



Федеральное министерство
труда и социальных дел



*It's not something you are given:
it's something you earn.*

Минимальная заработная плата и дополнительный отпуск в сфере ухода

Вопросы и ответы



Дорогие читатели!

Обеспечение гуманного ухода является центральной задачей Германии как социального государства как в настоящем, так и в будущем!

Уже сегодня наблюдается очень высокий спрос на сестринский персонал в сфере ухода, в будущем он будет продолжать возрастать. Поэтому большую задачу для нас представляет повышение привлекательности профессии работника в сфере ухода. Для достижения данной цели необходимым, прежде всего, является дальнейшее улучшение условий труда в сфере ухода.

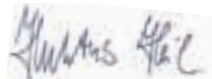
Установленные законом минимальные условия труда вносят важный вклад в укрепление профессии работника в сфере ухода. Они основаны на рекомендациях Комиссии по разработке условий труда в сфере ухода (Комиссии по уходу). Пятое постановление об обязательных условиях труда в сфере ухода [Fünfte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche (Fünfte Pflegearbeitsbedingungenverordnung – 5. PflegeArbbv)] реализует рекомендации Пятой комиссии по разработке условий труда в сфере ухода от февраля 2022 года. Как и предыдущее постановление, оно предусматривает единую по всей стране и дифференцированную в зависимости от квалификации наемного работника минимальную заработную плату, а также право на дополнительный отпуск. Тем самым право на минимальную заработную плату и дополнительный отпуск было заметно расширено.

Что изменилось с 1 мая 2022 года?


Ответы на самые важные вопросы о минимальных условиях труда Вы найдете на следующих страницах.



**ХУБЕРТУС ХАЙЛЬ, ДЕПУТАТ
ГЕРМАНСКОГО
БУНДЕСТАГА**



Федеральный министр
труда и социальных дел
Германии



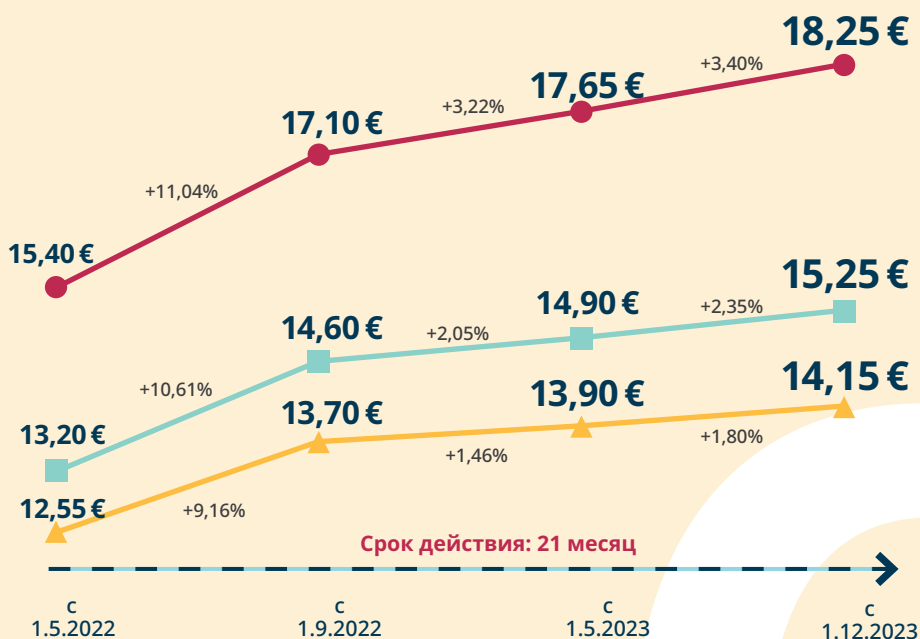
Вопросы и ответы

**О НОВЫХ МИНИМАЛЬНЫХ
УСЛОВИЯХ ТРУДА**

Минимальные ставки заработной платы в сфере ухода

С 1 мая 2022 года действуют следующие почасовые брутто-ставки, которые будут последовательно повышаться в течение всего срока действия Пятого постановления об обязательных условиях труда в сфере ухода:

с 1 мая 2022 года



- Старший сестринский персонал в сфере ухода
- Средний сестринский персонал с занятостью в сфере ухода
- ▲ Младший сестринский персонал в сфере ухода



В течение какого времени действительны минимальные ставки заработной платы в сфере ухода

Пятая комиссия по уходу достигла договоренностей о сроке действия в 21 месяц, то есть Пятое постановление об обязательных условиях труда в сфере ухода будет действовать до 31 января 2024 года.



