



# РЕСПУБЛІКА САН-МАРИНО

**ДЕЛЕГОВАНИЙ ДЕКРЕТ 24 лютого 2016 п.21**  
(Ратифікація декрету постанови 13 січня 2016 п.1)

**Ми, Капітани-Регенти  
Найсвітліша Республіка Сан-Маріно**

*З огляду на Делегований декрет 13 січня 2016 п.1 – Заходи для підтримки престарілих і осіб з обмеженими можливостями які використовують безперервний догляд чи допомогу - проголошено:*

*З огляду на статтю 27 Закону 3 листопада 2015 п.160;*

*З огляду на Дозвіл Конгресу Держави №89 прийнятий на засіданні 28 грудня 2015;*

*З огляду на зміни, внесені у вказаний делегований декрет в процесі ратифікації Радою Великою і Генеральною на засіданні 19 лютого 2016;*

*З огляду на постанову Великої Генеральної Ради № 13 від 19 лютого 2016;*

*З огляду на статтю 5, пункт 3, Конституційного Закону п. 185/2005 і статтю 8 е 10, пункт 2, Закону про Кваліфікацію п.186/2005;*

*Проголошуємо і направляємо в публікацію остаточний текст Декрету Постанови 13 січня 2016 п.1 зі змінами і доповненнями прийнятими Великою Генеральною Радою під час його ратифікації:*

## **ЗАХОДИ СПРЯМОВАНІ НА ПІДТРИМКУ ПРЕСТАРІЛИХ І ОСІБ З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ ЯКІ ВИКОРИСТОВУЮТЬ БЕЗПЕРЕРВНИЙ ДОГЛЯД ЧИ ДОПОМОГУ**

### **СТАТТЯ І ПІДТРИМКА СІМЕЙ З ПРЕСТАРІЛИМИ ТА ОСОБАМИ З ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ**

#### **Арт.1 (Цілі)**

1. В колі соціальних політик і політики праці, з метою підвищити якість захисту людей похилого віку та інвалідів, а також надати необхідну підтримку для перебування у власному сімейному колі і соціальному контексті, положення цього декрету спрямовані на:

- a) Регулювати, з повагою до специфічних процедур і норм відповідних органів працевлаштування працівника-мігранта чи іноземця що виконує роботу постійного догляду за суб'єктами що потребують опіки;
- b) Гарантувати коректний і постійний нагляд за напрямками і динамікою зайнятості з повагою до діючих норм в галузях зайнятості та візду і перебування іноземців на території Сан-Маріно

**Арт.2**  
(для кого)

1. Заходи передбачені цим Делегованим Декретом спрямовані на допомогу престарілим і особам з обмеженими можливостями та інвалідам, громадянам Сан-Марино, резидентам, і всім суб'єктам авторизованим відповідно Закону 28 червня 2010 року № 118 з наступними змінами і доповненнями, які користуються діяльністю по догляду і допомозі наданими працівниками мігрантами чи іноземцями які не входять в склад сім'ї.
2. Той хто користується діяльністю вказаній в пункті 1, або його довірена особа резидент, виступає в якості роботодавця.

**Арт. 3**  
(Вікно Допомоги)

1. Створено при Територіальному Сервісі за місцем Проживання , в наступному позначеному як ТСП, «Вікно Допомоги», (“Sportello Assistenza”).
2. Працює у цьому вікні «Приймний Оператор» (“Operatore all'Accoglienza”) надаючи інформативні послуги, включно телефонні, з метою надати:
  - a) Інформацію про різноманітні інституційні та поза інституційні відповіді на потреби тих кого потрібно доглядати і їх сімей;
  - b) методи і процедури на шляху соціального забезпечення тих хто цього потребує;
  - c) Підтримка для розпочатку і завершення практик вказаних в Статті II цього Делегованого Декрету про постійну допомогу;
  - d) Інформація для працівника-іноземця оскільки це передбачено данним Декретом гарантуючи, за допомогою відповідних інституційних органів необхідну інформацію на мові для них зрозумілій, відразу на етапі підпису контракту про роботу;
  - e) Інформація про правові норми у цій галузі;
  - f) пропозиції з боку державних і приватних організацій відносно догляду осіб що цього потребують;
  - g) інформація про допоміжні та санітарно-технічні пристрої.
3. У випадку сигналів про можливе порушення прав людини, Приймний Оператор зобов'язаний задіяти соціального асистента ТСП, який, в межах своєї компетенції, використає всі можливі засоби чи міри необхідні для перевірки і надання належної допомоги зацікавленому суб'єктові задіявши структури і сервіси компетентні.
4. ТСП надає всю корисну інформацію стосовно гігієни і догляду за особою, гігієни і належної підтримки навколишнього середовища і стосовно якості соціального життя і відносин з оточуючими особи якій надають догляд. ТСП провадить навчальну діяльність по місцю проживання відповідно арт. 18.

