



**НАШ
ДОМ**



**ЕЖЕГОДНЫЙ
ОБУЧАЮЩИЙ СЕМИНАР**
для работодателей
Свердловской области,
привлекающих иностранных работников



Уважаемые работодатели!

В данном методическом сборнике представлены материалы XI ежегодного обучающего семинара для работодателей, привлекающих иностранных работников, организованного совместно Департаментом по труду и занятости населения Свердловской области, Администрацией города Екатеринбурга и автономной некоммерческой организации Центр развития национально-культурных организаций и поддержки мигрантов «Наш дом».

Департамент по труду и занятости населения Свердловской области



Администрация города Екатеринбурга



автономная некоммерческая организация Центр развития национально-культурных организаций и поддержки мигрантов «Наш дом»



ОГЛАВЛЕНИЕ

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ, ПРИВЛЕКАЮЩЕМУ ИНОСТРАННОГО РАБОТНИКА, И ИНОСТРАННОМУ ГРАЖДАНИНУ, ПРИБЫВЩЕМУ В СВЕРДЛОВСКУЮ ОБЛАСТЬ.....	4
Миграционная карта.....	4
Миграционный учет по месту пребывания.....	4
Особенности осуществления иностранными гражданами трудовой деятельности в РФ (общие вопросы)	6
Оформление патента (для иностранных граждан, прибывающих в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы).....	7
Обязательная дактилоскопическая регистрация фотографирование и медицинское освидетельствование	9
Информация по трудоустройству граждан Донецкой народной республики, Луганской народной республики, Херсонской, Запорожской областей и граждан Украины.	10
Оформление разрешения на работу (для иностранных граждан, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы).....	10
ИНФОРМАЦИЯ О ПРОВОДИМОЙ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ РАБОТЕ ПО СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ АДАПТАЦИИ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН И ИХ ИНТЕГРАЦИИ В РОССИЙСКОЕ ОБЩЕСТВО.....	12
Основные направления работы Департамента внутренней политики Свердловской области в сфере социальной и культурной адаптации.....	14
О ВОЗМОЖНОСТЯХ ПОЛУЧЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯМИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ МЕР ПОДДЕРЖКИ ОТ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ.....	18
ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ В РАМКАХ КВОТНОЙ КАМПАНИИ 2024–2025 ГОДОВ.....	20
О ТРУДОВЫХ ПРАВАХ И ОБЯЗАННОСТЯХ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН, О СПОСОБАХ ЗАЩИТЫ УКАЗАННЫХ ПРАВ, И ОБ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ, УКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТНИКАМИ	22
Признание гражданско-правовых договоров трудовыми отношениями	28
Серая заработная плата	30
Специальная оценка условий труда.....	30
О ПОРЯДКЕ ПОЛУЧЕНИЯ ПОЛИСОВ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО МЕДИЦИНСКОГО СТРАХОВАНИЯ ИНОСТРАННЫМИ ГРАЖДДАНАМИ.....	31
ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯМИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ПРИВЛЕКАЕМЫХ ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ	32
Выявление у иностранных граждан в ходе медицинского освидетельствования инфекционных заболеваний.....	33
Приостановление или отмена ранее принятого решения	34
Осуществление мониторинга за прибывшими организованными группами иностранных граждан в целях осуществления трудовой деятельности на территории Российской Федерации прибывших из эпидемиологически неблагополучных стран по инфекционным заболеваниям, требующим проведения мероприятий по санитарной охране территории.....	35
Организация и проведение вакцинопрофилактики иностранным гражданам, предварительных и периодических медицинских осмотров.....	36

ИНФОРМАЦИЯ ДЛЯ РАБОТОДАТЕЛЯ, ПРИВЛЕКАЮЩЕМУ ИНОСТРАННОГО РАБОТНИКА, И ИНОСТРАННОМУ ГРАЖДАНИНУ, ПРИБЫВЩЕМУ В СВЕРДЛОВСКУЮ ОБЛАСТЬ

Миграционная карта

При въезде в Российскую Федерацию иностранный гражданин обязан получить и заполнить бланк миграционной карты, подтверждающей право на временное пребывание в стране.

Бланки миграционных карт выдаются бесплатно должностными лицами органов пограничного контроля либо представителями организаций, оказывающих транспортные услуги иностранным гражданам, въезжающим в Российскую Федерацию.

Бланк миграционной карты заполняется на русском языке. В случае если иностранный гражданин не владеет русским языком, допускается заполнение сведений о себе буквами латинского алфавита в соответствии с данными, указанными в документе, удостоверяющем личность.

Миграционный учет по месту пребывания

Миграционному учету по месту пребывания в Российской Федерации подлежат все категории иностранных граждан в течение 7 рабочих дней с даты прибытия в место пребывания.

Граждане Таджикистана – в течение 15 дней с даты въезда в Россию.

Граждане Армении, Казахстана, Киргизии и члены их семей – в течение 30 дней с даты въезда на территорию Российской Федерации. Срок временного пребывания (проживания) иностранных граждан и членов их семей, прибывших из этих стран, определяется сроком действия трудового либо гражданско-правового договора, заключенного трудящимся государством-членом Евразийского экономического союза с работодателем.

Граждане Украины, Белоруссии – в течение 90 дней с даты въезда в Российскую Федерацию.

Место пребывания иностранного гражданина или лица без гражданства в Российской Федерации – это жилое помещение, не являющееся местом жительства, или иное помещение, в котором иностранный гражданин или лицо без гражданства фактически проживает (регулярно использует для сна и отдыха), либо организация, по адресу которой иностранный гражданин или лицо без гражданства подлежит постановке на учет по месту пребывания в случае осуществления трудовой или иной не запрещенной законодательством Российской Федерации деятельности, в случае фактического проживания по адресу указанной организации либо в помещении указанной организации, не имеющем адресных данных (строении, сооружении), в том числе временном.

Для постановки на учет по месту пребывания иностранный гражданин предоставляет принимающей стороне (физическому или юридическому лицу) документ, удостоверяющий личность, миграционную карту и визу (при наличии).

За предоставлением государственной услуги по осуществлению миграционного учета (для постановки Вас на учет по месту пребывания) принимающая сторона обращается:

– в подразделение по вопросам миграции территориальных органов Министерства внутренних дел Российской Федерации по Свердловской области на районном уровне, либо в многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг, либо в отделение почтовой связи;

– в случае продления срока временного пребывания – в подразделение по вопросам миграции.

Принимающая сторона предоставляет:

- уведомление о прибытии в место пребывания;
- копию документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина;
- копию миграционной карты;
- копию документа, подтверждающего право пользования жилым или иным помещением, предоставляемым для фактического проживания иностранному гражданину.

Принимающая сторона свое согласие на временное нахождение у нее иностранного гражданина выражает подписью на оборотной стороне уведомления о прибытии, а для организации, принимающей иностранного гражданина, такая подпись скрепляется печатью указанной организации (при наличии печати).

Для постановки на миграционный учет иностранного гражданина - трудящегося государства – члена Евразийского экономического союза и членов его семьи принимающая сторона предоставляет:

- уведомление о прибытии в место пребывания;
- копию документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина;
- копию миграционной карты (кроме Республики Беларусь);
- копию документа, подтверждающего право пользования жилым или иным помещением, предоставляемым для фактического проживания иностранному гражданину;
- копию трудового или гражданско-правового договора, заключенного трудящимся государством - членом Евразийского экономического союза с работодателем или заказчиком работ (услуг) на территории Российской Федерации;
- копии документов, подтверждающих родственные отношения (для членов семьи трудящегося государства - члена Евразийского экономического союза).

Принимающая сторона свое согласие на временное нахождение у нее иностранного гражданина выражает подписью на оборотной стороне уведомления о прибытии, а для организации, принимающей иностранного гражданина, такая подпись скрепляется печатью указанной организации (при наличии печати).

В соответствии с изменениями, внесенными в статью 5 Федерального закона от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» (далее по тексту – Федеральный закон № 115-ФЗ), срок временного пребывания в Российской Федерации иностранного гражданина, осуществляющего трудовую деятельность в Российской Федерации без разрешения на работу или патента, и членам семьи продлевается на срок действия трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), заключенного данным иностранным гражданином с работодателем или заказчиком работ (услуг) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Срок временного пребывания иностранного гражданина и членов его семьи на основании действия трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) продлевается на срок действия документа, а если договор заключен на неопределенный срок, то продление производится на срок не более 1 года с даты въезда на территорию Российской Федерации. Указанный срок может быть неоднократно продлен, но не более чем на один год для каждого продления.

Срок временного пребывания в Российской Федерации иностранного гражданина, в установленном порядке признанного носителем русского языка, продлевается на девяносто дней со дня признания его носителем русского языка.

Срок временного пребывания в Российской Федерации иностранного гражданина, имеющего статус участника Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию, продлевается на срок действия свидетельства.

ВНИМАНИЕ!

За нарушение иностранным гражданином или лицом без гражданства правил въезда в Российскую Федерацию либо режима пребывания (проживания) в Российской Федерации

предусмотрена административная ответственность по статье 18.8 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

За предоставление заведомо ложных сведений при осуществлении миграционного учета иностранный гражданин несет ответственность по статье 19.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

За фиктивную постановку на учет иностранного гражданина или лица без гражданства по месту пребывания в Российской Федерации предусмотрена уголовная ответственность по статье 322.3 Уголовного кодекса Российской Федерации.

Особенности осуществления иностранными гражданами трудовой деятельности в РФ (общие вопросы)

Согласно статье 13 Федерального закона № 115-ФЗ работодатель и заказчик работ (услуг) (далее – работодатель) имеет право привлекать и использовать иностранных работников, а иностранный гражданин имеет право осуществлять трудовую деятельность в случае, если он достиг возраста восемнадцати лет, при наличии патента за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Так, в зависимости от особенностей правового статуса иностранных граждан в Российской Федерации определяется порядок их привлечения к осуществлению трудовой деятельности. В частности, существуют различия в порядке привлечения иностранных работников из визовых и безвизовых стран.

ВАЖНО!

Работодатель, привлекающий и использующий для осуществления трудовой деятельности иностранного гражданина, обязан уведомить Управление по вопросам миграции Министерства внутренних дел Российской Федерации по Свердловской области о заключении и прекращении (расторжении) с данным иностранным гражданином трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) в срок, не превышающий 3 рабочих дней с даты заключения или прекращения (расторжения) соответствующего договора.

ВАЖНО!

В течение 2-х месяцев со дня выдачи патента иностранный гражданин, обязан трудоустроиться и осуществлять трудовую деятельность у лиц, являющимися юридическими лицами или индивидуальными предпринимателями, также обязан представить в Управление по вопросам миграции Министерства внутренних дел Российской Федерации по Свердловской области уведомление об осуществлении трудовой деятельности и копию трудового договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг). В случае не предоставления уведомления и трудового договора иностранным работником, законодательство РФ предусмотрено аннулирование патента, после 2-х месяцев с даты получения патента.

Подача уведомления иностранными работниками предусмотрена только в случае получения им патента после 07 января 2024 года. Уведомление от работодателя подается во всех случаях и с любой формой трудоустройства иностранного работника (работа по патенту, по трудовому договору, разрешению на временное проживание, виду на жительство в Российской Федерации, договор со студентом очной формы обучения). подача уведомления работодателями и иностранными работниками реализован через Единый портал государственных услуг.