Почему в дополнение к общей минимальной заработной плате существует отраслевая минимальная заработная плата в сфере ухода?



МИНИМАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА

Обеспечение должного ухода за нуждающимися в нем людьми – одна из важнейших задач, стоящих сегодня перед всем обществом. Непременным условием для этого является наличие надежных и ориентированных на качество предприятий по уходу, а также мотивированных и добросовестных работников. Хороший сестринский персонал, в свою очередь, нуждается не только в общественном признании, но и в соответствующих условиях труда.

Адекватные минимальные условия труда в сфере ухода выходят за рамки стандартов, гарантированных общей минимальной заработной платой, и поэтому требуют соответствующего регулирования, разработанного с учетом потребностей сферы ухода. Установление отраслевых минимальных условий труда для сферы ухода призвано повысить привлекательность профессии работника в сфере ухода в условиях растущей конкуренции по отношению к другим отраслям и профессиям.

Чем минимальная заработная плата в сфере ухода отличается от общей минимальной заработной платы?

Какое регламентирование является приоритетным?

В процессе разработки минимальных условий труда в сфере ухода члены Комиссии по уходу привносят свою компетентность и специальные знания в сфере ухода. Это гарантирует учет отраслевых особенностей, требующих установления отдельной минимальной заработной платы. В отличие от общей минимальной заработной платы Закон об обязательных условиях труда для иностранных наемных работников, направленных из-за границы и постоянно работающих в стране [Arbeitnehmer-Entsendegesetz] допускает дальнейшую дифференциацию, например, в зависимости от квалификации наемных работников. Положения о минимальной заработной плате в сфере ухода применяются в приоритетном порядке по отношению к положениям об общей минимальной заработной плате в связи с близостью первых к отраслевой тематике. Это установлено §1, п.3 Закона о минимальной заработной плате [Mindestlohngesetz].

Кем и как были установлены минимальные условия труда в сфере ухода?

Минимальные размеры заработной платы и дополнительный отпуск для наемных работников в сфере ухода были установлены Федеральным министерством труда и социальных дел Германии на основании решения Комиссии по уходу, сформированной на паритетной основе из восьми членов. С принятием Закона об улучшении оплаты труда в сфере ухода [Pflegelöhneverbesserungsgesetz],



*It's not something you are given;
it's something you earn.*





КОМИССИЯ ПО УХОДУ

как постоянный
орган

который вступил в силу в ноябре 2019 года, зарекомендовавшая себя на практике Комиссия по уходу стала постоянным органом, который созывается в служебном порядке со сроком полномочий пять лет и принципиально в любое время может инициировать консультации по установлению новых минимальных условий труда.

Непубличные консультации проходят под председательством Уполномоченного Федерального министерства труда и социальных дел Германии, не имеющего права голоса. Пятая комиссия по уходу начала свою работу в декабре 2021 года, а 5 февраля 2022 года в своем первом постановлении единогласно рекомендовала новые минимальные ставки заработной платы в сфере ухода и дополнительный оплачиваемый ежегодный отпуск для отдыха. Данное постановление было выполнено Федеральным министерством труда и социальных дел Германии посредством Пятого постановления об обязательных условиях труда в сфере ухода [Fünfte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche (Fünfte Pflegearbeitsbedingungenverordnung – 5. Pflege-ArbbV)] от 20 апреля 2022 года. Данное постановление было опубликовано в Федеральном вестнике от 26 апреля 2022 года [BAnz AT 26.04.2022 V1].

Со стороны работодателей в состав Пятой комиссии по уходу входят: представитель Федеральной ассоциации частных поставщиков социальных услуг (bra); представитель объединения Федерального тарифного сообщества Германского Красного Креста, Федерации ассоциаций муниципальных работодателей (VKA), Объединения работодателей в сфере ухода (AGVP). Сторона поставщиков услуг представлена по одному члену от «Каритас» и Дияконии. Со стороны наемных работников в заседаниях Комиссии по уходу принимают участие два представителя профсоюза ver.di, а также со стороны получателей услуг – по одному представителю «Каритас» и Дияконии.