**Арт.4**  
(Трудові відносини з працівником мігрантом чи іноземцем)

1. Трудові відносини з працівником мігрантом чи іноземцем, авторизованим асистувати постійно престарілих і осіб з інвалідністю які потребують допомоги чи опіки у режимі співмешкання, є обумовлено, за вимогою, наявністю дійсної візи Шенген в межах передбачених діючими нормами і регламентовано в Статті II цього декрету.

**Арт. 5**  
(Реєстр Асистентів і Список безробітних у пошуку праці)

1. Створено при Офісі Праці Реєстр Асистентів, з метою надати можливість постійного контролю течій і динамік зайнятості працівників які мають наміри виконувати або вже виконують обов'язки асистента по місцю проживання, приватно, для престарілих чи осіб з інвалідністю, в подальшому вказаному як Асистент.

2. Реєстр, в електронному форматі містить дані осіб, які здійснюють вказану діяльність на території Республіки. Крім цього Реєстр вміщує Список безробітних у пошуку праці, де вказано дані осіб, які вже мали трудові відносини і шукають роботу при іншій сім'ї.

В деталях даних Реєстр вказує:

- a) біографічні дані;
- b) попередні місця роботи;
- c) відомості про освіту та навчання, про що арт.19;
- d) всю можливу інформацію, корисну для виконання обов'язків Асистента.

3. Реєстр передається онлайн в ТСП і оновлюється щомісяця відповідними компетентними органами. З метою полегшити доступ до цієї інформації для сімей громадян, Офіс Праці та ТСП зобов'язані публікувати на спеціальному сайті Список безробітних у пошуку праці.

4. Список безробітних у пошуку праці відповідає спеціальному переліку працівників мігрантів чи іноземців в пошуку зайнятості про що Закон № 118/2010 та наступні зміни, який Офіс Праці передає в Жандармерію – Офіс Іноземців, названий в майбутньому Офіс Іноземців, оскільки є компетентним органом.

5. Для того щоб пошук працівника відбувався з повагою до інтересів підопічного, цей пошук має здійснюватися через вищевказаний Список.

6. Роботодавець, який подає запит на працевлаштування робітника мігранта чи іноземця згідно Статті II цього декрету може розпочати нове працевлаштування поза Списком у випадку якщо в Списку не знайдеться відповідної запитах пропозиції, або працевлаштований працівник занесений в Список не витримав випробувального терміну.

## **СТАТТЯ II РЕГЛАМЕНТ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН З ПРАЦІВНИКОМ МІГРАНТОМ ЧИ ІНОЗЕМЦЕМ ЯКИЙ ВИКОНУЄ ОБОВ'ЯЗКИ АСИСТЕНТА**

### **Арт. 6**

*(Безперервна діяльність орієнтована на догляд за престарілими або особами з обмеженими можливостями чи інвалідністю)*

1. Авторизовано прийом на роботу для постійної допомоги чи опіки працівників мігрантів чи працівників іноземців в кількості і на умовах передбачених законом про в'їзд і перебування іноземців в Республіці.

2. Комісія по праці зобов'язана проводити семестрову перевірку міграційних течій зв'язаних з роботою і динаміки зайнятості, опираючись на діючі норми і в кількісних межах визначених декретом постановою виданим щорічно з огляду на арт. 19 Закону № 118/2010 і наступні зміни.

3. Тимчасове працевлаштування працівника для постійного догляду чи допомоги наданої працівником мігрантом або працівником іноземцем авторизовано арт. 9.

