

СПОРАЗУМЕНИЕ ЗА ПОСРЕДНИЧЕСТВО НА БЪЛГАРСКИ РАБОТНИЦИ ЗА СРОЧНА ТРУДОВА ЗАЕТОСТ В ОБЛАСТТА НА ХОТЕЛИЕРСТВОТО И РЕСТОРАНТЬОРСТВОТО И В ДОМАКИНСТВА С ЛИЦА, НУЖДАЕЩИ СЕ ОТ ГРИЖИ, ВЪВ ФЕДЕРАЛНА РЕПУБЛИКА ГЕРМАНИЯ

**Издадено от Агенцията по заетостта към министъра на труда и социалната политика, утвърдено с извлечение от Протокол № 48 от заседанието на МС на 29.11.2002 г., в сила от 12.12.2002 г.,
обн. ДВ бр. 4 от 14.01.2003 г., изм. обн. ДВ бр. 10 от 4.02.2003 г.**

Имайки предвид, че посредничеството за български работници и тяхната заетост

- като сезонни работници в областта на хотелиерството и ресторантьорството до 3 месеца в календарна година (§ 4, ал. 1 от Наредбата за изключенията за издаване на разрешения за работа на новопристигащи чуждестранни работници [Anwerbestoppausnahmereverordnung - ASAV] - приложение № 1),
- като домашни помощници в домакинства с лица, нуждаещи се от грижи, за работа на пълен работен ден със задължение за внасяне на социални осигуровки до три години (§ 4, ал. 9а от Наредбата за изключенията за издаване на разрешения за работа на новопристигащи чуждестранни работници [Anwerbestoppausnahmereverordnung - ASAV] - приложение № 1),

е възможно само тогава, когато се извършва в рамките на споразумение относно процедурата, подбора и посредничеството между компетентните служби по труда, изпълнителният директор на Агенцията по заетостта - София, и председателят на Управителния съвет на Федералната служба по труда - Нюрнберг, се споразумяват за следните процедури:

Раздел I

Общи принципи

1. Компетентност

Компетентни за осъществяване на посредничеството на работници са:

- от българска страна:

Агенция по заетостта (АЗ) към министъра на труда и социалната политика - София;

- от германска страна:

Централната служба за трудово посредничество (ЦСТП) - Бон.

2. Защита на пазарите на труда

Посредничеството при наемане на български работници от Република България във

Федерална република Германия се извършва при съблюдаване интересите на пазара на труда на двете страни. По смисъла на това споразумение български работници са постоянно живеещите на територията на България български граждани.

3. Условия за работа

Българските работници във Федерална република Германия не трябва да бъдат наемани при по-неблагоприятни условия за работа, отколкото тези за сравнимите германски работници. По отношение на работно време са валидни разпоредбите на германския закон за работното време. Трудовото възнаграждение не бива да бъде по-ниско от тарифните възнаграждения, а при липсата на тарифа - от обичайните заплати за даденото населено място.

4. Социална осигуровка

Българските работници подлежат по принцип на задължително осигуряване според германското социалноосигурително законодателство (болнична, здравна и пенсионна осигуровка, осигуровки за злополука и безработица). В областта на хотелиерството и ресторантьорството с изключение на осигуровката при злополука при социалното осигуряване действително не съществува задължение за осигуряване, когато заетостта в рамките на една година (не календарна година) възлиза на не повече от 2 месеца или 50 работни дни и тази заетост не е професионална. За професионална заетост не се счита заетостта на ученици, студенти, домакини, самоосигуряващи се лица или на лица в платен отпуск. За удостоверяване правото на осигуряване работниците трябва да представят на работодателя въпросник за определяне задължението за осигуряване/освобождаване от осигуряване (приложение № 2). Ако няма здравна осигуровка, работодателят трябва да сключи за своя сметка сравнима частна здравна застраховка за работника. В противен случай работодателят носи пълния финансов риск в случай на заболяване.

5. Настаняване в квартири

Работодателите трябва да предоставят на българските работници подходящи квартири или да се погрижат за осигуряване на подходящо настаняване. Предоставянето на квартира трябва да отговаря поне на минималните изисквания за настаняване, заложи в Указанията за изискванията за настаняване на чуждестранни работници (приложение № 3). Не е допустимо настаняване в палатки и каравани.