На какие предприятия распространяется Пятое постановление об обязательных условиях труда в сфере ухода?

Постановление распространяется на предприятия по уходу. Таковыми являются предприятия и самостоятельные отделения предприятий, которые преимущественно предоставляют амбулаторные, дневные или стационарные услуги по уходу или амбулаторные услуги по медицинскому уходу за лицами, нуждающимися в уходе. Сюда также относятся патронажные службы в соответствии с §71 п.1а Одиннадцатого тома Кодекса социального обеспечения (SGB XI). Предоставление услуг по уходу считается преобладающим, если наемные работники предприятия или самостоятельного подразделения предприятия в общей сложности более 50% своего рабочего времени занимаются оказанием услуг по уходу в вышеуказанном смысле или соответствующей подготовительной, или последующей деятельностью.



Предприятиями по уходу в соответствии с Постановлением не являются учреждения, основной целью которых является предоставление услуг по профилактическому медицинскому обслуживанию, медицинской реабилитации, участию в трудовой деятельности или в жизни общества, школьному образованию или воспитанию больных и людей с ограничениями жизнедеятельности, а также больницы.





Применяются ли минимальные условия труда к частным домохозяйствам как работодателям?

Частные домохозяйства как работодатели не подпадают под действие Постановления. Поэтому, если наемные работники непосредственно наняты домохозяйством лица, нуждающегося в уходе, то минимальные условия труда в соответствии с Постановлением (минимальная заработная плата, дополнительный отпуск) не применяются. Это объясняется тем, что частное домохозяйство не является «предприятием (по уходу)» в соответствии с Постановлением. Однако в частных домохозяйствах должно принципиально соблюдаться регламентирование общей минимальной заработной платы в соответствии с Законом о минимальной заработной плате. То же самое касается и установленного законом отпуска.

Применяются ли минимальные условия труда к группам/сообществам совместного проживания?

Это зависит от структур организации ухода в группах/сообществах совместного проживания. Совместные формы проживания, в которых наемные работники по уходу нанимаются самими жильцами для удовлетворения их потребностей в уходе, как правило, не являются предприятиями (по уходу) в соответствии с §10 Закона об обязательных условиях труда для иностранных наемных работников, направленных из-за границы и постоянно работающих в стране [Arbeitnehmer-Entsendegesetz] и тем самым не подпадают под действие Постановления. Преимущественно речь в таких случаях идет о покрытии собственных потребностей. Однако в соответствии с Постановлением о предприятии по уходу может идти речь, если эксплуатирующая организация совместной формы проживания является работодателем наемных работников по уходу и, в свою очередь, несет договорные обязательства по предоставлению услуг по уходу перед членами группы/сообщества совместного проживания.



§ 10

Закона об обязательных условиях труда для иностранных наемных работников, направленных из-за границы и постоянно работающих в стране [Arbeitnehmer-Entsendegesetz]

Применяются ли минимальные условия труда в домах престарелых?

Это зависит от того, предоставляется ли уход в домах престарелых, и если да, то в каких структурах он организован. Если предприниматель предлагает дополнительные услуги по уходу за жильцами, то вопрос о том, применяются ли минимальные условия труда в соответствии с Пятым постановлением об обязательных условиях труда в сфере ухода, зависит от того, является ли деятельность по уходу преобладающей в его работе.

Применяются ли минимальные условия труда к наемным работникам, которые не занимаются деятельностью по уходу?

Играют ли трудовой договор или профессиональное обучение роль в классификации?

Если предприятие является предприятием по уходу (см. выше вопрос «На какие предприятия распространяется Пятое постановление об обязательных условиях труда в сфере ухода?»), то минимальные условия труда изначально распространяются на все предприятие по уходу, то есть на всех его наемных работников (см. §1 п.2 Постановления).

Однако сотрудники, работающие в подразделениях предприятия по уходу, в которых обычно не осуществляется деятельность по уходу, принципиально исключаются из сферы применения Постановления.

