

ВСТУПИТЕЛЬНОЕ СЛОВО

УВАЖАЕМЫЙ ГОСПОДИН, УВАЖАЕМАЯ ГОСПОЖА!

Вы держите в руках информационный материал, который предназначен, прежде всего, для иностранцев из так называемых третьих стран (не являющихся членами ЕС), имеющих разрешение на долговременное проживание в ЧР. Однако в некоторых местах публикации приводится информация, которая может касаться и лиц с другим видом проживания, главным образом, если они имеют статус работника.

В первой части материала Вы получите информацию об отдельных видах проживания, целях получения разрешения на долговременное проживание и указания о том, как поступать в конкретных жизненных ситуациях, связанных с легальными условиями проживания на территории ЧР.

Во второй части материала приводится перечень основных правовых норм трудового права, как это регламентировано в Законе № 262 – Трудовом кодексе / 2006 Св., Вы получите информацию о возникновении и прекращении трудовых отношений, заработной плате, рабочем времени и т.д. Здесь Вы также найдете порядок действий в случае нарушения Ваших прав со стороны работодателя.

В третьей части содержится краткий перечень наиболее важных обязанностей предпринимателя, а в последней части – важные контактные данные государственных и негосударственных организаций, равно как и ссылки на полезные Интернет-сайты.

Материал призван помочь ориентироваться в данной проблематике. При решении конкретных проблем Вы можете обратиться, кроме соответствующих государственных учреждений, также в неправительственные организации, указанные в конце публикации, которые могут оказать Вам помощь путем предоставления социальных и юридических консультаций, причем бесплатно.

Данный информационный материал Вы также можете найти и скачать на <http://www.cizinci.cz>.

СОДЕРЖАНИЕ

А. Вводный обзор видов проживания и целей их получения

- Обзор отдельных видов проживания 4-6
- Избранные цели долговременного проживания 7-11

Б. Вопросы, связанные с проживанием

- Разрешение на долговременное проживание с целью трудоустройства и его продление 12
- Разрешение на долговременное проживание с целью трудоустройства в особых случаях – «зеленая карта» 13-14
- Разрешение на долговременное проживание с целью предпринимательской деятельности и его продление 14-15
- Разрешение на трудоустройство и его продление 15-16

Вопросы и ответы

- Возможность осуществления иной деятельности при сохранении первоначальной цели проживания – несколько целей проживания 17
- Изменение цели проживания 18-19
- Сообщение об изменении места проживания и обязанность наймодателя 20
- Последствия нелегального проживания 21
- Проблематика медицинского страхования 22-23
- Пребывание ребенка, рожденного на территории чр 24

В. Вопросы трудового права

Вопросы и ответы

- Виды трудовых правоотношений 25
- Работа, осуществляемая на основании соглашений о выполнении работ вне рамок трудовых отношений 26
- Риск выполнения нелегальной работы 27
- Когда не требуется разрешение на трудоустройство 28

Содержание

• Реквизиты трудового договора	29-30
• Заработная плата и срок ее выплаты	31
• Минимальная и гарантированная заработные платы	32
• Отчисления страховых взносов и подоходного налога работодателем за работника	33
• Использование отпуска	34
• Сверхурочная работа	35
• Прекращение трудовых отношений – увольнение	36-37
• Прекращение трудовых отношений – немедленное расторжение	38
• Прекращение трудовых отношений – выходные пособия	39
• Потеря работы и отмена разрешения на долговременное проживание	40-41
• Трудоустройство при посредничестве агентств – основные принципы	42-43
• Низкая заработная плата, выплачиваемая кадровым агентством	44
• Контрольные органы – инспекция по труду	45
• Вопросы и ответы - вопросы трудового права контрольные органы – центр занятости; возможность постановки на учет соискателей работы	46
• Вопросы и ответы - вопросы трудового права судебный иск	47

Г. Предпринимательская деятельность

Вопросы и ответы

• Обязанности предпринимателя	48-49
-------------------------------	-------

Д. Заключительная информация

• Адресный список инспекций полиции по делам иностранцев	50
• Адресный список региональных центров поддержки интеграции иностранцев	51
• Адресный список неправительственных организаций, предоставляющих консультации иностранцам	52-53
• Адресный список областных инспекций по труду; центры занятости	54-56



ОБЗОР ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ ПРОЖИВАНИЯ

Проблематика условий въезда и последующего проживания иностранцев на территории Чешской Республики регулируется Законом № 326 «О проживании иностранцев на территории Чешской Республики и об изменении некоторых законов» / 1999 Св., (именуемым в дальнейшем «закон о пребывании иностранцев»). В данном законе выделены два основных вида проживания иностранцев – **временное проживание и постоянное проживание**. Существуют один вид постоянного проживания и несколько видов временного проживания.

А. ИНОСТРАНЕЦ МОЖЕТ ПРЕБЫВАТЬ НА ТЕРРИТОРИИ ВРЕМЕННО:

- а) без визы** – список так наз. третьих стран (стран, не являющихся членами Европейского Союза), граждане которых не нуждаются в визе для краткосрочного пребывания на территории Европейского Союза в туристических целях, содержится в регламенте Совета (ЕС) № 539 / 2001; речь идет примерно о 30 странах;
- б) на основании краткосрочной визы** – в вышеуказанном регламенте содержится также список стран, граждане которых, наоборот, нуждаются в визе для краткосрочного пребывания; законом о проживании иностранцев регулируются 2 вида краткосрочных виз:

- 1. аэропортная виза** – о выдаче визы ходатайствует иностранец который по причине пересадки на другой авиарейс вынужден находиться в транзитном зале международного аэропорта; не все иностранцы, подлежащие визовой обязанности, обязаны иметь аэропортную визу для нахождения в транзитном зале, данная обязанность распространяется на граждан примерно 40 стран (см. положение № 446 / 2005 Св.),
- 2. виза на проживание на срок до 90 дней (виза типа С)** – данная виза предоставляет иностранцу право находиться на территории ЧР не более 3 месяцев, конкретный срок пребывания зависит от потребности иностранца и решения соответствующего представительства (необходимо различать срок действия визы и разрешенный срок пребывания – виза может быть действительна в течение двух лет, однако общий срок пребывания на территории страны не должен превышать 3 месяца, эти данные указаны в визе) иностранец подает в представительство заявление на выдачу визы, в котором он должен обосновать цель своего пребывания (напр., туристическая, по приглашению, краткосрочное трудоустройство, спорт, культура); проживание по визе сроком до 90 дней нельзя продлить более чем на 3 месяца, перед окончанием установленного срока иностранец обязан выехать из страны – следовательно, нельзя въехать в страну о краткосрочной визе и впоследствии ходатайствовать о выдаче долговременной визы или разрешения на долговременное проживание, эти ходатайства необходимо снова подать в представительство Чешской Республики за рубежом; представительство, как правило, выдает единую шенгенскую визу, которая дает право иностранцу в течение срока, указанного в визе, находиться не только в ЧР, но и перемещаться в качестве туриста по всей территории Шенгенской зоны (в этом случае в визе указано: «ДЕЙСТВИТЕЛЬНА НА ТЕРРИТОРИИ СТРАН ШЕНГЕНСКОГО СОГЛАШЕНИЯ»);

ОБЗОР ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ ПРОЖИВАНИЯ

в) на основании долговременной визы (виза на проживание на срок более 90 дней – виза типа D) – иностранец ходатайствует в представительстве о получении этой визы, если он намеревается проживать на территории страны более 3 месяцев; несмотря на то, что заявление на выдачу визы подается в представительство за рубежом, решение о ее предоставлении принимает соответствующая инспекция полиции по делам иностранцев в месте предполагаемого проживания, в заявлении иностранец обязан обосновать цель проживания;

г) на основании разрешения на долговременное проживание – иностранец вправе подать заявление на получение этого разрешения, если он уже пребывает на территории страны по визе на срок более 90 дней и намеревается находиться здесь более одного года, при этом цель пребывания должна остаться неизменной (нельзя, напр., получить визу с целью трудоустройства, а ходатайствовать о получении разрешения на долговременное проживание с целью предпринимательской деятельности); заявление на получение разрешения на долговременное проживание иностранец подает в соответствующую инспекцию полиции по делам иностранцев в месте его проживания, заявление должно быть подано не ранее чем за 120 дней и не позднее чем за 14 дней до истечения срока действия визы на проживание на срок более 90 дней; в некоторых случаях иностранец может ходатайствовать о получении разрешения на долговременное проживание, даже если он до этого не проживал в ЧР по визе, в этом случае заявление подается в представительство за рубежом (речь идет, напр., о долговременном проживании с целью объединения семьи, с целью учебы, с целью проведения научных исследований);

д) на основании выездной визы – выездная виза это специальное разрешение на проживание, которое выдает полиция по делам иностранцев, напр., в случае отказа в выдаче разрешения на долговременное проживание или в его продлении; для того, чтобы в этих случаях иностранец не пребывал на территории страны нелегально, полиция выдает выездную визу, по которой он имеет право проживать в стране в течение 60 дней (в зависимости от решения полиции по делам иностранцев срок может быть значительно короче), на протяжении этого срока иностранец должен решить все неотложные дела и выехать за пределы страны.

Указанная классификация временного проживания не относится к гражданам Европейского Союза и членам их семей (следовательно, и к членам семей граждан Чешской Республики); на них, согласно закону о проживании иностранцев, распространяется другой режим. Граждане Европейского Союза подают заявление о выдаче подтверждения о временном проживании (однако они могут находиться на территории страны и без этого подтверждения), а члены их семей – заявление о выдаче разрешения на временное проживание.

ОБЗОР ОТДЕЛЬНЫХ ВИДОВ ПРОЖИВАНИЯ

Б РАЗРЕШЕНИЕ НА ПОСТОЯННОЕ ПРОЖИВАНИЕ –

подавать заявление на получение разрешения на постоянное проживание иностранец может, как правило, после пяти лет проживания на основании визы на срок более 90 дней и разрешения на долговременное проживание. Постоянное проживание представляет собой наиболее благоприятный режим пребывания и гарантирует иностранцу большинство прав в объеме, идентичном объему прав чешских граждан. Иностранец, имеющий разрешение на постоянное проживание, застрахован в рамках общественного медицинского страхования, может быть трудоустроен без разрешения на трудоустройство, имеет право на выплату социальных пособий и т.д., однако он не может служить в силах безопасности и в Армии ЧР, пользоваться избирательным правом, а также теми выгодами, вытекающими из членства в Европейском Союзе, которые распространяются только на граждан ЕС и членов их семей.

ИЗБРАННЫЕ ЦЕЛИ ДОЛГОВРЕМЕННОГО ПРОЖИВАНИЯ

Иностранец, проживающий на территории Чешской Республики по визе на срок более 90 дней и по разрешению на длительное проживание, должен обосновать цель своего проживания. Существует много целей проживания, но мы в данной публикации рассмотрим только те цели, на основании которых иностранец может осуществлять приносящую доход деятельность.

Иностранец может осуществлять приносящую доход деятельность несколькими основными способами:

- а) на основании трудовых правоотношений как работник,
- б) как предприниматель / физическое лицо на основании разрешения на предпринимательскую деятельность или
- в) посредством участия в хозяйственном обществе или кооперативе.

А. Цель – трудоустройство

Под трудоустройством понимаются трудовые правоотношения между работодателем и работником, предметом которых является выполнение так называемой наемной трудовой деятельности. Наемная трудовая деятельность определяется как трудовая деятельность, выполняемая в порядке подчиненности работника работодателю, согласно указаниям работодателя, от его имени и под его ответственность. Работникам за труд полагается заработная плата, оклад или вознаграждение. Чаще всего между работником и работодателем устанавливаются трудовые отношения, основанные на трудовом договоре, еще одним видом трудовых правоотношений являются служебные отношения, основанные на соглашениях о выполнении работ вне рамок трудовых отношений (подробнее об этом см. на стр. 26).

Основным законодательным актом, регулирующим трудовые правоотношения, является Трудовой кодекс (Закон № 262 / 2006 Св.), для трудоустройства иностранцев также важен закон о трудоустройстве (Закон № 435 / 2004 Св.), который регулирует условия трудоустройства иностранцев.

Иностранец может работать на территории ЧР при соблюдении двух условий:

- 1. если он имеет действительное разрешение на трудоустройство,
- 2. если он имеет действительное разрешение на проживание. В том случае, если иностранец является держателем так наз. «зеленой карты», она заменяет вышеуказанные разрешения.

ИЗБРАННЫЕ ЦЕЛИ ДОЛГОВРЕМЕННОГО ПРОЖИВАНИЯ

Подробности порядка действий при получении/продлении разрешения на трудоустройство, а также при получении/продлении разрешения на долгосрочное проживание с данной целью см. страницы 12 и 15.

Специфика трудоустройства иностранцев заключается в том, что с точки зрения закона о трудоустройстве в целях регулирования доступа иностранцев на рынок труда **трудоустройством считается также ситуация, когда иностранец является участником юридического лица (т.е. хозяйственного общества или кооператива) и выполняет задания, вытекающие из предмета деятельности, который юридическое лицо зарегистрировало в торговом реестре.** Данное положение распространяется как на «рядовых» участников и членов кооператива, так и на лица, исполняющие функцию уставного органа или функцию члена уставного или иного органа юридического лица (напр., на исполнительных директоров, членов правления) – см. ниже «Цель – участие в юридическом лице».

Б. Цель – предпринимательство на основании разрешения на предпринимательскую деятельность

Предпринимательская деятельность (предпринимательство) – это систематическая деятельность, осуществляемая самостоятельно, от собственного имени, под собственную ответственность с целью получения дохода. В отличие от трудоустройства предприниматель работает сам на себя под собственную ответственность и не находится в подчинении у другого субъекта. Предпринимательством может заниматься как физическое, так и юридическое лицо, однако здесь мы будем рассматривать только предпринимательскую деятельность физического лица, потому что только физические лица могут ходатайствовать о получении визы или разрешения на долгосрочное проживание. Предприниматель с точки зрения некоторых законов часто называется лицом, самостоятельно занимающимся приносящей доход деятельностью (лицами, самостоятельно осуществляющими приносящую доход деятельность, являются также, например, сельскохозяйственные предприниматели, создатели авторских работ и т.д.).

Основным законом, регулирующим предпринимательскую деятельность, является Закон № 455 «О предпринимательской деятельности» / 1991 Св. Лицо, не имеющее постоянного проживания на территории ЧР, с точки зрения этого закона является так наз. иностранным физическим лицом, для которого установлены определенные исключения.

Согласно вышеуказанному закону предпринимательство делится на явочно-информативную предпринимательскую деятельность и лицензионную предпринимательскую деятельность. Разница заключается в том, что в случае явочно-информативной предпринимательской деятельности достаточно, при исполнении других условий, только подать заявление о регистрации в соответствующий орган по контролю за предпринимательской деятельностью, в случае лицензионной предпринимательской деятельности предприниматель должен подать заявление на получение разрешения (лицензионную предпринимательскую деятельность, к которой относятся, напр., производство спиртных напитков, производство оружия и боеприпасов и т.д., мы не будем рассматривать из-за ее специфичности). Явочно-информативная предпринимательская деятельность делится на ремесленное предпринимательство, профессионально обусловленное предпринимательство и свободное предпринимательство в зависимости от того, какая для этого требуется профессиональная квалификация. Списки всех видов предпринимательской деятельности содержатся в приложениях к закону о предпринимательской деятельности.

ИЗБРАННЫЕ ЦЕЛИ ДОЛГОВРЕМЕННОГО ПРОЖИВАНИЯ

Для осуществления предпринимательской деятельности установлено несколько условий:

- а) достижение возраста 18 лет,
- б) правовая дееспособность,
- в) отсутствие судимости,
- г) профессиональная квалификация или иные профессиональные свойства (требуются только в случае ремесленного и профессионально обусловленного видов предпринимательства, это не касается свободного предпринимательства).

При подаче заявления на регистрацию предпринимательской деятельности иностранное физическое лицо должно наряду с заполненным бланком предъявить:

- а) справку о несудимости, выданную государством, гражданином которого является иностранец,
- б) документ, подтверждающий профессиональную квалификацию, если это установлено законом,
- в) разрешение на долгосрочное проживание,
- г) документ, подтверждающий законное основание пользования помещениями, где расположено место осуществления предпринимательской деятельности (напр., договор аренды нежилых помещений или письменное согласие владельца недвижимости, квартиры или нежилого помещения),
- д) документ об оплате административной пошлины в размере 1 000 CZK.

В течение пяти дней после подачи заявления на регистрацию орган контроля **за предпринимательской деятельностью выдает выписку из реестра** частных предпринимателей. Однако иностранное физическое лицо, в отличие от чешских граждан, должно быть, кроме того, зарегистрировано в торговом реестре, поэтому после получения выписки необходимо подать в реестровый суд соответствующее заявление о регистрации в торговом реестре (за подачу заявления платится судебная пошлина в размере 5 000 CZK). В момент регистрации в торговом реестре предприниматель получает соответствующее разрешение и может начать осуществлять предпринимательскую деятельность. В том случае, если иностранец ходатайствует о получении визы на срок более 90 дней с целью осуществления предпринимательской деятельности, и у него еще нет разрешения на проживание на территории страны, то после подачи заявления на регистрацию предпринимательской деятельности он вместо выписки из реестра предпринимателей получит подтверждение, что он выполняет условия, необходимые для осуществления предпринимательской деятельности, которое он прилагает к заявлению на выдачу визы. После получения визы и прибытия в Чешскую Республику необходимо предъявить визу в органе по контролю за предпринимательской деятельностью, который выдает иностранцу выписку из реестра частных предпринимателей, после чего иностранец подает заявление о регистрации в торговом реестре. Разрешение на осуществление предпринимательской деятельности иностранец подтверждает выпиской из торгового реестра.

