



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Проект „Интегрирани решения за заетост в кулинарните изкуства и ресторантьорския сектор за квалифициран и приобщаващ българо-румънски трансграничен регион“ е съ-финансиран от Европейския съюз чрез Европейския фонд за регионално развитие в рамките на Програмата Interreg V-A Румъния-България.

Код на проекта: 16.4.2.104; e-MS код: ROBG-192

Бюджет на проекта: 378 122.50 евро,
стойност на финансиране от ЕС: 321 404.11 евро от ЕФРР

ЗАЕТОСТ И ГРАЖДАНСКИ ПРАВА И РЕГУЛАЦИИ В ТРАНСГРАНИЧНИЯ РЕГИОН РУМЪНИЯ - БЪЛГАРИЯ

Този кратък наръчник е изготвен изцяло с практическа цел и е насочен към всеки желаещ да започне работа в Трансграничния регион Румъния - България. Разработен е в рамките на Дейност 9, по проект „Интегрирани решения за заетост в кулинарните изкуства и ресторантьорския сектор за квалифициран и приобщаващ българо-румънски трансграничен регион“, съфинансиран от Европейския съюз чрез Европейския фонд за регионално развитие в рамките на Програмата Interreg V-A Румъния-България. Проектът се изпълнява от Сдружение Добруджанско аграрно и бизнес училище /ДАБУ/, Добрич, България в партньорство със Сдружение „Избери своята професия“ - Център за професионално обучение, Констанца, Румъния. Наръчникът дава полезна информация за търсещите работа, които приемат предизвикателството да сменят населеното място и държавата си и да започнат своята трудова кариера от другата страна на границата. Продуктът е предназначен не само за български и румънски граждани, но и за всеки търсещ работа в Европейския съюз, който приема държавите България и Румъния като привлекателно място да се развива и да гради бъдещето си. Мобилната заетост е нормален процес в съвременното общество, породил се от необходимостта да се осигуряват кадри за този регион, в който в определен момент има недостиг или да се прехвърлят кадри от един регион в друг. Причините за това могат да бъдат различни - поява на ново производство, закриване на производства, нова бизнес ниша, модерни сектори в икономиката, стимулирани производства, недостиг на професионално обучени кадри и др. Понякога нуждата от преместване на работа в друг район или в друга държава е продиктувана от изцяло лични мотиви. Независимо какви са причините за мобилната заетост, е необходима информация, която да облекчи целия процес на търсене и намиране на работа от другата страна на границата и започване на ново работно място.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



СЪДЪРЖАНИЕ

1. Трудово законодателство - нормативна база
 - Европейски съюз
 - България
 - Румъния
2. Разрешения за пребиваване и регистрационни процедури
 - България
 - Румъния
3. Търсене на работа - институции, национални служби, канали за търсене и предлагане на работа
 - България
 - Румъния
4. Трудови договори
 - България
 - Румъния
5. Данъчен режим и данъчно облагане
 - България
 - Румъния
6. Осигурителен режим
 - България
 - Румъния
7. Граждански права на търсещите работа, образование, здравеопазване
 - България
 - Румъния



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



1. Трудово законодателство - нормативна база

Всички регламентирани процеси, които засягат трудовия пазар са определени от нормативната уредба на ниво Европейски съюз и национална политика. Водени от общите регламенти и директиви на Европейския съюз, Румъния и България, като членки на съюза, поставят в основата на националната нормативна база европейската. В този раздел на ръководството описваме ръководните документи, касаещи трудовия пазар. Те могат да послужат за бърза справка при възникване на въпрос или казус от търсещите работа, заетите и работодателите.

Европейски съюз

- Договор за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) - Дял IV Свободно движение на хора, услуги и капитали;
- Директива 2014/54/ЕС на Европейския парламент и на Съвета - относно мерки за улесняване на упражняването на правата, предоставени на работниците в контекста на свободното движение на работници;
- Регламент на № 492/2011/ЕС на Европейския парламент и на Съвета - относно свободното движение на работници в съюза;
- Директива 2004/38/ЕО на европейския парламент и на съвета от 29 април 2004 година относно правото на граждани на Съюза и на членове на техните семейства да се движат и да пребивават свободно на територията на държавите-членки;
- Директива 2003/86/ЕО на съвета от 22 септември 2003 година относно правото на събиране на семейството;
- Стратегия за интелигентен, устойчив и приобщаващ растеж Европа 2020;
- ЗиСИ - Нова обединена програма на ЕС за заетост и социална политика.

България

Наемането на чужденци на територията на Република България се определя от действащото национално законодателство, с цел осигуряване на защита на националния трудов пазар, гарантиране правата на българските граждани и съответствие със законодателството и практиката на Европейския съюз.