Таковыми в соответствии с §1 п.3 Постановления являются, прежде всего, наемные работники предприятия по уходу, занятые в следующих подразделениях:



- административный аппарат;
- инженерно-техническое обеспечение;
- кухня;
- внутреннее снабжение;
- уборка зданий и помещений;
- служба приема и охраны;
- уход за садом и территорией;
- прачечная;
- логистика.



Вопрос о том, относится ли наемный работник к одному из вышеупомянутых подразделений предприятия, определяется выполняемой им в действительности работой, а не, например, трудовым договором или обозначением работодателем сферы деятельности.

Однако исключение, описанное выше, не применяется без ограничений: так, наемные работники, занятые в вышеупомянутых подразделениях, подпадают под действие Постановления, если они в значительной степени вовлечены в деятельность по структурированию распорядка дня, активизации, обслуживанию или уходу (§1 п.4 Постановления). В соответствии с этим минимальная заработная плата в сфере ухода применяется к наемным работникам в вышеупомянутых – как таковых исключенных – подразделениях, если в рамках действий, подлежащих исполнению с их стороны, совместно с получателями услуг по уходу ими осуществляется деятельность по структурированию распорядка дня, активизации, обслуживанию или уходу в объеме не менее 25% от их оговоренного рабочего времени. Тем самым гарантируется учет наемных работников, которые хотя формально и причисляются к вышеупомянутым исключенным подразделениям, но в деятельности которых – особенно в рамках специальных концепций по уходу – присутствуют также и элементы ухода или обслуживания. Например, подобные случаи имеют место, если данные наемные работники выступают в качестве сопровождающих лиц в повседневной жизни, обслуживающего персонала, помощников и работников по присутствию или же в рамках альтернативных концепций по уходу выполняют, например, в качестве садовников садовые работы совместно с лицами, за которыми осуществляется уход.

Применяются ли минимальные условия труда к иностранным наемным работникам?

Да, Постановление применяется к иностранным наемным работникам, если они работают в Германии – независимо от того, работают ли они по найму в германском или иностранном предприятии по уходу.

Оплачивается ли минимальной заработной платой время, затрачиваемое на передвижения между несколькими рабочими местами?

Минимальная заработная плата в сфере ухода применяется также и к затрачиваемому на передвижения времени, типичному для данной отрасли (необходимые поездки между несколькими подлежащими посещению рабочими местами/пациентами/клиентами, и, при необходимости, между ними и производственными помещениями предприятия по уходу).

Применяются ли минимальные условия труда ко временным наемным работникам на предприятиях по уходу?

Да, временные наемные работники на предприятиях по уходу, как минимум, имеют право на условия труда, предусмотренные Постановлением. Это следует из §§ 13,8 п.3 Закона об обязательных условиях труда для иностранных наемных работников, направленных из-за границы и постоянно работающих в стране [Arbeitnehmer-Entsendegesetz].

Применяются ли минимальные условия труда к стажерам?

Нет, стажеры в соответствии с §26 Закона о профессиональном образовании [Berufsbildungsgesetz] не являются наемными работниками. Однако к стажерам применяются положения общего Закона о минимальной заработной плате.

Применяются ли минимальные условия труда к ученикам производственного обучения?

Нет, ученики производственного обучения в соответствии с Законом о профессиональном образовании [Berufsbildungsgesetz] и Законом о профессиях в сфере ухода [Pflegerberufegesetz] не являются наемными работниками. В отличие от наемных работников у учеников производственного обучения на первом плане находится практическая учеба. Поэтому минимальные условия труда не применяются к ученикам производственного обучения, которые получают признанное государством профессиональное образование. Критерии их производственного обучения и оплаты труда регламентированы в различных федеральных и земельных правовых актах.

Подпадают ли волонтеры под действие Постановления об обязательных условиях труда в сфере ухода?

Нет, волонтерская деятельность характеризуется регулярным желанием работать на общее благо и поэтому не представляет собой трудовые отношения. Если при общем рассмотрении желание работать на общее благо отходит на второй план, например, если волонтерская деятельность совпадает с трудовыми отношениями, то в данном случае это может являться злоупотреблением и, тем самым, недопустимым уклонением от соблюдения минимальных условий труда.

Применяются ли минимальные условия труда к добровольческим службам?