4. Офіс Праці передає кожних шість місяців підсумки авторизованих дозволів на працю (nulla osta), можливих продовжень, переміщень і анулювання Секретареві Держави по Праці для відповідної інформації в Конгресі Держави.

### **Арт. 7**

*(Запит на Дозвіл для Роботи)*

1. З метою отримання авторизації дозволу на працю (в майбутньому вказаному також як nulla osta), працівник мусить з'явитися в Офіс Іноземців для перевірки компетентності, маючи при собі паспорт, сертифікати про судимість чи перебування в розшуку виданими в Трибуналі Сан-Марино і компетентними органами країни постійного проживання, а також Візу для в'їзду за вимогою до чинного законодавства. Здокументами виданими в Офісі Іноземців і відповідною візою роботодавець зобов'язаний подати заявку на працевлаштування в ТСП – Вікно допомоги (Sportello assistenza), яке розпочне справу і передасть її в Офіс Праці для відповідної авторизації.

2. Не є можливим зробити запит на дозвіл на працю для неповнолітніх або працівників що мають більше 65 років якщо це стосується першого працевлаштування чи зміни особи якій

надається догляд. Є можливим поновити дозвіл на роботу працівникові якому більше 65 років до виповнення 68 річного віку виключно при тому самому асистованому, при наявності психофізичних реквізитів і реквізитів необхідних для отримання тимчасових дозволів на роботу і перебування.

3. Запит на дозвіл на працю з мотивів постійного догляду чи допомоги обумовлює неможливість для працівника, ні за яких обставин в період авторизований дозволом на працю та період перебування в Списку безробітних у пошуку зайнятості, отримати дозвіл на працю в будь-якій іншій галузі.

4. У випадку запит буде зроблено за причиною зміни роботодавця ТСП зобов'язаний перевірити мотивації зміни та Список безробітних у пошуку праці. Крім того зобов'язаний повідомити в компетентні органи можливі дії чи поведінку що можуть зашкодити виконанню обов'язків асистента.

5. У випадку втрати чинності причин що обумовили запит, в період попередній видачі дозволу на працю, запит може бути відкликаний роботодавцем формулюючи заявку в ТСП і вважається архівованою.

6. У випадку Офіс Іноземців заявить про невідповідності при належних перевірках в період попередній отриманню nulla osta, напруляє в Офіс Праці вказівку, що перериває справу і архівує її.

### Арт. 8

#### (Документація)

1. До заявки вказаної в статті 7 мусять бути додані в обов'язковому порядку (при їх відсутності заявка не буде прийнята) документи зазначені в наступних пунктах:
2. Для особи що потребує догляду:
  - a) автосертифікація біографічних даних і даних про стан сім'ї або копія дозволу на перебування ординарне або дозволу на перебування по сімейних обставинах особи яка потребує догляду чи опіки;
  - b) зобов'язання роботодавця на формі виданою Офісом Іноземців, заповнивши і підписавши її, заключити індивідуальний Контракт про роботу;
  - c) заява про дійсне проживання працівника в співмешканні з особою що доглядає, за виключенням ситуації описаної в арт.22;
  - d) заява про надання можливості працівникові брати участь в навчанні і наступних перевірках компетентності необхідних для виконання обов'язків асистента;
  - e) медичний сертифікат про необхідність догляду чи допомоги виданий Лікарем Центру Здоров'я ІСС, з додатком сертифікації з описом патології чи інвалідності що обумовлює рівень несамоспроможності визначений за оцінкою функціональної автономії в повсякденному житті, що враховує також елементи самотності. Крім того Лікар, якщо вважає необхідним, може вимагати додаткове заключення медика геріатра;
  - f) підписані «Правила в'їзду та перебування в Республіці Сан-Марино» виданими в Офісі Іноземців;
3. Для працівника, окрім документів необхідних для запиту на дозвіл на перебування тимчасовий з мотивів праці вказаних в нормах про в'їзд і перебування іноземців в Республіці:
  - a) підписання «Правила в'їзду та перебування в Республіці Сан-Марино» виданими в Офісі Іноземців;
  - b) документи про освіту чи професійні атестати перекладені на італійську мову;
  - c) сертифікат про психофізичну придатність виданий 'ISS – UOC Cure Primarie e Salute Territoriale;
  - d) довідка про вакцинацію видану в країні постійного проживання для надання в UOC Cure Primarie e Salute Territoriale;
  - e) заява працівника на формі виданій Офісом Іноземців про спільне проживання з особою яку доглядають;
  - f) підписка про зобов'язання прийняти участь в навчальному курсі про що вказано в наступному арт.19, якщо необхідно;
  - g) підписка про зобов'язання надати можливість перевірок компетентності необхідної в роботі асистента.