Осуществляющие трудовую деятельность иностранные работники, прибывшие из стран Евразийского экономического союза, уведомление и копию трудового договора не предоставляют.

Получение специальных разрешительных документов (патента) для осуществления трудовой деятельности не требуется в случае, если иностранный гражданин имеет вид на жительство, разрешение на временное проживание или является гражданином государства, входящего в состав Евразийского экономического союза (Республика Беларусь, Республика

Казахстан, Республика Армения, Кыргызская Республика), а также в иных случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Трудовая деятельность осуществляется на основании трудового договора или гражданско-правового договора, без учета ограничений национального рынка труда.

Иностранцы граждане из стран Евразийского экономического союза обязаны трудоустроиться в течение 90 дней с даты въезда на территорию Российской Федерации.

В случае досрочного расторжения трудовых отношений, после истечения 90 суток с даты въезда иностранные граждане, прибывшие из стран Евразийского экономического союза, имеют право, не выезжая за пределы Российской Федерации, в течение 15 дней заключить новый трудовой или гражданско-правовой договор.

Социальное обеспечение (кроме пенсионного) трудящихся государств-членов Евразийского экономического союза и членов семей осуществляется на тех же условиях, что и граждан Российской Федерации. Трудовая деятельность трудовых мигрантов из стран Евразийского экономического союза регулируется законодательством Российской Федерации.

Доходы иностранных работников, полученные ими в результате трудовой деятельности на территории Российской Федерации, подлежат налогообложению в соответствии с международными договорами и законодательством Российской Федерации.

Оформление патента (для иностранных граждан, прибывающих в Российскую Федерацию в порядке, не требующем получения визы)

Для получения патента законно находящийся на территории Российской Федерации иностранный гражданин в течение 30 календарных дней со дня въезда в Российскую Федерацию представляет лично в Управление по вопросам миграции Министерства внутренних дел Российской Федерации по Свердловской области или через филиал по Свердловской области федерального государственного унитарного предприятия «Паспортно-визовый сервис» Министерства внутренних дел Российской Федерации:

- ✓ заявление об оформлении патента;
- ✓ документ, удостоверяющий личность данного иностранного гражданина и признаваемый Российской Федерации в этом качестве;
- ✓ миграционную карту с отметкой пограничного органа о въезде в Российскую Федерацию (в настоящее время иностранный гражданин имеет право поменять любую цель въезда на цель въезда «работа»);
- ✓ действующий на территории Российской Федерации на срок осуществления трудовой деятельности 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 заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции);
- ✓ документ, подтверждающий владение русским языком, знание истории России и основ законодательства Российской Федерации;
- ✓ документ, подтверждающий уплату штрафа за нарушение срока обращения за оформлением патента, в случае представления документов по истечении 30 календарных дней со дня въезда в Российскую Федерацию;
- ✓ документы о постановке на учет по месту пребывания;
- ✓ квитанцию об оплате налога на доходы физических лиц в виде фиксированного авансового платежа.

При наличии у иностранного гражданина ИНН на территории Российской Федерации срок оформления патента сокращается с 10 дней до 5 дней.

ВАЖНО!

Оформление патента иностранным гражданам при наличии сведений о постановке иностранного гражданина на учет в налоговом органе осуществляется не позднее 5 рабочих дней.

Срок действия патента считается продленным на период, за который уплачен налог на доходы физических лиц в виде фиксированного авансового платежа. В ином случае срок действия патента прекращается со дня, следующего за последним днем периода, за который уплачен налог на доходы физических лиц в виде фиксированного авансового платежа. При этом общий срок действия патента не может составлять более двенадцати месяцев со дня выдачи патента.

При изменении реквизитов документа, удостоверяющего личность, фамилии, имени или отчества, в течение семи рабочих дней со дня изменения либо со дня въезда в Российскую Федерацию (при изменении за пределами Российской Федерации) обязаны обратиться в Управление по вопросам миграции Министерства внутренних дел Российской Федерации по Свердловской области или через филиал по Свердловской области федерального государственного унитарного предприятия «Паспортно-визовый сервис» Министерства внутренних дел Российской Федерации, для внесения изменений в сведения, содержащиеся в патенте.

В случае необходимости изменения профессии иностранный гражданин вправе обратиться в Управление по вопросам миграции Министерства внутренних дел Российской Федерации по Свердловской области или через филиал по Свердловской области федерального государственного унитарного предприятия «Паспортно-визовый сервис» Министерства внутренних дел Российской Федерации для внесения соответствующих изменений в сведения, содержащиеся в патенте.

В случае осуществления трудовой деятельности по патенту иностранный работник не позднее, чем за десять рабочих дней до истечения двенадцати месяцев со дня выдачи патента вправе обратиться за переоформлением патента без выезда из Российской Федерации. При этом число обращений за переоформлением патента не ограничено. В случае трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших из стран Евразийского экономического союза, никакие денежные платежи законодательством Российской Федерации не предусмотрены.

Информация по порядку оплаты фиксированного авансового платежа для осуществления трудовой деятельности на основании патента.

Особенности исчисления суммы налога и подачи налоговой декларации некоторыми категориями иностранных граждан, осуществляющих трудовую деятельность по найму в Российской Федерации, и порядок уплаты налога предусмотрены статьей 227.1 Налогового кодекса Российской Федерации:

«1. В порядке, установленном настоящей статьей, исчисляется сумма и уплачивается налог на доходы физических лиц от осуществления трудовой деятельности по найму в Российской Федерации на основании патента, следующими категориями иностранных граждан, осуществляющих такую деятельность:

1) иностранные граждане, осуществляющие трудовую деятельность по найму у физических лиц для личных, домашних и иных подобных нужд, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности;

2) иностранные граждане, осуществляющие трудовую деятельность по найму в организациях и (или) у индивидуальных предпринимателей, а также у занимающихся частной практикой нотариусов, адвокатов, учредивших адвокатские кабинеты, и других лиц, занимающихся в установленном законодательством Российской Федерации порядке частной практикой.

2. Фиксированные авансовые платежи по налогу уплачиваются за период действия патента с учетом положений пункта 3 статьи 227.1 НК РФ.

За незаконное осуществление трудовой деятельности в Российской Федерации иностранный гражданин или лицо без гражданства несет ответственность по статье 18.10 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

За незаконное привлечение к трудовой деятельности в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства предусмотрена административная ответственность по статье 18.15 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Обязательная дактилоскопическая регистрация фотографирование и медицинское освидетельствование

Иностранцы граждане, прибывшие в Российскую Федерацию в целях, не связанных с осуществлением трудовой деятельности, на срок, превышающий 90 календарных дней, подлежат обязательной государственной дактилоскопической регистрации и фотографированию в течение 90 календарных дней со дня въезда в Российскую Федерацию. Иностранцы граждане, прибывшие в Российскую Федерацию с целью осуществления трудовой деятельности, подлежат обязательной государственной дактилоскопической регистрации и фотографирования в течение 30 календарных дней со дня въезда в Российскую Федерацию.

Для прохождения обязательной государственной дактилоскопической регистрации и фотографирования иностранцы граждане обязаны лично обратиться в подразделение по вопросам миграции территориальных органов Министерства внутренних дел Российской Федерации по Свердловской области (по месту постановки на миграционный учет) или филиал по Свердловской области федерального государственного унитарного предприятия «Паспортно-визовый сервис» Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Иностранцы граждане предъявляют документ, удостоверяющий личность и признаваемый Российской Федерацией в этом качестве, а также сертификат об отсутствии заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), и иные документы, подтверждающие прохождение медицинского освидетельствования. Иностранцам гражданам и лицам без гражданства после прохождения обязательной государственной дактилоскопической регистрации и фотографирования выдается соответствующий документ, в том числе в форме карты с электронным носителем информации, в которой будут отражены биометрические данные иностранного гражданина. Перечисленные процедуры осуществляются при оформлении разрешительных документов на осуществление трудовой деятельности на территории субъекта Российской Федерации, а также при решении вопроса о первичном миграционном учете либо при его продлении. Иностранцы граждане и лица без гражданства, прибывшие в Россию с целью осуществления трудовой деятельности, а также прибывшие на срок свыше 90 суток, обязаны предоставить действующие медицинские документы, подтверждающие медицинское освидетельствование. Сроки предоставления медицинских документов приравнены к срокам проведения дактилоскопической регистрации и фотографирования.

Иностранному гражданину необходимо пройти медицинское освидетельствование на наличие или отсутствие факта употребления ими наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, а также заболевания, вызываемые вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), в медицинских организациях, находящихся на территории Российской Федерации, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации или федеральным законом.

В случае истечения срока действия медицинских документов иностранный гражданин обязан в течение 30 рабочих дней со дня истечения их срока действия повторно пройти медицинское освидетельствование. В настоящее время все временно пребывающие иностранные граждане обязаны иметь документ, подтверждающий прохождение процедуры дактилоскопической регистрации и фотографирования (выдается на 10 лет).

Постановлением Правительства Свердловской области от 15 сентября 2008 года № 980-ПП «Об организации медицинского освидетельствования иностранных граждан и лиц без гражданства в Свердловской области» определены медицинские учреждения и организации уполномоченные на выдачу на территории Свердловской области документов, подтверждающих

отсутствие у иностранного гражданина заболеваний наркоманией и выданных по результатам медицинского осмотра, включающего в себя химико-токсикологическое исследование наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов, и инфекционных заболеваний, которые представляют опасность для окружающих, предусмотренных перечнем инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих, а также сертификата об отсутствии у иностранного гражданина заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции).

ВНИМАНИЕ!

В случае нарушения срока предоставления медицинских документов, а также неисполнения иностранным гражданином обязанностей по прохождению обязательной государственной дактилоскопической регистрации, фотографирования и медицинского освидетельствования срок пребывания иностранному гражданину будет сокращен и в отношении него принимается решение о нежелательности пребывания в Российской Федерации или решение о неразрешении въезда в Российскую Федерацию (в случае выявления заболеваний). Также за выше указанные правонарушения предусмотрено выдворение за пределы.

Информация по трудоустройству граждан Донецкой народной республики, Луганской народной республики, Херсонской, Запорожской областей и граждан Украины

В целях защиты прав и свобод человека и гражданина, исходя из общепризнанных принципов и соответствии с указом Президента Российской Федерации от 27.08.2022 № 585 от «О временных мерах по урегулированию правового положения граждан Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и Украины в Российской Федерации» иностранные работники из числа граждан Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и Украины в Российской Федерации имеют право осуществлять трудовую деятельность без разрешительных документов (патентов, разрешений на работу) с обязательным условием наличия документа, подтверждающего прохождение иностранным гражданином или лицом без гражданства обязательной государственной дактилоскопической регистрации и фотографирования.

В этом случае работодатель обязан в течение 3-х рабочих дней, предоставить уведомление о заключении (расторжении) трудового договора, либо гражданско-правового договора с работником. В отношении граждан, оформивших трудовые отношения до вступления в законную силу работодатель обязан подать уведомление в течение 10 календарных дней со дня вступления в силу Указа.