Нет, в соответствии с Пятым постановлением об обязательных условиях труда в сфере ухода минимальные условия труда не распространяются на лиц, которые на основании Закона о Федеральной добровольческой службе [Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst] и Закона об оказании содействия молодежным добровольческим службам [Gesetz über die Förderung von Jugendfreiwilligendiensten] исполняют Федеральную добровольческую службу, Добровольный социальный год или Добровольный экологический год. Причина этого заключается в том, что согласованные на договорной основе добровольческие службы не устанавливают трудовых отношений.

Минимальная заработная плата в сфере ухода во время дежурства

В соответствии с общими принципами трудового права время дежурства является рабочим временем, подлежащим оплате. Оно принципиально оплачивается согласно полной почасовой заработной плате. Однако могут быть заключены и отступающие от этого соглашения. Пятое постановление об обязательных условиях труда в сфере ухода предусматривает возможность заключения подобного отступающего соглашения. В соответствии с этим отступающие положения о вознаграждении могут быть оформлены в виде коллективного или письменного индивидуального правового соглашения (так называемое Соглашение о времени дежурства).

Дежурства в соответствии с Пятым постановлением об обязательных условиях труда в сфере ухода осуществляются наемными работниками, которые по распоряжению работодателя находятся вне своего обычного рабочего времени в указанном работодателем месте, чтобы в случае необходимости приступить к работе. Дальнейшим условием наличия факта дежурства в соответствии с Постановлением является то, что в течение соответствующего периода доля времени без выполнения трудовых обязанностей составляет, как правило, не менее 75%. Время дежурства должно быть соответствующим образом отражено в Графике дежурств. Пятое постановление об обязательных условиях труда в сфере ухода устанавливает минимальные требования для заключения Соглашения о времени дежурства: так, в целях расчета заработной платы стороны договора должны оценивать время дежурства, включая выполненную работу, в размере не менее 40% рабочего времени. Помимо этого, Пятое постановление об обязательных условиях труда в сфере ухода предусматривает, что время дежурств, превышающее 64 часа в календарном месяце, должно полностью оплачиваться в соответствии с минимальным размером оплаты труда в сфере ухода. То же самое касается и случаев, когда объем работы, выполненной во время дежурства, превышает 25%.

В связи с решением Федерального суда по трудовым спорам от 29 июня 2016 года (5 AZR 716/15) о применении Закона о минимальной заработной плате ко времени дежурств §2 п.5 Пятого постановления об обязательных условиях труда в сфере ухода предусматривает, что ежемесячно выплачиваемое брутто-вознаграждение, поделенное на количество отработанных часов, включая часы дежурств, всегда должно быть, как минимум, равно соответствующей минимальной заработной плате в соответствии с Законом о минимальной заработной плате.

Примеры расчета времени дежурства

Пример №1

Минимальная заработная плата в сфере ухода: 12,55 € брутто (с 1 мая 2022 года) для младшего сестринского персонала в сфере ухода

Время дежурства: 10 часов

Фактическое рабочее время во время дежурства: 3 часа (= 30%)

Вознаграждение:

Доля фактически выполненной работы составляет более 25%, таким образом все дежурство оплачивается в соответствии с минимальной заработной платой в сфере ухода.

Полная минимальная заработная плата в сфере ухода за дежурство:

10 ч. x 12,55 € брутто = 125,50 € брутто

Пример №2

Минимальная заработная плата в сфере ухода: 12,55 € брутто (с 1 мая 2022 года) для младшего сестринского персонала в сфере ухода

Время дежурства: 10 часов

Фактическое рабочее время во время дежурства: 2 часа (= 20 %) – из которых покрыто Соглашением о времени дежурства с фиксированной ставкой:

4 часа (= 40%)

Подлежащее выплате минимальное вознаграждение:

мин. 40% по фиксированной ставке во время дежурства

10 ч. x 40% x 12,55 € брутто = 50,20 €

(минимальная оплата должна составлять 40%, даже если фактическое рабочее время в период дежурства составляет 25% или менее).

Надбавки за работу в ночное время не могут быть начислены к минимальной заработной плате в сфере ухода.