ИЗБРАННЫЕ ЦЕЛИ ДОЛГОВРЕМЕННОГО ПРОЖИВАНИЯ

Предприниматель на основании договоров в соответствии с Торговым кодексом (Закон № 513 / 1991 Св.) устанавливает взаимоотношения с другими предпринимателями или на основании гражданско-правовых договоров – взаимоотношения с физическими лицами (напр., при продаже товаров или предоставлении услуг). По своим обязательствам, возникшим в процессе осуществления предпринимательской деятельности, предприниматель ручается всем своим имуществом.

В. Цель – участие в юридическом лице

Следующая возможность осуществления приносящей доход деятельности – это предпринимательская деятельность посредством участия в хозяйственном обществе или кооперативе. Определение данных юридических лиц содержится в **Торговом кодексе** (Закон № 513 / 1991 Св.). Хозяйственные общества подразделяются на четыре вида – полное товарищество, коммандитное общество, общество с ограниченной ответственностью и акционерное общество. Хозяйственное общество можно определить как форму объединения лиц для осуществления совместной предпринимательской деятельности.

В каждом обществе есть как свои участники – лица, которые участвуют в деятельности общества лично или путем вложения капитала (напр., участники обществ с ограниченной ответственностью, акционеры акционерных обществ) – так и так наз. уставные органы, которые в рамках общества наделены определенными особыми полномочиями, прежде всего в их компетенцию входят коммерческое руководство компанией и представление компании в отношениях с третьими лицами – напр., заключение договоров. Члены уставных органов, как правило, назначаются из рядов участников общества, однако ими могут быть и другие физические лица.

Для того, чтобы иностранец мог получить разрешение на долговременное проживание с целью участия в юридическом лице, ему недостаточно быть просто участником общества, **он должен быть членом его уставного органа** (напр., исполнительным директором общества с ограниченной ответственностью или членом правления акционерного общества). Если он является простым участником общества и хочет на территории ЧР принимать участие в деятельности общества, зарегистрированной в торговом реестре как предмет предпринимательской деятельности, то для этого он должен получить в центре занятости разрешение на трудоустройство (см. стр. 7 – А. Цель – трудоустройство). Участник затем ходатайствует о выдаче разрешения на проживание с целью трудоустройства, а не с целью участия в юридическом лице.

ИЗБРАННЫЕ ЦЕЛИ ДОЛГОВРЕМЕННОГО ПРОЖИВАНИЯ

Следовательно, если предметом предпринимательской деятельности общества с ограниченной ответственностью является, напр., переводческая деятельность, и участник работает в этом обществе в качестве переводчика, то он должен для осуществления своей деятельности получить разрешение на трудоустройство и визу на срок более 90 дней / разрешение на длительное проживание с целью трудоустройства. Если иностранец осуществляет только функцию исполнительного директора и не выполняет работу, являющуюся предметом предпринимательской деятельности общества, то ему не требуется разрешение на трудоустройство, он должен только подать заявление на получение разрешения на проживание с целью участия в юридическом лице.

Вышеуказанные положения распространяются **аналогичным образом** на кооперативы. В кооперативе вместо участников работают члены кооператива, а уставным органом является правление кооператива. Членство в кооперативе не является достаточным основанием для получения разрешения на проживание с целью участия в юридическом лице, разрешение на проживание с этой целью могут иметь только члены правления кооператива. Если предметом деятельности кооператива являются, напр., строительно-отделочные работы, а член кооператива работает для кооператива на стройке в качестве рабочего-строителя, то ему для этого нужно получить разрешение на трудоустройство. Такой член кооператива должен ходатайствовать о выдаче разрешения на проживание с целью трудоустройства, а не с целью участия в юридическом лице. Трудовые отношения между кооперативом и его членами регулируются трудовым кодексом. Специфической является ситуация, когда в соответствии с уставом условием членства в кооперативе являются трудовые отношения члена с кооперативом. В данном случае эти трудовые отношения в уставе могут быть оформлены иначе, нежели в трудовом кодексе. Однако их оформление в уставе не должно быть более невыгодным для члена кооператива по сравнению с их трактовкой в трудовом кодексе.

ИЗБРАННЫЕ ЦЕЛИ ДОЛГОВРЕМЕННОГО ПРОЖИВАНИЯ



РАЗРЕШЕНИЕ НА ДОЛГОВРЕМЕННОЕ ПРОЖИВАНИЕ С ЦЕЛЬЮ ТРУДОУСТРОЙСТВА И ЕГО ПРОДЛЕНИЕ

Если Вы проживаете на территории страны по визе на срок более 90 дней с целью трудоустройства и намереваетесь ходатайствовать о получении разрешения на долговременное проживание, то вместе с заполненным бланком заявления Вам необходимо предъявить **требуемые документы**, указанные в § 46, п. 6 закона о пребывании иностранцев. Речь идет о:

- решении о разрешении на трудоустройство или решении о продлении разрешения на трудоустройство,
- заграничном паспорте,
- документе, подтверждающем обеспечение жильем на время пребывания на территории страны,
- 2 фотографиях.

В некоторых случаях для выполнения работы не требуется разрешения на трудоустройство (см. страницу 28). В данной ситуации иностранец вместо решения о разрешении на трудоустройство или решения о продлении разрешения на трудоустройство должен предъявить трудовой договор, соглашение о трудовой деятельности или соглашение о выполнении работ.

Заявление о получении разрешения на долговременное проживание необходимо подать в инспекцию полиции по делам иностранцев не ранее чем за 120 дней и **не позднее чем за 14 дней до истечения срока действия визы на проживание на срок более 90 дней**. Срок действия выдаваемого разрешения на долговременное проживание с целью трудоустройства должен соответствовать сроку, указанному в разрешении на трудоустройство. Следовательно, оба разрешения выдаются на один и тот же срок.

Срок действия разрешения на долговременное проживание можно **повторно продлить**. Вместе с заполненным заявлением необходимо предъявить те же документы, что и при подаче первого заявления на получение разрешения на долговременное проживание. Срок подачи заявления тот же (не ранее чем за 120 дней и не позднее чем за 14 дней до истечения срока действия разрешения на долговременное проживание).

Срок рассмотрения заявления о получении разрешения на долговременное проживание составляет 60 дней с момента его подачи. Если Вы подали заявление в установленный законом срок, а полиция по делам иностранцев не приняла решения относительно данного заявления, до окончания срока действия Вашей визы / разрешения на проживание, то Ваша виза / разрешение на проживание считаются действительными до вступления в законную силу решения, принятого относительно Вашего заявления.

За выдачу разрешения на долговременное проживание и за его продление полиция по делам иностранцев взимает административный сбор в размере 1 000 CZK.

ИЗБРАННЫЕ ЦЕЛИ ДОЛГОВРЕМЕННОГО ПРОЖИВАНИЯ



РАЗРЕШЕНИЕ НА ДОЛГОВРЕМЕННОЕ ПРОЖИВАНИЕ С ЦЕЛЬЮ ТРУДОУСТРОЙСТВА В ОСОБЫХ СЛУЧАЯХ – «ЗЕЛЕНАЯ КАРТА»

«Зеленая карта» – это специфический вид разрешения на длительное проживание, который позволяет иностранцам из определенных стран получить разрешение на проживание более простым способом, так как вместо двух разрешений (разрешение на трудоустройство и виза на срок более 90 дней / разрешение на длительное проживание) иностранец подает заявление на получение только одного разрешения – «зеленой карты». Список стран, граждане которых могут получить «зеленую карту», определен в **постановлении Министерства внутренних дел № 461/2008** Св. (речь идет о двенадцати странах, включая, напр., Украину). Иностранец при помощи «зеленой карты» не может претендовать на любое место, а только на **место, указанное в так наз. центральном регистре вакантных мест, которые могут быть заняты по «зеленой карте»**. В данном регистре, который ведет Министерство труда и социальных дел, регистрируется каждое вакантное рабочее место, которое не было занято в течение 30 дней с того момента, как работодатель заявил о наличии вакансии. Условием, однако, является согласие работодателя на включение вакансии в данный регистр и трудоустройство иностранца.

«Зеленая карта» выдается:

- a) квалифицированным работникам с высшим образованием и ключевому персоналу – тип «А»,
- b) работникам на рабочие места, для которых требуется, как минимум, профессионально-техническое образование – тип «В»,
- c) остальным работникам – тип «С».

Заявление о получении разрешения на длительное проживание в режиме «зеленой карты» подается в чешское представительство за рубежом, которое отправит заявление в Министерство внутренних дел для принятия решения. Заявление на получение «зеленой карты» можно также подать прямо на территории страны в Министерство внутренних дел (а не посредством представительства) в следующих случаях:

- a) если иностранец уже проживает в Чешской Республике по «зеленой карте», а трудовые отношения были прекращены в результате увольнения по одной из причин, указанных в § 52, литеры а) - е) Трудового кодекса, по соглашению сторон на основании тех же причин или в результате немедленного прекращения трудовых отношений в соответствии с § 56 Трудового кодекса (отдельные причины прекращения трудовых отношений, см. страницы 36, 38, 39),

ИЗБРАННЫЕ ЦЕЛИ ДОЛГОВРЕМЕННОГО ПРОЖИВАНИЯ

- b) иностранец находится в стране не менее одного года и намеревается ходатайствовать о получении другой «зеленой карты», следовательно, другого места работы,
- c) иностранец находится в ЧР не менее двух лет по визе на срок более 90 дней или на основании разрешения на длительное проживание с другой целью.

К заявлению необходимо приложить:

- заграничный паспорт,
- 2 фотографии,
- документы, подтверждающие образование и профессиональную квалификацию, требуемые для определенной должности,
- по требованию также медицинскую справку, подтверждающую, что иностранец не страдает серьезным заболеванием.

Карта типа «А» выдается со сроком действия на 3 года, карты типа «В» и «С» – со сроком действия на 2 года.



РАЗРЕШЕНИЕ НА ДОЛГОВРЕМЕННОЕ ПРОЖИВАНИЕ С ЦЕЛЬЮ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЕГО ПРОДЛЕНИЕ

Если Вы проживаете на территории страны по визе на срок более 90 дней с целью предпринимательской деятельности и намереваетесь ходатайствовать о получении разрешения на длительное проживание, то вместе с заполненным бланком заявления Вам необходимо предъявить требуемые документы, установленные в § 46, п. 8 закона о пребывании иностранцев. Речь идет о:

- выписке из реестра предпринимателей (ранее лицензии на предпринимательскую деятельность),
- подтверждении налогового органа об отсутствии задолженностей по налоговым платежам,
- подтверждении управления социального обеспечения о том, что у Вас не выявлена недоплата по страховым взносам на социальное обеспечение и на государственную политику занятости,
- заграничном паспорте,
- подтверждении наличия средств для проживания на территории страны – сумма данных средств установлена в размере пятидесятикратного прожиточного минимума (2 020 CZK, в будущем может измениться), сумма, которую необходимо подтвердить, следовательно, составляет 101 000 CZK; наличие данных средств можно подтвердить наличными средствами, предоставлением выписки с банковского счета или действительной международной кредитной картой,
- документе, подтверждающем обеспечение жильем на время пребывания на территории страны,
- 2 фотографиях,
- медицинской страховке для выезда за рубеж.

ИЗБРАННЫЕ ЦЕЛИ ДОЛГОВРЕМЕННОГО ПРОЖИВАНИЯ

Если Вы проживаете на территории страны по визе на срок более 90 дней с целью предпринимательской деятельности – участия в юридическом лице, то вместе с заявлением необходимо предъявить выписку из торгового реестра, подтверждающую, что вы занимаете в данном обществе позицию члена уставного органа (участника полного товарищества, комплементария командитного общества, исполнительного директора общества с ограниченной ответственностью, члена правления акционерного общества, члена правления кооператива), заграничный паспорт, подтверждение о наличии средств для проживания на территории страны, документ, подтверждающий обеспечение жильем на время пребывания на территории страны, 2 фотографии, медицинскую страховку для выезда за рубеж.

Разрешение на долговременное проживание с целью предпринимательской деятельности выдается со сроком действия на 2 года.

Срок действия разрешения на долговременное проживание можно повторно продлить. Вместе с заполненным заявлением необходимо предъявить те же документы, что и при подаче первого заявления на получение разрешения на долговременное проживание.

На срок подачи заявления, срок рассмотрения заявления и административный сбор распространяются те же положения, что и в случае выдачи разрешения на долговременное проживание с целью трудоустройства.

РАЗРЕШЕНИЕ НА ТРУДОУСТРОЙСТВО И ЕГО ПРОДЛЕНИЕ

Одним из условий осуществления легальной трудовой деятельности на территории ЧР является получение разрешения на трудоустройство. Разрешение на трудоустройство выдает соответствующий центр **занятости по месту трудоустройства** (если Вы собираетесь работать, напр., в Кладно, то заявление будет рассматривать центр занятости в Кладно, несмотря на то, что Вы проживаете в Праге, а местом нахождения работодателя является Острава).

Разрешение на трудоустройство выдается всегда только на одно конкретное рабочее место, а если Вы хотите сменить работу, то Вы должны подать заявление на получение нового разрешения. К заявлению о получении разрешения на трудоустройство иностранец должен приложить:

- заключение работодателя о том, что он трудоустроит иностранца (бланк можно получить в центре занятости или скачать из сети Интернет-Интегрированный портал Министерства труда и социальных дел: http://portal.mpsv.cz/zahr_zam/tiskopisy, данный бланк Вам заверит работодатель),
- документы, свидетельствующие о профессиональной квалификации (не требуются в том случае, если профессиональная квалификация не нужна),
- в случае необходимости и другие документы, если этого требует характер работы.

ИЗБРАННЫЕ ЦЕЛИ ДОЛГОВРЕМЕННОГО ПРОЖИВАНИЯ

Центр занятости может выдать разрешение на трудоустройство, если речь идет о так наз. заявленном вакантном рабочем месте (т.е. работодатель сообщил в центр занятости о том, что рабочее место вакантно), которое не может быть занято соискателем работы из рядов граждан Чешской Республики (или граждан стран Европейского Союза / Европейского экономического пространства или Швейцарии) в связи с недостатком соискателей, обладающих требуемой квалификацией, или небольшим количеством вакантных рабочих мест. Принимая решение, центр занятости учитывает ситуацию на рынке труда. Исключения из данного порядка действий указаны в законе о трудоустройстве (§ 97).

При подаче заявления на **продление** разрешения на трудоустройство необходимо предоставить подтверждение работодателя, что иностранец может продолжать работать дальше. Заявление на продление срока действия разрешения иностранец может подать не ранее чем за 3 месяца и не позднее чем за 30 дней до истечения срока действия предыдущего разрешения на трудоустройство.

Разрешение на трудоустройство может быть согласно закону выдано на два года, в настоящее время под влиянием кризиса центры занятости выдают разрешения сроком только на один год.

За подачу заявления о разрешении на трудоустройство взимается административный сбор в размере 500 CZK, за подачу заявления на продление срока действия разрешения на трудоустройство – административный сбор в размере 250 CZK.

Случаи, при которых иностранцам не требуется наличие разрешения на трудоустройство, приводятся в законе о трудоустройстве (§ 98 – см. стр. 28).

Центры занятости обязаны по закону оказывать консультационные, информационные и прочие услуги в области трудоустройства, поэтому здесь можно получить всю необходимую информацию. В случае необходимости можно также обратиться в неправительственные организации, которые предоставляют бесплатные консультационные услуги.

Вопросы и ответы - Вопросы, касающиеся проживания **ВОЗМОЖНОСТЬ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ИНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРИ СОХРАНЕНИИ ПЕРВОНАЧАЛЬНОЙ ЦЕЛИ ПРОЖИВАНИЯ – НЕСКОЛЬКО ЦЕЛЕЙ ПРОЖИВАНИЯ**



Вы работаете на территории Чешской Республики в качестве работника (у Вас есть разрешение на долговременное проживание с целью трудоустройства). Вы хотели бы наряду со своей работой заниматься также предпринимательской деятельностью, но Вы слышали, что для этого необходимо в полиции ходатайствовать о новом разрешении на долговременное проживание.

НЕТ, в данной ситуации не надо ходатайствовать о получении нового разрешения на долговременное проживание!



Если Вы пребываете в стране на основании разрешения на проживание, полученное с конкретной целью, то Вы должны эту цель соблюдать (если целью Вашего проживания является трудоустройство, то Вы должны работать, если – учеба, то должны учиться). Если Вы не будете соблюдать разрешенную цель проживания, то рискуете, что разрешение на проживание будет отменено. Однако закон о проживании иностранцев не препятствует тому, чтобы Вы при соблюдении разрешенной цели проживания осуществляли какую-нибудь другую деятельность (наряду с работой занимались предпринимательской деятельностью или учились). Только в том случае, если **Вы не намереваетесь соблюдать первоначальную цель проживания, Вам необходимо вовремя действия существующего разрешения на долговременное проживание подать в полицию заявление на получение нового разрешения с иной целью.**

Более подробная информация о ситуации, когда Вы не хотите соблюдать существующую цель проживания и намереваетесь ее изменить, приводится в следующей главе.

