



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



Proiect “Soluții integrate pentru ocuparea forței de muncă în domeniul artelor culinare și al restaurantelor pentru o regiune transfrontalieră bulgaro-română calificată și incluzivă” este co-finanțat de Uniunea Europeană prin intermediul Fondului European de Dezvoltare Regională în cadrul Programului Interreg V-A România-Bulgaria.

Codul proiectului: 16.4.2.104; e-MS code: ROBG-192

Bugetul proiectului: 378 122.50 EUR,

suma contribuției UE: 321 404.11 EUR ERDF

Norme comune ale UE privind protecția drepturilor de securitate socială pentru persoanele care au reședința într- o altă țară membră a UE



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



Principii generale:

Cetățenii unui stat membru, apatrizii și refugiații rezidenți într-un stat membru beneficiază de aceleași avantaje și fac obiectul aceluiași obligații ca cetățenii statului membru respectiv.

Furnizorii de instruire sunt echivalenți cu lucrătorii care beneficiază de aceleași drepturi de securitate socială (Curtea Europeană de Justiție, cauza C3-90).

Profiturile și veniturile primite într-un stat membru sunt recunoscute într-un alt stat membru.

Faptele și evenimentele petrecute într-un stat membru se echivalează celor care se întâmplă în statul competent. Instituția unui stat membru de la care se solicită asistență financiară sau venituri ia în considerare perioadele de asigurare, angajare, muncă independentă sau reședință realizate în conformitate cu legislația fiecărui alt stat membru.

Normele generale ale Regulamentului UE se aplică:

- a) prestații în numerar pentru caz de boală
- b) indemnizație de maternitate și paternitate utilizate
- c) indemnizație de invalid
- d) ajutor social de bătrânețe
- e) pensiile de urmaș
- f) despăgubiri în caz de accidente de muncă și boli profesionale
- g) ajutoare de deces
- h) ajutor de șomaj
- i) prestații de pensionare timpurie
- j) indemnizații pentru familie

Legislație aplicabilă, reguli:

a) O persoană care desfășoară o activitate, ca **angajat sau ca angajator propriu sau care primește indemnizații de șomaj** într-un stat membru, **sub rezerva legislației statului membru în cauză.**

b) Persoana detașată de angajatorul unui stat membru este supusă legislației statului respectiv, cu condiția ca: i) durata activității să nu depășească 24 de luni și ii) nu înlocuiește o altă persoană detașată. Aceeași regulă se aplică activităților de sine stătătoare.

c) O persoană care desfășoară activități în cel puțin două state membre este supusă legislației din:



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



1. Statul de reședință în cazul în care își desfășoară partea substanțială din activitatea sa în acel stat sau dacă este un angajat a mai mult de doi angajatori, niciunul dintre ei nu are domiciliul în statul de reședință;
2. Țara în care se află sediul angajatorului, dacă nu e țara de reședință.

d) O persoană care este supusă unei asigurări obligatorii într-un stat membru nu poate fi supusă unui sistem de asigurare voluntară sau suplimentară într-un alt stat decât dacă a fost anterior supusă legislației statului respectiv și cumulul este permis conform regulilor din țara respectivă.

e) Dacă există o alegere între mai multe scheme de asigurare voluntară continuă sau suplimentară, persoana în cauză poate fi admisă numai cu sistemul ales.

- **Directiva 2003/41 / CE - art. 20**

Fără a se menționa dispozițiilor legislației naționale sociale și dreptul muncii privind organizarea sistemelor de pensii, inclusiv calitatea de membru obligatoriu și dispozițiile care decurg din contractele colective, statele membre permit întreprinderilor stabilite pe teritoriul lor să utilizeze serviciile instituțiilor care prestează servicii profesionale de pensii autorizate în alte Țările statelor membre.

Mai multe informații: [AICI](#)

- **Directiva 89/391 / CEE privind introducerea de măsuri pentru încurajarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă**

Angajatorul se angajează să ia măsurile necesare pentru a proteja securitatea și sănătatea lucrătorilor.