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



- Закон за трудовата миграция и трудовата мобилност /ЗТМТМ, ДВ бр. 33 от 26.04.2016г., в сила от 21.05.2016г./;
- Правилник за прилагане на Закона за трудовата миграция и трудовата мобилност/ППЗТМТМ, ДВ бр. 79 от 07.10.2016г., в сила от 30.09.2016г./;
- Закон за чужденците в Република България;
- Правилник за прилагане на закона за чужденците в Република България;
- Закон за влизането, пребиваването и напускането на република България на гражданите на Европейския съюз, които не са български граждани и членовете на техните семейства;
- Закон за насърчаване на заетостта;
- Правилник за прилагане на Закона за насърчаване на заетостта;
- Закон за здравословни и безопасни условия на труд;
- Закон за информиране и консултиране с работниците и служителите в многонационални предприятия, групи предприятия и европейски дружества;
- Кодекс на труда;
- Кодекс за социално осигуряване;
- Закон за данъците върху доходите на физическите лица (ЗДДФЛ);
- Наредба за условията и реда за извършване на посредническа дейност по наемане на работа;
- Наредба за реда за предоставяне на посреднически услуги от Агенцията по заетостта на чуждестранни работодатели за наемане на работа на български граждани;
- Наредба за условията и реда за издаване на визи и определяне на визовия режим.



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Румъния

Европейските граждани имат свободен достъп до трудовия пазар в Румъния и биват назначавани на работа при същите условия, както румънските граждани.

- Кодекс на труда;
- Закон № 76/2002 г. за осигурителната система за безработица и стимулирането на заетостта;
- Закон за уреждане на трудовите конфликти;
- Закон за колективните трудови договори;
- Закон № 72/2007 г. за стимулиране на заетостта на ученици и студенти - МО №. 217/2007;
- Закон № 202/2006 г. за организацията и функционирането на Националната служба по заетостта;
- Закон № 156/2000 г. за защита на Румънски граждани, работещи в чужбина;
- Закон № 232/2017 от 29 ноември 2017 г. за изменение и допълнение на Закон №. 156/2000 за защита на румънски граждани, които работят в чужбина;
- Закон № 248/2005 г. за режима на свободно движение на румънски граждани в чужбина, с последващи изменения и допълнения;
- Закон № 279/2005 относно чиракуването на работното място;
- Закон № 335/2013 относно провеждането на стажантските програми за завършилите висше образование;
- РЕШЕНИЕ № 174/2002 от 20 февруари 2002 г. за одобряване на Методическите норми за прилагане на Закон № 76/2002 относно системата за осигуряване при безработица и стимулирането на заетостта;
- Правителствено решение №. 377/2002 за одобряване на процедурите за достъп до мерки за стимулиране на заетостта, на методите за финансиране и на инструкциите за прилагане;
- Правителствено решение № 726/2007 за одобряване на Методическите норми за прилагане на разпоредбите на Закон № 72/2007 г. за стимулиране на наемането на работа на ученици и студенти, както е изменена и допълнена (т.18);
- Правителствено решение №. 903/2016 за одобряване на Националния план за мобилност;
- Правителствено решение №. 278/2002 за одобряване на процедурите за достъп до мерки за превенция на безработицата, условията за финансиране и инструкциите за прилагане - МС № 224/2002;
- Правителственото решение № 1256/2011 г. относно условията на работа, както и процедурата за издаване на разрешение за временна заетост;



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



- Правителствено решение № 855/2013 за одобряване на методическите норми за прилагане на Закон № 279/2005 относно чиракуването на работното място;
- Правителствено решение № 473/2014 за одобряване на Методическите норми за прилагане на разпоредбите на Закон № 335/2013 относно провеждането на стажантските програми за завършилите висше образование;
- Правителствено решение № 384/2001 за одобряване на методологичните норми за прилагане на Закон 156/2000, изменен и допълнен;
- Правителствено решение № 518/1995 относно някои права и задължения на румънския персонал, изпратен в чужбина за извършване на временни мисии, с последващите изменения и допълнения.

Посочените нормативни документи не изчерпват списъка от законодателната уредба в двете държави и в Европейския съюз, но могат да послужат като ориентир и отправна точка за търсещия бърза информация. При необходимост от детайли, в сайтовете на Агенцията по заетостта и Министерството на труда и социалната политика на България и Министерството на труда и социалната справедливост и Националната агенция по заетостта на Румъния, може да се намери подробна информация и да се изтеглят документите от посочената нормативна база, както и други допълнителни документи, свързани със заетостта и движението на работна сила.

2. Разрешения за пребиваване и регистрационни процедури.

