения) высококвалифицированным специалистам.

Неуведомление или нарушение установленного порядка и (или) формы уведомления работодателем или заказчиком работ (услуг), привлекающими высококвалифицированных специалистов, об исполнении обязательств по выплате заработной платы (вознаграждения) высококвалифицированным специалистам влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от тридцати пяти тысяч до семидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от четырехсот тысяч до одного миллиона рублей.

### **3. Общие положения.**

При осуществлении трудовой деятельности иностранный работник должен иметь действующий на территории Российской Федерации договор (полис) добровольного медицинского страхования либо иметь право на получение медицинской помощи на основании заключенного работодателем или заказчиком работ (услуг) с медицинской организацией договора о предоставлении иностранному работнику платных медицинских услуг. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем или заказчиком работ (услуг) с медицинской организацией договор о предоставлении иностранному работнику платных медицинских услуг должен обеспечивать оказание иностранному работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме.

Временно пребывающий в Российской Федерации иностранный гражданин не вправе осуществлять трудовую деятельность вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого ему выданы разрешение на работу или патент. Работодатель или заказчик работ (услуг) не вправе привлекать иностранного гражданина к трудовой деятельности вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого данному иностранному гражданину выданы разрешение на работу или патент, а также по профессии (специальности, должности, виду трудовой деятельности), не указанной в разрешительных документах.

Несоблюдение иностранным гражданином указанных требований влечет за собой наложение административного штрафа в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей с административным выдворением за пределы Российской Федерации или без такового (ч. 1 ст. 18.10 КоАП РФ).

Несоблюдение работодателями указанных требований влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от двадцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от двухсот пятидесяти тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток (ч. 1 ст. 18.15. КоАП РФ).

Работодатель или заказчик работ (услуг), привлекающие и использующие для осуществления трудовой деятельности иностранного гражданина, обязаны уведомлять территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел 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.

Неуведомление или нарушение установленного порядка и (или) формы уведомления о заключении или прекращении (расторжении) трудового договора с иностранным гражданином влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц - от тридцати пяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей; на юридических лиц - от четырехсот тысяч до восьмисот тысяч рублей либо административное приостановление деятельности на срок от четырнадцати до девяноста суток (ч. 3 ст. 18.15 КоАП РФ).

**Особенности регулирования труда работников, являющихся  
иностранцами или лицами без гражданства содержатся  
в Гл. 50.1. ТК.**

Между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем заключается трудовой договор на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, – срочный трудовой договор.

Наряду с общими сведениями, предусмотренными ст. 57 ТК, в трудовом договоре с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, указываются сведения о:

- выданных разрешении на работу или патенте;
- выданном разрешении на временное проживание;
- выданном виде на жительство;

основания оказания работнику медицинской помощи в течение срока действия трудового договора, в том числе реквизитов договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении такому работнику платных медицинских услуг (для включения в трудовой договор с работником, являющимся временно пребывающим в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства).

Наряду с документами, предусмотренными ст. 65 ТК, при заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляют работодателю:

договор (полис) добровольного медицинского страхования (при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства),

- разрешение на работу или патент;
- разрешение на временное проживание;
- вид на жительство.

Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный в соответствии с настоящим Кодексом трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в порядке, установленном ч. 3 ст. 57 ТК.

По общему правилу при заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства не предъявляют работодателю документы воинского учета.

Особенности временного перевода работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства предусмотрены ст. 327.4 ТК.

Наряду со случаями, указанными в статье 76 ТК, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, в случае:

приостановления действия, окончания срока действия разрешения на привлечение и использование иностранных работников,

окончания срока действия разрешения на работу или патента,

окончания срока действия разрешения на временное проживание в Российской Федерации,

окончания срока действия вида на жительство в Российской Федерации,

окончания срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращения действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства

Помимо общих оснований прекращения трудового договора, предусмотренных ТК, основанием прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, является:

1) приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников,

2) аннулирование разрешения на работу или патента,

3) аннулирование разрешения на временное проживание,

4) аннулирование вида на жительство,

5) окончание срока действия разрешения на работу или патента,

6) окончание срока действия разрешения на временное проживание,

7) окончание срока действия вида на жительство,

8) окончание срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращение действия заключенного работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства,

9) приведение численности работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, в соответствие с установленными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации ограничениями на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами и лицами без гражданства;

10) невозможность предоставления работнику прежней работы по окончании срока временного перевода в соответствии с частью второй статьи 327.4 настоящего Кодекса;

11) невозможность временного перевода работника в соответствии с частью третьей статьи 327.4 настоящего Кодекса.