Пример расчета для проверки достижения установленного законом уровня минимальной заработной платы

Пример №3

Минимальная заработная плата в сфере ухода: 12,55 € брутто (с 1 мая 2022 года) для младшего сестринского персонала в сфере ухода

Общее рабочее время за месяц: 180 часов, включая время дежурства, как в примере №2 (10 часов дежурства с 2 часами фактического рабочего времени)

Общая сумма брутто без учета надбавок к заработной плате за работу в ночное время, но с учетом фиксированной ставки за дежурство из примера №2

2 133,50 € брутто + 50,20 € брутто = 2 183,70 € брутто

Проверка достижения установленной законом минимальной заработной платы

(С января 2022 года установленная законом минимальная заработная плата составляет 9,82 €, а с июля 2022 года – 10,45 €)

2 183 € брутто: 180 ч. = 12,13 € брутто в час

Средняя заработная плата брутто за час (включая дежурство) выше установленной законом минимальной заработной платы.

Когда должна быть выплачена минимальная заработная плата в сфере ухода?

Соответствующая минимальная заработная плата в сфере ухода за оговоренное в договоре рабочее время должна быть выплачена не позднее последнего банковского дня месяца, в котором была выполнена работа. Постановление предусматривает отдельное регулирование оплаты рабочих часов, превышающих оговоренное в договоре рабочее время. Минимальная заработная плата за рабочие часы, превышающие оговоренные в договоре, должна быть выплачена не позднее последнего банковского дня соответствующего следующего месяца. Отклонение от норм по срокам оплаты сверхурочных часов возможно при определенных условиях на основании письменных индивидуальных или коллективных договорных соглашений (см. следующий вопрос).



Какое регулирование применяется к оплате сверхурочных часов?

При отсутствии соответствующего регулирования соответствующая минимальная заработная плата в сфере ухода должна быть выплачена в установленный срок за все отработанные часы, т.е. также за сверхурочные. В целях соответствия различным моделям скользящего графика работы в сфере ухода Постановление допускает следующие отклонения в сроках оплаты сверхурочных часов: рабочие часы, отработанные сверх оговоренного в договоре количества часов, т.е. сверхурочные, могут учитываться в счете рабочего времени на основании письменных индивидуальных или коллективных договорных соглашений до верхнего предела в 225 рабочих часов. Сверхурочные часы, превышающие 225 часов, допустимы, но должны быть оплачены или компенсированы отгулами по истечении 16 месяцев с момента их возникновения. При распределении рабочих часов действует так называемый принцип ФИФО: «первым пришел – первым ушел» (FIFO: First in, first out). Согласно этому принципу, те сверхурочные часы, которые были накоплены первыми, должны быть сокращены в первую очередь.



Пример счета рабочего времени



Май: 220 сверхурочных часов (в наличии)
Июнь: + 20 сверхурочных часов
= 240 сверхурочных часов (в наличии)

15 июньских сверхурочных часов, превышающих общий показатель в 225 часов, должны быть оплачены или компенсированы отгулами не позднее ноября следующего года.

Июль: + 20 сверхурочных часов
= 260 сверхурочных часов (в наличии)

Счет сверхурочных превышает 225 часов, поэтому 20 июльских сверхурочных часов должны быть оплачены или компенсированы отгулами не позднее декабря следующего года.

Применяются ли предельные сроки к оплате минимальной заработной платы в сфере ухода?

В соответствии с Пятым постановлением об обязательных условиях труда в сфере ухода претензия на выплату минимальной заработной платы в сфере ухода теряет свою силу, если она не была заявлена в письменной форме в течение двенадцати месяцев со дня наступления срока оплаты.

Сколько дней составляет дополнительный отпуск?

В соответствии с Пятым постановлением об обязательных условиях труда в сфере ухода установленный законом минимальный отпуск, исходя из пятидневной рабочей недели, увеличивается на семь дней в 2022 году и на девять дней в 2023 и 2024 годах. Однако претензия на дополнительный отпуск не возникает, если наемному работнику уже причитается оплачиваемый ежегодный отпуск для отдыха в соответствии с другими нормативными актами (например, применяемыми тарифными договорами).

Пример: Наемный работник, чье регулярное рабочее время распределяется на пять дней, в дополнение к установленному законом минимальному отпуску (20 дней) имеет право на дополнительный отпуск (2 дня) согласно тарифному соглашению. В данном случае в соответствии с Пятым постановлением об обязательных условиях труда в сфере ухода дополнительный отпуск составляет пять дней в 2022 году и по семь дней в 2023 и 2024 годах.