Граждане Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и Украины, въехавшие в Российскую Федерацию до дня вступления в силу настоящего Указа и осуществляющие трудовую деятельность в Российской Федерации, но не прошедшие дактилоскопирование, фотографирование и медицинское освидетельствование, обязаны в течение 30 календарных дней со дня вступления в силу Указа пройти эти процедуры в порядке, установленном Федеральным законом № 115-ФЗ.

Оформление разрешения на работу (для иностранных граждан, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы)

Для привлечения к трудовой деятельности иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, работодателям требуется получить квоту на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (например, высококвалифицированные специалисты, квалифицированные специалисты, студенты и иные категории иностранных граждан).

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 представляет:

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 Единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей.

Юридические лица - выписку из Единого государственного реестра юридических лиц.

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:

1. Заявление об оформлении разрешения на работу на каждого привлекаемого иностранного гражданина.

2. Копию документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина и признаваемого в этом качестве Российской Федерацией.

3. 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).

В случае нахождения иностранного гражданина за пределами территории Российской Федерации на момент подачи работодателем, заказчиком работ (услуг) заявления о выдаче такому иностранному гражданину разрешения на работу, медицинские документы могут быть представлены в подразделение по вопросам миграции, принявшее заявление, в течение срока рассмотрения заявления о выдаче разрешения на работу.

Для выдачи высококвалифицированному специалисту разрешения на работу работодатель, заказчик работ (услуг) представляет:

1. Ходатайство о привлечении высококвалифицированного специалиста по форме, установленной Правительством Российской Федерации.

2. Копию документа, удостоверяющего личность иностранного гражданина и признаваемого Российской Федерацией в этом качестве.

3. 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.

4. Письменное обязательство оплатить (возместить) расходы Российской Федерации, связанные с возможным административным выдворением за пределы Российской Федерации или депортацией привлекаемого им высококвалифицированного специалиста.

Для получения разрешения на работу иностранный гражданин, обучающийся в Российской Федерации, или уполномоченное им лицо представляет:

1. Заявление о выдаче разрешения на работу иностранному гражданину, обучающемуся в Российской Федерации.

2. Документ, удостоверяющий личность данного иностранного гражданина и признаваемый Российской Федерацией в этом качестве.

3. Справка об обучении данного иностранного гражданина по очной форме обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования по основной профессиональной образовательной программе, имеющей государственную аккредитацию, оформленную указанными образовательными организациями.

4. Трудовой договор или гражданско-правовой договор на выполнение работ (оказание услуг), заключенный и оформленный в соответствии с законодательством Российской Федерации.

ОБРАЩАТЬСЯ:

Управление по вопросам Главного управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по Свердловской области

Адрес: г. Екатеринбург, улица Крестинского, д. 61.

Телефон: (343) 231-21-30, (343) 231-20-36

**Официальный сайт
в Информационно-коммуникационной сети
Интернет:** <https://66.мвд.рф>



многофункциональные центры предоставления государственных и муниципальных услуг

**Список размещен по следующему адресу
в Информационно-коммуникационной сети
Интернет:** <https://mfc66.ru/offices>



ИНФОРМАЦИЯ О ПРОВОДИМОЙ В СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ РАБОТЕ ПО СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ АДАПТАЦИИ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН И ИХ ИНТЕГРАЦИИ В РОССИЙСКОЕ ОБЩЕСТВО

Свердловская область является развитым многонациональным регионом с высоким уровнем общественной, деловой и культурной активности, одним из крупнейших субъектов Российской Федерации по численности населения и масштабу индустриальной экономики, в связи с чем вопросам социальной и культурной адаптации иностранных граждан здесь придается важное значение.

Основополагающими документами при осуществлении исполнительными органами государственной власти Свердловской области и органами местного самоуправления муниципальных образований, расположенных на территории Свердловской области полномочий в сфере социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан на территории субъектов Российской Федерации являются:

- Федеральный закон от 25 июля 2002 года № 114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности»;
- Федеральный закон от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 21 декабря 2021 года № 414-ФЗ «Об общих принципах организации публичной власти в субъектах Российской Федерации»;

- Стратегия национальной безопасности Российской Федерации, утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 02.07.2021 № 400;
- Стратегия государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 19.12.2012 № 1666;
- Стратегия противодействия экстремизму в Российской Федерации до 2025 года, утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 29.05.2020 № 344;
- Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на 2019–2025 годы, утвержденная Указом Президента России от 31.10.2018 № 622;
- Методические рекомендации для органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления по повышению эффективности реализации государственной политики в сфере социальной и культурной адаптации иностранных граждан на территории Российской Федерации, утверждённые приказами Федерального агентства по делам национальностей от 17.11.2020 № 142 и от 29.12.2022 № 199.

В Свердловской области мероприятия, направленные на социальную и культурную адаптацию и интеграции иностранных граждан реализуются в рамках следующих региональных документов:

- Указа Губернатора Свердловской области от 23.09.2002 № 618-УГ «О мерах по реализации национальной политики Свердловской области»;
- Распоряжения Губернатора Свердловской области от 29.10.2015 № 269-РГ «Об утверждении Концепции реализации государственной национальной политики Российской Федерации на территории Свердловской области до 2025 года»;
- Постановления Правительства Свердловской области от 29.12.2017 № 1038-ПП «Об утверждении Комплексной программы Свердловской области «Укрепление единства российской нации и этнокультурное развитие народов России, проживающих в Свердловской области» до 2024 года»;
- Постановления Правительства Свердловской области от 30.07.2020 № 516-ПП Об утверждении Государственной программы Свердловской области «Реализация основных направлений внутренней политики Свердловской области и развитие гражданского общества»;
- Плана мероприятий по реализации в Свердловской области в 2022–2025 годах Стратегии государственной национальной политики Российской Федерации на период до 2025 года, утвержденного распоряжением Правительства Свердловской области от 24.02.2022 № 66-РП;
- Плана проведения в Свердловской области в 2024 году мероприятий в сфере социально-культурной адаптации иностранных граждан и их интеграции в российское общество от 23.01.2024 № 01-01-40/3.

Социальная и культурная адаптация иностранных граждан в Российской Федерации – комплекс мер, направленных на оказание законно находящимся на территории Российской Федерации иностранным гражданам содействия в:

- а) улучшении навыков владения русским языком;
- б) изучении истории, особенностей культуры и основ законодательства Российской Федерации;
- в) усвоении принятых в российском обществе правил и норм поведения;
- г) взаимодействии с органами государственной власти и органами местного самоуправления;
- д) получении доступа к государственным услугам в миграционной, социальной, информационной и иных сферах.

Социальная и культурная адаптация осуществляется в целях преодоления иностранными гражданами социальной изоляции, установления ими социальных отношений, способствующих бесконфликтному проживанию в российском обществе, а также обеспечения государственной и общественной безопасности.

Социальная и культурная адаптация осуществляется в отношении законно находящихся на территории Российской Федерации иностранных граждан с целью осуществления трудовой или образовательной деятельности, а также членов их семей.

Социальная и культурная адаптация реализуется федеральными органами исполнительной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, социально ориентированными некоммерческими организациями, национально-культурными автономиями, общественными объединениями, учреждениями культуры и спорта, образовательными, религиозными организациями, и работодателями.

Основные направления работы Департамента внутренней политики Свердловской области в сфере социальной и культурной адаптации

В соответствии с полномочиями, утвержденными постановлением Правительства Свердловской области от 30.05.2019 № 338-ПП «Об утверждении Положения, структуры, предельного лимита штатной численности Департамента внутренней политики Свердловской области», Департамент внутренней политики Свердловской области (далее – Департамент внутренней политики) участвует в реализации основных направлений государственной национальной политики Российской Федерации на территории Свердловской области, в том числе в организации мер по социальной и культурной адаптации иностранных граждан.

Департамент внутренней политики обеспечивает деятельность совещательных органов, реализующих задачи в сфере государственной национальной политики.

Вопросы повышения эффективности мероприятий по социальной и культурной адаптации и интеграции иностранных граждан на региональном уровне рассматриваются на Консультативном совете по делам национальностей Свердловской области и межведомственной комиссии по профилактике экстремизма в Свердловской области. По результатам заседаний совещательных органов вырабатываются меры и даются поручения, направленные на повышение эффективности реализации мероприятий в данной сфере.

Практические вопросы в сфере социальной и культурной адаптации также рассматриваются с участием всех заинтересованных сторон и приглашенных экспертов на заседаниях рабочих групп при совещательных органах.

Департамент внутренней политики является одним из исполнительных органов государственной власти, который осуществляет грантовую поддержку проектов, направленных на социально-культурную адаптацию иностранных граждан и их интеграцию в российское общество, реализуемых общественными организациями.

С 2022 года Департаментом внутренней политики продолжена осуществляется подготовка ежемесячных информационных бюллетеней, предназначенных для иностранных граждан.

Информационный бюллетень представляет из себя листовку формата А4 с двухсторонней цветной печатью, содержит разделы о традиционных праздниках, отмечаемых в Российской Федерации, мероприятиях, которые рекомендуется посетить, полезные советы по миграционному законодательству, полезные советы по поведению в быту, ссылку на интернет-портал «НАРОДЫУРАЛА.СВЕ.РФ», где размещаются информационные материалы о мероприятиях в сфере государственной национальной политики, ссылка на страницу сайта Департамента внутренней политики, содержащую полезную информацию по направлению миграционной политики.

Информационный бюллетень направляется в адрес организаций (предприятий), привлекающих в своей деятельности иностранных граждан, вузов, в которых обучаются иностранные студенты, а также в исполнительные органы государственной власти Свердловской области, муниципальные образования, в которых осуществляют трудовую деятельность наибольшее количество иностранных граждан, руководителям национально-культурных

и централизованных мусульманских организаций Свердловской области с целью распространения среди иностранных граждан (всего около 250 адресатов).

Информационные бюллетени размещаются на официальных сайтах Департамента внутренней политики в разделе «Адаптация и интеграция иностранных граждан», муниципальных образований, Интерактивном портале Департамента по труду и занятости населения Свердловской области в разделе «Привлечение иностранной рабочей силы» (вкладка «Работодателям»). Ежегодный примерный охват целевой аудитории составляет около 60 тыс. человек.

В 2024 году в рамках проекта «Урал – наш общий дом», проведенного автономной некоммерческой организацией Центр развития национально-культурных организаций и поддержки мигрантов «Наш дом» при поддержке Департамента внутренней политики разработаны методические рекомендации для работодателей по социально-культурной адаптации иностранных граждан, в которых содержится:

информация о глобальных миграционных процессах, приведших к появлению политики государств по социокультурной адаптации мигрантов и их интеграции в принимающее общество;

информация о миграционных процессах в Свердловской области и политике региональных властей в вопросе социокультурной адаптации мигрантов;

результаты социологического исследования, проведенного в октябре-ноябре 2023 года, посвященного социальному самочувствию иностранных граждан, приехавших на работу в Свердловскую область из Республики Таджикистана, Республики Узбекистана, Киргизской Республики – основных стран исхода мигрантов в регион, формирующих до 80–90% миграционного потока. Исследование, основанное на результатах опроса 256 респондентов, содержит информацию о взаимоотношениях иностранных граждан с работодателями, органами власти и местным населением, религиозных практиках, семье, досуге и доходах респондентов, включенности в жизнь местного сообщества и многих других интересных и малоизвестных аспектах их жизни;

результаты социологического исследования (145 человек) и экспертных интервью (20 человек) с работодателями Свердловской области, использующими иностранную рабочую силу. Данное исследование было проведено также в октябре–ноябре 2023 года. Его материалы содержат информацию об объеме трудовой миграции в Свердловской области из стран Средней Азии, основных сферах, в которых применяется данная рабочая сила, ее влиянии на рынок труда, о проблемах трудящихся-мигрантов, их взаимоотношениях с работодателями, предложениях по совершенствованию действующих процедур и законодательства в миграционной сфере, а, самое главное, конкретные практики, применяемые уральскими работодателями для социокультурной адаптации мигрантов;

рекомендации по социокультурной адаптации мигрантов на предприятии;

статистическая и аналитическая информация о миграционной ситуации в Российской Федерации и Свердловской области, направленная на развенчание некоторых устойчивых мифов и стереотипов о мигрантах и миграции, на основе которых в обществе формируются ксенофобские настроения, являющиеся главным препятствием к адаптации мигрантов и провоцирующая межнациональные конфликты;

ответы на часто задаваемые вопросы правового характера, которые позволят работодателям не совершить наиболее типичные ошибки при трудоустройстве иностранного работника.