Трудовой договор подлежит прекращению по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 8 ч. 1 ст. 327.6 ТК, по истечении одного месяца со дня наступления соответствующих обстоятельств.

По основанию, предусмотренному пунктом 9 ч. 1 ст. 327.6 ТК, трудовой договор прекращается не позднее окончания срока, установленного соответствующими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

О прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 10 и 11 ч. 1 ст. 327.6 ТК, работник, являющийся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен быть предупрежден в письменной форме работодателем не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Наряду со случаями, предусмотренными ч. 3 ст. 178 ТК, выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, при расторжении трудового договора в связи с приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использование иностранных работников, на основании которого такому работнику было выдано разрешение на работу.

## **Основные требования налогового законодательства по налогообложению доходов иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность по найму**

Заработная плата иностранных граждан облагается налогом на доходы физических лиц (далее – НДФЛ). Ставка НДФЛ зависит от статуса налогоплательщика – резидент/не резидент. Данный статус зависит от периода пребывания на территории Российской Федерации: в случае пребывания более 183-х календарных дней в течение последнего года – резидент, менее 183 – не резидент.

Доходы резидентов облагаются по ставке 13%, а нерезидентов – 30%.

Важно учесть, что налоговый статус необходимо уточнять в обязательном порядке на конец года и, если статус изменился, произвести пересчет НДФЛ по ставке 13%.

Нерезиденты не имеют права на налоговые вычеты, предусмотренные статьями 218 – 221 Налогового Кодекса РФ (далее – НК РФ) (п. 1 ст. 224 и п. 4 ст. 210 НК РФ).

В отношении определенных иностранцев актуальными остаются особые правила, которые распространяются на:

беженцев либо людей, которые получили временное убежище в Российской Федерации;

специалистов высокой квалификации;

людей, трудящихся в РФ по найму на основе патента;

резидентов государств, входящих в договор о Евразийском экономическом союзе (Армения, Белоруссия, Казахстан, Киргизия) (далее – ЕАЭС), которые облагаются по налоговой ставке 13% начиная с первого дня их работы на территории Российской Федерации (ст. 73 Договора о ЕАЭС).

Порядок налогообложения НДФЛ предусмотрен ст. 224 НК РФ. Абзацем 3 п. 3 ст. 224 НК РФ к исключениям из общего порядка налогообложения дохода иностранных работников относятся случаи осуществления иностранцами трудовой деятельности в соответствии с патентом.

Пунктом 1 ст. 227.1 НК РФ установлено, что патент на работу получается иностранцем в порядке, предусмотренном нормативными актами Российской Федерации в сфере миграционного учета. Размер фиксированного авансового платежа установлен законодательно пунктом 2 ст. 227.1 НК РФ и составляет 1200 рублей в месяц, указанный фиксированный авансовый платеж корректируется на установленные коэффициенты (п. 3 ст. 227.1 НК РФ). Сумма патента составила на 2019 год 3942,12 руб., при этом оплату патента может произвести иное лицо, в том числе работодатель (письмо Минфина от 20.03.2019 №03-04-07/18414).

Дополнительные разъяснения по исполнению законодательства по исчислению страховых взносов даны ФНС России и Министерством финансов Российской Федерации: письма от 06.09.2017 № БС-4-11/17685@, от 30.10.2017 № ГД-4-11/22072@, от 19.10.2017 № 03-15-07/68519, от 25.09.2017 № ГД-4-11/19258@, от 18.09.2017 № 03-15-07/60022.