СПОСОБ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИИ:

Как уже было сказано, ничто не препятствует при соблюдении существующей цели проживания осуществлению иной деятельности, но только при условии выполнения требований, установленных для данной деятельности в специальных правовых нормах. Следовательно, если у Вас есть разрешение на долговременное проживание с целью предпринимательской деятельности, а Вы намереваетесь еще и работать в качестве наемного работника, то Вы должны ходатайствовать о получении разрешения на трудоустройство, и наоборот.

Вопросы и ответы - Вопросы, касающиеся проживания **ИЗМЕНЕНИЕ ЦЕЛИ ПРОЖИВАНИЯ**



Вы пребываете в стране на основании разрешения на долговременное проживание с целью трудоустройства. Во время этого срока Ваш супруг выполнил условие непрерывного проживания в стране в течение пяти лет и получил разрешение на постоянное проживание. Можете ли Вы ходатайствовать в полиции по делам иностранцев о получении нового разрешения на долговременное проживание с целью объединения семьи?

ДА, такой порядок возможен!



Иностранец, который намеревается пребывать на территории страны с целью, отличной от цели, указанной в **разрешении, обязан обратиться в полицию по делам иностранцев** с заявлением о выдаче нового разрешения на долговременное проживание. Вместе с заявлением о выдаче разрешения на долговременное проживание иностранец обязан предоставить документы, которые обычно требуются для этой цели. Следовательно, если он, например, занимается предпринимательской деятельностью, а намеревается вместо этого работать у работодателя, он предоставит требуемые документы, указанные на стр. 12.

Определенные **ограничения распространяются на изменение цели проживания в случае объединения семьи**, когда иностранец, пребывающий на территории страны с данной целью, может ходатайствовать о другой цели проживания только по истечении установленного срока.

Иностранец, обладающий разрешением на долговременное проживание с целью объединения семьи, имеет право ходатайствовать о выдаче разрешения на долговременное проживание с другой целью только по истечении 3 лет проживания или после достижения возраста 18 лет. В том случае, если иностранец проживает на территории страны с целью воссоединения семьи, а член семьи, с которым иностранец был воссоединен, умер, то иностранец имеет право ходатайствовать о выдаче разрешения на долговременное проживание с иной целью, если до дня смерти родственника он непрерывно проживал на территории страны в течение не менее 2 лет или если смерть наступила в результате производственной травмы или профессионального заболевания.

Иностранец, обладающий разрешением на долговременное проживание с целью объединения семьи, имеет право ходатайствовать о выдаче разрешения на долговременное проживание с иной целью также в случае развода с обладателем разрешения на объединение семьи, если до дня развода он непрерывно проживал на территории страны в течение не менее 2 лет, а брак длился не менее 5 лет.

ИЗМЕНЕНИЕ ЦЕЛИ ПРОЖИВАНИЯ

Вместе с заявлением в данных специфических случаях, связанных с объединением семьи, иностранец обязан предоставить:

- заграничный паспорт,
- документ, подтверждающий исполнение вышеуказанных условий,
- документ, подтверждающий обеспечение жильем на территории страны,
- документ о наличии средств для проживания на территории страны или разрешение на трудоустройство,
- документ о медицинской страховке для выезда за рубеж на время проживания на территории страны,
- 2 фотографии.

СПОСОБ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИИ:

Во время срока действия существующего разрешения на длительное проживание подайте заявление о выдаче нового разрешения на проживание с иной целью и предоставьте необходимые документы, предусмотренные для этой цели законом. Полиция не должна отменить Ваше первоначальное разрешение, если Вы сами этого не потребуете, или не будет в административном порядке подтверждено, что Вы уже не соблюдаете данную цель проживания.

Вопросы и ответы - Вопросы, касающиеся проживания СООБЩЕНИЕ ОБ ИЗМЕНЕНИИ МЕСТА ПРОЖИВАНИЯ И ОБЯЗАННОСТЬ НАЙМОДАТЕЛЯ



Вы сняли квартиру и намереваетесь проживать по данному адресу в течение срока действия разрешения, но наймодатель запретил Вам сообщить полиции по делам иностранцев этот адрес места проживания. Имеет ли он право на такие действия?

НЕТ, он не имеет права на такие действия!



Одной из обязанностей иностранца является обязанность сообщать полиции по делам иностранцев об изменении места проживания. Если иностранец меняет адрес проживания, то он должен сообщить в полицию по делам иностранцев об изменении места проживания в течение 30 дней с момента наступления изменения, если предполагаемое изменение места проживания будет длиться более 30 дней.

Об изменении необходимо заявить в соответствующую инспекцию полиции по делам иностранцев по новому месту проживания иностранца путем заполнения бланка заявления. По требованию полиции по делам иностранцев иностранец должен предоставить документы, подтверждающие верность указанных данных – т.е. договор найма или подтверждение об обеспечении жильем, подписанное владельцем квартиры.

Часто случается, что наймодатель отказывается подписать подтверждение об обеспечении жильем, или в договоре найма, договора поднайма или аналогичного договора. содержится условие, что иностранец / съемщик не должен указывать снимаемую квартиру как место своего проживания. Однако в законе о пребывании иностранцев содержится положение, согласно которому наймодатель обязан по запросу иностранца выдать ему документ об обеспечении жильем с указанием срока, на который предоставляется жилье (§ 107, п. 2 закона о пребывании иностранцев). Если наймодатель не выдаст иностранцу по его запросу подтверждение о предоставлении жилья, он совершает правонарушение, за который можно наложить штраф в размере до 50 000 CZK (§ 157а, п. 2, литера е) закона о пребывании иностранцев). Наймодателем, однако, считается только лицо, которое предоставило жилье на основании договора на проживание, договора найма, договора поднайма или аналогичного договора.

СПОСОБ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИИ:

Предупредите наймодателя о вышеуказанной обязанности и о возможности наложения штрафа со стороны полиции по делам иностранцев, если он не выполнит свою обязанность и не выдаст подтверждение о предоставлении жилья. Но если Вы проживаете в квартире, на которую Вы не заключили письменный договор найма или аналогичный договор, то с точки зрения закона о пребывании иностранцев владелец жилья не является наймодателем и не обязан выдать подтверждение о предоставлении жилья. Поэтому в Ваших интересах заключить договор в письменном виде.

К заявлению об изменении места проживания не нужно прилагать выписку из кадастра недвижимости, полиция сама проверит по кадастру информацию о владельце квартиры.

Очень важно каждый раз сообщать полиции по делам иностранцев об изменении места проживания во избежание возможных проблем в будущем. В случае невыполнения этой обязанности полиция по делам иностранцев не может доставлять корреспонденцию по Вашему фактическому адресу (потому что он не известен), поэтому Вы, напр., можете не узнать о том, что началось рассмотрение вопросов, касающихся Вашего проживания, и у Вас не будет возможности высказать свое мнение по этим вопросам и отстаивать свои законные права.



Вам не удалось продлить разрешение на трудоустройство (с нынешним работодателем Вы заключили договор на определенный срок, а другую работу не нашли), поэтому Вам не продлили разрешение на долговременное проживание, и Вы остались на территории страны нелегально. Можно ли это нелегальное проживание дополнительно легализовать и получить впоследствии другое разрешение на проживание?

НЕТ, это, как правило, невозможно!



Если Вы останетесь на территории Чешской Республики после окончания срока действия разрешения на проживание, Ваше последующее проживание становится нелегальным. Если о нелегальном проживании узнает полиция по делам иностранцев, то будет начата процедура рассмотрения вопроса о выдаче решения об административном выдворении. Выдача решения об административном выдворении означает, что заканчивается Ваше пребывание на территории страны, Вы должны покинуть территорию ЧР и в течение установленного срока не сможете вернуться назад в ЧР. В случае нелегального проживания может быть установлен срок в три года (это максимальный срок, полиция должна учитывать принцип соразмерности и, напр., за нелегальное проживание в течение нескольких дней не должна была бы применить максимальный срок три года; но если Вы работаете и не имеете разрешения на трудоустройство, то может быть установлен пятилетний срок). Если иностранец не примет во внимание решение об административном выдворении и будет продолжать находиться на территории ЧР, полиция по делам иностранцев может принять еще одно решение о выдворении (срок, в течение которого иностранец не сможет вернуться назад в ЧР, увеличивается до десяти лет), в крайнем случае вопрос может решаться в суде в рамках уголовного производства, который может приговорить иностранца за совершение уголовного преступления по воспрепятствованию исполнению официального решения к **наказанию в виде выдворения**.

В связи с тем, что Чешская Республика вошла в Шенгенское пространство, данное решение может иметь для иностранца еще одно негативное последствие – если его имя внесено в Шенгенскую информационную систему, то он не получит визу ни в одну из стран Шенгенской зоны. Полиция по делам иностранцев принимает решение о выдворении каждый раз при обнаружении нелегального проживания иностранца, единственным исключением является ситуация, в которой решение об административном выдворении является несоразмерным вмешательством в личную и семейную жизнь (напр., у иностранца здесь уже созданы прочные семейные отношения, когда на территории ЧР постоянно проживает супруга иностранца и его ребенок) – см. § 119а, п. 2 закона о пребывании иностранцев.

СПОСОБ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИИ:

Чем раньше Вы явитесь в полицию по делам иностранцев, тем значительней Вы снизите риск возможного выдворения на целых три года.



Вы работали в чешской компании и на этом основании были застрахованы в рамках общественного медицинского страхования. Вы приняли решение ходатайствовать о получении нового разрешения на долгосрочное проживание с целью предпринимательской деятельности и после его получения прекратили работать. Срок действия страховой карточки закончится согласно дате, указанной на карточке, через полгода. Действительна ли эта карточка на самом деле?

НЕТ, с прекращением трудоустройства прекратило действие Ваше страхование, и Вы обязаны вернуть карточку в страховую компанию!



Одной из обязанностей иностранца, находящегося на территории страны, является обязанность подтвердить во время проверки факта проживания обеспечение возмещения расходов на медицинское обслуживание. Это, как правило, подтверждается документом о заключении договора медицинского страхования. Только иностранец с разрешением на постоянное проживание и иностранец с разрешением на долговременное проживание, который трудоустроен у работодателя, **застрахованы в рамках системы общественного медицинского страхования** (так же, как и чешский гражданин), остальные иностранцы с разрешением на долговременное проживание должны оформить договорное (так наз. «коммерческое») медицинское страхование.

Если Вы **трудоустроены** и имеете разрешение на долговременное проживание, то о Вашем трудоустройстве заявит в медицинскую страховую компанию работодатель, который будет ежемесячно отчислять за Вас взносы по медицинскому страхованию. Медицинская страховая компания выдаст Вам зеленую страховую карточку, которую Вы будете предъявлять при посещении врача или при госпитализации, при этом Вам будет предоставлено такое же медицинское обслуживание и на тех же условиях, что и чешскому гражданину. Если Ваши трудовые отношения прекратятся, то работодатель проинформирует об этом медицинскую страховую компанию, и Вам необходимо будет в целях дальнейшего проживания оформить договорное медицинское страхование. Такая ситуация может наступить, напр., в том случае, если Вы хотите изменить цель проживания на территории страны и вместо работы у работодателя будете заниматься предпринимательской деятельностью.

Договорное медицинское страхование покрывает расходы на медицинское обслуживание в меньшем объеме, чем в случае страхования в системе общественного медицинского страхования. Невыгодой договорного медицинского страхования является также тот факт, что оно должно оплачиваться вперед за определенный срок (как правило, не менее чем на полгода).

ПРОБЛЕМАТИКА МЕДИЦИНСКОГО СТРАХОВАНИЯ

Договорное медицинское страхование должны оформить также лица, длговременно проживающие на территории страны на основании объединения семьи с лицом, имеющим разрешение на постоянное проживание, или с лицом, имеющим разрешение на длговременное проживание с целью трудоустройства. Обстоятельство, что это лицо застраховано в системе общественного медицинского страхования, не имеет влияния на страхование членов семьи. Если у работающей у работодателя женщины, имеющей разрешение на длговременное проживание, родится ребенок, то он не будет автоматически застрахован в рамках общественного медицинского страхования, на него должно быть оформлено договорное медицинское страхование.

С 01.01.2010 г. в отношении договорного медицинского страхования действует положение, что оно должно быть оформлено в страховой компании, которая согласно закону о страховом деле имеет разрешение заниматься этим видом страховой деятельности на территории Чешской Республики. На территории Чешской Республики действуют, напр., следующие страховые компании, которые предлагают оформление медицинского страхования для иностранцев:

- Страховая компания Maxima («Maxima pojišťovna»)
- Страховая компания VZP («Pojišťovna VZP»)
- Страховая компания Slavia («Slavia pojišťovna»)
- Страховая компания UNIQA («UNIQA pojišťovna»)
- Страховая компания VICTORIA VOLKSBANKEN («VICTORIA VOLKSBANKEN pojišťovna»)

(Список всех страховых компаний, имеющих право заниматься страховой деятельностью на территории Чешской Республики, можно найти на сайте Чешского национального банка – www.cnb.cz.)

СПОСОБ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИИ:

С прекращением трудоустройства прекратилось действие Вашего страхования в системе общественного медицинского страхования, и Вы обязаны в течение восьми дней с момента его прекращения вернуть в страховую компанию страховую карточку. На последующий период Вы обязаны оформить договорное медицинское страхование.

Вопросы и ответы - Вопросы, касающиеся проживания ПРЕБЫВАНИЕ РЕБЕНКА, РОЖДЕННОГО НА ТЕРРИТОРИИ ЧР



Если у меня на территории Чешской Республики родится ребенок, получит ли он автоматически какое-нибудь разрешение на проживание?

Ребенок может получить такое же разрешение на проживание, какое имеете Вы, только не автоматически, Вам необходимо подать заявление на получение разрешения на проживание в течение 60 дней со дня рождения ребенка!



Родитель, имеющий разрешение на долговременное проживание, как законный представитель ребенка обязан подать заявление на получение разрешения на долговременное проживание ребенка в течение 60 дней со дня его рождения. В течение этого времени пребывание ребенка считается временным. Если родитель не подаст заявление на получение разрешения на проживание, то через шестьдесят дней пребывание ребенка станет нелегальным. Если родителю помешают подать заявление причины, не зависящие от его воли (напр., длительная госпитализация), то он обязан незамедлительно проинформировать об этих причинах полицию. В данном случае заявление может быть подано после того, как эти причины отпадут (напр., после выписки из больницы), несмотря на то, что 60-дневный срок истек. Родителю, который не выполнил обязанность относительно подачи заявления, грозит со стороны полиции по делам иностранцев отмена разрешения на долговременное проживание. Если один из родителей имеет разрешение на постоянное проживание, то в Министерстве внутренних дел можно ходатайствовать о предоставлении ребенку разрешения на постоянное проживание.

СПОСОБ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИИ:

Орган ЗАГС, в административном районе которого родился ребенок, выдаст свидетельство о рождении ребенка, после чего необходимо явиться в посольство государства, гражданином которого является ребенок, где ребенку выдадут заграничный паспорт или впишут ребенка в заграничный паспорт родителя. Если родитель не ходатайствует о предоставлении ребенку разрешения на постоянное проживание (так как он сам имеет разрешение только на долговременное проживание), то он должен оформить на ребенка договорное медицинское страхование. Факт, что мать застрахована, не означает, что ребенок тоже является застрахованным. На ребенка необходимо оформить отдельное медицинское страхование. Затем родитель должен явиться в соответствующую инспекцию полиции по делам иностранцев по месту жительства (или в управление Министерства внутренних дел, если подается заявление о выдаче разрешения на постоянное проживание), где он заполняет бланк заявления о выдаче разрешения на проживание ребенка.

К заявлению необходимо приложить:

- свидетельство о рождении ребенка,
- заграничный паспорт ребенка (или свой заграничный паспорт, если ребенок вписан в данный документ),
- документ о медицинской страховке для выезда за рубеж, выданный на все время пребывания на территории страны или заявление о том, что будут возмещены все расходы, связанные с предоставлением медицинского обслуживания ребенка (не предоставляется в том случае, если подается заявление о выдаче разрешения на постоянное жительство; если родитель ходатайствует о предоставлении ребенку разрешения на постоянное проживание, то проживание ребенка с момента рождения до вступления решения в законную силу считается постоянным, и ребенок в течение этого времени застрахован в системе общественного медицинского страхования).



Потенциальный работодатель предложил Вам кратковременную работу путем подработки и, согласно его утверждению, для этой работы Вам не требуется разрешение на трудоустройство и заключение трудового договора. Верно ли его утверждение?

НЕТ, это утверждение неверно!



В Трудовом кодексе установлено, что так наз. наемный труд (относительно этого понятия см. стр. 7) может осуществляться только при оформленных трудовых правоотношениях, основными трудовыми правоотношениями являются трудовые отношения и правовые отношения, основанные на соглашениях о выполнении работ вне рамок трудовых отношений.