Как наемные работники могут добиться исполнения своей претензии на выплату минимальной заработной платы в сфере ухода?

Кто контролирует, что минимальная заработная плата в сфере ухода действительно была выплачена?

Изначально существует индивидуальная – согласно трудовому праву – претензия на выплату минимальной заработной платы в сфере ухода. Наемные работники могут подать соответствующий иск в суды по трудовым спорам.

При этом наемные работники, которые направляются или были направлены в Германию из-за рубежа, также могут подавать в германские суды по трудовым спорам иски, возникшие в период выполнения соответствующей трудовой деятельности. Помимо этого, минимальная заработная плата в сфере ухода контролируется Отделом финансового контроля за незаконной трудовой деятельностью [Finanzkontrolle Schwarzarbeit, FKS] Федерального таможенного управления, которая может налагать штрафы за имеющие место правонарушения. Однако при этом Отдел финансового контроля за незаконной трудовой деятельностью не может предъявлять индивидуальные претензии наемного работника.



МИНИМАЛЬНАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

- индивидуальная претензия согласно трудовому праву
- подача соответствующего иска в суды по трудовым спорам

Какие документы должны быть в наличии у работодателя?

В соответствии с §19 п.1 Закона об обязательных условиях труда для иностранных наемных работников, направленных из-за границы и постоянно работающих в стране [Arbeitnehmer-Entsendegesetz] работодатели с юридическим адресом в Германии и работодатели с юридическим адресом за рубежом обязаны вести учет начала, конца и продолжительности ежедневного рабочего времени наемных работников не позднее чем до завершения седьмого календарного дня, следующего за днем выполнения работы, а также хранить данные учетные записи в течение не менее двух лет, начиная с даты соответствующей первой учетной записи.

Такое же обязательство распространяется на нанимателя, который допускает к работе наемных работников, переуступленных в аренду основным работодателем. Работодатели с юридическим адресом в Германии и работодатели с юридическим адресом за рубежом должны – в Германии и на немецком языке – иметь в наличии документы, необходимые для проверки соблюдения условий труда в соответствии с Постановлением, в обязательном порядке включая следующие документы:



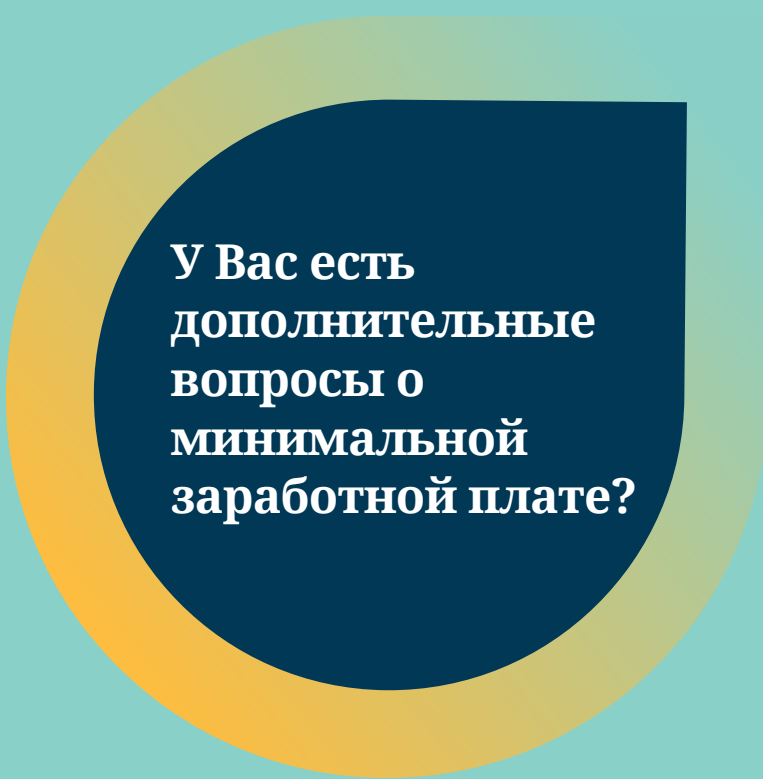
- Трудовой договор или протокол основных условий труда в соответствии с Законом о подтверждении условий заключенных трудовых отношений [Nachweisgesetz];
- таблицы учета рабочего времени, которые в отдельных случаях должны различаться по месту исполнения трудовых обязанностей;
- расчетные ведомости по заработной плате;
- подтверждения выплаты заработной платы.