Методические рекомендации размещены по ссылке: metod-rek-2024-ne_rasposn.pdf (midural.ru).

До конца 2024 года в муниципальных образованиях запланировано внедрение материалов типового адаптационного курса для иностранных граждан, разработанного Федеральным агентством по делам национальностей.

Адаптационный курс представляет из себя 70-минутную лекцию по четырем направлениям «Основы миграционного и трудового законодательства Российской Федерации», «Основы неформального поведения в России», «Ответственность за несоблюдение законодательства Российской Федерации», «История отношений России и стран Центральной Азии».

В настоящее время Департаментом внутренней политики ведется работа по актуализации списка работодателей, привлекающих иностранную рабочую силу, с целью включения в график проведения адаптационных курсов.

Департамент внутренней политики также осуществляет взаимодействие с централизованными мусульманскими объединениями, действующих на территории Свердловской области, по вопросам организации профилактической работы с иностранными гражданами на площадках мечетей.

Ежегодно проводится «Школа имамов». В ходе обучения в «Школе имамов» рассматриваются практические аспекты организации духовно-просветительской работы с лицами из числа иностранных трудовых мигрантов. Внимание уделяется вопросам межгосударственного сотрудничества в реализации мероприятий в сфере профилактики экстремизма, социальной и культурной адаптации, формированию и поддержанию установок законопослушного образа жизни.

В качестве спикеров на занятиях выступают преподаватели кафедры теологии Уральского государственного горного университета, руководители правоохранительных и надзирающих органов, представители органов государственной власти Свердловской области, духовенства, в том числе из других субъектов Российской Федерации.

Имамы обеспечены необходимыми справочными материалами с ответами на наиболее часто задаваемые юридические вопросы.

Департамент внутренней политики оказывает поддержку этнокультурным общественным объединениям, которые в соответствии со своими уставными целями занимаются деятельностью, связанной с реализацией государственной национальной политикой Российской Федерации, в том числе в сфере социальной и культурной адаптации.

Наиболее востребованным направлением такой работы с иностранными гражданами является информационная и юридическая поддержка.

Данная деятельность организована на базе «Дома народов Урала» (г. Екатеринбург, ул. 8 Марта, 33), предоставленного Правительством Свердловской области в безвозмездное пользование Свердловской региональной ассоциации общественных объединений «Ассоциация национально-культурных объединений Свердловской области».

В здании регулярно проводятся занятия воскресных школ, образовательные и культурные мероприятия, собрания членов объединений, репетиции национальных творческих коллективов, встречи с представителями исполнительных органов государственной власти Свердловской области, правоохранительных органов.

Этнокультурные общественные объединения Свердловской области в рамках своей деятельности оказывают юридическую и информационную помощь, в различных сферах (поиск работы, образование детей предоставление переводчика и другое), оказывают помощь в освоении русского языка и принятых в российском обществе правил и норм поведения.

В целях своевременного реагирования и предупреждения конфликтов на национальной и религиозной почве, а также экстремистских проявлений, Департаментом внутренней политики во взаимодействии с правоохранительными органами и руководителями этнокультурных общественных объединений проводится работа по урегулированию конфликтных ситуаций. Зачастую привлечение в качестве медиаторов представителей этнокультурных общественных объединений позволяет устранить недопонимание, в том числе связанное с языковым барьером, договориться о путях разрешения конфликта, реализации мер, направленных на минимизацию его последствий.

Для получения ежемесячные бюллетени для иностранных граждан, а также готова организовать площадку проведения адаптационных курсов для своих иностранных работников можно **ОБРАЩАТЬСЯ:**

Департамент внутренней политики Свердловской области

Контактные лица:

Губина Елена Станиславовна, тел.: (343)312-00-49 (добавочный: 21), электронная почта: e.gubina@egov66.ru.

Храброва Екатерине Алексеевна, тел.: (343)312-00-49 (добавочный: 24), электронная почта: ea.hrabrova@egov66.ru.

**Ссылка на раздел «Адаптация и интеграция
иностраннных граждан» на официальном сайте
Департамента внутренней политики**

<https://dvp.midural.ru>



О ВОЗМОЖНОСТЯХ ПОЛУЧЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯМИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ МЕР ПОДДЕРЖКИ ОТ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРОГРАММА ГОСПОДДЕРЖКИ
РАБОТОДАТЕЛЕЙ В 2024 ГОДУ



В 2024 году предусмотрено предоставление Социальным Фондом России субсидий юридическим лицам, включая некоммерческие организации, и индивидуальным предпринимателям при трудоустройстве отдельных категорий граждан

СУБСИДИЯ ДО 3 МРОТ,

увеличенных на сумму страховых взносов и районный коэффициент

Периоды выплаты: по истечении первого, третьего и шестого месяцев работы гражданина

ПУТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

- # 1** Авторизуйтесь на единой цифровой платформе «Работа в России» (www.trudvsem.ru)
Разместите вакансию и подайте заявление о предоставлении государственной услуги по содействию в подборе необходимых работников
- # 2** Центр занятости окажет содействие в подборе необходимых работников из числа граждан, зарегистрированных в качестве ищущих или безработных
- # 3** Сообщите в центр занятости о трудоустройстве гражданина
– трудоустройство на условиях полного рабочего дня с учетом режима рабочего времени
– заработная плата не ниже величины МРОТ
- # 4** Подайте заявление на возмещение затрат в Социальный Фонд России (Единая интегрированная информационная система «Соцстрах») не ранее, чем через месяц после даты, с которой гражданин приступил к исполнению трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором, но **не позднее 15 декабря 2024 года**

УСЛОВИЯ ДЛЯ УЧАСТИЯ В ПРОГРАММЕ

- организация официально зарегистрирована до 1 января 2024 года
- отсутствие задолженности, превышающей 10 тыс. рублей, по уплате налогов, сборов, страховых взносов, пеней, штрафов и процентов, подлежащих уплате в соответствии с законодательством РФ
- отсутствие задолженности по заработной плате
- отсутствие просроченной задолженности возврату в федеральный бюджет субсидий, бюджетных инвестиций и задолженности перед федеральным бюджетом
- работодатель не находится в процессе реорганизации, ликвидации, банкротства, деятельность не была приостановлена или прекращена
- организация не является получателем в 2024 году субсидии в соответствии с постановлением Правительства РФ «О предоставлении субсидий из федерального бюджета на государственную поддержку отдельных общественных и иных некоммерческих организаций»
- руководитель, члены коллегиального исполнительного органа, лицо, исполняющее функции единоличного исполнительного органа, или главный бухгалтер вашей организации не внесены в реестр дисквалифицированных лиц
- в уставном (складочном) капитале организации доля прямого или косвенного (через третьих лиц) участия офшорных компаний, местом регистрации которых является государство (территория), включенное в утвержденный Министерством финансов РФ перечень государств и территорий, используемых для промежуточного (офшорного) владения активами в Российской Федерации, в совокупности не превышает 25 процентов
- неполучение из федерального бюджета средств на частичную компенсацию затрат работодателя на выплату заработной платы работникам из числа трудоустроенных граждан в соответствии с иными нормативными правовыми актами

КАТЕГОРИИ ГРАЖДАН ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА

- Молодежь в возрасте **до 30 лет** включительно
- Ветераны боевых действий, принимавшие участие (содействовавшие выполнению задач) в СВО на территориях ДНР, ЛНР, Запорожской и Херсонской областей, Украины; члены их семей в случае гибели при выполнении задач в ходе СВО (боевых действий) либо смерти после увольнения с военной службы (если смерть наступила вследствие увечья (ранения, травмы, контузии) или заболевания, полученными при выполнении задач в ходе СВО (боевых действий))
- Безработные граждане, уволенные в 2024 году в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организации (пункты 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ)
- Работники, находящихся под риском увольнения, с которыми заключен трудовой договор в 2024 году в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями
- Граждане Украины и лица без гражданства, постоянно проживающие на территории Украины и прибывшие на территорию РФ в экстренном массовом порядке, получившие удостоверение беженца или свидетельство о предоставлении временного убежища на территории РФ

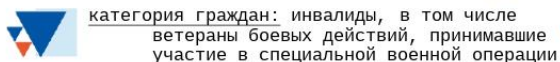


Субсидии работодателям по возмещению затрат на расходы для трудоустройства отдельных категорий граждан, в 2024 году



В 2024 году предусмотрено предоставление субсидий юридическим лицам, и индивидуальным предпринимателям на возмещение затрат по оборудованию (оснащению) созданных (выделенных) рабочих мест, для трудоустройства отдельных категорий граждан

РАЗМЕР СУБСИДИИ (на 1 оборудованное рабочее место)



категория граждан: инвалиды, в том числе ветераны боевых действий, принимавшие участие в специальной военной операции

не более 115 тысяч рублей



категория граждан: многодетные родители, наркозависимые лица, прошедшие курс реабилитации, освобожденные из мест лишения свободы, принимавшие участие в специальной военной операции

не более 67 тысяч рублей

ПУТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ



Приобрести оборудование, инвентарь, программное обеспечение, мебель, необходимое для оборудования (оснащения) рабочего места гражданина, в течение 12 месяцев, предшествующих дате подачи заявки



Трудоустроить гражданина (по направлению центра занятости в трехмесячный период, предшествующий дате подачи заявки, или после курса реабилитации)



не позднее 3-х месяцев, следующих за датой трудоустройства гражданина, и не позднее 20 ноября 2024 года подать заявку по установленной форме одним из следующих способов:

1) непосредственно в центр занятости по месту оборудования (оснащения) рабочего места для трудоустройства гражданина:

2) через портал Департамента без приложения документов, (<https://szn-ural.ru/content/заявка>)



Предоставить в центр занятости документы, подтверждающие покупку (монтаж, установку) оборудования, трудоустройство гражданина и другие документы в соответствии с заявкой



Получить субсидию за фактически понесенные затраты, но не более 115 тысяч рублей или 67 тысяч рублей за одно оборудованное рабочее место