Трудовыми отношениями являются договорные отношения между работником и работодателем, оформленные трудовым договором. Трудовой кодекс различает два соглашения о выполнении работ вне рамок трудовых отношений – соглашение о трудовой деятельности и соглашение о выполнении работ. **Если работник осуществляет какой-либо наемный труд, то с ним должен быть заключен трудовой договор или одно из вышеуказанных соглашений.**

Чешское трудовое право не знает понятия «подработка», в обычной речи это понятие используется для обозначения кратковременного трудоустройства (напр., студентов, работающих во время летних каникул) или для обозначения приработка к основной работе. В данных случаях речь идет, как правило, о трудовых отношениях, заключенных на определенный срок, или об одном из соглашений. Соглашение о выполнении работ может быть, правда, заключено также в устной форме, однако и для осуществления работ на основании устного соглашения требуется разрешение на трудоустройство.

СПОСОБ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИИ:

Если у Вас нет разрешения на постоянное проживание, и на Вас не распространяется одно из исключений, согласно которому не требуется разрешения на трудоустройство (см. страницу 28), то для осуществления любой работы Вам необходимо иметь разрешение на трудоустройство. Если Вы будете осуществлять нелегальную работу, то Вам за это грозят ощутимые санкции (см. стр. 27).

Иногда работодатель может утверждать, что Вы можете приступить к работе, а он в центре занятости выполнит все необходимые формальности. Не всегда, однако, это бывает так. Если Вы доверите работодателю получить за Вас разрешение на трудоустройство, то перед выходом на работу потребуйте, чтобы он предоставил Вам это разрешение.

Вопросы и ответы - Вопросы трудового права **РАБОТА, ОСУЩЕСТВЛЯЕМАЯ НА ОСНОВАНИИ СОГЛАШЕНИЙ О ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ ВНЕ РАМОК ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**



Работодатель заключит с Вами соглашение на выполнение работ в объеме 150 часов, однако устно с Вами договорится о том, что Вы будете работать три месяца, в течение которых Вы будете ходить на работу так, как будто с Вами установлены стандартные трудовые отношения (следовательно, фактически Вы отработаете более 150 часов). Соответствует ли такой порядок закону?

**НЕТ, такой порядок противоречит
нескольким правовым нормам!**



Соглашения о выполнении работ вне рамок трудовых отношений часто заключаются в том случае, когда работодателю необходимо обеспечить осуществление трудовой деятельности небольшого объема. На основании **соглашения о трудовой деятельности** можно осуществлять работу, которая в среднем не превышает половину установленной недельной нормы продолжительности рабочего времени, следовательно, его можно заключить не более **чем на двадцать часов в неделю**. Данное соглашение должно быть заключено в письменной форме, в противном случае оно является недействительным, один экземпляр соглашения работодатель предоставит работнику. В соглашении должно быть указано, о какой работе идет речь, продолжительность рабочего времени (напр., 20 часов в неделю) и срок, на который соглашение заключается. Если в соглашении не оговорено иначе, то его можно отменить без указания причины с пятнадцатидневным сроком предупреждения о расторжении. Из суммы вознаграждения по данному соглашению **отчисляются такие же взносы на медицинское и социальное страхование, как и из зарплаты, а также такие же налоги**.

Соглашение на выполнение работ может быть заключено с одним работодателем только на 150 часов в календарном году. Значительное ограничение обусловлено тем, что в случае данного соглашения не производится отчисление взносов на медицинское и социальное страхование, отчисляется только налог в размере 15%. Ограничение распространяется только на одного работодателя, ничего не мешает работнику заключить несколько соглашений на выполнение работ с несколькими работодателями, даже если он у каждого отработает всех 150 часов. Трудовой кодекс не требует заключения данного соглашения в письменной форме, но всегда лучше заключать договор письменно.

СПОСОБ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИИ:

Не соглашайтесь на предложенный работодателем порядок действий. Работодатель иногда полагается на то, что трудно бывает доказать, что Вы работаете у него более позволительных 150 часов. Однако после фактически отработанных 150 часов Ваша работа у этого работодателя может оцениваться как нелегальная. Работодатель путем вышеуказанных действий обходит соответствующие законы, регулирующие медицинское и социальное страхование, с той целью, чтобы не отчислять за Вас взносы на страхование. Может также случиться, что он не оплатит Вашу работу, выполненную сверх 150 часов, и Вам с трудом придется при взыскании задолженности по заработной плате доказывать, что Вы действительно эту работу выполнили.



Вы ищете работу, владелец фирмы предложит Вам работу у него, но речь пойдет о работе без трудового договора. По словам работодателя, это будет для Вас очень выгодно – Вы получите больше денег за счет того, что работодатель не будет отчислять за Вас взносы на страхование. Какой риск несет в себе такой порядок действий?

Вышеуказанный порядок действий противоречит сразу нескольким законам, и при разоблачении Вам грозят ощутимые санкции!



Закон о трудоустройстве различает два способа выполнения нелегальной работы (работы без оформления трудовых правоотношений). Работник работает не на основании трудовых правоотношений или другого договора (напр., договора подряда, договора поручения и т.д.) – это может касаться и чешских граждан – или работает без разрешения на трудоустройство или с нарушением условий разрешения, что касается только иностранцев. Иностранец, работающий не на основании трудовых правоотношений, обычно не имеет разрешения на трудоустройство, следовательно, здесь присутствуют оба вышеуказанных способа нелегальной работы.

Если во время проверки, осуществляемой центром занятости или таможенным органом, будет выявлено, что иностранец выполняет нелегальную работу, то центр занятости вправе наложить штраф в размере до 10 000 CZK. Существенно более высокие санкции (в размере до 5 млн. CZK) грозят работодателю за предоставление возможности выполнять нелегальную работу. Размер штрафа в каждом конкретном случае устанавливает центр занятости, он зависит, например, от объема, в котором осуществлялось нелегальное трудоустройство.

Более существенные санкции для иностранца могут последовать от полиции по делам иностранцев, так как согласно закону о пребывании иностранцев за осуществление работы без разрешения на трудоустройство иностранец может быть выдворен из страны на срок до пяти лет

СПОСОБ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИИ:

Не принимайте предложение о работе без оформления трудового договора и разрешения на трудоустройство. Если Вы уже работаете нелегально, то постарайтесь как можно скорее найти легальную работу. Подробнее о контрольной деятельности центра занятости см. страницу 46.

В отношении санкций для работодателей за нелегальное трудоустройство необходимо обратить внимание и на § 342 нового Уголовного кодекса, согласно которомулицо, вбольшомобъемезакононтрудоустройствающееилиоказывающее посредничество в трудоустройстве иностранцев, нелегально находящихся на территории Чешской Республики, или лицо, в большом объеме незаконно трудоустройствающее или оказывающее посредничество в трудоустройстве иностранцев, не имеющих действительного разрешения на трудоустройство, получит наказание в виде лишения свободы до шести месяцев, конфискации вещей или другого ценного имущества или запрета деятельности. Если в результате вышеуказанных незаконных действий работодатель получит значительный доход, может быть осужден к лишению свободы от шести месяцев до трех лет.

Вопросы и ответы - Вопросы трудового права **КОГДА НЕ ТРЕБУЕТСЯ РАЗРЕШЕНИЕ НА ТРУДОУСТРОЙСТВО**



Вы пребываете на территории страны с целью объединения семьи с лицом, имеющим разрешение на постоянное проживание. Вы нашли потенциального работодателя, который, однако, настаивает на том, что Вам как лицу без разрешения на постоянное проживание, необходимо в центре занятости получить разрешение на трудоустройство.

НЕТ, в данном и некоторых других случаях Вам не надо ходатайствовать о получении разрешения на трудоустройство!



Закон о трудоустройстве определяет группы людей, которым для выполнения работы не требуется разрешение на трудоустройство (§ 98). Работать без такого разрешения могут лица, получившие разрешение на постоянное проживание, статус беженца или дополнительную защиту, а также некоторые другие иностранцы. Речь идет, например, о:

1. студентах средних школ, консерваторий, профессиональных школ и языковых школ с правом сдачи государственного экзамена по языку, а также студентах очной формы обучения в высших учебных заведениях,
2. иностранцах, которые в Чешской Республике получили среднее или высшее образование,
3. иностранцах, которые проживают на территории Чешской Республики на основании разрешения на долговременное проживание с целью объединения семьи с иностранцем, имеющим разрешение на постоянное проживание или статус беженца,
4. иностранцах, которые работают на территории Чешской Республики не более 7 календарных дней подряд или в общей сложности 30 дней в календарном году и являются при этом художником-исполнителем, педагогическим работником, академическим работником высшего учебного заведения, научным работником, изыскателем, разработчиком, принимающим участие в научной встрече, учеником или студентом в возрасте до 26 лет, спортсменом или лицом, обеспечивающим в Чешской Республике поставки товаров и услуг, или поставляющим данный товар и осуществляющим монтаж на основании коммерческого договора, а также осуществляющим гарантийные и ремонтные работы,
5. иностранцах, которые пребывают на территории Чешской Республики на основании разрешения на долговременное проживание резидента другого государства-члена Европейского Союза с целью трудоустройства, если со дня выдачи данного разрешения прошло более 12 месяцев.

Следовательно, если Вы на территории страны учитесь в средней школе или на очном отделении высшего учебного заведения и хотите подзаработать, можете работать без разрешения. Разрешение не требуется и в том случае, если Вы учились в Чешской Республике и хотите здесь работать по окончании учебы (необходимо только изменить цель проживания – учебу на трудоустройство).

СПОСОБ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИИ:

Если работодатель настаивает на том, что трудоустроит Вас только при наличии разрешения на трудоустройство, ознакомьте его с вышеупомянутыми положениями закона о трудоустройстве. Данную информацию можно проверить в центре занятости или на Интернет-сайте Министерства труда и социальных дел: http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_zvlastni.

В указанных случаях работодатель обязан только информировать центр занятости о трудоустройстве иностранца, выполнение других формальностей не требуется.



Работодатель заключает с Вами трудовой договор, но до его подписания он Вам не предоставил возможность надлежащим образом прочитать договор, а после подписания оставил его у себя, объяснив, что Вы можете договор потерять, а у него он будет сохранен в безопасности. Поступает ли работодатель в соответствии с трудовым кодексом?

НЕТ, такой порядок действий не соответствует требованиям Трудового кодекса!



Трудовой договор – это наиболее распространенный способ оформления трудовых отношений между работником и работодателем (трудовые отношения могут также возникнуть в результате так наз. назначения на должность, но это только в случае некоторых руководящих работников). Трудовой договор **должен заключаться** в письменной форме и должен содержать, как минимум, следующие реквизиты:

- вид работы, которую работник будет осуществлять (напр., «продавец», «водитель»)
- место выполнения работы (напр., «Прага, Летенске намести 5» / «Praha, Letenské náměstí 5»/),
- день выхода на работу, т.е. когда работник впервые приступит к работе.

В договоре обычно содержится больше данных, вышеуказанные сведения достаточны, как минимум, для того, чтобы трудовой договор вступил в силу. В трудовом договоре, как правило, приводятся еще следующие данные:

- заключается ли договор **на определенный или на неопределенный срок**
Если в договоре отсутствует положение о продолжительности трудовых отношений, то считается что трудовые отношения установлены на неопределенный срок. На трудовые отношения, установленные на определенный срок, распространяются определенные ограничения – см. ниже.
- оговаривается ли **испытательный срок**
Работодатель может в письменной форме договориться с работником о том, что в течение определенного времени в начале трудовых отношений будет установлен испытательный срок, это положение обычно входит в трудовой договор. Испытательный срок должен быть оговорен до установления трудовых отношений (после выхода на работу о нем уже нельзя договориться дополнительно). Испытательный срок не должен превышать 3 месяцев. Основное значение испытательного срока заключается в том, что в течение этого срока работодатель и работник могут прекратить трудовые отношения по любой причине или без указания причины. О прекращении трудовых отношений необходимо сообщить второй стороне письменно, обычно не позднее, чем за 3 дня до прекращения трудовых отношений.
- будут ли работника отправлять в **командировки**
Без договоренности с работником его нельзя отправить в командировку за пределы оговоренного места выполнения работы.
- **отпуск какой продолжительности** положен работнику

РЕКВИЗИТЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- принимается ли так наз. **оговорка о конкуренции** Работник может взять на себя обязательство после прекращения трудовых отношений не выполнять в течение определенного времени (но не более одного года) аналогичную работу для другого работодателя. Работодатель, наоборот, берет на себя обязательство в течение этого времени выплачивать бывшему работнику денежную компенсацию в размере не менее среднего месячного заработка.
- обычно в трудовом договоре оговаривается и **размер заработной платы**.

Трудовые отношения на определенный срок

Продолжительность трудовых отношений можно установить не более чем на 2 года со дня возникновения трудовых отношений. Нельзя, следовательно, установить трудовые отношения на определенный срок продолжительностью, напр., в 3 года. Нельзя также продлевать трудовые отношения, установленные на определенный срок, на период более 2 лет, через два года действия трудовых отношений, установленных на определенный срок, они должны быть продлены на неопределенный срок.

Если все-таки наступит ситуация, при которой не соблюдаются вышеуказанные правила, то работник может до истечения оговоренного срока **письменно сообщить работодателю о том, что он настаивает на продолжении работы**.

Пример: Работодатель установил с работником трудовые отношения на определенный срок продолжительностью в один год, после этого в приложении к трудовому договору трудовые отношения были продлены еще на один год. До истечения этого срока работник с работодателем договариваются о том, что продлят трудовые отношения еще на один – следовательно уже на третий – год. Если до истечения трех лет работник письменно заявит работодателю, что он настаивает на продолжении работы, то данные трудовые отношения меняются на трудовые отношения, установленные на неопределенный срок, и работодатель обязан трудоустроить работника и после истечения первоначально оговоренных трех лет.

Трудовой договор подписывается в двух экземплярах, один экземпляр оставляет себе работодатель, второй предоставляется работнику.

Если работодатель предложит Вам ознакомиться с проектом трудового договора, Вы вправе до его подписания спокойно прочитать данный проект и в случае необходимости потребовать внести в него изменения или дополнения.

СПОСОБ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИИ:

При подписании договора настаивайте на соблюдении вышеописанного порядка. Если Вы уже работаете, но после подписания трудового договора не получили на руки один экземпляр договора, то работодатель совершил проступок, за который он может получить штраф от инспекции по труду. Следовательно, у Вас есть возможность подать заявление в областную инспекцию по труду (см. стр. 45).

Вопросы и ответы - Вопросы трудового права ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И СРОК ЕЕ ВЫПЛАТЫ



Работодатель должен Вам зарплату за два месяца работы, таким способом он предохраняется от того, чтобы Вы не нашли другого работодателя, потому что в этом случае он Вам эти деньги не выплатит вовсе, и Вы лишитесь двухмесячной зарплаты. Что можно предпринять против таких действий?

У Вас есть несколько возможностей, Вы можете подать заявление в инспекцию по труду, жалобу в суд или, в крайнем случае, можете немедленно прекратить трудовые отношения!



Выплата зарплаты за выполненную работу (если работодателем является, напр., государство, край или населенный пункт, то вместо выражения «зарботная плата» используется слово «оклад») относится к основным обязанностям работодателя. Зарплата подлежит выплате после выполнения работы, самый поздний срок ее выплаты – **календарный месяц, следующий за месяцем, в котором выполнялась работа** (напр., зарплата за сентябрь должна быть выплачена не позднее конца октября).

Если работодатель не выплатит зарплату в течение пятнадцати дней после истечения срока выплаты (напр., зарплата за сентябрь не выплачена до 15 ноября), то это может послужить основанием для немедленного прекращения трудовых отношений со стороны работника. Немедленное прекращение трудовых отношений – это одностороннее правовое действие (независимо от того, согласна ли с ним другая сторона – в данном случае работодатель), которое надо оформить в письменной форме и вручить работодателю, в момент вручения уведомления трудовые отношения прекращаются. Работнику в данном случае положено выходное пособие в размере трехмесячного среднего заработка.

СПОСОБ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИИ:

Если Вы в связи с невыплатой зарплаты примете решение немедленно прекратить трудовые отношения, то Вам следует помнить, что у Вас есть только 60 дней для того, чтобы получить новое разрешение на трудоустройство. Если Вы его не получите в установленное время, то полиция по делам иностранцев отменит Ваше разрешение на долговременное проживание. Примете ли Вы решение немедленно прекратить трудовые отношения или нет, невыплата зарплаты в установленный законом срок является со стороны работодателя **проступком** (или административным нарушением) в области оплаты труда согласно закону об инспекции по труду, следовательно, **Вы можете подать заявление в областную инспекцию по труду**. За совершение проступка работодателю грозит штраф в размере до 2 млн. CZK.

Если Вы предполагаете, что задолженная заработная плата Вам не будет выплачена вообще (напр., если Вам это сообщил прямо работодатель), то Вам придется добиваться выплаты задолженной зарплаты через суд (см. стр. 47).

Вопросы и ответы - Вопросы трудового права МИНИМАЛЬНАЯ И ГАРАНТИРОВАННАЯ ЗАРАБОТНЫЕ ПЛАТЫ



Вы работаете и получаете минимальную зарплату в размере 8 000 CZK в месяц. Можно получать минимальную заработную плату за любую работу, или установлены определенные ограничения?