4. Факс-копія контракту буде доступною онлайн в програмі призначеній для розрахунку заробітної плати і автоматичного стягнення про що в арт.17, і має бути заповненим і підписаним сторонами контракту у першій особі за підтримки ТСП або Профспілкових органів.

#### **Арт. 9**

*(Видача nulla osta для роботи )*

1. Дозвіл на працю видається Офісом Праці для виконання обов'язків по догляду та допомозі ( асистента) і зв'язаний з роботодавцем який зробив на нього запит, враховуючи що надавати роботу мігрантам чи іноземцям дозволено тільки у тих випадках, коли неможливо отримати необхідні послуги від громадян Республіки, іноземців резидентів чи працівників з територій що межують з Республікою відповідно арт.19, пункт 4 Закону № 118/2010 з наступними змінами і також шляхом перевірки Списку безробітних у пошуку праці.
2. Дозвіл на працю видається на повний робочий день і має обмежений термін дії, який розпочинається з дати видачі сертифікату про психофізичну придатність медиком Сан-Марино або з дати узгодженої сторонами і вказаної в Контракті про роботу (Трудовому договорі), яка в будь-якому випадку не може бути попередньою датою отримання придатності, на термін дії максимальний до одного року; по закінченню може бути поновлений згідно діючих норм.
3. Офіс Праці пересилає копію nulla osta роботодавцеві і працівникові.
4. Особи які вже працювали в якості асистента на території Республіки і внесені в Список безробітних у пошуку зайнятості мають пріоритет для отримання nulla osta.

#### **Арт. 10**

*(Контракт про роботу з двома роботодавцями)*

1. Залишаючи незмінними обмеження вказані в арт.6, пункт 1 і умова що трудові відносини мають мати повний робочий день передбачено можливість працевлаштування одного асистента для престарілих чи інвалідів що потребують опіки з боку двох сімей одночасно, згідно правил і термінів вказаних в наступних пунктах.
2. Офіс Праці, як виняток до арт.9 пункт 2, в наявності атестату виданого ТСП, nulla osta для роботи на неповний робочий день(за сумісництвом) з кожним з двох роботодавців. Обидві nulla osta розпочинають дію одночасно.
3. Співроботодавці зобов'язані надати в ТСП:
  - a) Підписку про дійсне зобов'язання , перевірену вищевказаним ТСП, з боку членів сімей, гарантувати необхідну допомогу чи опіку в періоди коли працівник відсутній.
  - b) Заяву підписану обома роботодавцями в якій вони узгоджують місце проживання працівника і що у випадку припинення nulla osta зв'язаної з роботодавцем де мешкає працівник, другий роботодавець зобов'язується одразу ж надати працівникові помешкання.
4. У випадку зникнення трудових відносин обумовлених в цьому артиклі з одним з роботодавців переривається, друге nulla osta залишається незмінне до його нормального закінчення, лишаючи незмінним пункт з буква b) про негайне надання помешкання працівникові resta На протязі цього залишкового терміну працівникові може бути надано додатковий дозвіл на неповний робочий день для опіки за престарілими чи інвалідами або для допомоги сім'ї, або роботодавець заявить вимогу трансформувати неповний робочий день у повний. Поновлення дозволу на працю можливе тільки на умовах повної зайнятості або на умовах вказаних в пункті 1.
5. Якщо трудові відносини підлягають вказаним в пункті 1:
  - a) Податки, про які арт. 17 , мусять бути сплачені кожним з роботодавців у частці 50% кожен від суми передбаченої на працівника з повною зайнятістю;
  - b) Контракт про роботу має передбачати визначення розкладів роботи при кожному з роботодавців.
    6. У випадку згоди між двома роботодавцями авторизовано трансформування контракту з повної на неповну зайнятість через запит роботодавця у якого працівник з повною зайнятістю проживає, на умовах вказаних в попередніх пунктах. Дата закінчення терміну дії nulla osta при новому роботодавцеві співпадає з терміном nulla osta виданим першому роботодавцю.