КАТЕГОРИИ ГРАЖДАН ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА

- Незанятые инвалиды, в т.ч. ветераны боевых действий, принимавшие участие в специальной военной операции, зарегистрированные в центрах занятости в целях поиска подходящей работы либо признанные безработными
- Незанятые многодетные родители, родители, воспитывающие детей-инвалидов, зарегистрированные в центрах занятости в целях поиска подходящей работы либо признанные безработными
- Наркозависимые лица, прошедшие курс реабилитации, по направлению реабилитационного центра (в рамках договора)
- Граждане, освобожденные из мест лишения свободы, со дня освобождения которых прошло не более трех лет, зарегистрированные в центрах занятости в целях поиска подходящей работы либо признанные безработными
- Лица, принимавшие участие в специальной военной операции

ТРЕБОВАНИЯ И УСЛОВИЯ ДЛЯ УЧАСТИЯ В ОТБОРЕ

- Работодатель не является иностранным юридическим лицом
- Работодатель не находится в перечне организаций и физических лиц, в отношении которых имеются сведения об их причастности к экстремистской деятельности или терроризму, а также связанные с террористическими организациями и террористами или с распространением оружия массового уничтожения
- Работодатель не является иностранным агентом
- Работодатель не получает средства из областного бюджета на основании иных нормативных правовых актов Свердловской области на аналогичные цели
- У Работодателя на едином налоговом счете отсутствует или не превышает размер, определенный пунктом 3 статьи 47 Налогового кодекса Российской Федерации, задолженность по уплате налогов, сборов и страховых взносов в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации
- У Работодателя отсутствуют просроченная задолженность по возврату в областной бюджет иных субсидий, бюджетных инвестиций, а также иная просроченная (неурегулированная) задолженность по денежным обязательствам перед Свердловской областью
- Работодатель не находится в процессе реорганизации, ликвидации, банкротства, деятельность не была приостановлена или прекращена
- Наличие у Работодателя на законном основании здания (помещения) в котором оборудуется рабочее место
- Осуществление Работодателем деятельности на территории Свердловской области
- Приобретение Работодателем оборудования, обязательство зарезервировать рабочее место и трудоустройство гражданина

Постановление Правительства Свердловской области от 15.02.2012 № 122-ПП «О реализации отдельных полномочий Свердловской области в области содействия занятости населения».

Постановление Правительства Свердловской области от 31.05.2016 № 387-ПП «О специальных мероприятиях, способствующих повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда Свердловской области».



Подробные условия участия:
(Ссылка на <https://szn-ural.ru/content/предоставление-субсидий-юридическим-лицам-и-индивидуальным-предпринимателям>)

Субсидии работодателям на возмещение затрат



ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ В РАМКАХ КВОТНОЙ КАМПАНИИ 2024–2025 ГОДОВ

В первую очередь работодателям Свердловской области, планирующим привлечение иностранных работников из визовых стран, необходимо пройти процедуру регистрации в автоматизированном информационном комплексе «Миграционные квоты» (<http://www.migrakvota.gov.ru/>) (далее – АИК «Миграционные квоты») в целях подачи заявки о потребности в привлечении иностранных работников для замещения вакантных и создаваемых рабочих мест либо выполнения работ (оказания услуг) (далее – заявки).

На этапе формирования потребности в иностранных работниках работодатель определяет необходимый объем рабочей силы, предварительно ознакомившись с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 23.01.2014 № 27н «Об утверждении Правил определения органами государственной власти субъекта Российской Федерации потребности в привлечении иностранных работников» (далее – приказа Минтруда № 27н).

После заполнения заявки в АИК «Миграционные квоты» работодателю необходимо подтвердить указанную потребность на бумажном носителе в территориальном государственном казенном учреждении службы занятости населения Свердловской области. При этом рассмотрению подлежат заявки работодателей, представленные по форме, заполненные согласно рекомендациям, предусмотренным приложением № 2, к приказу Минтруда № 27н.

Согласно пункту 3 Правил определения органами государственной власти субъекта Российской Федерации потребности в привлечении иностранных работников потребность субъекта Российской Федерации в привлечении иностранных работников определяется на основании заявок работодателей, заказчиков работ (услуг) (за исключением физических лиц, привлекающих иностранных работников для личных, домашних и иных подобных нужд, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности) (далее – работодатели) о потребности в привлечении иностранных работников для замещения вакантных и создаваемых рабочих мест либо выполнения работ (оказания услуг), которые рассматриваются межведомственной комиссией субъекта Российской Федерации по вопросам привлечения и использования иностранных работников.

В целях определения потребности в привлечении иностранных работников, в том числе увеличения (уменьшения) размера потребности в привлечении иностранных работников, а также во исполнение приказа Минтруда № 27н на территории Свердловской области в соответствии с Указом Губернатора Свердловской области от 24.06.2014 № 308-УГ образована Межведомственная комиссия Свердловской области по вопросам привлечения и использования иностранных работников (далее – Межведомственная комиссия Свердловской области).

Уполномоченным исполнительным органом государственной власти Свердловской области по определению потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, в том числе увеличения (уменьшения) размера потребности в привлечении таких работников в Свердловской области согласно Указу Губернатора Свердловской области от 23.05.2014 № 255-УГ определен Департамент по труду и занятости населения Свердловской области.

Межведомственная комиссия Свердловской области на основании положений, определенных пунктом 10 приказа Минтруда № 27н, принимает решение об удовлетворении в полном или частичном объеме, а также об отклонении заявок работодателей в привлечении иностранных работников.

Анализ практической реализации норм приказа Минтруда № 27н показывает, что основными причинами отклонения заявок работодателей Свердловской области в рамках квотных кампаний являются:

наличие у работодателей неустранимых нарушений трудового, миграционного, налогового законодательства, законодательства в области социального и медицинского страхования, социальной защиты инвалидов, законодательства о занятости населения;

наличие возможности удовлетворения потребности в рабочей силе по профессиям (специальностям, должностям), указанным в заявках работодателей, за счет региональных трудовых ресурсов;

непредоставление работодателем гарантий медицинского и жилищного обеспечения иностранных работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

указание в заявке работодателя размера заработной платы ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения и размера минимальной заработной платы, установленных в Свердловской области.

Обращаем Ваше внимание, что ежегодно постановлением Правительства Российской Федерации устанавливается доля иностранных работников, используемых хозяйствующими субъектами в отдельных отраслях экономики. Рекомендуется учитывать в ходе привлечения иностранных работников положения данного нормативного правового акта.

Возвращаясь к работе Межведомственной комиссией Свердловской области в отношении рассмотренных заявок работодателей, стоит отметить, что Департамент по труду и занятости населения Свердловской области, как уполномоченный орган, формирует пакет документов с предложением Свердловской области о потребности в привлечении иностранных работников, в том числе увеличения (уменьшения) размера потребности в привлечении иностранных работников.

Данный пакет документов направляется на рассмотрение Межведомственной комиссии по определению потребности в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, утверждению квоты на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу (далее – Комиссия по определению потребности в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников).

После одобрения и утверждения Комиссией по определению потребности в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников потребности Свердловской области в привлечении иностранных работников, в том числе увеличения (уменьшения) размера потребности в привлечении иностранных работников, Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации публикует соответствующий приказ, а статус заявки в АИК «Миграционные квоты» изменяется на «Включена в проект приказа».

В пределах установленной квоты работодатель вправе обратиться в Управление по вопросам миграции Главного управления Министерства внутренних дел Российской Федерации по Свердловской области за предоставлением государственной услуги по оформлению и выдаче разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а также разрешения на работу для иностранного гражданина.

В рамках оказания государственной услуги по оформлению и выдаче разрешения на привлечение и использование иностранных работников, а также разрешения на работу для иностранного гражданина, Управление по вопросам миграции направляет в Департамент по труду и занятости населения Свердловской области запрос о выдаче заключения о привлечении использовании иностранных работников.

В свою очередь, Департамент по труду и занятости населения Свердловской области в течение 10 рабочих дней после получения запроса, выдает заключение о привлечении и об использовании иностранных работников (далее – заключение).

Выдача заключений регламентируется приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.10.2014 № 795н «Об утверждении Порядка оформления и выдачи заключения о привлечении и об использовании иностранных работников» (далее – Приказ № 795н).

Приказом № 795н определены следующие причины выдачи заключения, содержащего решение о нецелесообразности привлечения и использования иностранных работников по определенным профессиям, специальностям, должностям:

отсутствие в регистре получателей государственных услуг в сфере занятости населения сведений о потребности работодателя, заказчика работ (услуг) в работниках для замещения свободных рабочих мест, по которым работодателем подано заявление о выдаче разрешения на привлечение и использование иностранных работников;

срок представления сведений о потребности работодателя в работниках для замещения свободных рабочих мест (вакантных должностей) в государственное казенное учреждение службы занятости населения (далее – центр занятости населения) составляет менее одного календарного месяца на дату получения запроса о выдаче заключения;

наличие российских граждан, имеющих необходимую профессиональную квалификацию или уровень профессиональной подготовки и зарегистрированных в центрах занятости населения в целях поиска подходящей работы (безработных граждан);

наличие отказа работодателя, заказчика работ (услуг) в приеме на работу российских граждан, имеющих необходимую профессиональную квалификацию или уровень профессиональной подготовки, включая проживающих в другой местности;

наличие отказа работодателя, заказчика работ (услуг) в привлечении на работу российских граждан, проживающих в трудоизбыточных регионах и имеющих необходимую профессиональную квалификацию или уровень профессиональной подготовки;

отсутствия в перечне профессий (специальностей, должностей) для привлечения иностранных работников на очередной год, утвержденном в установленном порядке, рабочих мест, на которые работодатель, заказчик работ (услуг) подал заявление о выдаче разрешения на привлечение и использование иностранных работников, кроме случаев, когда привлекаются иностранные работники, на которых в соответствии с законодательством Российской Федерации квота на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности и квота на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу не распространяются;

наличие возможности удовлетворения потребности в рабочей силе за счет региональных трудовых ресурсов, в том числе путем подготовки или переподготовки безработных граждан, привлечения рабочей силы из других субъектов Российской Федерации.

КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ:

Департамент по труду и занятости населения Свердловской области

Адрес: г. Екатеринбург, ул. Фурманова, д. 107

Телефон: +7 (343) 312-00-12 (добавочный: 061, добавочный 062, добавочный 063, добавочный 065, добавочный 067)

**Официальный сайт
в Информационно-коммуникационной сети
Интернет: <https://szn-ural.ru>**



О ТРУДОВЫХ ПРАВАХ И ОБЯЗАННОСТЯХ ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН, О СПОСОБАХ ЗАЩИТЫ УКАЗАННЫХ ПРАВ, И ОБ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ, УКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ С РАБОТНИКАМИ

Статьей 11 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) установлено: «На территории Российской Федерации правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, распространяются на трудовые отношения с участием иностранных граждан, лиц без гражданства, организаций, созданных или

учрежденных иностранными гражданами, лицами без гражданства либо с их участием, международных организаций и иностранных юридических лиц, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами или международным договором Российской Федерации.

Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, определены в главе 50.1 ТК РФ.

Так, например, согласно статье 327.1 ТК РФ, на трудовые отношения между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, в которых в соответствии с федеральными законами или международными договорами России трудовые отношения с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства, регулируются иностранным правом.