ДА,

трудовой кодекс наряду с минимальной заработной платой устанавливает так наз.

гарантированную заработную плату. Минимальная

зарплата может выплачиваться только при

выполнении низкоквалифицированных работ, в случае остальных работ Вы имеете право на получение гарантированной заработной платы, которая выше минимальной зарплаты !



Трудовое законодательство устанавливает размер минимальной заработной платы, которая является самой низкой допустимой оплатой труда в рамках трудовых правоотношений. Размер заработной платы, оклада или вознаграждения на основании соглашений не может быть ниже размера минимальной заработной платы. Основной тариф минимальной зарплаты установлен в постановлении правительства № 567 / 2006 Св. и при продолжительности рабочего времени в 40 часов в неделю составляет 48,10 CZK в час или 8 000 CZK в месяц.

Наряду с вышеуказанной минимальной заработной платой в Трудовом кодексе определена еще гарантированная зарплата, размер которой установлен в вышеуказанном постановлении правительства. В соответствии с данным постановлением отдельные виды работ делятся на восемь групп в зависимости от сложности, меры ответственности и трудоемкости выполняемой работы.

Чем сложнее работа в вышеуказанных отношениях, к тем более высокой группе она относится, а установленный уровень гарантированной зарплаты соответственно повышается. В первой группе размер гарантированной зарплаты соответствует размеру минимальной (48,10 CZK в час или 8 000 CZK в месяц), в других группах самые низкие уровни гарантированной заработной платы достигают следующих размеров: 2-я группа – 53,10 или 8 900 CZK; 3-я группа – 58,60 или 9 800 CZK; 4-я группа – 64,70 или 10 800 CZK; 5-я группа – 71,50 или 12 000 CZK; 6-я группа – 78,90 или 13 200 CZK; 7-я группа – 87,10 или 14 600 CZK; 8-я группа – 96,20 или 16 100 CZK.

В постановлении правительства указаны конкретные примеры для отдельных групп работ. Если работник работает, напр., в швейном производстве, то к первой группе относятся мелкие швейные работы, пришивание карманов, подшивание и т.д., ко второй группе относится пошив брюк, к третьей – изготовление изделия по индивидуальному заказу. В области ресторанного дела в первую группу входят вспомогательные работы при приготовлении блюд (напр., мытье посуды), а приготовление несложных горячих и холодных блюд входит уже во вторую группу, к третьей группе относится приготовление обычных горячих блюд. В области уборки в первую группу входит обычная уборка, а если речь идет о проведении трудной уборки после ремонта или об уборке больших площадей с помощью уборочных приспособлений, то эти работы относятся ко второй группе. Следовательно, если Вы работаете, напр., на кухне и готовите обычные горячие блюда, то этот вид работы входит в третью группу, и Ваша гарантированная заработная плата составит не менее 9 800 CZK без удержаний.

СПОСОБ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИИ:

Если размер Вашей зарплаты ниже размера минимальной или гарантированной зарплаты, Вы имеете право требовать доплаты к заработной плате. Если работодатель Вам ее не предоставит, то Вы можете подать в инспекцию по труду заявление о проведении проверки, а в случае необходимости добиваться доплаты по суду.

Вопросы и ответы - Вопросы трудового ОТЧИСЛЕНИЯ СТРАХОВЫХ ВЗНОСОВ И ПОДОХОДНОГО НАЛОГА РАБОТОДАТЕЛЕМ ЗА РАБОТНИКА



У Вас имеются подозрения, что Ваш работодатель надлежащим образом не отчисляет за Вас обязательные взносы на медицинское и социальное страхование. Можно ли это проверить?

ДА, работник может узнать, производятся ли за него отчисления!



У работодателя в рамках трудовых правоотношений возникают, кроме прочего, обязательства по отношению к общественной медицинской страховой компании, управлению социального обеспечения и налоговому ведомству, так как, являясь плательщиком взносов на медицинское/социальное страхование и налогов, он несет ответственность за их отчисление. Когда Вы выйдете на работу, работодатель должен проинформировать об этом соответствующие организации и отчислять за Вас страховые взносы и налоги. Следовательно, если Вы трудоустроены, платежи на Ваше медицинское страхование обязан отчислять исключительно работодатель. Часть платежа он удерживает из Вашей зарплаты, а остальное доплачивает сам. Поэтому работодатель не может сообщить Вам, например, что Вы должны оплачивать медицинское страхование за счет собственных средств.

Отчисления на медицинское и социальное страхование формально разделены на две части – одну часть оплачивает работник, а вторую – работодатель. Часть, оплачиваемая работником, удерживается из так наз. начисленной зарплаты. Наряду с понятием начисленной («грубой») зарплаты существует еще так наз. «супергрубая» зарплата, в которую, кроме того, входят и отчисления, производимые работодателем, и которая отражает общие расходы работодателя на зарплату.

Если работодатель не отчисляет страховые взносы или отчисляет их в размере ниже установленного, и это впоследствии обнаружит медицинская страховая компания или управление социального обеспечения, то работодатель обязан доплатить задолженности по страховым взносам, а также заплатить пени. В интересах работника, чтобы страховые взносы оплачивались надлежащим образом. Если у работника возникают сомнения, то он может обратиться в соответствующее учреждение с вопросом, отчисляет ли работодатель взносы на страхование. **Что касается общественного медицинского страхования, работник обязан незамедлительно проинформировать медицинскую страховую компанию о своем выходе на работу, если он обнаружит, что работодатель не сообщил об этом факте.**

СПОСОБ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИИ:

Если работодатель не выполнил свою обязанность оповещения соответствующих учреждений и не отчисляет за Вас страховые взносы или налоги, Вы должны настаивать на исправлении ситуации. Действия работодателя могут рассматриваться как правонарушение, если страховые взносы или налоги не отчислялись в большом объеме. Согласно § 240 Уголовного кодекса в этом случае ему может быть назначено наказание в виде лишения свободы до трех лет или может быть наложен запрет на дальнейшее осуществление предпринимательской деятельности.

Вопросы и ответы - Вопросы трудового права

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОТПУСКА



Вы собираетесь навестить семью, находящуюся в стране, из которой Вы приехали, и хотите взять неделю отпуска. Однако работодатель Вам заявил, что Вы работаете у него только полгода, а право на использование отпуска у Вас возникнет только по истечении одного года непрерывной работы. Правдива ли эта информация?

НЕТ, право на использование отпуска у Вас возникает уже по истечении полугода, но время отпуска определяет работодатель!



В трудовом кодексе определены несколько видов отпуска. Если Вы работаете у работодателя не менее 60 дней в календарном году, то Вам полагается так наз. отпуск за календарный год или его соразмерная часть (если Вы не работаете у работодателя целый календарный год). Продолжительность отпуска составляет **не менее 4 недель в календарном году**, у определенных работодателей (государство, край, населенный пункт, некоторые школы и госбюджетные организации) продолжительность отпуска составляет 5 недель. Под неделей понимается календарная неделя вместе с выходными, поэтому неделя отпуска означает не 7 рабочих дней отпуска, а только 5 рабочих дней (4 недели отпуска = 20 рабочих дней отпуска). Если Вы работаете у работодателя 7 месяцев, то Вам полагается отпуск продолжительностью 7/12 отпуска за календарный год.

Определение времени использования отпуска зависит от работодателя. Он должен заранее установить график использования отпусков с учетом своих производственных планов и обоснованных интересов работника. Если работнику предоставляется отпуск по частям, то хотя бы одна его часть должна составлять **не менее двух недель подряд**. Установленное время использования отпуска работодатель должен сообщить работнику в письменном виде не позднее чем за 14 дней до его начала.

Если в определении времени отпуска в соответствующем календарном году работодателю препятствуют неотложные производственные причины, то он обязан определить время использования отпуска до конца следующего календарного года.

СПОСОБ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИИ:

Работодатель обязан определить время Вашего отпуска установленной продолжительности в соответствующем календарном году, только по неотложным причинам отпуск может быть перенесен на следующий год. Если работодатель в течение длительного времени не позволяет Вам использовать отпуск, то это может расцениваться как проступок согласно закону об инспекции по труду. Вы можете подать в инспекцию по труду заявление на проведение проверки (§ 16 или 29 закона об инспектировании трудовых отношений).

Вопросы и ответы - Вопросы трудового права СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА



Работодатель поручает Вам выполнение сверхурочных работ в большом объеме, Вы вынуждены работать, например, 60 и более часов в неделю. Имеет ли работодатель на это право?

НЕТ, эти действия противоречат требованиям трудового кодекса!



Установленная трудовым кодексом недельная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Если речь идет о работниках, работающих в двухсменном режиме, то она составляет 38,75 часов в неделю, а при трехсменном и круглосуточном режиме – 37,5 часов в неделю. Рабочее время устанавливает работодатель и распределяет его, как правило, на пять рабочих дней в неделю. Наряду с равномерным распределением рабочего времени (работник работает каждую неделю 40 часов) возможно также неравномерное распределение, при котором работник отрабатывает более 40 часов в неделю, а затем меньшее количество часов в неделю, при этом среднее количество отработанных часов за более длительный период не должно превысить установленные 40 часов в неделю; с таким неравномерным режимом рабочего времени работник должен быть ознакомлен не позднее чем за две недели до начала работы.

Работодатель может по серьезным производственным причинам поручить выполнение сверхурочных работ сверх установленной продолжительности рабочего времени. За отдельную неделю можно отработать 8 часов сверхурочно, в календарном году – не более 150 часов. В случае договоренности работодателя с работником общий объем сверхурочных работ может составить в среднем восемь часов в неделю, следовательно, не более 416 часов сверхурочных работ в календарном году.

За сверхурочную работу работнику, естественно, полагается зарплата, а к зарплате также надбавка в размере не менее 25 % от среднего заработка, а в некоторых случаях работодатель и работник могут договориться о том, что работник за сверхурочную работу может взять отгул.

Надбавка за сверхурочную работу – это не единственная надбавка, которая Вам положена в соответствии с Трудовым кодексом. За работу в ночное время (с 22 до 6 часов) Вам полагается надбавка в размере не менее 10 % от среднего заработка, то же самое полагается и за работу в субботу и в воскресенье. За работу в праздничные дни Вам полагается заработная плата, а также отгул в объеме выполненной работы, однако по договоренности с работодателем вместо отгула Вы имеете право на надбавку в размере 100 % от среднего заработка (за работу в праздничный день Вы получите зарплату и возьмете за него отгул или получите за работу в этот день оплату в двойном размере).

СПОСОБ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИИ:

Если работодатель поручает Вам выполнение сверхурочной работы в объеме, превышающем допустимые пределы, то он совершает правонарушение, и Вы можете подать в инспекцию по труду заявление на проведение проверки. Аналогичным образом Вы можете поступить и в том случае, если работодатель не выплачивает Вам надбавку за сверхурочную работу.



Работодатель сообщает Вам, что у него уже нет для Вас работы, поэтому он расторгает трудовые отношения посредством увольнения. Вы будете работать до конца месяца, затем трудовые отношения будут прекращены. Поступает ли работодатель в соответствии с Трудовым кодексом?

**НЕТ, такой порядок действий
неправильный!**



Трудовой кодекс определяет несколько способов прекращения трудовых отношений. Если с прекращением трудовых отношений согласны работодатель и работник, то они могут заключить **соглашение о расторжении трудовых отношений**, которые прекратятся в день, о котором они договорятся (напр., сегодня, завтра, в последний день календарного месяца и т.д.).

Следующим способом прекращения трудовых отношений является **увольнение**. В увольнении должна быть указана так наз. причина увольнения. Причины увольнения перечислены в § 52 трудового кодекса, работодатель не может уволить работника ни по какой другой причине. **Следовательно, работник может быть уволен только в следующих случаях:**

- а) если прекращается деятельность работодателя или отдела,
- б) в случае перемещения работодателя или отдела в другое место,
- в) в случае избыточности работника (работодатель упраздняет его должность),
- г) если работник на основании медицинского заключения, выданного специализированным учреждением, не может выполнять прежнюю работу в связи с производственной травмой, профессиональным заболеванием или угрозой возникновения этого заболевания,
- д) если работник на основании медицинского заключения, выданного специализированным учреждением, на длительное время утратил в связи с состоянием здоровья способность выполнять прежнюю работу,
- е) если работник не удовлетворяет условиям, установленным правовыми нормами для выполнения оговоренной работы, или не отвечает требованиям, необходимым для надлежащего выполнения данной работы; несоответствие данным требованиям может заключаться и в неудовлетворительных результатах труда (в данном случае увольнение возможно, если в течение последнего года работодатель в письменном виде обращался с требованием устранить недостатки, а работник за соответствующий период времени это не выполнил),
- ж) если существуют причины, по которым работодатель может немедленно прекратить трудовые отношения с работником (но работодатель принял решение разрешить ситуацию более умеренным путем), или в связи с серьезным нарушением обязанностей, вытекающих из правовых норм, касающихся работы, выполняемой работником; из-за систематических менее серьезных нарушений обязанностей работника можно уволить, если в течение последних 6 месяцев его в письменном виде предупреждали о возможном увольнении в связи с нарушением обязанностей.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ – УВОЛЬНЕНИЕ

Распоряжение об увольнении **должно быть оформлено в письменном виде и должно быть вручено работнику**. Однако в день вручения распоряжения об увольнении трудовые отношения не прекращаются, должен истечь еще так наз. срок предупреждения об увольнении, в течение которого трудовые отношения длятся, а работник продолжает работать по-прежнему. Срок предупреждения об увольнении составляет **два месяца** и начинается течь с первого числа календарного месяца, следующего за месяцем, в котором было вручено распоряжение об увольнении. Трудовые отношения прекращаются по истечении срока предупреждения об увольнении. В некоторых случаях работнику полагается выходное пособие (см. страницу 39).

Заявление об увольнении может подать, естественно, и работник. Заявление об увольнении со стороны работника может быть подано по любой причине или без указания причин, но и оно должно быть оформлено в письменной форме и вручено второй стороне – работодателю. В случае принятия решения об увольнении со стороны работника условия истечения срока предупреждения об увольнении аналогичны условиям в случае принятия решения об увольнении со стороны работодателя (если Вы вручите работодателю заявление об увольнении, напр., 15 ноября, то Ваши трудовые отношения прекратятся 31 января).

СПОСОБ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИИ:

Описанная в начале ситуация относительно ясна. Ввиду того, что решение об увольнении не было оформлено в письменной форме, оно является недействительным. Однако во многих других случаях ситуация может быть не такой очевидной, поэтому вопрос о действительности решения об увольнении должен всегда рассматриваться в суде. Спорными могут оказаться, прежде всего, ситуации, когда принимается решение об увольнении по причинам, указанным в пунктах е) и ж) (в трудовом кодексе приводятся неопределенные формулировки «неудовлетворительные результаты труда», «серьезные нарушения обязанностей» и т.д.). Суд, принимая во внимание обстоятельства конкретного случая, может иметь мнение, отличное от мнения работодателя, и может постановить, что решение об увольнении является недействительным, в противном случае может отказать в иске, а это означает, что решение об увольнении является действительным.

Следовательно, если работник не согласен с решением об увольнении (считает, что ни одна из причин не является обоснованной), то сначала он безотлагательно должен сообщить работодателю, что настаивает на продолжении трудовых отношений. В течение **двух месяцев** после того, как согласно решению об увольнении должны прекратиться трудовые отношения, работник должен подать в суд иск о признании решения об увольнении недействительным. Если суд впоследствии признает решение об увольнении недействительным, то трудовые отношения продолжают, а работодатель обязан выплатить работнику за все время – с момента, как он сообщил работодателю, что настаивает на продолжении трудовых отношений, до его возвращения на работу – компенсацию в размере среднего заработка.

Основную информацию и консультации в данной ситуации Вам предоставит инспекция по труду, однако в связи со сложностью вопроса рекомендуем обратиться за помощью юристу, бесплатные консультации по данному вопросу Вы можете получить в одной из неправительственных организаций (см. адресный список в последней части публикации).

Вопросы и ответы - Вопросы трудового права **ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ – НЕМЕДЛЕННОЕ РАСТОРЖЕНИЕ**



Вы два раза немного опоздали на работу, и работодатель Вам в письменной форме сообщил, что по этой причине он немедленно расторгает трудовые отношения, поэтому Вы должны покинуть место работы и уже на работу не возвращаться. Соответствуют ли такие действия закону?

НЕТ, работодатель может в исключительных случаях немедленно расторгнуть трудовые отношения, однако речь должна идти об особо грубых нарушениях, определенных в правовых нормах и касающихся выполнения его работы, что в этом случае, по-видимому, не имело места!



К вышеуказанным особо грубым нарушениям относится, напр., ситуация, когда работник является на работе в нетрезвом состоянии, беспричинно совершает словесное или физическое нападение на работодателя или коллег, длительное время отсутствует по неуважительной причине. Следующей причиной немедленного прекращения трудовых отношений является вступившее в законную силу осуждение работника к безусловному наказанию в виде лишения свободы на срок более одного года или осуждение к безусловному наказанию в виде лишения свободы на срок не менее 6 месяцев за умышленное преступление, совершенное при выполнении трудовых обязанностей.