Съгласно Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС), Дял IV Свободно движение на хора, услуги и капитали, чл. 45 „1. Свободното движение на работници се гарантира в рамките на Съюза. 2. Тази свобода на движение налага премахването на всякаква дискриминация, основаваща се на гражданство, между работниците от държавите-членки, що се отнася до заетост, възнаграждение и други условия на труд. 3. Тя включва и правото, при спазване на ограниченията, основаващи се на съображения за обществен ред, обществена сигурност и обществено здраве: а) да се приемат действително направени предложения за наемане на работа; б) да се придвижва свободно на територията на държавите-членки за тази цел; в) да престоява в държава-членка за целите на заетостта, в съответствие с разпоредбите, уреждащи заетостта на гражданите от тази държава, предвидени в закони, подзаконови или административни разпоредби; г) да остава на територията на държава-членка след наемане на работа в тази държава, при условията, които се предвиждат в регламенти, съставени от Комисията.“

България

Законите, които регламентират наемането на чужденци в български фирми са Законът за трудовата миграция и трудовата мобилност (ЗТМТМ), Законът за чужденците в Република България (ЗЧРБ) и Законът за влизането, пребиваването и напускането на Република България на гражданите на Европейския съюз (ЗВПНРБГЕС), които не са български граждани и членовете на техните семейства.

- Гражданин на Европейския съюз пребивава в Република България с валидна лична карта или валиден паспорт за срок до три месеца (ЗВПНРБГЕС) ;



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



- Гражданин на Европейския съюз може да пребивава в Република България продължително или постоянно, за което му се издава удостоверение от дирекция "Миграция" - МВР, Столичната дирекция на вътрешните работи (СДВР) или областните дирекции на МВР, или оправомощени от директорите длъжностни лица (ЗВПНРБГЕС);
- Чужденците пребивават в Република България: 1. краткосрочно - до 90 дни в рамките на всеки 180-дневен период от датата на влизането в страната; 2. продължително - с разрешен срок до една година, освен в случаите, предвидени в този закон; 3. дългосрочно - с разрешен първоначален срок 5 години и възможност за подновяване след подадено заявление; 4. постоянно - с разрешен неопределен срок (ЗЧРБ);
- Удостоверението за продължително пребиваване се издава на гражданин на Европейския съюз, който отговаря на едно от следните условия: 1. работник е или е самостоятелно заето лице в Република България; 2. притежава здравна осигуровка и необходимите финансови средства за покриване на разходите по пребиваването си и тези на членовете на семейството му, без да са в тежест на системата за социално подпомагане; 3. записан е в учебно заведение за обучение, включително и професионално обучение, и отговаря на условията по т. 2 (ЗВПНРБГЕС);
- За издаване на удостоверение за продължително пребиваване гражданинът на Европейския съюз и членовете на семейството му, които са граждани на Европейския съюз, подават заявление до дирекция "Миграция" - МВР, СДВР или областните дирекции на МВР в тримесечен срок от датата на влизане в Република България (ЗВПНРБГЕС);
- Гражданинът на Европейския съюз прилага към заявлението: 1. валидна лична карта или валиден паспорт; 2. документ за платена държавна такса; 3. Членът на семейството на гражданин на Европейския съюз, който е гражданин на Европейския съюз, прилага към заявлението: 1. валидна лична карта или валиден паспорт; 2. документ, който удостоверява, че е член на семейството на гражданина на Европейския съюз; 3. документ за платена държавна такса (ЗВПНРБГЕС);
- Удостоверението за продължително пребиваване се издава в деня на подаване на заявлението и съдържа пълните имена на лицето и датата на регистрация. При непълнота в документите се определя седемдневен срок за отстраняването им (ЗВПНРБГЕС);
- Заявлението за издаване на удостоверение за продължително пребиваване се подава лично от гражданина на Европейския съюз и по изключение от упълномощено лице след представяне на нотариално заверено пълномощно (ЗВПНРБГЕС);

Румъния

- Българските граждани, както и всички граждани на ЕС се възползват от принципа на свободното придвижване в рамките на ЕС;
- Те могат да влязат и пребивават до 3 месеца в Румъния с валиден документ за самоличност /лична карта или паспорт/;