**Арт. 11**

*(Надання дозволу на перебування за мотивами праці)*

1. Внаслідок надання дозволу на працю робітник зобов'язаний з'явитися в Офіс Іноземців щоб зробити запит на дозвіл на перебування згідно Закону №118/2010 та наступних змін.

**Арт. 12**

*(Терміни і правила попереднього та періодичного медогляду)*

1. Сертифікація придатності фізичної та психічної про який йдеться в арт.8, пункт з буква с) являє собою медогляд попередній договору працевлаштування або періодичний який встановлює придатність працівника на певний термін.
2. Працівник зобов'язаний пройти періодичний медогляд до закінчення дії попередньої медичної сертифікації і замовити медогляд для щорічного поновлення попередньо 30 днів до закінчення дії попереднього сертифікату.
3. Сертифікація непридатності внаслідок медогляду, навіть періодичного, має наслідком ануляцію дозволу на працю; відповідні медичні заклади зобов'язані негайно повідомити ТСП, Офіс Праці та Жандармерію Офіс Іноземців.
4. Вартість медогляду залежить від необхідних медичних досліджень та страхової ситуації.

**Арт. 13**

*(Запис до Списків про роботу епізодичну та додаткову)*

1. У випадку розірвання трудових відносин без вини працівника попередньо до закінчення дії тимчасового дозволу на перебування за мотивами праці працівник може надати заявку на внесення його імені в списки про роботу епізодичну чи додаткову відповідно до діючих норм для того щоб здійснювати діяльність асистента для допомоги престарілим, інвалідам що потребують догляду та хворим.
2. Діяльність епізодичної та тимчасової праці в галузі послуг для сім'ї дозволено працівнику мігранту чи іноземцю виключно в межах 3-х місячного терміну на протязі яких працівник сам для себе шукає нову роботу, до нового працевлаштування як постійний асистент. Вказані послуги можна надавати в умовах епізодичності що не передбачає постійності в термінах і межах передбаченими діючими нормами.
3. Якщо не було встановлено нових трудових відносин на протязі дозволеного 3-х місячного періоду тимчасовий дозвіл на перебування закінчує термін дії автоматично відповідно до діючих норм.

**Арт. 14**

*(Поновлення дозволу на працю)*

1. Офіс праці авторизує поновлення дозволу на роботу на заявлений термін, виключно при роботодавцеві вказаному в заявці при первинному оформленні або в заяві про переміщення, про яку йдеться в наступному артиклі, залишаючи незмінними залишковий термін придатності документів асистента та в часових межах вказаних Законом №118/2010 та наступними змінами. Вимога на поновлення має бути подана на спеціальній формі наданій від ТСП, що розпочинає справу і передає її укомплектованою в Офіс Праці.
2. Термін поновлення дозволу на працю має максимально співпадати з терміном дії медичної документації про придатність для роботи.

**Арт.15**

*(Переміщення дозволів на роботу)*

1. Переміщення працівника до іншого роботодавця, відмінного від того на кого було видано дозвіл на працю, може відбуватися за умови що працівник є внесений до Списку



безробітних у пошуку праці та надіслав ( якщо трудові відносини не припинились без вини працівника) рекомєндованого листа сім'ї при якій працює і в ТСП , попередження за мінімально 15 днів. Не виконавши зазначених умов дозвіл на роботу буде відкликано і неможливо бути занесеним в Списки для пошуку роботи.

2. Якщо переміщення відбувається з виконанням умов пункту 1, або через смерть особи якій надавали догляд, може бути подано заявку від нового роботодавця.

3. Якщо переміщення відбувається в межах однієї сім'ї зберігаючи те саме місце проживання , роботодавець зобов'язаний подати заяву вказуючи дані нової особи якій буде надаватись опіка чи допомога в ТСП , що поновлять справу і перевірять наявність умов що надали можливість отримати попередню nulla osta для роботи.

4. ТСП передає справу про яку сказано в пункті 3 в Офіс Праці який авторизує переміщення до іншого роботодавця використовуючи новий дозвіл на працю.