Если потребуются дополнительные документы, они также должны быть незамедлительно предоставлены контролирующему органу для ознакомления.

Какие штрафные санкции предусматривает Закон об обязательных условиях труда для иностранных наемных работников, направленных из-за границы и постоянно работающих в стране [Arbeitnehmer-Entsendegesetz] в случае, если не будут (вовремя) обеспечены минимальные условия труда в соответствии с Пятым постановлением об обязательных условиях труда в сфере ухода?

Умышленное или халатное нарушение обязательства по обеспечению минимальных условий труда, предусмотренных Постановлением, является административным правонарушением. Работодатели, совершившие подобное административное правонарушение, в отдельных случаях могут быть оштрафованы на сумму до 500 000 евро, при этом в случае нарушений по халатности данная максимальная сумма допустимого штрафа ограничена половиной, т.е. 250 000 евро. Кроме того, при наличии определенных условий работодатели могут быть отстранены от получения государственных контрактов.

**Денежный
штраф в
размере до
1/2 млн €**



**У Вас есть
дополнительные
вопросы о
минимальной
заработной плате?**

В таком случае Вы можете обратиться на горячую линию по вопросам минимальной заработной платы. Горячая линия предназначена в равной степени для граждан, работодателей и предприятий.

Горячая линия работает с понедельника по четверг с 8.00 до 20.00 ч. по следующему номеру телефона: 030 60 28 00 28.

Помимо этого, работает справочная служба Федерального министерства труда и социальных дел Германии (BMAS) для глухих и слабослышащих. Здесь также можно получить ответы на вопросы о минимальной заработной плате

Интернет: www.gebaerdentelefon.de/bmas

Телефакс: **030 221 911 017**

Эл. почта: info.gehoerlos@bmas.bund.de



Выходные данные

Издатель:

Федеральное министерство труда и социальных дел
Германии, Отдел информации, мониторинга и
обслуживания населения
53107, г. Бонн

По состоянию на май 2022 года

Если Вы хотите заказать данную информацию:

№ заказа: A 763r

Телефон: 030 18 272 272 1

Телефакс: 030 18 10 272 272 1

По почте: Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock

Эл. почта: publikationen@bundesregierung.de

Интернет: www.bmas.de/publikationen



Справочная служба для глухих и слабослышащих:

Эл. почта: info.gehoerlos@bmas.bund.de

Телефакс: 030 221 911 017

Справочная служба с использованием жестового языка:
www.gebaerdentelefon.de/bmas

Набор и дизайн: Отдел графического дизайна
Федерального министерства труда и социальных дел
Германии, г. Бонн

Фотографии/титовльная страница:

@iStock.com/gradyreese, taikrixel, KatarzynaBialasiewicz,

Highwarstarz-Photography, bluegame, PeopleImages;

фотографии моделей: Colourbox.de

Фотография министра: ©BMAS / Dominik Butzmann

Печать: Типография Федерального министерства труда и
социальных дел Германии, г. Бонн

При цитировании настоящей публикации просим
точно указывать ее издателя, название и дату выхода.
Дополнительно просим выслать издателю авторский
экземпляр.

Данная брошюра издана в рамках информационно-просветительской деятельности Федерального министерства труда и социальных дел Германии и не может использоваться политическими партиями, кандидатами или агитаторами в целях предвыборной агитации в ходе избирательных кампаний по выборам в Европейский парламент, Германский Бундестаг, Ландтаг и муниципальные органы власти. В особенности недопустимым является ее распространение в рамках предвыборных мероприятий и на информационных стендах политических партий, а также вложение, надпечатка или наклеивание на нее политической и партийной информации или агитационных материалов. Также запрещается передача ее третьим лицам в целях предвыборной агитации. Независимо от того, каким путем и в каком количестве данная брошюра попала к потребителю, она не может – в том числе и при отсутствии прямой временной связи с выборами – использоваться таким образом, который мог бы быть расценен как выражение Федеральным правительством Германии солидарности отдельным политическим группам. Помимо этого, независимо от того, каким путем и в каком количестве данная брошюра попала к потребителю, она не подлежит дальнейшей продаже.