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



- По изключение, при търсене на работа, гражданите на ЕС/ЕИП/Швейцария могат да влязат и пребивават в Румъния с представяне на валиден документ за самоличност /лична карта или паспорт/ до 6 месеца. Членовете на техните семейства, които ги придружават или се присъединяват към тях, имат същите права за престой в Румъния независимо от гражданството;
- Гражданите на ЕС/ЕИП/Швейцария, които желаят да пребивават в Румъния за срок повече от 3 месеца, трябва да получат регистрационен сертификат от териториалното поделение на Главния инспекторат по имиграция;
- Право на престой, по-дълъг от 3 месеца им дава едно от следните обстоятелства: 1. лицето е наето/самонаето; 2. притежава медицинска осигуровка/застраховка и необходимите средства за издръжка за себе си и членовете на семейството поне на нивото на гарантирания минимален доход в Румъния; 3. прието е за обучение в учебно заведение или за професионална квалификация и разполага с необходимите средства за издръжка за себе си и за членовете на семейството; 4. член е на семейство на европейски гражданин, отговарящ на горните условия или на румънски гражданин с постоянно местожителство в Румъния;
- Граждани на ЕС/ЕИП/Швейцария или членове на техните семейства, които имат легален непрекъснат период на пребиваване в Румъния повече от 5 години, могат да кандидатстват за постоянно пребиваване и карта за постоянно пребиваване. Картата се издава от Главния инспекторат по имиграция след подаване на молба в първите три месеца от пристигането в Румъния.

3. Търсене на работа - институции, национални служби, канали за търсене и предлагане на работа.

България

Институциите, които пряко се ангажират с посреднически услуги за осигуряване на заетост са основно национални, но в България действат и частни трудови посредници:

- Агенция по заетостта с нейните подразделения - Дирекции Регионални служби по заетост - 9 бр. за цялата страна и Дирекции Бюро по труда - позиционирани са във всеки областен град и обхващат прилежащите му общини. Тяхната дейност изцяло се регламентира от Закона за насърчаване на заетостта и Правилника за неговото прилагане и се рамкира от Националния план за заетост. Всички програми и мерки за заетост са съобразени с Европейското законодателство, Оперативните програми, включващи изискване за осигуряване на заетост, Националните програми и проекти за насърчаване на заетостта и предприемачеството. Насърчителните мерки са разделени на два типа - насърчителни мерки за безработни лица и насърчителни мерки за работодатели.
- Фирми - посредници - частни трудови посредници; предприятия, осигуряващи временна трудова заетост. Посредническа дейност могат да осъществяват лица, които имат право да предоставят посреднически услуги по заетостта съгласно българското и европейското законодателство.



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



Списъците на посредници с валидно удостоверение са публикувани на интернет - страницата на Агенция по заетостта. Посредническата дейност по наемане на работа се извършва “безплатно“. Посредниците могат да насочват и подпомагат търсещите работа лица за работа в конкретна държава само след сключен посреднически договор с чужд работодател и/или корабоприитежател.

Румъния

- Националната агенция по заетостта (Agentia Nationala pentru Ocupare a Fortei de Munca (ANOFM)). Тя включва 41 окръжни служби и службата в Букурещ, както и 70 местни офиса в цялата страна. Те обслужват както търсещи работа лица, така и работодатели. Услугите са безплатни;
- Може да се свържете и с EURES съветник. В Румъния те са 45 на брой и работят в местните служби на Националната агенция по заетостта. Координатите им са публикувани на сайта на Агенцията;
- Съществуват и редица частни посреднически агенции, ориентирани както към търсещи работа лица, така и към работодателите <http://www.manpower.ro/>, <http://www.trenkwalder.com/ro/>;
- На сайтовете на регионалните поделения на Националната агенция по заетостта може да намерите информация за частните посредници, работещи на румънския пазар на труда.

Каналите за търсене на работа определят различните възможности за достъп до свободните работни места. Известно е, че най-използваният канал в България е информация от познат. Но съвременните технологии дават възможност до широк достъп до трудовия пазар на всяка точка от света. Професионалистите в сферата са обособили няколко типа основни канали за търсене на работа:

- Обяви за работа - печатните и онлайн медии, бюрата по труда и кариерните центрове. Мрежата EURES подпомага мобилността на Европейските пазари на труда чрез оказване на необходимото съдействие на търсещите работа лица, които желаят да работят в чужбина; работодателите, които желаят да наемат работници от чужбина; търсещите работа лица и работодателите в пограничните региони <http://eures.bg/>, <http://www.eures.anofm.ro/>;
- Стажантски програми - най-сигурният начин младите хора да се докоснат до бизнеса и да получат шанс за оставане на постоянна работа. Обикновено университетите и професионалните гимназии предлагат стажантски програми;
- Директен контакт - спонтанен начин да предложиш кандидатурата си за работа чрез осъществяване на директен контакт с работодателя. Това е трудно при трансграничната заетост, но не е невъзможно. Необходимо е някой или обстоятелствата да те срещнат с представителя на съответната фирма и да има съответната настройка да изслушат и приемат кандидатурата;