5. Переміщення працівника що спричиняє бездіяльність останнього навіть на короткий термін зобов'язує до сплати спеціальної квоти відповідно до діючих норм як гарантія медичного страхування.

### **Арт. 16**

*(Трудові відносини)*

1. Прийом на роботу вважається на визначений термін при роботодавцеві що зробив запит , шість днів на тиждень та передбачає випробувальний термін 26 робочих днів , якщо попередньо не були узгоджені між сторонами інакші умови, і в будь-якому випадку випробувальний термін не може перевищувати термін вказаний в діючій нормативі.

2. Випробувальний термін розпочинається з моменту отримання сертифікації про психофізичну придатність описаної в статті 12, або з дати вказаної в контракті про роботу, але в будь-якому випадку не може бути попередньою датою отримання придатності.

3. Трудові відносини вважаються розірваними з моменту коли зникає обставина інвалідності чи несамопроможності роботодавця що була першопричиною виникнення цього трудового договору.

4. У випадку смерті роботодавця трудові стосунки зникають автоматично і контракт про роботу вважається розірваним. ТСП періодично звіряє випадки смерті.

5. Розірвання трудового договору будь-якої з сторін є вільною, з обов'язковим письмовим попередженням , і є причиною негайного відкликання дозволу на працю. Мінімальний термін попередження для обох сторін і у випадку звільнення працівника роботодавцем і у випадку звільнення за бажанням працівника становить 15 днів, див. арт.15.

6. Роботодавець зобов'язаний в письмовій формі повідомляти с ТСП:

a) Зникнення обставин інвалідності чи потреби догляду;

b) Кожне припинення трудових відносин.

7. ТСП зобов'язане якнайшвидше повідомляти вищезгадані припинення трудових відносин в Офіс Праці для негайного відкликання nulla osta та Податкову службу оскільки компетентна за податки.

### **Арт. 17**

*(Порядок стягнення податків)*

1. В податкових питаннях застосовуються положення Декрету Наказу 23 січня 2009 року № 3, спираючись на процедури визначені компетентними органами Інституту Соціальної Безпеки. Оскільки трудові відносини авторизовано і спрямовано на догляд чи допомогу особам з інвалідністю та пристарілим при одному єдиному роботодавцеві, зайнятість не може бути меншою шести днів на тиждень при повному робочому дні.

2. Для сплати податків суб'єктів, вказаних в статті 22, які не мають реквізиту спільного проживання з роботодавцем, застосовуються положення пункту 1.,

3. Офіс Податків ІСБ зобов'язаний активувати процедуру онлайн для обробки розрахункових відомостей щодо зарплати і автоматичного стягнення податків, яка може бути задіяна напряму користувачем або за підтримки ТСП або Профспілкових Організацій.

4. Роботодавець зобов'язаний повідомляти можливе тимчасове припинення трудових відносин/ відпустку за власний рахунок, узгоджену з працівником, в Офіс податків ІСБ та Офіс Праці для реєстрації перерви відповідних трудових відносин. Вищевказані тимчасові перерви не можуть перевищувати в загальній кількості 30 днів на протязі календарного року.
5. Як наслідок вищевказаного повідомлення несплата податків за вказаний термін дозволяє уникнути анулювання і не змінює термін дії *nulla osta* для праці.

**Арт. 18**  
(Перевірки)

1. Залишивши незмінними функції Інспекторату Праці, Офіс Іноземців може проводити періодичні перевірки на місці в рамках своїх повноважень, і сигналізувати недоліки в діяльності асистента чи умов праці в ТСП та інші відповідні органи та сервіси базуючись на результати цих перевірок. Офіс іноземців проводить перевірки також за вказівками третіх осіб.
2. ТСП має завдання, зі згоди особи яку доглядають або її сім'ї, відповідно до арт. 8 пункт 2 буква d) проводити огляд помешкання, надавати відповідні поради щодо покращення догляду і допомоги і повідомляти відповідним органам зауважені недоліки.