Таблица ставок по НДФЛ и тарифов по страховым взносам при налогообложении выплат иностранцев:

Вид отчисления	Статус работника	Резидент либо с разрешением на проживание	Нерезидент либо временно пребывающий в РФ
НДФЛ	Приглашенные из визовых стран	13% с пересчетом ранее уплаченных 30%	30%
	Высококвалифицированные специалисты (ВКС)	13%	13%
	Приезжие из стран по безвизовому режиму	13% с вычетом за оплату патента	13%
	Граждане стран ЕАЭС	13%	13%
ПФР	Все иностранные сотрудники (кроме ВКС)	22%	22%
	ВКС	22%	не облагаются
ОМС	Все иностранные сотрудники (кроме ВКС)	5,1%	0% (с полисом ДМС)
ФСС	Все иностранные сотрудники (кроме ВКС)	2.9%	1.8%, ГПД не облагаются
	ВКС	2.9%, ГПД не облагаются	не облагаются

В соответствии со ст. 227.1 НК РФ общая сумма налога с доходов иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность по найму в организациях и (или) у индивидуальных предпринимателей, исчисляется налоговыми агентами и подлежит уменьшению на сумму фиксированных авансовых платежей, уплаченных такими налогоплательщиками за период действия патента применительно к соответствующему налоговому периоду.

Уменьшение исчисленной суммы налога производится в течение налогового периода только у одного налогового агента по выбору налогоплательщика при условии получения налоговым агентом от налогового органа по месту нахождения (месту жительства) налогового агента уведомления о подтверждении права на осуществление уменьшения исчисленной суммы налога на сумму уплаченных налогоплательщиком фиксированных авансовых платежей (далее - Уведомление).

Налоговый агент уменьшает исчисленную сумму налога на сумму



уплаченных налогоплательщиком фиксированных авансовых платежей на основании письменного заявления налогоплательщика и документов, подтверждающих уплату фиксированных авансовых платежей, после получения от налогового органа Уведомления при соблюдении условий, установленных п. 6 ст. 227.1 НК РФ.

При исчислении страховых взносов необходимо предоставлять расчет по страховым взносам по установленной форме и в порядке заполнения, утвержденном приказом Минфина РФ от 10 октября 2016 г. № ММВ-7-11/551@, с учетом актуальных изменений.

Обращаем внимание!

Сумма выплат в пользу иностранных граждан отражается в приложениях № 1 и 2 к разделу 1 расчета по страховым взносам в соответствующих строках о количестве застрахованных лиц, суммах выплат, налоговой базе (стр. 010,020,030,050).

Сведения по иностранным гражданам и лицами без гражданства, временно пребывающими в Российской Федерации (за исключением высококвалифицированных специалистов) и сумма выплат указанным иностранцам (строка 010, графы 1 – 5) отражается в приложении № 9. Количество заполненных строк 020 – 080 в приложении № 9 должно соответствовать количеству физических лиц – иностранных граждан или лиц без гражданства, в пользу которых были начислены выплаты и иные вознаграждения. Лица, являющиеся гражданами государств – членов ЕАЭС, в приложении №9 не указываются.

## **Основные санитарно-эпидемиологические нормы**

Для получения или продления разрешения на временное проживание иностранных граждан и лиц без гражданства, или вида на жительство, или патента, или разрешения на работу иностранному гражданину необходимо пройти медицинское освидетельствование на предмет наличия или отсутствия инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих.

Приказом Минздрава России от 29.06.2015 г. № 384н определен перечень инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих и являющихся основанием для отказа в выдаче либо аннулирования разрешения на временное проживание иностранных граждан и лиц без гражданства, или вида на жительство, или патента, или разрешения на работу в Российской Федерации.

К указанному перечню отнесены: туберкулез, лепра (болезнь Гансена), сифилис, болезнь, вызванная вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ), и бессимптомный инфекционный статус, вызванный вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ).

## **Иммунопрофилактика инфекционных болезней**

Одной из мер, направленной на соблюдение санитарно-эпидемических требований является вакцинация работников.

Действующим законодательством на юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении предпринимательской деятельности, эксплуатации зданий, сооружений, оказании услуг и выполнении работ возложена обязанность соблюдения санитарных норм.

Работодатели обязаны обеспечивать безопасные для работников условия труда, оказывать услуги, проводить работы и производить продукцию, безопасные для потребителей и иных лиц (ст. 11, ст. 24, ст. 32 Федерального закона от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» (далее – ФЗ № 52)).