Angajatorul trebuie să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, combaterea incendiilor și evacuarea angajaților, iar aceste măsuri trebuie să fie adecvate naturii activităților și dimensiunii întreprinderii sau a unității și care să țină seama de prezența altora.

Mai multe informații: [AICI](#)

- **Directiva 2014/54 / UE**

Fiecare stat membru trebuie să desemneze organisme care să promoveze, să analizeze, să monitorizeze și să sprijine tratamentul egal al tuturor lucrătorilor UE și a membrilor familiilor lor, fără discriminare pe motive de naționalitate, fără restricții sau obstacole nejustificate pentru dreptul lor la liberă circulație și adoptă dispozițiile necesare pentru buna funcționare a acestor organisme.



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



Sursa de informații: Regulamentul CE 883/2004, Directiva 2003/41 / CE, Directiva 89/391 / CEE, Directiva 2014/54 / CE

Mai multe informații: AICI

Drepturi specifice și drepturi pentru asigurările sociale și de sănătate

Drepturi și drepturi specifice pentru asigurări sociale și de sănătate, dreptul la pensie (pentru persoanele cu handicap și bătrânețe), dreptul la concediu medical, dreptul la prestații de șomaj, dreptul la alocație pentru îngrijirea copiilor, accidente de muncă și boli profesionale, prestații sociale în următoarele situații:

- persoana în cauză lucrează într-un alt stat membru al UE fără / cu schimbare de reședință (lucrători transfrontalieri);
- când salariatul este trimis să lucreze într-un alt stat membru al UE;
- în timpul reședinței și căutării unui loc de muncă; în timpul unui curs de formare.

Despăgubirii pentru un accident de muncă și boală profesională

O persoană care a suferit un **accident de muncă** sau suferă de **boli profesionale** și care are reședința într-un alt stat membru în afară de statul membru competent, beneficiază de prestații în natură furnizate special în numele instituției competente de către instituția de la locul de reședință. Instituția competentă nu poate refuza autorizarea tratamentului în alt stat membru al unei persoane asigurate care a suferit un accident de muncă sau o boală profesională și care are dreptul la beneficii de la instituția în cauză dacă nu este în măsură să ofere un tratament adecvat pentru starea de sănătate în statul membru pe teritoriul căruia locuiește, într-o perioadă rezonabilă de timp din punct de vedere medical, ținând cont de starea sa actuală de sănătate și de dezvoltarea probabilă a tratamentului pentru boală.

Instituția competentă a statului membru a cărei legislație prevede **acoperirea costurilor de transport** a victimei unui accident de muncă sau a unei persoane care suferă de o boală profesională, la locul de reședință sau la o instituție spitalicească, suportă aceste cheltuieli la locul relevant din alt stat membru în care locuiește persoana; dacă instituția respectivă a autorizat transportul în avans, ținând cont de elementele care îl justifică. Această autorizație nu este necesară în cazul lucrătorului de frontieră.

Instituția competentă a unui stat membru a cărei legislație prevede rambursarea costurilor de transport al corpului unei persoane care a murit într-un accident de muncă la locul de înmormântare suportă aceste costuri în locul corespunzător într-un alt stat membru în care rezidentul decedat la momentul producerii accidentului, în conformitate cu legislația în vigoare.



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



Dacă o persoană care este diagnosticată cu o **boală profesională**, care lucrează în mai multe țări, a desfășurat o activitate care, prin natura sa, poate provoca boala în cauză, beneficiile pe care persoana sau moștenitorii săi le pot revendica vor fi acordate exclusiv în conformitate cu legislația din ultimele state membre ale căror condiții sunt îndeplinite.

În cazul unei agravări a unei boli profesionale, dacă persoana bolnavă: i) nu a desfășurat, după ce a primit prestații, într-o altă țară o activitate ca salariat sau ca angajator care poate fi cauzat sau agravat boala în cauză, instituția competentă din primul stat membru va suporta costul despăgubirii în conformitate cu dispozițiile legislației pe care le administrează, ținând cont de agravarea bolii; ii) dacă a desfășurat o astfel de activitate într-un alt stat, instituția competentă din primul stat membru suportă costurile prestațiilor, fără a ține cont de agravarea bolii. Instituția celui de-al doilea stat membru acordă o indemnizație persoanei în cauză egală cu diferența dintre valoarea prestațiilor datorate după agravarea bolii și valoarea care s-ar fi datorat înaintea deteriorării, în conformitate cu legislația sa, dacă boala ar fi fost declanșată, în conformitate cu legislația statului membru în cauză.