Немедленно прекратить трудовые отношения может также работник, напр., в случае невыплаты заработной платы (подробнее см. страницу 31). Немедленное расторжение трудовых отношений, как со стороны работодателя, так и со стороны работника, должно быть оформлено в письменной форме с указанием конкретной причины. Уведомление о расторжении должно быть вручено второй стороне в течение двух месяцев с того момента, когда работник / работодатель узнал о причине немедленного расторжения трудового договора, в противном случае расторжение будет признано недействительным.

СПОСОБ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИИ:

В Трудовом кодексе нигде не указывается, какие конкретно действия работника являются особо грубыми нарушениями обязанностей. Если Вы не согласны с немедленным расторжением трудовых отношений, потому что считаете, что речь не шла о серьезном нарушении дисциплины, то поступайте так, как в случае решения об увольнении, описанном в предыдущей главе. Сначала безотлагательно в письменной форме сообщите работодателю, что Вы настаиваете на продолжении трудовых отношений, в течение двух месяцев со дня немедленного расторжения трудовых отношений подайте в суд иск о признании решения о немедленном расторжении недействительным. Если суд признает решение о немедленном расторжении трудовых отношений недействительным, то трудовые отношения продолжают, а Вы за все время – с момента сообщения о расторжении трудовых отношений до возвращения на работу – имеете право на компенсацию в размере среднего заработка.

Основную информацию и консультации в данной ситуации Вам предоставит инспекция по труду, однако в связи со сложностью вопроса рекомендуем обратиться за помощью к юристу.

Вопросы и ответы - Вопросы трудового права ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ – ВЫХОДНЫЕ ПОСОБИЯ



Работодатель уволил Вас в связи с тем, что у него уже нет для Вас работы, и Ваша должность упраздняется. Положено ли Вам в этом случае выходное пособие?

ДА, в данной и в некоторых других ситуациях работнику полагается выходное пособие как определенная компенсация за то, что он потерял место!



Выходное пособие при расторжении трудовых отношений полагается в следующих ситуациях:

- а) расторжение трудовых отношений происходит в результате увольнения работника работодателем по причинам, указанным в § 52, литеры а) - д) Трудового кодекса, т.е. исходя из так наз. организационных соображений:
 1. прекращение деятельности работодателя или отдела,
 2. перемещение работодателя или отдела в другое место,
 3. работник становится «лишним», работодатель упраздняет его должность,
- б) расторжение трудовых отношений происходит в результате соглашения между работником и работодателем по причинам, указанным в предыдущем пункте (прекращение деятельности работодателя или его перемещение, работник становится «лишним»); причина расторжения трудовых отношений должна быть в согласии четко указана (соглашение для работодателя по сравнению с увольнением более выгодно, т.к. ему не надо будет работнику предоставлять работу в течение срока предупреждения об увольнении);
- в) работник немедленно прекратил трудовые отношения в соответствии с § 56 Трудового кодекса, т.е. в следующих случаях:
 1. на основании медицинского заключения он уже не может выполнять работу, т.к. это опасно для его жизни, а работодатель не дает ему возможность заниматься другой работой,
 2. работодатель не выплатил ему зарплату или ее часть в течение 15 дней по истечении срока выплаты (подробнее об этом на странице 31);
- г) расторжение трудовых отношений происходит в результате распоряжения работодателя об увольнении по той причине, что работник на основании медицинского заключения не может выполнять прежнюю работу в связи с производственной травмой или профессиональным заболеванием, а также если трудовые отношения расторгаются по договоренности на основании той же причины.

Если речь идет о ситуациях, указанных в пунктах а) – в), то работнику полагается выходное пособие в размере трех средних месячных зарплат. Если речь идет о ситуации, указанной в пункте г), то работнику полагается выходное пособие в размере двенадцати средних месячных зарплат.

Выходное пособие работодатель выплачивает после окончания трудовых отношений в ближайший день, установленный для выплаты заработной платы, если они с работником не условились о том, что выходное пособие будет выплачено в день окончания трудовых отношений или в более поздний срок.

СПОСОБ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИИ:

Если Вам по Трудовому кодексу полагается выходное пособие, но работодатель Вам его не выплатил, обратитесь с иском в суд, чтобы он вынес решение относительно обязанности выплаты выходного пособия.

Вопросы и ответы - Вопросы трудового права ПОТЕРЯ РАБОТЫ И ОТМЕНА РАЗРЕШЕНИЯ НА ДОЛГОВРЕМЕННОЕ ПРОЖИВАНИЕ



Вы потеряли работу и не знаете, как это повлияет на Ваше разрешение на проживание. Вы не уверены в том, какой срок установлен для поиска новой работы?

В этом случае все зависит от того, при каких обстоятельствах были окончены Ваши трудовые отношения!



Если ко дню окончания трудовых отношений иностранец пребывает на территории страны с целью трудоустройства **не менее одного года** (или меньше года, если общая продолжительность пребывания составляет не менее трех лет), **а трудовые отношения были прекращены в результате решения об увольнении со стороны работодателя по причинам, указанным в § 52, литеры а) – е) Трудового кодекса**, то на иностранца со дня окончания трудовых отношений распространяется так наз. **срок охраны продолжительностью 60 дней**, в течение которого он должен предоставить в полицию по делам иностранцев **новое разрешение на трудоустройство, выданное центром занятости.**

Такой же срок защиты распространяется на иностранца и в том случае, если будет заключено соглашение о прекращении трудовых отношений, в котором в качестве причины будет указана одна из причин, приведенных в § 52, литеры а) – е) Трудового кодекса (напр., избыточность работника), а также в том случае, если будет иметь место немедленное прекращение трудовых отношений со стороны работника (напр., по причине невыплаченной зарплаты). Если в течение срока охраны иностранец не предоставит новое разрешение на трудоустройство, то полиция по делам иностранцев начнет административный процесс и отменит разрешение на долговременное проживание.

Решение об увольнении, соглашение и немедленное прекращение трудовых отношений должны быть оформлены в письменной форме, это важно также с точки зрения подтверждения в полиции по делам иностранцев способа прекращения трудовых отношений. Более подробную информацию относительно способов прекращения трудовых отношений см. соответствующие главы публикации (страницы 36, 38, 39).

Если трудовые отношения будут окончены иным способом (напр., заявление об увольнении подаст работник, или в соглашении о прекращении трудовых отношений не будет указана одна из вышеупомянутых причин, перечисленных в Трудовом кодексе), то на иностранца не распространяется срок, предназначенный для поиска новой работы. Полиция по делам иностранцев начнет административный процесс и отменит разрешение на долговременное проживание.

Указанный 60-дневный срок на поиск новой работы не распространяется на иностранцев, которые находятся на территории страны короткое время (менее 1 года) на основании визы на проживание на срок более 90 дней.

ПОТЕРЯ РАБОТЫ И ОТМЕНА РАЗРЕШЕНИЯ НА ДОЛГОВРЕМЕННОЕ ПРОЖИВАНИЕ

СПОСОБ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИИ:

Если Вы предполагаете, что Ваши трудовые отношения в скором времени будут прекращены, начните вовремя искать новую работу, на которую Вы получите новое разрешение на трудоустройство. Даже если на Вас распространяется вышеуказанный 60-дневный срок, Вы должны помнить о том, что центр занятости будет рассматривать Ваше заявление несколько недель (на выдачу решения отводится срок 30 дней, который может быть продлен до 60 дней), поэтому необходимо как можно быстрее подать заявление о новом разрешении на трудоустройство.

Изучите, по каким причинам работодатель может уволить Вас с работы (см. страницы 36 и 38). Если Вы не согласны с соглашением о прекращении трудовых соглашений, которое Вам предложит работодатель, не подписывайте его. В этом случае работодатель должен выдать решение о Вашем увольнении, и Вы будете ходить на работу еще, как минимум, два месяца (= срок предупреждения об увольнении) и получать при этом заработную плату. В течение этого времени у Вас будет возможность найти новую работу и вовремя подать заявление о выдаче нового разрешения на трудоустройство.

Вопросы и ответы - Вопросы трудового права ТРУДОУСТРОЙСТВО ПРИ ПОСРЕДНИЧЕСТВЕ АГЕНТСТВ – ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ



Потенциальный работодатель предложил Вам работу, но поставил Вас в известность, что Вы будете выполнять работу не у него, а в другой компании, так как речь идет о так наз. трудоустройстве при посредничестве агентств. Является ли этот порядок действий стандартным?

ДА, чешское трудовое право регулирует трудоустройство при посредничестве агентств, но устанавливает много ограничений!



Трудоустройство при посредничестве агентств представляет собой специфическую форму трудоустройства, когда работник работодателя – кадрового агентства – не выполняет работу непосредственно для этого агентства, а кадровое агентство временно направляет его выполнять работу для другого работодателя – так наз. заказчика. В таких случаях в трудовом договоре (или соглашении о трудовой деятельности), заключенном между работником и работодателем/кадровым агентством, содержатся положения, согласно которым агентство обязуется обеспечить работу у иного работодателя (заказчика), а работник обязуется данную работу у заказчика выполнять. После заключения трудового договора работник получит от кадрового агентства письменное направление, по которому он направляется к заказчику и выполняет работу уже только для него. Заказчик задает работнику рабочие задания, руководит им, организует и проверяет его работу, но работодателем и впредь остается кадровое агентство, которое, напр., выплачивает работнику заработную плату. Заказчик не может по отношению к работнику, направленному кадровым агентством, совершать юридические действия от имени агентства, следовательно, он не может с этим работником прекратить трудовые отношения, не может перевести его на другую работу и т.д. – эти действия может совершать только кадровое агентство. Трудоустройство при посредничестве агентств регулируется трудовым кодексом (§ 2, п. 5, § 39, п. 6, § 308, § 309) и законом о Трудоустройстве (§ 14–17, § 58–66).

Кадровым агентством не может быть любой работодатель, а только юридическое или физическое лицо, которое имеет разрешение на осуществление данной деятельности, выданное **Министерством труда и социальных дел**. Закон о трудоустройстве различает несколько видов разрешения на посредничество в трудоустройстве, если кадровое агентство собирается направить на работу к заказчику иностранца, у него должно быть так наз. разрешение на посредничество в трудоустройстве иностранцев на территории Чешской Республики. Список всех кадровых агентств, имеющих вышеуказанное разрешение, доступен на Интернет-сайте: http://portal.mpsv.cz/zamest/zpr_prace.

С точки зрения разрешения на трудоустройство кадровое агентство является стандартным работодателем, поэтому для осуществления работы в кадровом агентстве иностранец должен иметь разрешение на трудоустройство, за исключением случаев, когда это разрешение не требуется согласно закону о трудоустройстве (см. стр. 28).

ТРУДОУСТРОЙСТВО ПРИ ПОСРЕДНИЧЕСТВЕ АГЕНТСТВ – ОСНОВНЫЕ ПРИНЦИПЫ

Постановление правительства № 64 / 2009 Св. значительно ограничило виды работ, которые могут быть предоставлены посредством кадрового агентства. Кадровое агентство может направить своего работника / иностранца к заказчику для выполнения работ, требующих, как минимум, среднего образования с получением аттестата зрелости, а также на выполнение работ, указанных в приложении вышеуказанного постановления. Речь идет, напр., о следующих профессиях: каменщик, столяр, монтажник-строитель, водопроводчик, электрик, слесарь по металлу, оператор обрабатывающих станков, переработчик мяса, швея, монтажник, водитель автобуса, водитель грузового автомобиля и т.д.

СПОСОБ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИИ:

Если Вы решите согласиться на предложенную работу, то Ваш трудовой договор с кадровым агентством должен содержать вышеуказанное положение о временном направлении на выполнение работы к иному работодателю. Впоследствии Вы получите от кадрового агентства письменное направление, в котором должны быть указаны, прежде всего, следующие сведения: а) название и место нахождения заказчика, б) место выполнения работы у заказчика, в) продолжительность временного направления, г) определение руководящего работника заказчика, уполномоченного закреплять за работником работу и контролировать ее, д) условия одностороннего заявления об окончании выполнения работы до истечения срока временного направления (если кадровое агентство и заказчик договорились о такой возможности), е) информация об условиях работы и оплаты труда сопоставимого работника заказчика. Последний пункт важен по той причине, что согласно Трудовому кодексу Вы имеете право на такие же условия работы и оплаты труда, как и основные (так наз. сопоставимые) работники заказчика. В письменном направлении от кадрового агентства Вы должны ознакомиться с этими условиями. Дальнейшая информация по данной проблематике приводится в следующей главе.

Вопросы и ответы - Вопросы трудового права **НИЗКАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ВЫПЛАЧИВАЕМАЯ КАДРОВЫМ АГЕНТСТВОМ**



Вы являетесь работником кадрового агентства, которое направило Вас для выполнения работы к так наз. заказчику. Здесь Вы получаете зарплату на тридцать процентов ниже, чем Ваш коллега, выполняющий абсолютно такую же работу. На вопрос относительно причины разной зарплаты Вам ответили, что Ваш коллега является непосредственно работником заказчика, который наделяет своих (основных) работников преимуществами и платит им больше, чем кадровое агентство платит своим работникам. Соответствует ли такая ситуация закону?

НЕТ, данная ситуация не соответствует закону!



Заказчик и кадровое агентство должны обеспечить, чтобы у работников агентства были такие же условия работы и оплаты труда, как и у основных работников заказчика. Следовательно, если Вы как работник агентства выполняете для заказчика такую же работу, как и его основной работник, то Вы имеете право и на такую же заработную плату (§ 309, п. 5 Трудового кодекса).

СПОСОБ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИИ:

- а) Вы можете обратиться к своему работодателю – в кадровое агентство – с требованием повысить зарплату, чтобы она соответствовала уровню зарплаты, выплачиваемой основным работникам заказчика. Если работодатель не удовлетворит Ваше требование, Вы можете добиваться своих прав через суд;
- б) Вы можете подать заявление в областную инспекцию по труду. Инспекция вправе провести проверку соблюдения работодателями правовых норм. В том случае, если инспекция выявит, что были нарушены условия Трудового кодекса, и заработная плата (или какие-либо иные условия труда) работника агентства были хуже условий основного работника, то может на кадровое агентство наложить штраф в размере до 1 млн. CZK согласно § 20а или 33а закона об инспектировании труда. Более подробную информацию о деятельности инспекций по труду, включая адреса отдельных управлений, см. в следующей главе и на странице 55.



Работодатель нарушает права работников, напр., тем, что не соблюдает срок выплаты заработной платы, приказывает выполнять сверхурочную работу в большом объеме или платит иностранным работникам за такую же работу меньше, чем чешским гражданам. В какой орган можно обратиться в подобных случаях?

Контрольным органом в области трудовых отношений и условий труда являются областные инспекции по труду!



На территории Чешской Республики имеется восемь инспекций по труду (две в Праге – по столице и Центрально-Чешскому краю, а также в городах Ческе Будейовице, Пльзень, Усти-над-Лабем, Градец Кралове, Брно и Острава – см. адресный список в конце публикации). Инспекции труда выполняют установленные законом функции, к наиболее важным из которых относится как раз контроль соблюдения норм трудового права.

Наряду с контрольной деятельностью инспекции по труду бесплатно предоставляют работникам (а также работодателям) **основную информацию и консультационные услуги, касающиеся охраны трудовых отношений и условий труда**

СПОСОБ РЕШЕНИЯ СИТУАЦИИ:

Если работодатель нарушает вышеуказанные нормы, то работник может подать заявление в инспекцию по труду о проведении контроля. Заявление можно подать в письменной форме по почте, но рекомендуется лично явиться в инспекцию по труду с заявлением. На основании заявления инспекция по труду может провести у работодателя проверку. Одной из обязанностей инспектора инспекции по труду является обязанность хранить в тайне личность человека, подавшего заявление о проведении проверки. Поэтому работник не должен опасаться, что он будет наказан за подачу заявления, так как работодатель не узнает о том, что заявление о проверке было подано конкретным лицом.

Если инспекция по труду при проведении контроля выявит недостатки, то на работодателя будет возложена обязанность по их устранению. Вместе с тем за выявленные нарушения будет наложен штраф. Закон устанавливает возможный размер верхней границы штрафа, в случае некоторых проступков речь идет о существенных суммах – напр., за распоряжение выполнять сверхурочные работы в объеме, превышающем объем, установленный Трудовым кодексом, может быть наложен штраф в размере до 2 млн. CZK. Размер штрафа зависит, естественно, от частоты и объема нарушений обязанностей. Если работодатель совершил только одно правонарушение в отношении одного работника, то штраф будет намного ниже, чем в случае массового нарушения у десятков работников.

Вопросы и ответы - Вопросы трудового права КОНТРОЛЬНЫЕ ОРГАНЫ – ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ; ВОЗМОЖНОСТЬ ПОСТАНОВКИ НА УЧЕТ СОИСКАТЕЛЕЙ РАБОТЫ



Могу ли я при нарушении моих прав со стороны работодателя (напр., невыплата заработной платы, нарушения относительно рабочего времени) обратиться за помощью в центр занятости?

НЕТ, в данных случаях контрольными полномочиями обладают инспекции по труду, которые при решении проблемы предоставят Вам также основную информацию и консультации!