С целью предотвращения массовой заболеваемости инфекционными болезнями, которые могут причинить значительный вред здоровью и жизни граждан на юридических лиц и индивидуальных предпринимателей возложена обязанность разрабатывать и проводить мероприятия, включающие в себя, в том числе проведение вакцинации как составной части иммунопрофилактики инфекционных болезней (ст. 1 Федерального закона от 17 сентября 1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (далее – № 157-ФЗ), ст. 1 ФЗ № 52).

Согласно ст. 35 ФЗ № 52 профилактические прививки проводятся гражданам в соответствии с законодательством Российской Федерации об иммунопрофилактике инфекционных болезней.

Государственная политика в области иммунопрофилактики инфекционных болезней, в том числе проведения профилактических прививок, осуществляется в целях охраны здоровья и обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения Российской Федерации и направлена на предупреждение возникновения и распространения инфекционных заболеваний.

Индивидуальные предприниматели и юридические лица (работодатели) в соответствии с осуществляемой ими деятельностью обязаны своевременно и в полном объеме проводить предусмотренные санитарными правилами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия в целях предупреждения возникновения и распространения инфекционных заболеваний и массовых неинфекционных заболеваний (отравлений), в том числе организовывать проведение профилактических прививок.

На законодательном уровне устанавливается перечень работ и категории работников, которые подлежат профилактической вакцинации. Поэтому работодателям рекомендуется периодически отслеживать изменения в соответствующих нормативных правовых актах. Речь идет, прежде всего, о:

а) перечне работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, который установлен Постановлением Правительства РФ от 15 июля 1999 г. № 825;

б) национальном календаре профилактических прививок и календаре прививок по эпидемическим показаниям (Приказ Минздрава России от 21 марта 2014 г. № 125н).

Данные нормативные документы дополняют друг друга, поскольку перечень не уточняет какие конкретно виды прививок должны быть у работников, а лишь указывает в каком случае проведение вакцинации обязательно. При этом некоторые виды работ «падают под прививки» только в том случае, когда проводятся на территории, неблагополучной по инфекциям, общим для человека и животных, или перерабатывается продукция из такой зоны.

Так, в настоящее время вынесено Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 06.03.2019 г. № 2 обязывающее работодателей (пункт 3 Постановления) обеспечивать вакцинацию иностранных работников от кори до конца 2019 г. Прививкам подлежат иностранные работники, ранее не болевшие корью и не сделавшие такую прививку.

В случае же реализации гражданином права на отказ от профилактических прививок, правовые последствия для него могут быть связаны с отказом в приеме его на работу или временным отстранением от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, перечень которых устанавливается уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (пункт 2 статьи 5 № 157-ФЗ).

В настоящее время действует перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок, утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 15 июля 1999 года № 825 (далее – перечень работ). Это такие работы, как:

1. Сельскохозяйственные, гидромелиоративные, строительные и другие работы по выемке и перемещению грунта, заготовительные, промысловые, геологические, изыскательские, экспедиционные, дератизационные и дезинсекционные работы на территориях, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных.

2. Работы по лесозаготовке, расчистке и благоустройству леса, зон оздоровления и отдыха населения на территориях, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных.

3. Работы в организациях по заготовке, хранению, обработке сырья и продуктов животноводства, полученных из хозяйств, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных.

4. Работы по заготовке, хранению и переработке сельскохозяйственной продукции на территориях, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных.

5. Работы по убою скота, больного инфекциями, общими для человека и животных, заготовке и переработке полученных от него мяса и мясопродуктов.

6. Работы, связанные с уходом за животными и обслуживанием животноводческих объектов в животноводческих хозяйствах, неблагополучных по инфекциям, общим для человека и животных.

7. Работы по отлову и содержанию безнадзорных животных.

8. Работы по обслуживанию канализационных сооружений, оборудования и сетей.

9. Работы с больными инфекционными заболеваниями.

10. Работы с живыми культурами возбудителей инфекционных заболеваний.

11. Работы с кровью и биологическими жидкостями человека.

12. Работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

Календарь прививок, в отличие от перечня работ, конкретно указывает какой вид прививки должен быть у определенной категории работников. Национальный календарь профилактических прививок – общий, касается определенной категории работников независимо от территории проживания. Календарь прививок по эпидемическим показаниям устанавливает виды прививок, которые делаются работникам, в зависимости от территории осуществления работ; или, если работа связана с повышенным риском заражения конкретным заболеванием.