Трудовой договор между иностранным гражданином или лицом без гражданства и работодателем не может быть заключен, если в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации работодатель не вправе привлекать к трудовой деятельности работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

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

Согласно ст.327.2 ТК РФ, наряду со сведениями, предусмотренными ч.1 ст.57 ТК РФ, в трудовом договоре с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, указываются сведения о:

разрешении на работу или патенте, кроме случаев заключения трудового договора с временно пребывающими в России иностранным гражданином или лицом без гражданства;

разрешении на временное проживание, разрешении на временное проживание в целях получения образования, кроме случаев заключения трудового договора с временно проживающими в России иностранным гражданином или лицом без гражданства;

виде на жительство, кроме случаев заключения трудового договора с постоянно проживающими в России иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Наряду с условиями, предусмотренными ч. 2 ст. 57 ТК РФ, обязательным для включения в трудовой договор с работником, являющимся в соответствии с законодательством о правовом положении иностранных граждан в России высококвалифицированным специалистом, временно пребывающим на территории России, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами России, является условие об указании оснований оказания такому 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. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся высококвалифицированным специалистом, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме.

Наряду с документами, предусмотренными статьей 65 ТК РФ, при заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства дополнительно предъявляют работодателю в соответствующих случаях разрешение на работу или патент, разрешение на временное проживание в России, вид на жительство (статья 327.3 ТК РФ). Указание на такой дополнительный документ должно содержаться и в заключаемом трудовом договоре.

Статьей 327.5 ТК РФ установлено, что 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, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами России, - в отношении временно пребывающих в России иностранного гражданина или лица без гражданства;

окончания срока действия разрешения на работу или патента, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами России, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

окончания срока действия разрешения на временное проживание в России, кроме установленных случаев отношения, временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

окончания срока действия вида на жительство в России, кроме установленных случаев в отношении постоянно проживающих в России иностранного гражданина или лица без гражданства;

окончания срока действия на территории России 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, которые обеспечивают оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства.

Статьей 327.6 ТК РФ установлены особенности прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, являются:

приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников – в отношении временно проживающих в России иностранного гражданина или лица без гражданства;

аннулирование или окончание срока действия разрешения на работу или патента – в отношении временно проживающих в России иностранного гражданина или лица без гражданства;

аннулирование / окончание срока действия разрешения на временное проживание, разрешение на временное проживание в целях получения образования, за исключением случаев - в отношении временно проживающих в России иностранного гражданина или лица без гражданства;

аннулирование / окончание срока действия вида на жительство в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами России, - в отношении постоянно проживающих в России иностранного гражданина или лица без гражданства;

окончание срока действия на территории России 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, которые обеспечивают оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной

медицинской помощи в неотложной форме - в отношении временно пребывающих в России иностранного гражданина или лица без гражданства;

Выходное пособие в размере 2 недельного заработка согласно ст. 327.7 ТК РФ, наряду со случаями, указанными в ч.7 ст. 178 ТК РФ, 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.

Данные особенные нормы ТК РФ применяются в отношении соответствующих категорий иностранных граждан или лиц без гражданства, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации.

Кроме этого, трудовой договор с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, может быть прекращен в случае приведения 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, невозможности в определенных случаях временного перевода на другую работу или предоставления работнику прежней работы по окончании срока временного перевода.

Статья 327.6 ТК РФ также устанавливает сроки прекращения трудового договора и сроки предупреждения работника о предстоящем увольнении.

В силу статей 11 и 22 ТК РФ работодатели обязаны соблюдать трудовое законодательство.

При этом статьей 21 ТК РФ также установлены основные трудовые права и обязанности работников.

К основным трудовым правам относятся право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

Со своей стороны работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности

имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Статьей 352 ТК РФ установлено, что каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

самозащита работниками трудовых прав;

защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

судебная защита.

Таким образом, за защитой нарушенных трудовых прав работник, являющийся иностранным гражданином или лицом без гражданства, вправе обратиться в суд, а также в государственную инспекцию труда в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства работодателями на территории Свердловской области осуществляет Государственная инспекция труда в Свердловской области.

В случае, если права работников были нарушены работодателем, такие работники могут направить обращение через сайт Федеральной службы по труду и занятости (Роструд) «Онлайнинспекция.РФ», Единый портал государственных и муниципальных услуг либо в многофункциональных центрах предоставления государственных и муниципальных услуг, или обратиться с письменным заявлением непосредственно в Государственную инспекцию труда в Свердловской области.

Работники также вправе направить в государственную инспекцию труда письменное обращение через «Почту России». Адрес Государственной инспекции труда в Свердловской области: 620027, г. Екатеринбург, ул. Мельковская, дом 12.

Обращение должно соответствовать требованиям, установленным ч. 1 ст.7 Федерального закона от 02 мая 2006 года № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации», согласно которым гражданин в своем письменном обращении в обязательном порядке указывает свои фамилию, имя, отчество (последнее - при наличии), почтовый адрес, по которому должны быть направлены ответ, уведомление о переадресации обращения, ставит личную подпись и дату.

В соответствии с Федеральным законом от 02 мая 2006 года № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» гражданин в своем письменном обращении излагает суть предложения, заявления или жалобы. Для проведения контрольно-надзорных мероприятий в обращении также следует указать сведения о работодателе (точное наименование, место нахождения, ИНН, ОГРН, иные известные заявителю данные).

Информацию о способах защиты трудовых прав работников, ответы на наиболее часто задаваемые вопросы можно получить на сайте Федеральной службы по труду и занятости Онлайнинспекция.РФ, например, в разделах «Дежурный инспектор» (вопросы и ответы), «Трудовой навигатор» (содержит набор инструкций, охватывающий наиболее распространенные проблемные ситуации, в которые может попасть работающий человек или работодатель), «Трудовая деятельность граждан Узбекистана».

Во вкладке «Сообщить о проблеме» также реализована возможность направить заявление в государственную инспекцию труда, с авторизацией через интернет-портал «Госуслуги».

Статьей 67 ТК РФ установлено, что «Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного

на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3 рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее 3 рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

Согласно ст.67.1 ТК РФ, если работник был допущен к работе неуполномоченным лицом, трудовой договор может не оформляться, однако фактически выполненная работа должна быть оплачена.

Статьей 19.1 ТК РФ установлено, что признание отношений, возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями может осуществляться:

лицом, использующим личный труд и являющимся заказчиком по указанному договору, на основании письменного заявления физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, и (или) не обжалованного в суд в установленном порядке предписания государственного инспектора труда об устранении нарушения ч. 2 ст. 15 Трудового Кодекса РФ;

судом в случае, если физическое лицо, являющееся исполнителем по указанному договору, обратилось непосредственно в суд, или по материалам (документам), направленным государственной инспекцией труда, иными органами и лицами, обладающими необходимыми для этого полномочиями в соответствии с федеральными законами.

Таким образом, работник, выполняющий работу по ГПД, вправе в течении его действия лично обратиться к работодателю и в государственную инспекцию труда с заявлением о признании таких отношений трудовыми.

В случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется только судом.

Согласно статье 64 ТК РФ по письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее, чем в течение 7 рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора рассматривается судом (статьи 64, 391 ТК РФ).

За уклонение от оформления трудового договора, необоснованное заключение гражданско-правового договора в Российской Федерации установлена административная ответственность.

Так, частями 4, 5 статьи 5.27 КоАП РФ установлено, что

по ч.4 - уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, – влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 10 тыс. рублей до 20 тыс. рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 5 тыс. рублей до 10 тыс. рублей; на юридических лиц - от 50 тыс. рублей до 100 тыс. рублей.

по ч.5 - Совершение административных правонарушений лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, – влечет наложение административного штрафа на граждан в размере 5000 рублей; на должностных лиц - дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, от 30 тыс. рублей до 40 тыс. рублей; на юридических лиц - от 100 тыс. рублей до 200 тыс. рублей».

Вместе с тем следует учитывать, что согласно ст. 381 ТК РФ спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора признается индивидуальным трудовым спором.

В силу статьи 382 ТК РФ такие споры рассматриваются судами.

Признание гражданско-правовых договоров трудовыми отношениями

Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям», по вопросу «Основания возникновения трудовых отношений и порядок их оформления» в частности, установлено следующее.

В целях надлежащей защиты прав и законных интересов работника при разрешении споров по заявлениям работников, работающих у работодателей - физических лиц (являющихся индивидуальными предпринимателями и не являющихся индивидуальными предпринимателями) и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, судам следует устанавливать наличие либо отсутствие трудовых отношений между ними.

При этом суды должны не только исходить из наличия (или отсутствия) тех или иных формализованных актов (гражданско-правовых договоров, штатного расписания), но и устанавливать, имелись ли в действительности признаки трудовых отношений и трудового договора, указанные в ст.ст.15 и 56 ТК РФ, был ли фактически осуществлен допуск работника к выполнению трудовой функции.

К характерным признакам трудовых отношений в соответствии со ст. 15 и 56 ТК РФ относятся: достижение сторонами соглашения о личном выполнении работником определенной, заранее обусловленной трудовой функции в интересах, под контролем и управлением работодателя; подчинение работника действующим у работодателя правилам внутреннего трудового распорядка, графику работы (сменности); обеспечение работодателем условий труда; выполнение работником трудовой функции за плату.

О наличии трудовых отношений может свидетельствовать устойчивый и стабильный характер этих отношений, подчиненность и зависимость труда, выполнение работником работы только по определенной специальности, квалификации или должности, наличие дополнительных гарантий работнику, установленных законами, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

К признакам существования трудового правоотношения также относятся, в частности, выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя; интегрированность работника в организационную структуру работодателя; признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы; осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов; предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем.

При разрешении вопроса, имелись ли между сторонами трудовые отношения, суд в силу статей 55, 59 и 60 ГПК РФ вправе принимать любые средства доказывания, предусмотренные процессуальным законодательством.

К таким доказательствам, в частности, могут быть отнесены письменные доказательства (например, оформленный пропуск на территорию работодателя; журнал регистрации прихода-ухода работников на работу; документы кадровой деятельности работодателя: графики работы (сменности), графики отпусков, документы о направлении работника в командировку, о возложении на работника обязанностей по обеспечению пожарной безопасности, договор о полной материальной ответственности работника; расчетные листы о начислении заработной платы, ведомости выдачи денежных средств, сведения о перечислении денежных средств на банковскую карту работника; документы хозяйственной деятельности работодателя: заполняемые или подписываемые работником товарные накладные, счета-фактуры, копии кассовых книг о полученной выручке, путевые листы, заявки на перевозку груза, акты о выполненных работах, журнал посетителей, переписка сторон спора, в том числе по электронной почте; документы по охране труда, как то: журнал регистрации и проведения

инструктажа на рабочем месте, удостоверения о проверке знаний требований охраны труда, направление работника на медицинский осмотр, акт медицинского осмотра работника, карта специальной оценки условий труда), свидетельские показания, аудио- и видеозаписи и другие.

По общему правилу, трудовые отношения работников, работающих у работодателей - физических лиц, являющихся индивидуальным предпринимателем и не являющихся индивидуальным предпринимателем, и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям, возникают на основании трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ч.1 ст.67 и ч.3. ст.303 ТК РФ).

В соответствии с ч. 4 ст. 303 ТК РФ работодатель – физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, также обязан в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией).