Центры занятости обладают контрольными полномочиями в ограниченных случаях. Они, кроме прочего, проверяют, не нарушает ли работодатель условие запрета дискриминации при применении права на трудоустройство, а также факты выполнения нелегальной работы (относительно двух способов выполнения нелегальной работы и их санкционирования см. страницу 27).



Могут ли меня как иностранца, не имеющего разрешения на постоянное проживание, поставить в центре занятости на учет соискателей работы?

НЕТ, однако Вас могут зарегистрировать как так наз. лицо, желающее найти работу!



На учет соискателей работы может быть поставлен только иностранец, имеющий разрешение на постоянное проживание, на учет лиц, желающих найти работу, могут поставить любого иностранца. Желающим найти работу центр занятости подбирает подходящую работу и может обеспечить переквалификацию, но им не может выплачиваться пособие по безработице.



Вы хотите обратиться в суд, но не знаете, как поступить в данной ситуации?

В следующих строках содержится самая основная информация о том, как Вам необходимо поступать!



В области соблюдения трудового законодательства рядом правомочий обладают инспекции по труду. При выявлении фактов нарушения обязанностей со стороны работодателя они обладают правомочиями наложить на него штраф и потребовать устранения недостатков, однако не могут заставить работодателя, напр., выплатить работнику задолженную зарплату. В этой, а также во многих других ситуациях (определение недействительности решения об увольнении и т.д.), необходимо обратиться со своими претензиями в суд.

Индивидуальные трудовые споры рассматривают в 1-й инстанции окружные суды (в Праге – районные суды, в Брно – городской суд). Территориальная подсудность определяется местом нахождения лица, против которого подается иск (местом жительства физического лица или местом нахождения юридического лица). Если Вы, напр., работаете в хозяйственной организации с местом нахождения в Праге 2, то иск против работодателя Вы подадите в Районный суд Праги 2.

При подаче искового заявления необходимо оплатить **судебную пошлину**. Если речь идет о споре о взыскании денежных средств, то размер пошлины определяет взыскиваемая сумма (при взыскиваемой сумме до 15 000 CZK размер пошлины составляет 600 CZK, при более высокой взыскиваемой сумме – 4 % от данной суммы), в случае остальных исков установлен одинаковый размер пошлины (обычно 1 000 CZK). В гражданско-правовых спорах не требуется присутствие адвоката, но во многих случаях это рекомендуется. Судебная пошлина и вознаграждение за услуги адвоката составляют так наз. **судебные издержки**, которые обычно оплачивает сторона, проигравшая процесс (если Вы воспользуетесь услугами адвоката и выиграете процесс, то вознаграждение адвокату заплатит противная сторона).

Принимая решение о подаче искового заявления, необходимо хорошо взвесить, есть ли у Вас реальные шансы на успех (способны ли Вы представить достаточное количество доказательств в подтверждение своих утверждений и т.д.). Если Вы не добьетесь успеха в судебном процессе, то Вы оплатите все судебные издержки, включая вознаграждения за услуги адвоката, который представлял интересы противной стороны.

В исковом заявлении должны быть **указаны**: наименование суда, идентификационные данные участников (истца и ответчика) – имя, фамилия, место жительства (в случае юридического лица – название и местонахождение), обстоятельства, на которых основаны исковые требования, доказательства, подтверждающие эти обстоятельства, а также изложение того, чего добивается истец.

Внимание!!! Для подачи ряда исковых заявлений установлены очень короткие сроки (напр., только 2 месяца в случае иска о признании недействительности решения об увольнении). Если речь идет о требованиях относительно выплаты зарплаты или других денежных обязательств, то срок давности составляет 3 года, в течение этого времени необходимо подать в суд исковое заявление.

Основные консультационные услуги по вопросам трудового законодательства обычно предоставляют некоммерческие неправительственные организации (см. список в последней части публикации), работники которых помогут Вам также оформить соответствующее исковое заявление.



Вы подумываете о том, чтобы начать на территории Чешской Республики заниматься предпринимательской деятельностью, и не знаете, какие обязанности связаны с такой деятельностью?

Как уже было сказано, предприниматель осуществляет деятельность самостоятельно, от собственного имени и под собственную ответственность. В рамках своей деятельности он несет ответственность за надлежащее исполнение обязанностей по отношению к некоторым органам, прежде всего по отношению к органу по контролю за предпринимательской деятельностью, налоговому ведомству и Чешскому управлению социального обеспечения.

Обязанности по отношению к органу по контролю за предпринимательской деятельностью

Предприниматель, например, обязан:

- четко отметить именем, фамилией и идентификационным номером объект, где находится место осуществления предпринимательской деятельности, и по требованию органа по контролю за предпринимательской деятельностью подтвердить, что он обладает правом собственности, правом пользования или иным подобным правом на данный объект или помещение,
- обеспечить, чтобы в объекте или в месте осуществления предпринимательской деятельности, контрольному органу были предоставлены документы, подтверждающие способ приобретения реализуемых товаров или материалов, используемых для оказания услуг; если предприниматель купил бывший в употреблении товар или приобрел товар без документов, то он обязан идентифицировать продавца и вести учет данных обстоятельств, включая даты заключения договорных отношений,
- обеспечить, чтобы в объекте, предназначенном для реализации товара или оказания услуг присутствовало лицо, владеющее чешским или словацким языком,
- в письменном виде сообщить в орган по контролю за предпринимательской деятельностью о приостановлении предпринимательской деятельности на срок более 6 месяцев.

Обязанности по отношению к налоговому ведомству

Предприниматель, например, обязан:

- зарегистрироваться в соответствующем налоговом ведомстве по месту жительства в течение 30 дней с момента получения разрешения на предпринимательскую деятельность,
- в начале года (январь–март) подавать налоговую декларацию за предыдущий календарный год, в которой указываются доходы и расходы за соответствующий год и исчисляется сумма налога.

Ставка налога на доходы физических лиц составляет 15% от прибыли (прибыль = доходы минус расходы). Предприниматель может заявить расходы в фиксированном размере 60 % от полученных доходов, что выгодно, прежде всего, в ситуации, когда его фактические расходы, связанные с предпринимательской деятельностью, меньше 60 %. Каждый налогоплательщик имеет право заявить так наз. скидку на плательщика в размере 24 840 CZK (из вычисленной суммы налога будет вычтена данная скидка, налог потом оплачивается как сумма, превышающая размер скидки на плательщика).

ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЯ**Обязанности по отношению к Чешскому управлению социального обеспечения**

Предприниматель, например, обязан:

- *подать заявление на пенсионное страхование и впоследствии отчислять взносы на пенсионное страхование и взносы на государственную политику занятости.*

Предприниматель должен ежемесячно платить авансовые платежи по страховым взносам, размер авансовых платежей устанавливается на основании дохода, полученного в предыдущем календарном году. Если предприниматель начинает заниматься предпринимательской деятельностью (следовательно, в предыдущем году у него не было никаких доходов), то он обязан платить авансовые платежи в минимальном размере 1 731 CZK. После подачи налоговой декларации в начале следующего года уже становится ясно, какими были доходы и расходы предпринимателя в предыдущем году, и до конца апреля он должен подать так наз. перечень доходов и расходов. В нем предприниматель произведет расчет авансовых платежей и, в случае выявления, что авансовые платежи не были внесены в достаточном количестве, доплатит недостающую сумму страховых взносов. Размер страховых взносов составляет 29,2 % от так наз. базы для исчисления, а база для исчисления – 50 % налогооблагаемой базы (налогооблагаемая база = доходы – расходы),

- *сообщить об окончании самостоятельной приносящей доход деятельности.*

Предприниматель может выполнить сразу все вышеуказанные обязанности оповещения при подаче заявления на регистрацию предпринимательской деятельности в орган по контролю за предпринимательской деятельностью, где он заполнит все соответствующие бланки, предназначенные также для налогового ведомства и Чешского управления социального обеспечения.

В том случае, если предприниматель не будет должным образом выполнять свои обязанности, ему грозят санкции со стороны соответствующих органов в виде штрафа или пени. Невыполнение некоторых обязанностей может также повлиять на продление срока действия разрешения на долговременное проживание и целью предпринимательской деятельности, так как к заявлению о продлении прилагаются подтверждения налогового ведомства и Чешского управления социального обеспечения о наличии у предпринимателя недоплат по налогам и страховым взносам (см. страницу 14).

Пример:

Предприниматель начал заниматься предпринимательской деятельностью 01.06.2010 г., а его доход от предпринимательской деятельности составил 400 000 CZK. Приступив к предпринимательской деятельности, он начал ежемесячно отчислять авансовые платежи на социальное страхование в размере 1 731 CZK. В начале последующего года он подает налоговую декларацию. Его расходы не были очень высокими, поэтому он заявляет расходы в фиксированном размере 60% от полученных доходов. Прибыль (доходы минус расходы), следовательно, составляет 160 000 CZK. Налог на доходы физических лиц составляет 15 % от прибыли, следовательно 24 000 CZK. Однако предприниматель заявит скидку на плательщика (24 800 CZK), поэтому в данном конкретном случае у него не возникает обязанность по уплате налога, и он не будет платить налог.

После подачи налоговой декларации предприниматель подаст перечень доходов и расходов в Чешское управление социального обеспечения. Взносы на социальное страхование составляют 50 % от налогооблагаемой базы, в данном случае 80 000 CZK, из этой суммы будут вычислены страховые взносы в размере 29,2 %, следовательно 23 360 CZK. В виде авансовых платежей предприниматель уже заплатил 10 386 CZK, ему остается доплатить 12 974 CZK.



АДРЕСНЫЙ СПИСОК ИНСПЕКЦИЙ ПОЛИЦИИ ПО ДЕЛАМ ИНОСТРАНЦЕВ

Ředitelství služby cizinecké policie
(Управление службы полиции по делам иностранцев)

Olšanská 2, pošt. schránka 78

130 51 Praha 3

тел.: +420 974 841 219 – секретарь
начальника

факс: +420 974 841 093

e-mail: krcpp@mvcz.cz

Информационная линия по вопросам пребывания иностранцев на территории ЧР

понедельник - четверг 9:00 - 15:30 час.,

пятница 9:00 - 14:00 час.

тел.: +420 974 841 356,

+420 974 841 357

e-mail: infoscpp@mvcz.cz

В рамках службы полиции по делам иностранцев работает семь областных управлений, к каждому областному управлению относятся несколько инспекций полиции по делам иностранцев. Контактные данные отдельных инспекций можно узнать в областном управлении или на Интернет-сайте полиции по делам иностранцев <http://www.policie.cz> – Útvary policie ČR /Подразделения полиции ЧР/ – Celorepublikové útvary /Общереспубликанские подразделения/ – Služba cizinecké policie /Служба полиции по делам иностранцев/ – Kontakty /Контакты/.

**Oblastní ředitelství služby cizinecké policie Brno
(Областное управление службы полиции по делам иностранцев г. Брно)**

Korešná 938/3

602 00 Brno

тел.: +420 974 620 229 – секретариат
начальника

факс: +420 974 620 345

e-mail: cppbrno@mvcz.cz

**Oblastní ředitelství služby cizinecké policie
České Budějovice
(Областное управление службы полиции по делам иностранцев г. Ческе Будейовице)**

Pražská třída 558

370 74 České Budějovice

тел.: +420 974 220 229 – секретариат
начальника

факс: +420 974 220 660

e-mail: sekrcpp@mvcz.cz

**Oblastní ředitelství služby cizinecké policie
Hradec Králové**

(Областное управление службы полиции по делам иностранцев г. Градец Краловете)

Bidlova 477

501 01 Hradec Králové

тел.: +420 974 520 229 – секретариат
начальника

факс: +420 974 520 228

e-mail: scp.hk.sekret@pcz.cz

**Oblastní ředitelství služby cizinecké policie Ostrava
(Областное управление службы полиции по делам иностранцев г. Острава)**

Milíčova 20

728 51 Ostrava

тел.: +420 974 720 229 – секретариат
начальника

факс: +420 974 720 228

e-mail: scppova@mvcz.cz

**Oblastní ředitelství služby cizinecké policie Plzeň
(Областное управление службы полиции по делам иностранцев г. Пльзень)**

Slovanská alej 26

307 51 Plzeň

тел.: +420 974 320 229 – секретариат
начальника

факс: +420 974 320 228

e-mail: scpppld@mvcz.cz

**Oblastní ředitelství služby cizinecké policie Praha
(Областное управление службы полиции по делам иностранцев г. Прага)**

Olšanská 2

130 51 Praha 3

тел.: +420 974 820 229 – секретариат
начальника

факс: +420 974 820 783

e-mail: cppmedia@mvcz.cz

**Oblastní ředitelství služby cizinecké policie
Ústí nad Labem**

(Областное управление службы полиции по делам иностранцев г. Усти-над-Лабем)

Masarykova 27

400 01 Ústí nad Labem

тел.: +420 974 420 229 – секретариат начальника

факс: +420 974 427 042

e-mail: orcppul@mvcz.cz



АДРЕСНЫЙ СПИСОК РЕГИОНАЛЬНЫХ ЦЕНТРОВ ПОДДЕРЖКИ ИНТЕГРАЦИИ ИНОСТРАНЦЕВ

Южно-Моравский край

Jihomoravské regionální centrum
na podporu integrace cizinců
**(Южно-Моравский центр поддержки
интеграции иностранцев)**
Mezírka 1
602 00 Brno
тел.: +420 533 433 540
e-mail: cizincijmk@centrum.cz

Моравско-Силезский край

Centrum na podporu integrace cizinců
**(Центр поддержки интеграции
иностранцев – Моравско-Силезский край)**
– Moravskoslezský kraj
Československá 2227/7
702 00 Ostrava
мобильный телефон: +420 725 148 522
тел./факс: +420 596 112 626
e-mail: icostrava@suz.cz
www.integracnicentra.cz

Centrum na podporu integrace cizinců
– Pardubický kraj

Пардубицкий край
**(Центр поддержки интеграции
иностранцев – Пардубицкий край)**
Voženy Němcové 2625
530 02 Pardubice
мобильный телефон: +420 725 148 519
тел.: +420 466 736 124
тел./факс: +420 466 952 066
e-mail: icpardubice@suz.cz
www.integracnicentra.cz

Пльзеньский край

Centrum na podporu integrace cizinců –
Plzeňský kraj
**(Центр поддержки интеграции
иностранцев – Пльзеньский край)**
Resslova 14
301 00 Plzeň
мобильный телефон: +420 725 874 975
тел./факс: +420 377 223 157
e-mail: icplzen@suz.cz
www.integracnicentra.cz

Устецкий край

Centrum na podporu integrace cizinců
v Ústeckém kraji
**(Центр поддержки интеграции
иностранцев в Устецком крае)**
Velká Hradební 33
400 21 Ústí nad Labem
тел.: +420 475 216 536
e-mail: usti@centrumcizincu.cz
www.centrumcizincu.cz

Злинский край

Centrum na podporu integrace cizinců –
Zlínský kraj
**(Центр поддержки интеграции
иностранцев – Злинский край)**
Lorencova 3791
760 01 Zlín
мобильный телефон: +420 725 148 515
тел./факс: +420 577 018 651
e-mail: iczlin@suz.cz
www.integracnicentra.cz

С 2010 года будут работать
четыре новых региональных центра
поддержки интеграции иностранцев в
следующих краях:

**Южно-Чешский край – Ческе
Будейовице**
Карловарский край – Карловы Вары
Либерецкий край – Либерец
Оломоуцкий край – Оломоуц

За контактными данными этих центров
следите на веб-сайте www.cizinci.cz.