Так, прививка от клещевого вирусного энцефалита, а также туляремии, делается лицам, которые работают на неблагополучной по энцефалиту или туляремии территории, и заняты на:

- а) строительных и сельскохозяйственных работах;
- б) работах по выемке и перемещению грунта;
- в) лесозаготовительных работах и работах по благоустройству зон оздоровления и отдыха населения и др.

Против бешенства прививаются ветеринары, егеря, лесники, работники, выполняющие работы по содержанию животных.

Отказ от профилактических прививок должен оформляться в письменной форме (п. 3 ст. 5 Федерального закона от 17 сентября 1998 г. № 157-ФЗ).

В случае отказа работника от вакцинации работодатель должен отстранить такого работника от работы, а соискателю отказать в приеме на работу (п. 2 ст. 5 № 157-ФЗ), т.е. работодатель обязан принять меры по соблюдению требований закона.

Законодательство не обязывает работодателя в любом случае обеспечить наличие у его сотрудников вакцинации, а указывают на обеспечение принятия им мер, направленных на выполнение положений санитарного законодательства, в том числе, и на соблюдения обществом права граждан на отказ от профилактических прививок.

Решение о проведении профилактических прививок работников оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя, в котором должны быть указано основание для их проведения.

Вышеуказанный приказ должен быть доведён до сведения работников под роспись.

В случае, если работник реализовал своё право и отказался от профилактической прививки, то работодатель, по правилам статьи 76 ТК РФ обязан отстранить его от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для

отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

В тех случаях, если работниками выполняется работа, не включённая в перечень работ, то они не обязаны делать профилактические прививки, а работодатель в данном случае не имеет права отстранять их от работы.

За несоблюдение требований законодательства о проведении вакцинации сотрудников работодатель может быть привлечён к ответственности по ст. 6.3. Кодекса об административных правонарушениях.

Для юридических лиц данная статья предусматривает штраф от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток. Для иных категорий правонарушителей (индивидуальные предприниматели и др.) предусмотрены более мягкие наказания.

### **Предварительные и периодические медицинские осмотры**

В целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний на работодателей возложена обязанность по организации и проведению предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров лиц, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе на подземных работах), на работах, связанных с движением транспорта, а также на работах, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).

Указанные требования содержатся в ст. 34 ФЗ № 52 и приказе Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. № 302н. Следует отметить, что приложением № 2 к приказу определен перечень работ, при осуществлении которых медицинский осмотр работников проводится в безусловном порядке, например:

работы, непосредственно связанные с применением легковоспламеняющихся и взрывчатых материалов, работы во взрыво- и пожароопасных производствах;

работы в организациях пищевой промышленности, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами при транспортировке их на всех видах транспорта;

работы в организациях общественного питания, торговли, буфетах, на пищеблоках, в том числе на транспорте;

работы на водопроводных сооружениях, связанные с подготовкой воды и обслуживанием водопроводных сетей;

управление наземными транспортными средствами и т.д.

## **Производственный контроль, в том числе проведение лабораторных исследований и испытаний, за соблюдением санитарно-эпидемиологических требований**

Статьей 32 ФЗ № 52 установлено, что индивидуальными предпринимателями и юридическими лицами в целях обеспечения безопасности и (или) безвредности для человека работ и услуг, а так же соблюдения требований предъявляемых к условиям труда должен осуществляться производственный контроль, в том числе проведение лабораторных исследований и испытаний, за соблюдением санитарно-эпидемиологических требований и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий.

В это понятие входят в частности лабораторные исследования и испытания за вредными производственными факторами, такими как: химические, физические (шум, вибрация локальная и общая), освещенность, параметры микроклимата и пр.

Таким образом, при привлечении иностранных граждан к трудовой деятельности работодатель обязан обеспечить условия работы с машинами, механизмами, установками, устройствами, аппаратами, которые являются источниками физических факторов воздействия на человека (шума, вибрации, ультразвуковых, инфразвуковых воздействий, теплового, ионизирующего, неионизирующего и иного излучения), которые не должны оказывать вредное воздействие на человека.

### **Условия проживания иностранных граждан**

Немаловажным аспектом в части соблюдения санитарно-эпидемиологических требований являются условия проживания трудовых мигрантов, т.е. обеспечение условиями для сна, приготовления пищи, санитарно-бытовыми помещениями (туалет, душ).