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



- Агенции за подбор на персонал - има се предвид частни фирми, които имат право да предоставят посреднически услуги. Необходимо е винаги да се проверява лиценза на съответния посредник. В сайта на Агенцията по заетостта има публикуван актуален списък на посредниците с лицензи;
- Професионални сдружения и изложения - това е мястото, където се събират професионалистите в определена сфера и предоставя възможност за разширяване на мрежата от контакти и съответно увеличава шансовете за среща с подходящия работодател;
- Специализирани обучения - обученията са предназначени за разширяване на знанията и предоставят възможност за среща и нови контакти с експерти в съответния бранш. Допълнителните знания увеличават шансовете на пазара на труда;
- Кариерни форуми - обикновено се дава възможност за стажове, което е много добра възможност за студентите;
- Кариерни центрове - оказват в по-голяма степен професионално ориентиране и помощ за попълване на необходимите документи за кандидатстване за работа, но има добри практики за кариерни центрове, които се включват в проекти за предприемачество и заетост;
- Онлайн социални мрежи - това е най-модерният начин за търсене и намиране на работа, който в същото време не поставя ограничения за достъп до работодатели в целия свят;
- Корпоративни страници - по-големите фирми поддържат свои страници за кариера. В тях публикуват обяви за работа и специфични изисквания към търсещите работа.

4. Трудови договори

След като работодателят е избрал своя персонал, е необходимо да подготви трудов договор, който се сключва винаги в писмена форма и се подписва винаги преди първия работен ден на служителя или работника. В България и Румъния основната законна форма за наемане на работа е чрез трудов договор.

България

Задължителните документи за сключване на трудов договор са:

- лична карта или друг документ за самоличност, който се връща веднага;



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



- документ за придобито образование, специалност, квалификация, правоспособност, научно звание или научна степен, когато такива се изискват за длъжността или работата, за която лицето кандидатства;
- документ за стаж по специалността, когато за длъжността или работата, за която лицето кандидатства, се изисква притежаването на такъв трудов стаж - трудова или служебна книжка или друг документ, който удостоверява стажа;
- документ за медицински преглед при първоначално постъпване на работа и след преустановяване на трудовата дейност по трудово правоотношение за срок над 3 месеца;
- свидетелство за съдимост, когато със закон или нормативен акт се изисква удостоверяването на съдебно минало;
- разрешение от Инспекцията по труда, ако лицето не е навършило 16 години или е на възраст от 16 до 18 години.

Трудовият договор задължително се сключва в писмена форма в два екземпляра - единият екземпляр получава работникът или служителът, а другият остава за работодателя. Минималните реквизити, които трябва да се съдържат в трудовия договор са:

- Номер и дата на трудовия договор;
- Основание за сключване на договора (съответен член от КТ);
- Наименование на фирмата, седалище, адрес на управление и Идентификационен код на фирмата по БУЛСТАТ или по ЗДДС;
- Трите имена на управителя на фирмата, постоянен адрес и ЕГН;
- Трите имена на работника, постоянен адрес и ЕГН;
- Вид и степен на образование, ако за длъжността се изисква;
- Наименование на длъжността;
- Място на работа - града, и конкретното място на работа;



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



- Продължителност на работния ден или седмица. Стандартната продължителност на работния ден или седмица в България е 5 дневна работна седмица с нормална продължителност на седмичното работно време до 40 часа. (8 часа на ден);
- За какъв период се сключва - може да е безсрочен или срочен, както и да има срок на изпитване. Ако не е уговорено изрично друго се счита, че договорът е сключен за неопределено време. Срочният договор не може да бъде за повече от 3 години. Ако е договор за изпитване, трябва да се определи продължителността на изпитателния срок;
- Размер на основния и удължения платен годишен отпуск и на допълнителни платени годишни отпуски. Минималният платен годишен отпуск е в размер на 20 работни дни според Кодекса на труда;
- Основното и допълнителните трудови възнаграждения с постоянен характер. Основното трудово възнаграждение не може да е по-малко от минималната работна заплата при пълно работно време 8 часа на ден;
- Еднакъв срок за предизвестие и за двете страни при прекратяване на трудовия договор. Срокът на предизвестие при прекратяване на безсрочен трудов договор е 30 дни, доколкото страните не са уговорили по-дълъг срок, който не може да надхвърля 3 месеца. За прекратяването на срочен трудов договор, срокът на предизвестие е 3 месеца, но не повече от остатъка от срока на договора;

До 3 дни след подписване на трудовия договор от двете страни, работодателят уведомява НАП, че трудовият договор е сключен. Заедно с трудовия договор, служителят подписва длъжностна характеристика за съответната позиция, която включва неговите основни задължения, структурата на фирмата и неговото място в тази структура, както и степента на подчиненост. Длъжностната характеристика е неразделна част от трудовия договор. Трудовият договор не може да се променя без писменото съгласие и на двете страни. Единственият случай, когато не се изисква съгласието на работника при промяна на трудовия договор е, когато тази промяна касае повишаване на трудовото възнаграждение.