Вместе с тем отсутствие регистрации трудового договора в органе местного самоуправления не является основанием для признания его незаключенным и не освобождает такого работодателя от исполнения обязанностей по предоставлению работнику работы по обусловленной трудовой функции, выплате ему заработной платы и исполнения других обязанностей, возложенных на работодателя трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и данным трудовым договором.

Судам необходимо учитывать, что обязанность по надлежащему оформлению трудовых отношений с работником (заключение в письменной форме трудового договора) по смыслу части первой ст. 67 и ч.3 ст. 303 ТК РФ возлагается на работодателя - физическое лицо, являющегося индивидуальным предпринимателем и не являющегося индивидуальным предпринимателем, и на работодателя - субъекта малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям.

При этом отсутствие оформленного надлежащим образом, то есть в письменной форме, трудового договора не исключает возможности признания в судебном порядке сложившихся между сторонами отношений трудовыми, а трудового договора - заключенным при наличии в этих отношениях признаков трудового правоотношения, поскольку из содержания ст. 11, 15, ч.3 ст.16 и ст. 56 ТК РФ во взаимосвязи с положениями части второй статьи 67 ТК РФ следует, что трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Датой заключения трудового договора в таком случае будет являться дата фактического допущения работника к работе.

Неоформление работодателем или его уполномоченным представителем, фактически допустившими работника к работе, в письменной форме трудового договора в установленный ст.67 ТК РФ срок, вопреки намерению работника оформить трудовой договор, может быть расценено судом как злоупотребление со стороны работодателя правом на заключение трудового договора (ст.22 ТК РФ).

При разрешении споров работников, с которыми не оформлен трудовой договор в письменной форме, судам исходя из положений статей 2, 67 ТК РФ необходимо иметь в виду, что, если такой работник приступил к работе и выполняет ее с ведома или по поручению работодателя или его представителя и в интересах работодателя, под его контролем и управлением, наличие трудового правоотношения презюмируется и трудовой договор считается заключенным. В связи с этим доказательства отсутствия трудовых отношений должен представить работодатель - физическое лицо (являющийся индивидуальным предпринимателем и не являющийся индивидуальным предпринимателем) и работодатель – субъект малого предпринимательства, который отнесен к микропредприятиям.

Серая заработная плата

По вопросу о выплате заработной платы «в конверте» («серой» зарплаты) следует учитывать, что Государственная инспекция труда в Свердловской области проводит проверки и устанавливает факты нарушения законодательства на основании предоставляемых документов, в то время как «серая» заработная плата работодателями не документируется.

Кроме этого, следует понимать, что договоренность между работодателем и работником о выплате и получении заработной платы, не облагаемой налогами и другими обязательными отчислениями, предусмотренными законодательством Российской Федерации (серой заработной платы), является заведомо противоправной.

Государственная инспекция труда в Свердловской области, являющаяся органом федерального государственного надзора за соблюдением действующего законодательства, не может требовать соблюдения таких противоправных договоренностей ни от одной из сторон.

Таким образом, факт получения заработной платы в большем размере, чем предусмотрено заключенным с работником трудовым договором, необходимо решать в судебном порядке, так как для этого необходим опрос свидетелей и оценка полученных показаний и других доказательств, что не входит в полномочия инспекции труда.

Специальная оценка условий труда

В соответствии с требованиями ст.214 ТК РФ работодатель обязан обеспечить: соответствие каждого рабочего места (далее – РМ) государственным нормативным требованиям охраны труда;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

Согласно ст. 4 периодичность 1 раз в 5 лет.

Ст. 9 создается комиссия: представители работодателя, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии).

Комиссия утверждает перечень РМ для СОУТ. Аналогичные РМ – расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (производственных зонах), оборудованных одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения, на которых работники работают по одной и той же профессии, должности, специальности, осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени при ведении однотипного технологического процесса с использованием одинаковых производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья и обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.

Комиссия принимает решение о идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов

Ст.11 В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, а также условия труда на которых по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов признаны оптимальными или допустимыми работодателем подается в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту своего нахождения декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Утверждается график проведения СОУТ на РМ, доводится до работников, которые вправе присутствовать при проведении СОУТ, задавать вопросы эксперту, в том числе с предложениями по осуществлению на его РМ идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов и за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его РМ.

Ст.14 Условия труда: оптимальные (1 класс), допустимые (2 класс), вредные 3 (1,2,3,4), опасные (4).

После утверждения полученных материалов СОУТ работодатель в течении 30 рабочих дней знакомит работников с результатами СОУТ.

В ст. 17 указаны сроки проведения внеплановой СОУТ, в том числе по предписанию ГИТ.

На вновь организованных рабочих местах СОУТ необходимо провести в течении 12 месяцев со дня организации рабочих мест.

СОУТ на вакантных рабочих местах не проводится.

В трудовом договоре необходимо указать условия труда на РМ (ст. 57 ТК РФ).

КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ:

Государственная инспекция труда в Свердловской области

Адрес: г. Екатеринбург, ул. Мельковская, д. 12

Телефон: (343) 305-57-00,

Телефон горячей линии для получения устной консультации работники и работодатели:
8 (904) 177-80-80

**Официальный сайт
в Информационно-коммуникационной сети
Интернет:** <https://rostrud.gov.ru>



О ПОРЯДКЕ ПОЛУЧЕНИЯ ПОЛИСОВ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО МЕДИЦИНСКОГО СТРАХОВАНИЯ ИНОСТРАННЫМИ ГРАЖДАНАМИ

В соответствии с законодательством Российской Федерации право на бесплатную медицинскую помощь имеют иностранные граждане, застрахованные в системе обязательного медицинского страхования (далее по тексту – ОМС) и имеющие полис обязательного медицинского страхования.

Получить полис обязательного медицинского страхования можно в случаях, приведенных ниже в таблице:

Статус иностранного гражданина	Перечень документов, необходимых для получения полиса ОМС
1. Временное проживание на территории РФ	паспорт иностранного гражданина с отметкой о разрешении на временное проживание в РФ; СНИЛС (при наличии).
2. Постоянное проживание на территории РФ	паспорт иностранного гражданина; документ «Вид на жительство»; СНИЛС (при наличии).
3. Статус беженца	удостоверение беженца или свидетельство (справка) о предоставлении временного убежища на территории РФ.
4. Статус лица без гражданства	документ, признаваемый в соответствии с международным договором Российской Федерации в качестве документа, удостоверяющего личность лица без гражданства, с отметкой о разрешении на временное проживание в РФ либо документ «Вид на жительство»; СНИЛС (при наличии)
5. Официальное трудоустройство на территории РФ жителя страны, участвующей в Евразийском экономическом союзе (ЕАЭС: Республика Армения, Республика Беларусь, Республика Казахстан, Кыргызская Республика)	паспорт иностранного гражданина; СНИЛС (при наличии); трудовой договор; отрывная часть бланка уведомления о вашем прибытии в место пребывания или ее копия с указанием места и срока пребывания

Если у вас есть все необходимые документы, то надо **лично** подойти в пункт выдачи полисов любой страховой компании. Для несовершеннолетних детей (до 18 лет включительно) оформление полиса ОМС осуществляет мать, отец или иной **законный** представитель.

В настоящее время в Свердловской области работает четыре страховые компании:

АО «АСТРАМЕД-МС» (СМК);

ООО СМК «Урал-Рецепт М»;

филиал АО «Страховая компания «СОГАЗ-Мед»;

филиал «Ингосстрах-М».

Полис ОМС имеет цифровой формат, то есть бланк документа (печатный или в виде пластиковой карты) вы не получите: вместо этого страховая медицинская организация выдаст вам выписку, которая будет содержать:

Ваши персональные данные

номер полиса ОМС

штрих-код полиса

контакты страховой компании.

Выписку можно хранить в смартфоне или в распечатанном виде – и предъявлять в медицинской организации при обращении за медицинской помощью.

Важно: Если вам предложили за деньги поставить в паспорте отметку (штамп) «Разрешение на временное проживание» или купить документ «Вид на жительство», помните, что это мошенничество и вас **пытаются обмануть!**

Поддельное «Разрешение на временное проживание» или «Вид на жительство», не пройдут проверку в официальных базах (МВД России, ФСБ России) и стоимость медицинской помощи, полученной по полису ОМС, оформленному на основании фиктивных документов, будет взыскана с вас в судебном порядке!

КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ:

Территориальный фонд обязательного медицинского страхования Свердловской области

Адрес: г. Екатеринбург, ул. Московская, д. 54

Телефон: +7 (343) 362-90-36 (отдел обеспечения защиты прав застрахованных граждан)

+7 (343) 362-90-46 (отдел организации и развития обязательного медицинского страхования – по вопросам получения полиса ОМС)

8-800-234-0000 (межведомственный контакт-центр по вопросам оказания медицинской помощи и обязательного медицинского страхования)

**Официальный сайт
в Информационно-коммуникационной сети
Интернет: <http://oms66.ru>**



ОБ ОСОБЕННОСТЯХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТОДАТЕЛЯМИ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОГО БЛАГОПОЛУЧИЯ ПРИВЛЕКАЕМЫХ ИНОСТРАННЫХ РАБОТНИКОВ

Эпидемиологическая обстановка по инфекционным болезням и странам, связанных с завозом опасных инфекционных болезней на территорию Российской Федерации

В мире сохраняется сложная эпидемиологическая обстановка по ряду инфекций, в том числе по болезням, которые могут вызывать Чрезвычайные ситуации в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения. Наиболее актуальными эпидемиологическими рисками в мире остаются: регистрация заболеваемости лихорадками

Эбола, Марбург, Денге, риск появления нового варианта вируса гриппа, неблагополучие по чуме во многих странах мира, широкое распространение холеры, регистрация случаев полиомиелита, риски распространения кори и других инфекций, управляемых средствами вакцинопрофилактики.

С начала 2023 года в мире, по официальным данным, зарегистрировано свыше 483 тысяч случаев холеры в 28 странах, более 3,5 случаев закончились летальным исходом. Наибольшее количество зарегистрировано в Бангладеш, Индии, Сирии, Афганистане, Пакистане, Малави, Демократической республике Конго, Мозамбике Эфиопии. Эпидемиологическая ситуация продолжает оставаться нестабильной в Бурунди, Замбии, Зимбабве, Камеруне, Кении, Сомали, Таиланде и Малайзии.

Мониторинг миграционной ситуации показывает, что несмотря на принимаемые меры, фактором, влияющим на эпидемиологическую обстановку в Российской Федерации, остается въезд и пребывание значительного количества мигрантов из государств с неблагополучной эпидобстановкой - Центральной Азии (Узбекистан, Таджикистан, Киргизия) и Южной Азии (Индия), стран Африки.

Последние 2 года среди иностранных граждан отмечается рост показателей выявляемости случаев ВИЧ-инфекции, туберкулеза, сифилиса; неоднократно отмечались случаи завоза кори, а также случаи завоза опасных инфекционных заболеваний.

На фоне роста заболеваемости холерой в мире зарегистрирован случай завоза холеры гражданином Индии, прибывшим для осуществления трудовой деятельности по организованному набору на одном из предприятий Российской Федерации.