**Арт. 19**  
(Навчальний курс та діяльність освітньої підтримки за місцем проживання)

1. Член сім'ї особи яку доглядають може самостійно забезпечити навчання працівника, який не має документів про освіту в необхідному секторі визнаних на інтернаціональному рівні, при умові що член сім'ї має документи про освіту в санітарній чи соціально санітарній сфері (Соціально-Санітарний оператор, Професійна Медсестра/Медбрат, Технік Реабілітації, Лікар, Вихователь Соціального чи Професійний). В протилежному випадку працівник має в обов'язковому порядку пройти навчальний курс.
2. Навчальний обов'язок вважається виконаним у випадку якщо працівник має документи що засвідчують придатність виконувати обов'язки Соціально-Санітарного Оператора або Медсестри/медбрата, або по закінченню навчання на базовому курсі організованому державними Сервісами або приватними агенціями що діють на території Республіки, авторизованих для видачі Атестату на базі відповідної угоди з ІСБ (ISS), або некомерційних організацій чи асоціацій які мають належні Дозволи. Тривалість навчального курсу становить 20 годин і по його закінченні має бути видано Атестат про відвідування.
3. Якщо працівник немає ніякої належної вищевказаної навчальної підготовки роботодавець зобов'язаний зробити запит про освітню підтримку здійснювану за місцем проживання виключно Територіальним Сервісом за місцем Проживання (ТСП). По закінченні курсу навчання ТСП надає відповідний атестат про відвідування і ТСП буде здійснювати періодичний моніторинг за місцем проживання відвідуючи безкоштовно.
4. Курс та навчальна діяльність за місцем проживання передбачають сплату їх вартості що визначається на основі кількості задіяних годин та сплачується працівником та роботодавцем у розмірі 50% кожен, відповідно регламенту встановленому ТСП.
5. Вміст та часові межі навчального курсу та освітньої діяльності за місцем проживання не визначаються цим артиклем, вони встановлені ТСП. Тривалість освітньої діяльності за місцем проживання у будь-якому випадку не може бути нижчою 6 годин і має відбуватися в час придатний потребам осіб що отримують догляд чи опіку.
6. Якщо працівник має атестат про відвідування базового навчального курсу відміткою про позитивні результати, в майбутньому буде звільнений від обов'язкової участі в подальших курсах та навчальних програмах; якщо працівник пройшов навчання за місцем праці-проживання ТСП зобов'язаний оцінити можливу додаткову необхідність в навчальній діяльності у відповідності до потреб особи якій надають догляд.

**Арт. 20**  
(Санкції у випадку анулювання чи відсутності поновлення дозволу на працю)



1. В будь-який момент доводячи невідповідність документів компетентними органами чи за висновками перевірок згідно діючої нормативи, включно негативний результат періодичного медогляду, Офіс праці негайно анулює дозвіл на працю.
2. Дозвіл на працю анулюється (відкликається) і не підлягає поновлення в наступних випадках:
  - a) Невідповідність наданої допомоги чи опіки, перевірена і повідомлена ТСП відповідно арт. 18, пункт 2;
  - b) Недотримання умов вказаних в заяві про яку арт.8, пункт 2, буква с) як з боку роботодавця так і з боку працівника навіть за сигналом ТСП і Жандармерії;
  - c) За вимогою Жандармерії за наявності важливих причин що загрожують суспільній безпеці та правопорядку;
  - d) Негативні задокументовані повідомлення про поведінку чи професійні якості працівника з боку компетентних органів та сервісів;
  - e) У випадку коли працівник не пройде періодичний медогляд що є обов'язковим.
3. Анулювання чи відсутність поновлення дозволу на працю у вищевказаних випадках тягне за собою неможливість внесення в Список безробітних у пошуку зайнятості про який стаття 5, пункт 4, заборона перебування на території республіки в пошуку нової роботи і, як наслідок, припинення дії тимчасового дозволу на перебування з причин роботи.
4. Якщо працівник не виконує умови вказані в статті 11, на протязі 30 днів після отримання nulla osta для праці, Офіс Іноземців накладає адміністративну санкцію передбаченою діючою нормою. На роботодавця, що надає помешкання працівникові іноземцеві без належного документу на перебування, адміністративний грошовий штраф відповідно діючої норми.
5. У випадку звільнення працівника за власним бажанням без 15денного письмового попередження, Офіс Праці не авторизує новий дозвіл на працю за переміщенням і, в додаток, буде анульовано тимчасовий дозвіл на перебування за мотивами праці.
6. У випадку звільнення, без 15 денного попередження, без вини працівника, роботодавець зобов'язаний сплачувати 50% соціальної квоти за працівника до його нового працевлаштування, та в будь-якому випадку на максимальний термін до 3 місяців.