Румъния

Задължителните документи за сключване на трудов договор са:

- медицинска свидетелство за пригодност за работа от лекар - трудова медицина;
- уведомление от страна на работодателя до Национална агенция инспекция на труда и социална сигурност;



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



- лична карта или друг документ за самоличност, който се връща веднага;
- документ за придобито образование, специалност, квалификация, правоспособност, научно звание или научна степен, когато такива се изискват за длъжността или работата, за която лицето кандидатства;
- документ за стаж по специалността, когато за длъжността или работата, за която лицето кандидатства, се изисква притежаването на такъв трудов стаж - трудова или служебна книжка или друг документ, който удостоверява стажа;

Трудовият договор може да бъде постоянен или с определен срок /до 36 месеца/, на пълно /8 часа на ден, 40 часа при 5-дневна работна седмица/ или непълно работно време. Организацията на работното време предвижда два почивни дни. Максимално дългото работно време не може да надвишава 48 часа, вкл. извънредния труд. Трудов договор може да бъде сключен и с Агенция за временна заетост, като периодът на отдаване не може да е по-дълъг от 24 месеца. Трудовото законодателство предвижда възможност за срок на изпитване, който е до 90 дни и по изключение за ръководните позиции - до 120 дни.

Европейските граждани могат да заемат позиции с изключение на държавните служители, за които се изисква румънско гражданство.

Трудовият договор е писмен и се сключва на румънски език. Работниците имат право на най-малко 20 работни дни годишен платен отпуск. Гарантираната минимална месечна работна заплата, считано от 1 януари 2018 г. е RON 1900 /EUR 408/. Средната месечна брутна работна заплата за ноември 2016 г. е била RON 3005 /EUR 668/, а нетната - RON 2172 / EUR 483/. Най-високи са заплатите в ИТ сектора - RON 7241, а най-ниски - в сектор „Хотели и ресторанти“ - RON 1773.

Атрибутите, които трябва да съдържа трудовия договор в Румъния са същите, каквито са в България.

5. Данъчен режим и данъчно облагане

Възнагражденията на лицата, наети по трудов договор в България и Румъния се облагат с Данък общ доход 10 % върху общата годишна данъчна основа. Данъците се удържат от бруtnата заплата и се заплащат чрез работодателя.

И в двете държави гражданите плащат данъци върху имуществото, МПС и ДДС на стоките и услугите. Стандартният ДДС в България е 20 % , а в Румъния е 19%.

6. Осигурителен режим



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Работниците и в двете държави внасят задължително определен от държавата размер на осигуровки.

България

Задължителното социално осигуряване е уредено в Кодекса за социално осигуряване. Когато едно лице е наето по трудов договор, работодателят има ангажимента да внася осигурителните вноски на вашето име.

Размерът на задължителните осигурителни вноски през 2018 г. за сметка на лицето са ДОО 10,58%, здравно осигуряване 3,2% и за сметка на работодателят са ДОО 13,72% и здравно осигуряване 4,8 %.

Румъния

В Румъния работникът и работодателя правят вноски към бюджета на социалното осигуряване, здравноосигурителния фонд, фонд „Безработица” и държавния бюджет, както следва:

Вноски към бюджета на социалното осигуряване /за пенсии/ - лични вноски за сметка на работника - 10,5 % от brutното месечно възнаграждение; от тях 5,1 % се превеждат на частен пенсионен фонд; вноски за сметка на работодателя - между 15,8 и 25,8% от общия фонд „Работна заплата” в зависимост от условията на труд; фонд „Безработица” - лични вноски за сметка на работника - 0,5 % от brutното месечно възнаграждение, вноски за сметка на работодателя - 0,5 % от общия фонд „Работна заплата”. Вноски към Гаранционен фонд за изплащане на изискуеми заплати, дължими от работодателя - 0,25 %. Вноски към здравноосигурителната система - лични вноски на работника - 5,5% от brutното месечно възнаграждение и вноски за сметка на работодателя - 5,2% от общия фонд „Работна заплата”.

7. Граждански права на търсещите работа - образование, здравеопазване,

Правата на личността и гражданина са определени от редица документи, приети и действащи и в двете държави България и Румъния.

- Обща декларация на човешките права (ООН, 10 декември 1948 г.). България и Румъния са членки на ООН от 14 декември 1955 г. и като такива са приели тази декларация. В документа като неотменими права са посочени правото на труд, почивка, образование, културен живот;
- Европейска конвенция за правата на човека и основните свободи, приета от Съвета на Европа на 4 ноември 1950 г. и влиза в сила през 1953 г. за страните-учредители на Съвета на Европа. Ратифицирана е от Република България на 07.09.1992 г., а от Румъния на 20.06.1994 г. Основава се на Общата декларация на човешките права;
- Европейска социална харта, приета в Торино на 18 октомври 1961 г. от страните-членки на Съвета на Европа.