6. Здравни предпоставки

Работниците трябва да имат добро здравословно състояние за упражняваната

дейност. Не се предвижда медицински преглед на кандидатите в България.

7. Изключване на заетост в барове

Нощните клубове и баровете се изключват по принцип от процедурата за посредничество.

8. Изключване от процедурата за посредничество

Българската и германската страна си запазват правото да изключват от процедурата за посредничество такива работодатели, които нарушават принципите, съгласно раздел I, точки от 3 до 5.

9. Сътрудничество

Агенцията по заетостта и Федералната служба по труда си сътрудничат непосредствено при изпълнението на това споразумение и обменят своя опит с цел подобряване и опростяване на процедурата.

Раздел II

Процедура на посредничество

1. Поименни/непоименни (анонимни) изисквания

Български работници могат да бъдат изисквани от работодатели във Федерална република Германия както поименно, така и непоименно (анонимно).

Основата на процедурата на изискване за работниците в областта на хотелиерството и ресторантьорството са формулярите "Съгласие за назначаване/Трудов договор EZ/AV" (приложение № 4). Отнася се за пригодени за машинно четене формуляри на немски език. Работниците получават към тях съответен превод на български език.

За домашните помощници двуезичните формуляри "Съгласие за назначаване/Трудов договор за домашни помощници в домакинства с лица, нуждаещи се от грижи" (приложение № 4а) са основата за процедурата на изискване. При анонимни изисквания ЦСТП предоставя на Агенцията по заетостта основните изисквания за заемане на определена длъжност с оглед подбор на кандидати. При поименни изисквания отпада проверката на предпоставките за заемане на длъжността.

2. Интервю за подбор на кандидати в България

Посредничеството на български работници може да бъде извършено по предшестващо споразумение между Агенцията по заетостта и ЦСТП и по начин, съгласно който Агенцията по заетостта представя на ЦСТП в България изискваните работници за посредничество. При подбора на представените български работници в

България по желание могат да участват и представители на германските работодатели.

3. Изискване при повикване

Съгласието за назначаване/трудовият договор може да бъде предложено без фиксиране на конкретния срок на заетост, когато видът на предвидената работа е в зависимост например от метеорологичните условия и налага съответно повикване от работодателя. При тези случаи трябва да се договори обща продължителност на заетостта. Работодателят и работникът се споразумяват за конкретното начало на работата.

4. Непозволено набиране на кандидати в България

Поименни изисквания, които се базират на непозволено набиране на кандидати или трудово посредничество в България, не се обработват.

5. Виза

Формулярите "Съгласие за назначаване/Трудов договор" са основание за заявяване и издаване на виза от Посолството на Федерална република Германия в Република България. При спешни посредничества ЦСТП уведомява германското посолство за осъществените посредничества.

6. Повторно посредничество след пристигането

Компетентните служби на Федералната служба по труда полагат усилия за посредничество за ново подходящо работно място в случаите, когато не по вина на българските работници трудовите правоотношения не могат да се реализират след пристигането им или се прекратят преждевременно.

7. Разходи

Агенцията по заетостта и Федералната служба по труда поемат за своя сметка всички възникнали административни разходи.

Федералната служба по труда полага усилия в рамките на своите възможности да убеди германските работодатели да поемат част от разходите за пътуване и издаване на виза на българските работници.

8. Формуляри

Съгласията за назначаване/трудовете договори и Въпросникът за определяне задължението за осигуряване/освобождаване от осигуряване, включително и

необходимите преводи, се изготвят за сметка на Федералната служба по труда в отклонение от раздел II, т. 7.

9. Удостоверение за заетост

Федералната служба по труда съдейства пред работодателите за издаване на удостоверение на българските работници, потвърждаващо тяхната заетост във Федерална република Германия (приложение № 5).

Раздел III

Влизане в сила

Това споразумение влиза в сила от датата на подписването от Агенцията по заетостта и Федералната служба по труда.

