

Командированные работники **в строительном секторе**

Найдите свои права
и обязанности



- Вы обычно работаете в другом государстве-члене ЕС, отличном от того, где вас наняли?
- Ваш работодатель отправляет вас в другое государство-член ЕС на ограниченный период времени?
- Как только ваша работа будет выполнена, планируете ли вы вернуться в государство-член ЕС, где находится ваш работодатель?

Если вы ответили «да» на эти вопросы, вы, вероятно, командированный работник.

Если вы командированный работник, у вас есть определенные права.

К командированным работникам применяются следующие условия найма принимающего государства-члена ЕС:

- оплата труда, включая сверхурочные;
- максимальные часы работы и минимальные периоды отдыха;
- минимальный оплачиваемый ежегодный отпуск;
- здоровье, безопасность и гигиена труда;
- условия найма работников (например, наём временного персонала через агентства);
- условия для беременных женщин, недавно родивших женщин, детей и подростков (в возрасте до 18 лет);
- равное обращение с мужчинами и женщинами и другие правила, препятствующие дискриминации;
- условия проживания, если это предусмотрено вашим работодателем;
- пособия и возмещение расходов на покрытие путевых расходов, питания и расходов на проживание в принимающем государстве-члене ЕС. Эти условия применяются, если вам приходится ездить во время выполнения задания или выезжать на и с вашего обычного места работы в принимающем государстве-члене ЕС и если это обычное явление для работников в вашем принимающем государстве-члене ЕС.

Условия вашего принимающего государства-члена ЕС применяются только в том случае, если они являются более выгодными, чем условия вашего домашнего государства-члена ЕС.

В качестве командированного работника, **Вы ОБЯЗАНЫ:**

- Получить «портативный документ A1» (PD A1): ваш работодатель должен подать заявление на получение PD A1 от вашего имени в учреждение социального обеспечения в домашнем государстве-члене ЕС. PD A1 подтверждает, что вы по-прежнему включены в систему социального обеспечения в вашем домашнем государстве-члене ЕС.
- Если ваша командировка длится более 3 месяцев, вы должны зарегистрировать свое место жительства в органах власти принимающего государства-члена ЕС. Время, проведенное в командировке, не будет накапливать право на постоянное проживание. К гражданам третьих стран могут применяться другие правила.
- Разузнайте о коллективных договорах: в зависимости от принимающего государства-члена ЕС и государства-члена ЕС, в котором зарегистрирован ваш работодатель, вы можете обладать правами в рамках коллективных договоров.

В качестве командированного работника вот что вы **НЕ** обязаны делать:

- Если вы являетесь гражданином ЕС, Европейской экономической зоны (Исландии, Лихтенштейна и Норвегии) или Швейцарии, вам не нужно разрешение на работу.
- Вам не нужно признавать свою профессиональную квалификацию. Однако, возможно, потребуется сделать письменную декларацию для некоторых профессиональных навыков, например для эксплуатации кранов, специальных лифтов или буровых станков.
- Вам не нужно регистрироваться в органах социального обеспечения в принимающем государстве-члене ЕС. Вы остаётесь застрахованными в своём домашнем государстве-члене ЕС. Во время командировки вы не накапливаете какие-либо дополнительные права социального обеспечения, такие как право на пенсию или право на получение пособий по безработице в принимающем государстве-члене ЕС.

Если вы являетесь гражданином третьей страны, вам необходимо до командирования получить разрешение на работу для государства-члена ЕС, где находится ваш работодатель. Затем на вас распространяются те же условия, что и на других командированных работников, которые являются гражданами ЕС.

Что делать в случае возникновения проблемы?

В случае, если вы не получили зарплату или вам недоплатили, вы можете сделать следующее:

- Постарайтесь урегулировать этот вопрос как с вашим работодателем в вашем домашнем государстве-члене ЕС, так и с подрядчиком в принимающем государстве-члене ЕС, поскольку оба могут быть привлечены к ответственности за несоблюдение этих обязательств.
- Обратитесь в трудовую инспекцию вашего принимающего или домашнего государства-члена ЕС и подайте жалобу или инициируйте судебное разбирательство. Это может быть сделано даже после окончания вашей командировки и из вашего домашнего государства-члена ЕС.

Для получения дополнительной информации посетите веб-страницу Your Europe, а для обращения за помощью ознакомьтесь с расположенным там списком национальных администраций.

<https://europa.eu!/pbjb3x>



Принимающее государство-член ЕС:

Страна, где вы выполняете свою работу.

Она отличается от:



Домашнее государство-член ЕС:

Страна, где вы обычно работаете и где находится ваш работодатель.



Long-term posting:

Если вас командировывают на срок более 12 месяцев, применяются почти все условия найма

принимающего государства-члена ЕС. Тем не менее, ваш работодатель может подать уведомление о продлении срока вашего постоянного пребывания с 12 до 18 месяцев, сохраняя те же условия работы. Такое продление осуществляется по усмотрению компетентных органов.

Здоровье и безопасность на рабочем месте:

Вас должны обучить и проинформировать о рисках для безопасности труда и здоровья на понятном вам языке. Вам также должны предоставить соответствующие средства индивидуальной защиты и т.д.

Для получения дополнительной информации посетите веб-сайт EU-OSHA





European Labour Authority

Landererova 12,
811 09 Bratislava,
Slovakia

-  info@ela.europa.eu
-  www.ela.europa.eu
-  <https://www.facebook.com/europeanlabourauthority>
-  [@EU_ELA](https://twitter.com/EU_ELA)
-  <https://www.linkedin.com/company/european-labour-authority>



EURES

-  eures.ec.europa.eu
-  facebook.com/EURESjobs
-  [@EURESjob](https://twitter.com/EURESjob)
-  youtube.com/user/EURESjob
-  linkedin.com/company/eures
-  instagram.com/euresjobs

RU

Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023
© European Labour Authority, 2023
Images: Cover, © Siberian Art/stock.adobe.com; © Boyko.Pictures/stock.adobe.com
Print: ISBN 978-92-9401-475-7 | doi:10.2883/292 | HP-05-23-046-RU-C
PDF: ISBN 978-92-9401-417-7 | doi:10.2883/198214 | HP-05-23-046-RU-N



Publications Office
of the European Union