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



Цели осигуряване на социални права на гражданите за подобряване на жизненото равнище и социалното благосъстояние като се вземат под внимание фундаменталните социални промени. В България е приета със закон от 38-то Народно събрание и влиза в сила от 1.08.2000 г., а в Румъния на 04.05.1999 г.;

- Харта на основните права на ЕС , влиза в пряко действие с приемането на Договора от Лисабон на 1 декември 2009 г. Като страни-членки на ЕС, България и Румъния са длъжни да спазват документа. Важна характеристика на Хартата е новаторското групиране на правата, като тя изоставя традиционното разделение на граждански и политически права, от една страна, и икономически и социални, от друга. В същото време Хартата провежда ясно разграничение между права и принципи.

Образование

Правото на образование е едно от основните права на всеки гражданин на Европейския съюз и независимо дали живеем и работим в собствената си държава или в друга страна-членка, всички ние имаме право да учим. С цел преодоляване на множеството различия в квалификационните стандарти на отделните Европейски страни, Европейската Комисия предоставя няколко инструмента, целящи да осигурят повече прозрачност и яснота при признаване на дипломи и квалификация. Европейската мрежа NARIC обхваща Национални центрове за информация при признаване на академично образование във всички страни, членки на ЕИП: www.enic-naric.net.

В България действа Национален център за информация и документация (НАЦИД). НАЦИД осигурява достъп до разнообразни информационни ресурси, поддържа бази данни и създава информационни продукти и услуги в подкрепа на развитието и напредъка на образованието, обучението и науката. Центърът съдейства за улесняване на мобилността на гражданите на пазара на труда като предоставя информация и услуги: 1. по признаване на придобито висше образование в чуждестранни висши училища и изпълнява функциите на Национален център по академично признаване и мобилност; 2. издава удостоверения по нерегулирани професии в България, които са регулирани в други страни; 3. за признаване на правото за упражняване на професия на граждани и компетентни органи в други страни чрез Информационната система на вътрешния пазар на ЕС. (<http://nacid.bg>).

В Румъния действа Национален център за признаване и равнопоставеност на дипломите (Centrul National De Recunoastere si Echivalare a Diplomelor (CNRED) - <http://www.cnred.edu.ro>. Изпълнява ролята на дирекция в Министерството на националното образование, като има следните основни задачи: 1. признаване и еквивалентност на учебните документи, получени в чужбина; 2. разработване на регламенти и методологии за признаване и еквивалентност на получените в чужбина учебни документи; 3. проучвания във висшето образование с цел узаконяване или прилагане на Хагския апостил; 4. представителство на Румъния в институциите на ЕС в областта на академичното и професионалното признаване.



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Europass също е инструмент, осигуряващ прозрачност на професионалните умения. Системата Europass осигурява яснота при разглеждане и признаване на професионалната квалификация в различните части на Европа. Във всяка държава са установени места за информация относно системата Europass - за повече информация: www.europass.cedefop.europa.eu.

Здравеопазване

Националното законодателство в сферата на здравеопазването е водещо, а Европейският съюз има само допълващи функции. В България действа Закон за здравето, а в Румъния Закон №. 95 от 14 април 2006 г. относно реформата в здравеопазването.

България и Румъния имат Спогодба за сътрудничество в областта на здравеопазването и медицинската наука между правителството на Република България и правителството на Румъния - подписана на 28 февруари 1996 г., в сила от 3 юли 1996 г. При нещастни случаи, заразни заболявания и в случаи на внезапно възникнали заболявания, застрашаващи живота, страните осигуряват безплатно на всички граждани от другата страна, временно пребиваващи на тяхната територия, необходимата медицинска помощ в държавни здравни заведения в обем, достатъчен за завръщането на болния в родината му без опасност от влошаване на здравословното му състояние. Когато състоянието на болния позволява транспортирането му, страната домакин ще осигури, ако е необходимо, безплатно транспортиране до границата на другата страна, откъдето той ще бъде поет от националните служби. Двете страни осигуряват на реципрочна основа безплатна медицинска помощ в държавните здравни заведения на Румъния и България по списъци, периодично актуализирани от страните, на: дипломатическия персонал и другите служители при посолствата на страните, служителите при постоянните представителства, постоянните кореспонденти по печата и тези на националните информационни институции на двете страни, както и членовете на техните семейства и лицата, които ги обслужват, румънските и българските представители, които са на работа по двустранни спогодби, както и представителите на официалните румънска и българска православна църква. Европейското законодателство изрично разпорежда равното третиране на осигурените граждани от държавите членки на ЕС със собствените осигурени граждани. Спешна и неотложна медицинска помощ, в рамките на пакета на задължителното здравно осигуряване, се оказва на всеки гражданин на страна членка на Европейския съюз при временното му пребиваване на територията на друга страна членка. За всеки чужд гражданин, нуждаещ се от спешна и неотложна медицинска помощ са валидни разпоредбите на здравноосигурителното законодателство на съответната държава. При посещение при лекар на граждани от ЕС, които временно пребивават в друга държава от ЕС, следва да се изиска от тях удостоверение за право на медицинска помощ от пакета на задължителното здравно осигуряване и спешната медицинска помощ. Това може да бъде Европейска здравноосигурителна карта (ЕЗОК) или Сертификат за временно заместване на ЕЗОК. Тези документи удостоверяват правото на пациента да получи спешна и неотложна медицинска помощ. Осигурителният номер на чужденеца трябва да бъде отбелязан в отчетните документи. Ако пациентът няма нито един от двата документа, това не отнема правото му на медицинска помощ, а единият от двата документа може да бъде допълнително изискан от съответния компетентен здравен осигурител.