Ajutorul de șomaj

Instituția competentă a unui stat membru a cărei legislație stabilește dobândirea, menținerea, recuperarea sau perioada de acordare a prestațiilor cu realizarea fie a perioadelor de asigurare, a perioadelor de angajare sau a activității independente în conformitate cu legislația altui stat membru. Dispoziția se aplică în cazul în care persoana în cauză a finalizat cel mai recent perioade de asigurare, perioade de angajare sau perioade de muncă independentă în țara în cauză (dacă fiecare dintre acestea este impusă de legislația aplicabilă).

Instituția competentă a unui stat membru a cărei legislație prevede calculul prestațiilor pe baza valorii salariului sau a venitului profesional anterior ține cont exclusiv de salariul sau veniturile profesionale primite de persoana în cauză pentru ultima sa activitate ca angajat sau angajat independent legislația menționată.

O persoană aflată în șomaj cu domiciliul într-un alt stat membru decât cel competent primește prestații de șomaj de la instituția de la locul de reședință, care ține seama de salariul sau veniturile profesionale primite de persoana în cauză în statul membru a cărui legislație a fost aplicată în timpul ultima sa activitate ca angajat sau persoană fizică.

Calcularea indemnizațiilor de șomaj

Instituția competentă a unui stat membru a cărei legislație prevede calculul prestațiilor pe baza valorii salariului sau a venitului profesional anterior ține cont exclusiv de salariul sau veniturile profesionale primite de persoana în cauză pentru ultima sa activitate ca angajat sau angajat independent legislația menționată.



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



Pentru șomerii rezidenți într-un alt stat membru, instituția de la locul de reședință ia în considerare salariul sau veniturile profesionale primite de persoana în cauză în statul membru a cărui legislație i-a fost aplicată în timpul ultimei sale activități ca angajat sau independent în conformitate cu regulamentul de punere în aplicare.

Cereri, declarații sau reclamații

Orice cerere, declarație sau plângere poate fi depusă la orice autoritate, instituție sau instanță din orice stat membru.

Sursa informației: Registrul CE 987/2009, Legea № 277/2010, Legea № 196/2016

Card european de asigurare de sănătate

Cardul european de asigurare de sănătate dă dreptul asiguratului să primească asistența medicală necesară în timpul unei șederi temporare într-un stat membru al UE și are rolul de a asigura rambursarea costurilor de asistență medicală în timpul unei șederi temporare într-un alt stat membru decât statul membru de reședință.

Cardul european este nominal și individual.

Dacă, din cauza circumstanțelor speciale, o persoană nu poate prezenta un card, se eliberează un certificat de înlocuire temporară.

Cardul european este eliberat asiguratului, care este obligat să dovedească această calitate, de către fondul de asigurări de sănătate în care este asigurat.

Cardul european se eliberează numai atunci când persoana asigurată se mută pentru o ședere temporară într-un stat membru al UE pentru o perioadă de un an de la data emiterii.

Cardul european poate fi utilizat de către asigurații din sistemul de asigurări sociale de sănătate din România doar pe teritoriul statelor membre ale UE, dar nu acoperă situația în care persoana asigurată se mută într-un stat membru al UE pentru a primi tratament medical.

Serviciile medicale furnizate nu trebuie să depășească ceea ce este necesar medical în timpul șederii temporare în statul membru al UE.

Persoanele asigurate dintr-unul dintre statele membre ale UE care dețin un card european vor fi tratate în România în același mod ca și asigurații români.