Условия проживания должны соответствовать СанПиН 2.1.2.2645-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям проживания в жилых зданиях и помещениях»; СП 2.12.2844-11 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, оборудованию и содержанию общежитий для работников организаций и обучающихся образовательных учреждений».

При обеспечении жилыми помещениями трудовых мигрантов должны соблюдаться гигиенические требования к отоплению, вентиляции, микроклимату и воздушной среде помещений, а так же к естественному и искусственному освещению. Необходимо обеспечить соблюдение гигиенических требований к шуму и вибрации в жилом помещении.

При эксплуатации жилых зданий и помещений не допускается:

хранение и использование в жилых помещениях и в помещениях общественного назначения, размещенных в жилом здании, опасных химических веществ, загрязняющих воздух;

выполнение работ, являющихся источниками повышенных уровней шума, вибрации, загрязнения воздуха либо нарушающих условия проживания граждан в соседних жилых помещениях;

захламление, загрязнение и затопление жилых помещений, подвалов и технических подполий, лестничных пролетов и клеток, чердачных помещений.

### **Охрана здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака**

Иностранные граждане пользуются в Российской Федерации правами и несут обязанности наравне с гражданами Российской Федерации.

В связи с этим работодателям необходимо обратить внимание на соблюдение иностранными гражданами и лицами без гражданства Федерального закона от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».

Статьей 10 указанного закона индивидуальным предпринимателям и юридическим лицам предоставлено право устанавливать запрет курения табака на территориях и в помещениях, используемых для осуществления своей деятельности, а также с соблюдением трудового законодательства применять меры стимулирующего характера, направленные на прекращение потребления табака работниками.

Обязанностью работодателя по соблюдению указанного закона является ограничение курения табака, в том числе иностранными гражданами, на отдельных территориях, в помещениях и на объектах, например:

в помещениях, предназначенных для предоставления жилищных услуг, гостиничных услуг, услуг по временному размещению и (или) обеспечению временного проживания;

в помещениях, предназначенных для предоставления бытовых услуг, услуг торговли, общественного питания, помещениях рынков, в нестационарных торговых объектах;

на рабочих местах и в рабочих зонах, организованных в помещениях.

### **Меры профилактического характера**

Принимая во внимание специфику и климатические особенности стран из которых прибывают иностранные граждане в Самарскую область, возможного риска заболевания, работодателям, привлекающим иностранных работников, рекомендуется:



проводить с иностранными гражданами, прибывшими из эндемичных по малярии и холере регионов, работу о важности соблюдения мер личной профилактики инфекционных болезней:

употреблять только гарантированно безопасную воду и напитки (кипяченая вода, питьевая вода и напитки в фабричной расфасовке),

тщательно мыть фрукты, овощи безопасной проточной водой, ошпаривать кипятком,

принимать пищу, которая подверглась тщательной кулинарной обработке, купаться только в специально отведенных местах, не допускать попадания воды в рот,

тщательно следить за чистотой рук, мыть их с мылом перед приготовлением и приемом пищи, перед кормлением ребенка, после каждого посещения туалета, не допускать скопления грязи под ногтями,

соблюдать чистоту в жилом помещении и местах общего пользования, оберегать от насекомых пищевые продукты, не оставлять еду открытой, грязную посуду сразу убирать и мыть,

особенно тщательно предохранять от загрязнения пищевые продукты, которые употребляются без предварительной тепловой обработки, молоко кипятить,

при появлении первых признаков любого кишечного расстройства, иностранным гражданам, прибывшим из эндемичных по малярии регионов, при ухудшении самочувствия, повышении температуры тела, необходимо незамедлительно обратиться за медицинской помощью;

принимать меры по соблюдению законодательства в сфере обеспечения санитарно-гигиенических условий проживания, питания, водоснабжения иностранных рабочих;

предоставлять в территориальные органы Роспотребнадзора объективные данные о месте фактического пребывания, организации питания и водоснабжения иностранных рабочих в случае регистрации среди них инфекционного заболевания;

организовать в установленном порядке проведение иностранными гражданами медицинских осмотров и обследований в соответствии с законодательством Российской Федерации и с учетом эндемичности территории, из которой прибыли данные граждане.