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Полезни адреси

България

<https://www.az.government.bg/> - Агенция по заетостта

<https://www.mvr.bg/migration> - Дирекция „Миграция“, Министерство на вътрешните работи

<https://www.mvr.bg/> - Министерство на вътрешните работи

<https://www.mlsp.government.bg/> - Министерство на труда и социалната политика

<http://www.minfin.bg/> - Министерство на финансите

<https://www.mh.government.bg/bg/> - Министерство на здравеопазването

<https://www.nhif.bg/> - Национална здравноосигурителна каса

<https://www.mon.bg/> - Министерство на образованието и науката

Посолство на Румъния в София

Адрес: 1111 София, бул. „Михай Еминеску“ № 4

Телефон: +359 2 971 28 58; +359 2 73 30 81

Факс: +359 2 973 34 12

Е-mail: ambsofro@vip.bg

В работни дни, между 17.30 - 8.30 ч. и на официални празници при извънредни ситуации може да позвъните на 00359-879 440 758

Консулски отдел

Адрес: ул. „Шипченски проход“ № 1, София

Телефон :00359 2 973.35.10; 00359 2 971.36.19

Факс: 00359 2 973.34.12

Е-mail: sofia.consul@mae.ro

Работното време с публика в Консулския отдел на Румънското посолство в София е следното:

Понеделник: 9.00 - 12.00 ч.; Сряда: 9.00 - 12.00 ч. и 14.00 - 16.00 ч.; Петък: 9.00 - 12.00 ч.



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Румъния

<http://www.anofm.ro/> - Националната агенция по заетостта (Agentia Nationala pentru Ocupare a Fortei de Munca (ANOFM)):

<http://igi.mai.gov.ro/> - Румънски имиграционен офис

<https://www.politiaromana.ro/> - Полиция

<http://www.mai.gov.ro> - Министерство на вътрешните работи и административната реформа

<http://www.pasapoarte.mai.gov.ro/> - Главна дирекция по паспортите към Министерството на вътрешните работи и административната реформа

<http://www.mmuncii.ro> - Министерство на труда, и социалната справедливост

<http://www.mfinante.ro/> - Министерство на финансите

<http://www.cnas.ro/> - Национална здравно-осигурителна каса

<http://www.edu.ro/> - Министерство на образованието, науката и младежта

Посолство на Република България в Букурещ, Румъния

Адрес: Bucuresti, sector 1, str. Rabat nr. 5

Тел.: +40 21 230 21 50; +40 21 230 21 59

Факс: +40 21 230 7654

Дежурни телефони в извънработно време:

+40 21 230 21 50; +40 21 230 21 59

Работно време: По - Пт, 09.00 - 17.00 ч.

E-mail: Embassy.Bucharest@mfa.bg

Website: www.mfa.bg/embassies/romania

Консулска служба

Адрес: Bucuresti, sector 2, str. Vasile Lascar nr. 32

Тел.: +40 21 318 79 78

Факс: +40 21 318 79 79



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ
ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ
ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



Работно време: По - Пт, 09.00 - 17.00 ч.; Визи: 10.00 - 12.00 ч.; Легализации: 14.00 - 16.00 ч.

E-mail: Consular.Bucharest@mfa.bg

Website: www.mfa.bg/embassies/romania

Документът е съставен рамките на проект „Интегрирани решения за заетост в кулинарните изкуства и ресторантьорския сектор за квалифициран и приобщаващ българо-румънски трансграничен регион“, съфинансиран от Европейския съюз чрез Европейския фонд за регионално развитие в рамките на Програмата Interreg V-A Румъния-България, код на проекта: 16.4.2.104; e-MS код: ROBG-192.



www.interregrobg.eu

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.