****

**Моля, обърнете внимание на следното
ПРЕДИ
наемането на чуждестранни работници**

|  |  |
| --- | --- |
| Помислете за... | **Действия** |
| **Съвети и планиране** | Местни служби по заетостта | Преди да потърсите кандидати от чужбина, пробвайте да се свържете с *местната публична служба по заетостта*, за да обсъдите вашите нужди от наемане на персонал. Възможно е службата да намери подходящи кандидати по-наблизо. |
| **Изготвяне на профил на кандидата** | Какви са специфичните умения, компетентности и квалификации, необходими за изпълнение на служебните задължения? |
| *Ако решите да наемете чуждестранни работници,*  |
| Изгответе план  | Опишете целите, ползите, рисковете и разходите, свързани с наемането на чуждестранни работници. Определете крайните си срокове, тъй като намирането на кандидати в международен план може да отнеме повече време. |
| Свържете се с компетентните органи*(службата за регистрация на чужденци или еквивалентни служби във вашата държава)* | Проучете дали е необходимо да извършите допълнителни действия за наемане на чуждестранен гражданин. Трябва ли той да се регистрира отделно или да заплати някакви такси?  |
| **Правни изисквания и командировани в чужбина работници** | Процедури за регистрация и разрешителни за работа | Желаете да наемете работници от други държави от Европейското икономическо пространство (ЕИП) и се нуждаете от повече информация относно процедурите за регистрация и разрешителните за работа? В такъв случай направете справка в раздел „[Условия на живот и труд](https://eures.europa.eu/living-and-working_bg)“, за да разберете повече относно процедурите за регистрация и да се сдобиете с информация относно разрешенията за пребиваване за всяка държава. |
| Преходни правила за свободното движение на работници | За информация относно преходните правила за свободното движение на работници от, до и между новите държави членки ще трябва да направите справка в раздела „[Свободно движение на работници](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=bg&catId=25)“ на портала Europa. |
| Командировани в чужбина работници | Командирован в чужбина работник е човек, който прекарва известно време, работейки извън държавата членка, в която обичайно работи. Ако вашата организация трябва да командирова работници в друга държава членка, ще трябва да се запознаете със съответните правила и процедури.Информация може да бъде намерена в раздела „[Командировани в чужбина работници](https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=471&langId=bg)“ на портала Europa. Вижте също така уебстраницата с национална информация и данни за контакт на отделните държави.Освен това можете да направите справка и да свалите [„*Практически наръчник за командироването на работници в държавите — членки на Европейския съюз, в Европейското икономическо пространство и в Швейцария*“](https://op.europa.eu/s/zHuq) или да посетите [уебсайта на Eurofound](https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/posted-workers) (https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/posted-workers) |
| **Практически договорености** | Квартира/жилище | Обмислете практическите стъпки, които ще трябва да предприеме нов служител от чужбина, за да намери квартира или жилище. Има ли свободни такива на местно равнище? Как се намират и колко струват? Можете ли да посъветвате или да помогнете на новия служител?  |
| **Езикови, академични и културни фактори** | Езикови бариери | Помислете за нивото на езикова компетентност, изисквано от вашите кандидати. Ако те не владеят добре езика, но все пак са подходящи за работата, трябва внимателно да обмислите как ще общувате с тях. Събеседванията по телефон може да се окажат особено трудни за кандидата. |
| Различия между държавите | Националните закони в сферата на труда се различават и може да се окаже по-трудно да наемете служители от едни държави, отколкото от други. Например може да се наложи да се регистрирате за тази цел, ако представлявате агенция за набиране на персонал. Проучете дали съществуват административни пречки, преди да пристъпите към процеса по набиране на персонал. |
| **Културни различия** | Практиките за набиране на персонал и формалностите между работодателите и кандидатите се различават в отделните държави. Ако поведението на кандидата е необичайно, това би могло да представлява просто културно различие. Не позволявайте това да се отрази на вашата преценка — нека вместо това вниманието ви остане съсредоточено върху техните умения и способности. |
| Квалификации  | Кандидатите за регулирани професии ще трябва да се регистрират в съответната служба, за да се гарантира признаването на техните квалификации. Мрежите ENIC-NARIC (<https://www.enic-naric.net/>) представляват порталът за признаване на академични и професионални квалификации и квалификации от професионално обучение в Европа. |
| **EURES ще ви помогне!** | *След като проучите точките по-горе,* |
| Намерете местния съветник от EURES*(*Използвайте връзката [*„Свържете се със съветник от EURES“*](https://europa.eu/eures/portal/um/search-for-advisers?lang=bg) на портала EURES*)* | Ако се нуждаете от съвет за наемане на работник от друга държава, може да потърсите данните за контакт с най-близкия съветник от EURES. На първо място се свържете с местния съветник от EURES — той/тя е вашата връзка към по-широкообхватната мрежа, тъй като може да ви предостави повече подробности относно точките по-горе. |