### **СТАТТЯ III ПОЛОЖЕННЯ ПЕРЕХІДНІ ТА ЗАКЛЮЧНІ**

#### **Арт. 21**

*(Догляд та допомога в лікарні)*

1. Працівник задіяний для догляду за престарілим або інвалідом що потребує постійного догляду чи допомоги зобов'язаний забезпечити у випадку необхідності відповідний догляд та допомогу в лікарняних умовах з повагою до правил визначених Регламентом про приватний інтегрований поза санітарний догляд РППСД(APINS) у відділах перебування та в зонах соціально-санітарних Інституту Соціальної Безпеки, прийнятої Наказом Екзекутивного Комітету.
2. Догляд та допомога в лікарні гарантовано працівниками, як вказано в пункті 1, професіоналами не зв'язаними трудовим договором, або працівниками автономними/незалежними які мають документи СОЕ та працівниками кооперативів та закладів що провадять діяльність специфічного типу спрямовану на допомогу та догляд з повагою до діючих норм.
3. Догляд та допомога гарантовані в лікарні також працівниками мігрантами чи іноземцями які занесені в Списки для епізодичної чи додаткової роботи в Офісі Праці, впорядковані діючим нормам, в способах та термінах вказаних в статті 13, та в будь-якому випадку до створення постійних трудових відносин відповідно статті 9.
4. Будь-яка діяльність чи дія що контрастує передбаченому в даному статті створює поза правову ситуацію щодо відповідних норм.
5. Орган нагляду що діє в лікарні, вказаний у регламенті APINS, зобов'язаний негайно повідомити нотатки відповідних перевірок проведених в закладах санітарних та соціально-санітарних в Офіс Праці та в Офіс Іноземців компетентні в накладенні санкцій, а також в ТСП для ознайомлення.

**Арт. 22**

*(Винятки з обов'язку помешкання при роботодавцеві)*

1. Як виняток до статті 8, пункт 3, буква е) у випадку роботодавець заявить що у помешканні особи що потребує догляду немає відповідного для проживання працівника вільного місця, він зобов'язаний зробити запит на авторизацію місця проживання працівника в час коли він не виконує діяльність обумовлену його обов'язками асистента, даючи підписку про те що догляд та допомога будуть гарантовані членами сім'ї.
2. Підписану заяву потрібно подати в Офіс Іноземців, що задіє належну перевірку про правдивість нестачі місця для проживання працівника асистента та дійсного місця проживання працівника, ним вказаного.
3. Авторизація відсутності обов'язку проживання разом з особою що доглядають, видана Офісом Іноземців, підпорядкована перевіркам про які вказано в пункті 2.
4. Працівник що знаходиться в умовах описаних в цьому статті не має права надавати догляд чи допомогу іншій особі крім тієї на яку видано дозвіл на працю, що не виключає вказаного в статті 10.
5. Авторизація буде передана з Офісу Іноземців в ТСП, Офіс Праці та Офіс Податків.
6. Працівник зобов'язаний повідомляти кожен зміну місця проживання в Офіс Іноземців відповідно до Закону.

**Арт. 23**

*(Перехідні положення)*

1. Працівник іноземець у пошуку зайнятості на час публікації цього декрету положення, якщо не є внесеним в Список працівників у пошуку зайнятості вказаному в статті 5, зобов'язаний негайно підпорядкувати своє перебування на території Республіки діючим правилам та сплатити соціальну квоту (quota capitaria).

**Арт. 24**

*(Заключні положення)*

1. Цей делегований декрет та «Положення про в'їзд та перебування в Республіці Сан-Марино» за вказаним в статті 8, перекладено на більш поширені мови країн з яких прибувають працівники мігранти, яких стосується цей документ та в будь-якому випадку на українській та англійській мовах.

*Дано з Нашої Резиденції, у день 24 лютого 2016/1715 d.F.R.*

КАПІТАНИ-РЕГЕНТИ

*Лорелла Стефанеллі – Нікола Ренці*

ДЕРЖАВНИЙ СЕКРЕТАР  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ  
*Джян Карло Вентуріні*