С влизането на споразумението в сила се прекратява действието на Споразумението за посредничество на български работници за срочна трудова заетост в областта на хотелиерството и ресторантьорството във Федерална република Германия от 15 септември 1999 г.

Подписано в Бон на 12 декември 2002 г. в два еднообразни екземпляра, всеки от които на български и немски език, като всеки от текстовете има еднаква сила.

**ЗА АГЕНЦИЯТА ПО ЗАЕТОСТТА-
СОФИЯ:**

Цветана Наньова,
изпълнителен директор

**ЗА ФЕДЕРАЛНАТА СЛУЖБА ПО ТРУДА-
НЮРНБЕРГ:**

Гюнтер Шауенберг,
подписал по поръчение на
председателя на Управителния съвет

ИЗВЛЕЧЕНИЕ от Наредбата за изключенията за издаване на разрешения за работа на новопристигащи чуждестранни работници

(Anwerbestoppausnahmereverordnung - ASAV) от 17 септември 1998 г. (BGBl.I, 1998. S. 2893),

Изменение и допълнение на Наредбата от 30 януари 2002 г. (BGBl.I, S. 575)

§ 4 Срочна трудова заетост

(1) Разрешение за работа на чужденец може да бъде издадено до 3 месеца общо за календарна година за заетост най-малко 30 часа седмично и при средно най-малко 6 работни часа дневно в областта на селското и горското стопанство, в хотелиерството и ресторантьорството, при преработката на плодове и зеленчуци, както и в дъскорезници, когато процедурата, подборът и посредничеството са извършени съгласно споразумение между Федералната служба по труда и трудовата администрация в родината. Периодът на заетост на работници в едно предприятие по изречение*1 се ограничава на 7 месеца в календарна година. Изречение 2 не важи за предприятия в сферата на тютюно- и винопроизводството, при отглеждането на плодове, зеленчуци и хмел.

(9a) *1 С цел започване на работа на пълен работен ден със задължения за внасяне на осигуровки може да се издаде разрешение за работа на чужденци за извършване на домакински работи в домакинства с лица, нуждаещи се от грижи в смисъла на Единадесета книга на Социалния кодекс до 31.XII.2002 г., когато лицето е минало през процедура, подбор и посредничество, базираци се на споразумение между Федералната служба по труда с трудовата администрация на държавата, от която произхожда лицето.

*1 Алинея 9а - в сила от 7.II.2002 г.

Указания към изискванията относно осигуряване на квартири на чуждестранни работници

I. Строително изпълнение

1. Височината на спалните и дневните помещения трябва да възлиза най-малко на 2,30 м. Минималната височина на таванното помещение трябва да бъде най-малко над 1/3 от основната площ на всяко помещение.
2. Подовите настилки трябва да бъдат с топло покритие.
3. Стените и покривите трябва да бъдат уплътнени.
4. Външните врати трябва да се затварят плътно.
5. Прозорците трябва да са плътни и пригодени за отваряне. Трябва да се осигури възможност за достатъчно проветряване.
6. При подслоняване на работниците през зимния период от 1 октомври до 30 март трябва да се осигури възможност за достатъчно отопляване на помещенията.

II. Жилищни площи

Жилищните площи трябва да отговарят на следните норми:

1. Броят на лицата в отделна стая не трябва да бъде повече от 6.
2. Минималната площ за отделно лице в спалното помещение е 6 кв. м.
3. Трябва да се предвидят отделни спални помещения за мъже и жени.
4. За всеки обитавач трябва да се осигури отделно спално място.
Допускат се не повече от две легла едно над друго.
5. Обзавеждането на всяко спално място съдържа: матрак, възглавница, вълнени одеяла в достатъчен брой и спално бельо.
6. Всеки новопристигнал работник получава чисто спално бельо.
7. За всеки работник трябва да се осигури възможност за преобличане (шкаф), както и стол и маса.
8. В спалните и дневните помещения трябва да се осигури достатъчно електрическо осветление, което отговаря на нормите за безопасност.