Выявление у иностранных граждан в ходе медицинского освидетельствования инфекционных заболеваний

При выявлении у иностранных граждан в ходе медицинского освидетельствования инфекционных заболеваний согласно перечня инфекционных заболеваний, предоставляющих опасность для окружающих, выносится Решение о нежелательности пребывания (проживания) иностранного гражданина или лица без гражданства в Российской Федерации.

Решение о нежелательности пребывания (проживания) иностранного гражданина или лица без гражданства в Российской Федерации принимается органами Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, Управление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Свердловской области

При проведении медицинского освидетельствования в случае подозрения на заболевание туберкулезом, сифилисом, ВИЧ-инфекцией для подтверждения диагноза медицинская организация выдает иностранному гражданину направление на дообследование в специализированные медицинские организации:

ГБУЗ СО «Свердловский областной кожно-венерологический диспансер»;

ГБУЗ СО «Противотуберкулезный диспансер»;

ГАУЗ СО «Свердловский областной центр профилактики и борьбы со СПИД».

При установлении в ходе медицинского освидетельствования инфекционных заболеваний (сифилис, туберкулез) иностранный гражданин может пройти лечение на договорной основе в уполномоченной организации Российской Федерации, либо пройти лечение на территории иного государства с последующим предоставлением выдачи ему справки о результатах лечения и опасности для окружающих.

В случае прохождения лечения на территории Российской Федерации решение о нежелательности пребывания (проживания) не принимается.

В случае отказа от лечения уполномоченной медицинской организацией, проводившей медицинское освидетельствование в отношении иностранного гражданина, направляется в органы Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека пакет документов для принятия Решения о нежелательности пребывания (проживания).

При установлении ВИЧ-инфекции Решение о нежелательности пребывания (проживания) в Российской Федерации или решение о неразрешении въезда в Российскую Федерацию не принимается при условии, если указанные иностранные граждане и лица без гражданства имеют членов семьи (супруга (супругу), детей (в том числе усыновленных), родителей (в том числе приемных) – граждан Российской Федерации, либо иностранных граждан или лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Российской Федерации (имеют вид на жительство), и при этом отсутствуют нарушения ими законодательства Российской Федерации о предупреждении распространения ВИЧ-инфекции у иностранного гражданина.

При отсутствии вышеуказанных условий принимается Решение о нежелательности пребывания на территории Российской Федерации.

Приостановление или отмена ранее принятого решения

Принять решение о приостановлении действия либо отмене решения о нежелательности пребывания, может уполномоченный орган, принявший ранее данное решение о нежелательности пребывания иностранного гражданина на территории Российской Федерации.

Для приостановления или отмены ранее принятого решения иностранному гражданину (или законному представителю), необходимо предоставить в субъект органа Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, который ранее принимал Решение о нежелательности пребывания (проживания) в следующей последовательности.

В первую очередь гражданину, необходимо получить Решение о приостановлении действия решения о нежелательности пребывания на территории РФ для въезда на территорию РФ и подтвердить факт излечения от инфекционного заболевания, представляющего опасность для окружающих, предоставив следующие документы:

заявление о приостановлении решения о нежелательности пребывания (проживания), которое подается (направляется) уполномоченному должностному лицу, принявшему соответствующее решение (далее - уполномоченное лицо), на русском языке в произвольной письменной форме с указанием фамилии, имени (в том числе второго имени при наличии) и отчества (при наличии) иностранного гражданина или лица без гражданства, его гражданства (при наличии), даты рождения, персонального идентификационного номера (при наличии), серии, номера и даты выдачи документа, удостоверяющего личность (подтверждающие копии паспортных данных), и адреса места жительства (пребывания, фактического нахождения);

пакет медицинских документов, подтверждающий прохождение на территории другого государства соответствующего лечения от заболевания, послужившего основанием для принятия решения о нежелательности пребывания, содержащие сведения о проведенном лечении и его результатах, выданные не ранее чем за 3 месяца до дня подачи (направления) указанного заявления, а также оригинал перевода этих документов на русский язык, заверенные уполномоченным лицом медицинской организации, выдавшей данный документ (заключение врача на официальном бланке медицинской организации (наименование, адрес) о пройденном лечении, проведенных лабораторных исследованиях и подтверждение об эпидемиологической безопасности для окружающих).

2) после получения Решения о приостановлении решения о нежелательности пребывания (проживания) необходимо подать заявление на отмену ранее выданного решения о нежелательности пребывания (проживания) и медицинские документы, выданные и утвержденные Министерством здравоохранения Российской Федерации (уполномоченной организацией здравоохранения).

Все заявления можно направлять в органы Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека следующим способом:

почтой России,

лично через канцелярию в субъект органа Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека,

через официальный сайт Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

Представленные копии документов, которые являются нечитабельными и не заверенные в установленном порядке не принимаются для рассмотрения.

Решения о нежелательности пребывания (проживания) (приостановлении, отмены), ответы по заявлениям (обращениям) иностранных граждан (законных представителей) Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека могут направляться только посредством фельдъгерской связи, заказным или ценным почтовым отправлением, где указываются полный адрес получателя, а под ним отправителя корреспонденции и регистрационные номера вложенных в пакет документов, либо граждане (законные представители) могут получить лично, или через законного представителя по нотариально заверенной доверенности с правом представлять законные интересы в установленном порядке

Отмена решения о нежелательности пребывания иностранного гражданина с диагнозом ВИЧ-инфекции возможна лишь в судебном порядке в соответствии с действующим Российским законодательством

Органы Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека копии принятых решений направляют:

в Федеральную службу по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека соответственно для последующего представления ими информации о принятом решении в Федеральную службу безопасности Российской Федерации;

в соответствующий территориальный орган Министерства внутренних дел Российской Федерации.

Информация о несоблюдении (нарушении) иностранными гражданами на территории Российской Федерации порядка прохождения медицинского освидетельствования (не дообследования) и информация об установлении фактов отсутствия граждан по месту регистрации, в обязательном порядке направляется в соответствующий территориальный орган Министерства внутренних дел Российской Федерации для принятия мер в рамках компетенции.

Осуществление мониторинга за прибывшими организованными группами иностранных граждан в целях осуществления трудовой деятельности на территории Российской Федерации прибывших из эпидемиологически неблагополучных стран по инфекционным заболеваниям, требующим проведения мероприятий по санитарной охране территории

В связи с возрастанием рисков завоза особо опасных инфекций из-за рубежа, Главным государственным санитарным врачом Российской Федерации даны поручения о проведении дополнительных мероприятий среди лиц, прибывающих на территорию Российской Федерации из неблагополучных стран:

организовать мониторинг за прибытием в целях осуществления трудовой деятельности организованных групп иностранных граждан из неблагополучных в эпидемиологическом отношении стран;

организовать медицинское наблюдение в течение 7 календарных дней за организованными группами иностранных граждан, прибывших на территорию страны с целью осуществления трудовой деятельности;

при выявлении среди организованных групп иностранных граждан симптомов инфекционного заболевания незамедлительно принимать меры по их изоляции в медицинских организациях, оказывающих стационарную помощь, лабораторному обследованию и лечению.

Работодателям, привлекающим организованные группы иностранных граждан, необходимо:

оказывать содействие в проведении медицинского наблюдения за иностранными гражданами территориальным лечебно-профилактическим организациям;

при выявлении (подозрении) случаев инфекционных заболеваний у иностранных граждан немедленно информировать медицинские организации с целью оперативного реагирования и проведения необходимых лечебно-профилактических мероприятий;

оказывать содействие территориальным отделам Управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека Российской Федерации по Свердловской области и медицинским организациям в части предоставления ответов по мотивированным запросам по иностранным гражданам, прибывшим на территорию региона с целью осуществления трудовой деятельности с указанием всей достоверной;

предоставлять ответы на запросы о проведении дополнительных противоэпидемических профилактических мер информацией по иностранным гражданам.

Организация и проведение вакцинопрофилактики иностранным гражданам, предварительных и периодических медицинских осмотров

В соответствии с законодательством Российской Федерации профилактические прививки проводятся гражданам для предупреждения возникновения и распространения инфекционных болезней.

Иммунизация иностранных граждан, в том числе трудовых мигрантов - проводится в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок и календарем прививок по эпидемическим показаниям, утвержденным приказом Минздрава России от 06.12.2021 № 1122н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям и порядка проведения профилактических прививок».

Обязательными для исполнения трудовыми мигрантами являются требования законодательства в части иммунопрофилактики инфекционных болезней, периодических и предварительных медицинских осмотров:

СанПиН 2.3/2.4.3590-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организации общественного питания населения» – п. 2.21. Лица, поступающие на работу в организации общественного питания, должны соответствовать требованиям, касающимся прохождения ими профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, предварительных и периодических медицинских осмотров, вакцинации, установленным законодательством Российской Федерации.

СП 2.3.6.3668-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям деятельности торговых объектов и рынков, реализующих пищевую продукцию» – п. 1.5. Работники торговых объектов, имеющие непосредственный контакт с пищевой продукцией, должны иметь личную медицинскую книжку с отметками о пройденном медицинском осмотре и заключением врача о допуске к работе, сведениями о прививках, сведениями о прохождении профессиональной гигиенической подготовки и аттестации.

СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» – п. 1.5. Работники хозяйствующих субъектов должны соответствовать требованиям, касающимся прохождения ими предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации (при приеме на работу и далее с периодичностью не реже 1 раза в 2 года, работники комплекса помещений для приготовления и раздачи пищи - ежегодно) вакцинации и иметь личную медицинскую книжку с результатами медицинских обследований и лабораторных исследований, сведениями о прививках, перенесенных инфекционных заболеваниях, о прохождении профессиональной гигиенической подготовки и аттестации с допуском к работе.

Кроме того, п. 2772 СанПиН 3.3686-21 «Санитарно-эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней», регламентировано проведение в субъектах Российской Федерации работы по выявлению лиц, не болевших и не привитых против кори, краснухи и эпидемического паротита среди труднодоступных слоев населения, в том числе

мигрантов, для обеспечения проведения их иммунизации в соответствии с Национальным календарем профилактических прививок.

Для организации иммунизации работающих, в том числе иностранных граждан, работодателю необходимо обеспечить выполнение СанПиН 3.3686-21 «Санитарно-эпидемиологические требования по профилактике инфекционных болезней», в том числе:

согласно п. 4187 проведение уточнения сведений о прививочном статусе работников на основании представленных ими документов (прививочных сертификатов) о профилактических прививках; внесение сведений о прививочном статусе работников организации в списки работающих; регулярное обновление списка - с учетом приема и увольнения работающих;

согласно п. 4188 - представление в медицинские организации списков работающих, в том числе иностранных граждан, заверенные подписью руководителя, с указанием фамилии, имени и отчества (при наличии), даты рождения, занимаемой должности, сведений о проведенных ранее прививках, имеющихся медицинских отводах (противопоказаниях).

Согласно п. 2 ст. 5 Федерального закона от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» - отсутствие профилактических прививок влечет: отказ в приеме граждан на работы или отстранение граждан от работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями. Перечень работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок.

КОНТАКТНЫЕ ДАННЫЕ:

Управление Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по Свердловской области

Адрес: г. г. Екатеринбург, пер. Отдельный, 3

Телефон: +7 (343) 374-13-79

Официальный сайт
в Информационно-коммуникационной сети
Интернет: <https://www.66.rospotrebnadzor.ru>



ДЛЯ ЗАМЕТОК