****

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

| Помислете за... | **Действия** |
| --- | --- |
| **Интеграция на работниците** | Стартов пакет | Стартовият пакет представлява полезно допълнение към формалната ви процедура за въвеждане в дейността. Бихте могли да включите информация за околността, например транспортни връзки, указания как се стига до работното място, карта и подробности какво има наблизо. |
| Правни и административни формалности | Работниците, които трябва да се регистрират в съответните служби, може да се нуждаят от отпуск за тази цел. Предвидете времето, необходимо за подаване на заявление за социалноосигурителен номер, документ за регистрация или други формалности, изисквани от органите. |
| Въпроси, свързани със семейството и настаняването  | Не можете да носите отговорност за всеки аспект от интеграцията на новите си служители, но все пак вземете предвид техните обстоятелства и времето, което може да им е нужно, за да търсят жилище, да посещават училища или да подкрепят семейството си. |
| Подготвяне на вече назначените работници  | Направете така, че вече назначените работници да участват във възможно най-голяма степен в процеса по набиране на персонал. Обяснете им какво правите и защо. Провеждането на социално мероприятие ще помогне на вашите работници да се опознаят взаимно. Не искате те да се чувстват застрашени от новите ви служители. |
| **Наставничество** | Определянето на наставник, който да ориентира служителя по отношение на работната култура, установените практики и социалните аспекти на новата му работа, е положителна стъпка за подпомагане на интеграцията му на работното място. Наставникът би могъл да е някой, който е преминал през подобна ориентация. |
| **Условия на работното място** | **Условия на труд** | Съгласно правото на ЕС и националното право чуждестранните работници имат право на същите условия на труд. Уверете се, че договорните условия за новите ви служители са справедливи и недискриминационни. |
| **Здраве и безопасност** | Трябва да се положат допълнителни усилия за запознаване на новите служители от чужбина с въведените от вас мерки в областта на здравето, безопасността и сигурността. Може да се наложи да предоставите допълнителна подкрепа и да проверите дали те разбират какво трябва да правят чрез противопожарна или свързана с друга аварийна ситуация тренировка. |
| **Обучение** | Достъпът до възможности за учене и развитие е важен за всички служители, но може да се наложи да адаптирате обучението си за чуждестранните работници, ако те не са запознати с техническия език или с оборудването, което ще използват. |
| **Въпроси, свързани със задържането на служители** | Ако е необходимо дългосрочно ангажиране на новия ви служител, опитайте се да предвидите всички въпроси, които биха могли да повлияят на задържането му. Трябва ли да се връща в родната си страна по Коледа? Доволен ли е от условията на живот и труд? |

|  |  |
| --- | --- |
| **Споделете опита си!** | Ако Вашият опит при наемането на чуждестранни работници представлява интерес за другите, разкажете ни за това! Историята на вашето дружество може да бъде представена на нашия уебсайт и да насърчи други работодатели, които се колебаят дали да наемат хора от други европейски държави. Кои действия бяха успешни? Срещнахте ли пречки? Как се приспособиха вашите служители?Можете да изпратите своята история на следния адрес:  |