III. Санитарни помещения

1. Стените и подовете на санитарните помещения трябва да бъдат от материал, който позволява да бъде почистван.
2. За всеки 8 работници трябва да се осигури отделно тоалетно помещение с достатъчно осветление и проветряване. На всеки 10 работници трябва да се предостави душ със студена и топла вода.

3. С цел избягване на гъбични заболявания в мокрите помещения не трябва да има дървени скари.

4. Трябва да се осигурят подходящи простори за пране и сушене на дрехите.

IV. Кухни

В случай че на производствената площадка няма кухня, трябва да се осигури за всеки 2 работници място за готвене (в отделно помещение), както и подходяща възможност за съхраняване на продукти.

V. Общи постановки

1. На производствената площадка трябва да има място за оказване на първа помощ. То трябва да бъде лесно достъпно в случай на необходимост и защитено от замърсявания.

2. Описаните указания са основни при устройването на квартири в строителството. При съществуващи вече обекти могат да се приемат ограничени отклонения. При разпределянето на квартирите по вид и големина, както и при определено обзавеждане на помещенията не съществува правна претенция от страна на работника, излизаща извън рамките на горните указания.

3. Работодателят трябва да полага грижи за осигуряването, обзавеждането и настаняването в квартири, които да бъдат използвани така, че да не се застрашават здравето и моралът на работника.

ДОПЪЛНИТЕЛНИ УСЛОВИЯ ПО ДОГОВОРА

Социална осигуровка

Работникът подлежи по принцип на задължителна застраховка в рамките на социалното осигуряване (здравна и пенсионна застраховка, застраховка за гледане при инвалидност, злополука и безработност).

С изключение на застраховката за злополука сключването на социална застраховка не е задължително, ако заетостта в рамките на една година (некалендарна година) не е повече от два месеца или 50 работни дни и не се упражнява професионално. Упражняване на професия не е налице особено в случаите, при които се касае за работа на ученици, студенти, домакини, работещи на свободна професия и по време на платения отпуск.

За установяване на освобождаването от застраховки работникът трябва да представи на работодателя анкетния лист за определяне на задължението/ освобождаването от застраховки.

Ако работникът няма здравна застраховка работодателят сключва за него равностойна частна застраховка. В противен случай работодателят поема пълния финансов риск в случай на заболяване.

Други договорености

Условията на съответния действащ тарифен договор са съставна част от настоящия трудов договор. Ако не съществува тарифен договор, назначаването на работа става при съответните обичайни местни условия. По отношение на работната заплата, извънредните часове, отпуска, останалите условия на труда и на трудовата защита работникът в никакъв случай няма да бъде третиран по-неизгодно отколкото германските работници, които извършват сходна работа в предприятието.

Заплащане на акорд е възможно само, ако същото надхвърля тарифната/ минималната заплата.

Всяко изменение на настоящия договор трябва да става в писмена форма. С подписа на работника и работодателя съгласието за назначение става с трудов договор и по този начин обвързващо за двете страни, или да удържа от заплата на работника таксата за посредничество, която работодателят е заплатил.

Работното време трябва да бъде най-малко 30 часа седмично или средно 6 часа за работен ден.

Изисквания относно настаняването на чуждестранните работници

В рамките на договарянията при посредничеството между Федералната служба и

управленията по труда на страните, от които произхождат работниците съгласно правото за даване на разрешение за работа, чуждестранните управления по труда приемат условия за настаняване за своите работници само, ако те отговарят на минимални изисквания.

Така например броят от 6 лица в стая не бива да бъде превишаван. Необходимата площ за нощуване трябва да бъде минимум 6 кв. м за всяко лице при отделно настаняване на мъже и жени. Работодателят е длъжен да предостави достатъчно санитарни помещения, както и възможност за готвене. Ако квартирите не съответстват на минималните изисквания, то заявките за посреднически услуги не могат да бъдат изпращани в чужбина. Ако в течение на работата се установи, че квартирите не отговарят на изискванията, то вече издадените разрешения за работа се отнемат, ако не се намери незабавно решение на проблемите. Управленията по труда изключват от процедурата на посредничество онези работодатели, срещу които е имало оплаквания във връзка с други изисквания. Данните за размера на наема не трябва да остават непосочени.