АДРЕСНЫЙ СПИСОК НЕПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩИХ КОНСУЛЬТАЦИИ ИНОСТРАНЦАМ

Столица Прага и Центрально-Чешский край

Arcidiecézní charita Praha

*(Архиепархиальная благотворительная
организация г. Прага)*

Londýnská 44, 120 00 Praha 2

тел.: +420 224 246 519, 224 246 573

факс: +420 222 522 352

www.charita-adopce.cz

Berkat a KC InBáze

(«Berkat» и «KC InBáze»)

Legerova 50, 120 00 Praha 2

тел./факс: +420 224 941 415

Berkat – мобильный телефон:

+420 739 037 353,

e-mail: berkat@berkat.cz

InBáze – мобильный телефон:

+420 739 578 343,

e-mail: info@inbaze.cz

www.berkat.cz

Centrum pro integraci cizinců («CIC»)

*(Центр интеграции иностранцев
(«CIC»))*

Kubelíkova 55, 130 00 Praha 3

тел.: +420 222 713 332

e-mail: info@cicpraha.org

www.cicpraha.org

META o. s. – Sdružení pro příležitosti

mladých migrantů

Poradenské a informační centrum pro

mladé migranty (PIC)

(Общественное объединение «МЕТА»

– Ассоциация по делам молодых

эмигрантов)

*(Консультационно-информационный
центр для молодых эмигрантов*

(«PIC»))

Rumunská 29, 120 00 Praha 2

тел./факс: +420 222 521 446, +420 775 339 003

e-mail: info@meta-os.cz

www.meta-os.cz

Organizace pro pomoc uprchlíkům

(«OPU» Praha)

(Организация помощи беженцам

(«OPU» Прага))

Kovářská 4, 190 00 Praha 9

тел.: +420 284 683 714, +420 284 683 545

факс: +420 233 371 258

e-mail: opu@opu.cz

Poradna pro integraci (PPI)

*(Консультационный центр по
вопросам интеграции («PPI»))*

Senovážná 2, 110 00 Praha 1

тел.: +420 224 216 758, +420 603 281 269

тел./факс: +420 224 213 426

e-mail: praha@p-p-i.cz

www.p-p-i.cz

**Poradna pro občanství, občanská a lidská
práva (PPO)**

*(Консультационный центр по
вопросам гражданства, прав
человека и гражданина («PPO»))*

Ječná 7, 120 00 Praha 2

тел.: +420 270 003 280

e-mail: poradna@poradna-prava.cz

www.poradna-prava.cz

Sdružení pro integraci a migraci

*(Ассоциация по делам интеграции
и миграции)*

Senovážná 2, 110 00 Praha 1

тел.: +420 224 224 379

e-mail: poradna@refug.cz

www.uprchlici.cz

Южно-Чешский край

Diecézní charita České Budějovice

*(Епархиальная благотворительная
организация г. Ческе Будейовице)*

Kanovická 16/405, 370 01 České Budějovice

тел./факс: +420 386 353 120

e-mail: info@charitacb.cz

www.charitacb.cz

Organizace pro pomoc uprchlíkům

(Организация помощи беженцам)

Žižkova 1, 370 01 České Budějovice

тел.: +420 389 007 281, тел./факс:

+420 387 747 281

e-mail: opu.cbudejovice@opu.cz



АДРЕСНЫЙ СПИСОК НЕПРАВИТЕЛЬСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩИХ КОНСУЛЬТАЦИИ ИНОСТРАНЦАМ

Южно-Моравский край

(Епархиальная благотворительная организация г. Брно, отделение миграции)

Diecézní charita Brno, oddělení migrace
Šumavská 33, 602 00 Brno
тел.: +420 545 133 494, +420 603 157 640
e-mail: migrace.dchbrno@caritas.cz
www.dchbrno.caritas.cz

**Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU)
(Организация помощи беженцам («ОПУ»))**

Leitnerova 9/682, 602 00 Brno
тел.: +420 731 928 388,
тел./факс: +420 543 210 443
e-mail: opu.brno@opu.cz
www.opu.cz

**Sdružení občanů zabývajících se emigran-
ty (SOZE)**

**(Ассоциация граждан, занимающихся
вопросами эмигрантов («SOZE»))**

Mostecká 5, 614 00 Brno
тел.: +420 545 213 643,
факс: +420 545 213 746
e-mail: soze@soze.cz
www.soze.cz

Кралевоградский край

**Poradna pro cizince a uprchlíky
Diecézní Charita Hradec Králové
(Консультационный центр для
иностранцев и беженцев
Епархиальная благотворительная
организация Градец Кралево)**

Velké náměstí 37, 500 01 Hradec Králové
тел.: +420 495 063 135,
факс: +420 495 063 134
email: jan.koci@hk.caritas.cz,
poradna.cizinci@hk.caritas.cz
www.hk.caritas.cz

Либерецкий край

**Poradna pro dlouhodobě legálně usazené ci-
zince v České Lípě / Farní charita Česká Lípa /
(Консультационный центр для
долговременно легально проживающих
иностранцев в г. Ческа Липа)**
Dubická 2189, 470 01 Česká Lípa
Приходская благотворительная организация
г. Ческа Липа
тел.: +420 487 823 922, +420 774 116 412
e-mail: cizinci@fchcd.cz
www.fchcd.cz

Оломоуцкий край

**Sdružení občanů zabývajících se emigran-
ty (SOZE)**

**(Ассоциация граждан, занимающихся
вопросами эмигрантов («SOZE»))**

Ostružnická 28, 772 00 Olomouc
тел.: +420 585 242 535
e-mail: soze@soze.cz
www.soze.cz

Пардубицкий край

**Most pro lidská práva
(Мост для прав человека)**
17. listopadu, 530 02 Pardubice
тел./факс: +420 732 754 239, 467 771 170
e-mail: mistprolp@seznam.cz
www.mostip.org

Пльзеньский край

**Poradna pro cizince a uprchlíky
Diecézní charita Plzeň
(Консультационный центр для
иностранцев и беженцев
Епархиальная благотворительная
организация Градец Кралево)**
Cukrovarská 16, 301 00 Plzeň
тел./факс: +420 377 441 736
e-mail: poradna@dchp.cz
www.charita.cz/plzen

**Organizace pro pomoc uprchlíkům (OPU)
(Организация помощи беженцам («ОПУ»))**

Tylova 2090/1, 301 00 Plzeň
тел.: +420 377 222 098
e-mail: opu.plzen@opu.cz

Устецкий край

**Diecézní charita Litoměřice
(Епархиальная благотворительная
организация Литомержице)**
Dómské náměstí 10, 412 01 Litoměřice
тел./факс: +420 416 733 487
e-mail: migrace@dchltn.cz
www.dchltn.cz

**Komunitní multikulturní centrum
Poradna pro integraci
(Общественный мультикультурный
центр
Консультационный центр по вопросам
интеграции)**

(в здании Национального дома)
Velká Hradební 33, 400 21 Ústí nad Labem
тел.: +420 475 208 449, +420 731 175 833
тел./факс: +420 475 216 536
e-mail: usti@p-p-i.cz
www.p-p-i.cz, www.multikulturnicentrum.cz

Край Высочина

**Občanská poradna Jihlava
(Общественная консультация Йиглава)**
Žižkova 13, 586 01 Jihlava
тел.: +420 567 330 164
e-mail: opj@volny.cz

**Občanská poradna Jihlava, detašované
pracoviště v Telči
(Общественная консультация Йиглава,
обособленное отделение в г. Телч)
(в здании поликлиники)**
Masarykova 330, 588 56 Telč

**OP Třebíč – Občanská poradna Třebíč
(«ОР» Тржебич – Общественная
консультация Тржебич)**
Dreuschuchova 17, 674 01 Třebíč
тел.: +420 568 845 348
e-mail: obcanskaporadna@seznam.cz



АДРЕСНЫЙ СПИСОК ОБЛАСТНЫХ ИНСПЕКЦИЙ ПО ТРУДУ; ЦЕНТРЫ ЗАНЯТОСТИ

ОРГАНЫ ИНСПЕКЦИЙ ПО ТРУДУ

Часы приема граждан в Государственном управлении инспекции по труду и в областных инспекциях по труду одинаковые: понедельник и среда 8:00 - 17:00 час. вторник, четверг, пятница 8:00 - 14:00 час.

Консультационные отделы работают, как правило, один раз в неделю или один раз в две недели. Телефонные номера консультационных отделов и другая информация указаны на веб-сайтах отдельных инспекций.

Státní úřad inspekce práce (Государственное управление инспекции по труду)

Horní náměstí 103/2, 746 01 Opava
тел.: +420 553 696 154,
факс: +420 553 626 672
e-mail: opava@suip.cz
www.suip.cz

Oblastní inspektorát práce pro hl. město Prahu (Областная инспекция по труду столицы Праги)

Kladenský 103/105, 160 00 Praha 6
тел.: +420 235 364 006,
факс: +420 235 362 007
e-mail: praha@oip.cz
www.suip.cz/oip03

Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj (Областная инспекция по труду Центрально-Чешского края)

Ve Smečkách 29, 110 00 Praha 1
тел.: +420 221 924 200,
факс: +420 222 211 498
e-mail: stredni.cechy@oip.cz
www.suip.cz/oip04

Консультационные отделы в центрах занятости (работают один раз в 14 дней): Benešov (Dukelská 2080) /г. Бенешов (ул. Дукелска, 2080)/, Beroun (Okružní 26) /г. Бероун (ул. Окружни, 26)/, Kladno (Dukelských hrdinů 1372) /г. Кладно (ул. Дукелских грдину, 1372), Kolín (Kutnohorská 39) /г. Колин (ул. Кутногорская, 39)/, Kutná Hora (Benešova 2/70) /г. Кутна Гора (ул. Бенешова, 2/70)/, Mladá Boleslav (Jaselská 292/IV) /г. Млада Болеслав (Яселска, 292/IV)/, Nymburk (Dělnická 4/402) /г. Нимбург (ул. Делница, 4/402)/, Příbram (nám. T. G. Masaryka 145) /г. Пржибрам (пл. Т. Г. Масарика, 145)/, Rakovník (nábř. T. G. Masaryka 2473) /г. Раковник (наб. Т. Г. Масарика, 2473)/

Консультационный отдел: Mělník (Tyršova 106) /г. Мелник (ул. Тыршова, 106)/

Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu (Областная инспекция по труду Южно-Чешского края и края Высочина)

Vodní 21, 370 06 České Budějovice
тел.: +420 387 843 411, +420 387 424 271,
факс: +420 387 843 419
e-mail: budejovice@oip.cz
www.suip.cz/oip05

региональный офис в г. Йиглава
třída Legionářů 17/4181, 586 01 Jihlava
тел.: +420 567 302 107,
факс: +420 567 301 262
e-mail: jihlava@oip.cz

Консультационные отделы:
Česky Krumlov (Plešivec 251) /г. Чески Крумлов (ул. Плешивец, 251), Písek (nábř. 1. máje 2259) /г. Писек (наб. 1 мая, 2259), Tábor (Roháčova 2614) /г. Табор (Рогачова, 2614)/, Havlíčkův Brod (Jihlavská 42) /г. Гавличкув Брод (ул. Йиглавска, 42)/, Pelhřimov (Pražská 127) /г. Пелгржимов (ул. Пражска, 127)/, Třebíč (Sedláčkova 1) /Тршебич (ул. Седлакова, 1)/, Zďár nad Sázavou (Strojírenská 28) /г. Ждяр-над-Сазавоу (ул. Стройиренска, 28)/, Jindřichův Hradec (Janderova 147) /г. Индржихув Градец (ул. Яндерова, 147)/, Prácheň (Poštovní 113) /г. Прахатице (ул. Поштовни, 113)/, Strakonice (Textiláku 393) /г. Страконице (ул. Текстилаку, 393)/

Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj (Областная инспекция по труду Пльзенского края и Карловарского края)

Schwarzova 27, 301 00 Plzeň
тел.: +420 377 423 066,
факс: +420 377 372 926
e-mail: plzen@oip.cz
www.suip.cz/oip06

региональный офис в г. Соколов
Jednoty 654, 356 01 Sokolov
тел./факс: +420 352 672 172,
тел.: +420 352 672 180
e-mail: sokolov@oip.cz

Консультационные отделы в центрах занятости: Карловы Вары, Рокицаны, Домажлице, Тахов, Хеб

Oblastní inspektorát práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj (Областная инспекция по труду Устецкого края и Либерецкого края)

SNP 2720/21, 400 11 Ústí nad Labem
тел.: +420 472 774 165,
факс: +420 472 772 589
e-mail: usti@oip.cz
www.suip.cz/oip07



региональный офис в г. Либерец-
nám. Dr. E. Beneše 24 (1. patro, č.
dveří 12–19), 460 73 Liberec

тел.: +420 485 244 481,
факс: +420 485 244 485
e-mail: liberec@oip.cz

Консультационные отделы в
центрах занятости: OSSZ Litomě-
řice (Seifertova 2063/3) / Районное
управление социального
обеспечения г. Литомержице
(ул. Сейфертова, 2063/3), Dě-
čín (Vřezínova 442/1) / г. Дечин (ул.
Бржезинова, 442/1) / Jablonec nad
Nisou (E. Floriánové 3) / г. Яблонец-
над-Нисоу (ул. Э. Флорианове, 3) /,
OSSZ Teplice (Přítkovská 1576/44) /
Районное управление социального
обеспечения г. Теплице (ул.
Пршитковска, 1576/44) /, Most
(tř. Budovatelů 1989) / г. Мост (пр.
Будователю, 1989) /, Louny (Pod Ne-
mocnicí 2380) / г. Лоуны (ул. Под
Немоцници, 2380) /, Semily (Vořkov-
ská 572) / г. Семилы (ул. Боршковска,
572) /, OSSZ Chomutov (Roháčo-
va 4183) / Районное управление
социального обеспечения г.
Хомутов (ул. Рогачова, 4183), Čes-
ká Lípa (Děčinská 389) / г. Ческа Липа
(ул. Дечинска, 389, строение «В» – за
судом, первый этаж – № 101)

**Oblastní inspektorát práce pro Králo-
véhradecký kraj a Pardubický kraj**
(Областная инспекция по труду
Краловеградецкого края и Пардубицкого
края)

Řiční 1195, pošt. příhrádka 53, pošta
2, 501 01 Hradec Králové
тел.: +420 495 217 494, 495 219 012,
факс: +420 495 219 070
e-mail: hradec@oip.cz
www.suip.cz/oip08

региональный офис в г. Хрудим
Městský park 274, 537 01 Chrudim IV
тел.: +420 469 623 130
e-mail: chrudim@oip.cz
Консультационные отделы в
центрах занятости: Рихнов-над-
Кнежноу, Трутнов, Наход, Йичин,
Пардубице, Усти-над-Орлици
(здание «OSSZ» / Районного
управления социального
обеспечения /), г. Свитавы

Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj
(Областная инспекция по труду
Южно-Моравского края и Злинского
края)

Milady Horákové 3, 658 60 Brno
тел.: +420 545 321 285,
факс: +420 545 211 303
e-mail: brno@oip.cz
www.suip.cz/oip09

региональный офис в г. Злин
tř. Tomáš Bati 3792 760 01 Zlín
/760 01 г. Злин, пр. Томаша Вати,
3792 (здание «OSSZ» / Районного
управления социального
обеспечения /) /
Консультационные отделы:
Blansko (K. J. Mašky 2) / г. Бланско
(ул. К. Й. Машки 2) /, Vřeclav (nám.
T. G. Masaryka 9A) / г. Бржецлав
(пл. Т. Г. Масарика) /, Hodonín (Du-
kelských hrdinů 3653/1) / г. Годонин
(ул. Дукелских Грдину, 3653/1) /,
Kroměříž (Husovo nám. 535/21)
/ г. Кромержиж (Гусово нам.,
535/21) /, Uherské Hradiště (Svato-
václavská 568) / г. Угерске Градиште
(ул. Сватовацлавска, 568) /, Va-
lašské Meziříčí (Železničního voj-
ska 1349) / г. Валашске Мезиржичи
(ул. Железничного войска, 1349) /,
Vyškov (Nádražní 7) / г. Вышков (ул.
Надражни, 7) /, Zlín (Kúty 3967) / г.
Злин (ул. Куты, 3967) /, Znojmo (Ma-
sarykovo nám. 22/449) / г. Зноймо
(Масариково нам., 22/449) /



Oblastní inspektorát práce pro Moravsko-slezský kraj a Olomoucký kraj
(Областная инспекция по труду Моравско-Силезского края и Оломоуцкого края)

Živičná 2, 702 69 Ostrava
тел.: +420 950 143 711,
факс: +420 596 110 164
e-mail: ostrava@oip.cz
www.suip.cz/oip10

региональный офис в г. Оломоуц
tř. Kosmonautů 8, 772 00 Olomouc
/772 00 г. Оломоуц, пр. Космонауты,
8 (на 2-м этаже центра «АВ»)/
тел. +420 587 433 249,
+420 587 433 238

Консультационные отделы:

Přerov (Žerotínovo nám. 168/21)
/г. Пржеров (Жеротиново нам).

ЦЕНТРЫ ЗАНЯТОСТИ

Сеть центров занятости в Чешской Республике относительно густая, центры занятости находятся в каждом крупном городе (бывшем районном центре). У отдельных центров занятости есть филиалы в других небольших городах.

168/21)/, Šumperk (Starobranská 2700/19) /г. Шумперк (ул. Старобранска, 2700/19)/, Jeseník (Karla Čapka 1147) /г. Йесеник (ул. Карла Чапка, 1147)/, Bruntál (Jesenická 717) /г. Брунтал (ул. Йесеницка, 717)/, Frýdek-Místek (Na Rojčici 3510) /г. Фридек-Мистек (ул. На Поржичи, 3510)/, Karviná (tř. Osvození 1388/60) /г. Карвина (пр. Освобоzení, 1388/60)/, Nový Jičín (Mgr. Šrámka 1099) /г. Новы Йичин (ул. Мгр. Шрамка, 1099)/, Orava (sídlu SÚIP, Horní náměstí 103/2) /г. Опава (место нахождения «SÚIP» /Государственного управления инспекции по труду/, Горни намести, 103/2)/

Контактную информацию центров занятости Вы найдете на Интегрированном портале Министерства труда и социальных дел:
<http://portal.mpsv.cz/sz/local>.

CALL CENTRE – УСЛУГИ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Здесь Вы получите информацию, касающуюся, главным образом, вопросов трудоустройства, а не консультации в области трудового законодательства.

тел.: +420 844 844 803

Стоимость звонков в стационарной сети – 1,53 CZK в минуту, вкл. НДС, стоимость звонков в сети мобильной связи – 4,50 CZK в минуту, вкл. НДС. часы работы: понедельник - пятница 8:00–20:00 час.
e-mail: kontaktni.centrum@mpsv.cz,
callcentrum@mpsv.cz