Dacă persoana care a primit cardul nu îndeplinește toate condițiile pe baza cărora cardul a fost emis pentru întreaga sa perioadă de valabilitate (inclusiv plata contribuției de asigurare de sănătate) și în această perioadă folosește servicii medicale în timpul unei călătorii într-un stat membru. Statul membru al UE, persoana în cauză va suporta costurile acestor servicii. În această situație, fondul de asigurări de sănătate care eliberează cardul va rambursa costurile acestor servicii instituției statului membru care a furnizat serviciile și le va recupera ulterior de la persoana în cauză.

Sursa informației: Legea № 95/2006



UNIUNEA EUROPEANĂ
FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ
INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



Drepturile fundamentale legate de libertatea de mișcare și de ședere în UE

Dreptul de ieșire și intrare

Toți cetățenii UE sunt liberi să călătorească în alte țări comunitare doar cu o carte de identitate sau pașaport valabil, fără a fi nevoie de vize.

Dreptul de ședere

Persoanele au dreptul de a locui până la 3 luni cu carte de identitate sau pașaport valabil. În Bulgaria și în România nu este necesară notificarea prezenței.

Pentru sejururi de peste 3 luni cetățenii UE trebuie să îndeplinească cel puțin una dintre următoarele condiții:

- să fie lucrători sau angajați independenți în țara gazdă;
- să aibă resurse suficiente pentru ei și membrii familiei lor pentru a nu deveni o povară pentru sistemul de asistență socială al țării gazdă și pentru a avea o acoperire completă a asigurărilor de sănătate;
- să fie studenți înscriși într-o instituție de învățământ, să aibă o acoperire completă a asigurărilor de sănătate și să aibă resurse financiare suficiente pentru ei și membrii familiei lor;
- sau ca membrii de familie, care însoțesc un cetățean al UE care îndeplinește aceste condiții.

Dreptul de ședere permanentă:

Se dobândește de persoane fizice, care au locuit legal în țara gazdă pentru o perioadă continuă de 5 ani.

Drepturi de ședere specifice ale lucrătorilor, solicitanților de locuri de muncă, lucrătorilor detașați, studenților și pensionarilor

Muncitori, cetățeni ai UE nu au nevoie de permis de muncă. Doar Liechtenstein impune cote care limitează numărul de persoane care pot lucra și trăi acolo. Pentru cetățenii bulgari și români acces la piața forței de muncă din Elveția este limitat, principiul cotei pentru permisele emise este păstrat până la 31 mai 2019.

Țările UE au dreptul să mențină anumite poziții în sectorul public, securitate publică, ordine publică și sănătate publică pentru propriii lor cetățeni.

În ceea ce privește securitatea socială, în majoritatea cazurilor se aplică sistemul țării gazdă. Indemnizațiile sunt aceleași ca și pentru cetățenii activi din această țară, care pot include beneficii suplimentare, de ex. bilete de tren mai ieftine, pensii suplimentare, burse de formare, ajutoare de șomaj, alocații pentru copii, atunci când



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



își caută primul loc de muncă, prestații nemonetare, indemnizații acordate lucrătorilor și familiilor lor pentru că locuiesc în țara gazdă.

Căutătorii de locuri de muncă în UE

Fiecare cetățean al UE are dreptul să caute un loc de muncă într-un alt stat membru în conformitate cu dispozițiile aplicabile lucrătorilor locali și să primească asistență de la serviciul național de ocupare a forței de muncă. Solicitanții de locuri de muncă pot fi obligați să dețină anumite abilități lingvistice, dar cerința trebuie să se încadreze în rezonabil și necesar pentru funcția respectivă.

Muncitori detașați

Termenii și condițiile de angajare din țara gazdă li se aplică. Angajatorul poate prelua **costuri de călătorie, mâncare și cazare** în țara UE în care este detașat. Detașarea rămâne în sistemul de securitate socială din statul membru de muncă normală a întreprinderii angajatoare (statul expeditor) atunci când este trimisă de o întreprindere (angajator) în alt stat membru (statul de angajare).

Studenti / cursanți

Un student UE are dreptul să se deplaseze liber în toate statele membre și să stea până la 3 luni cu o carte de identitate sau un pașaport valabil. În funcție de statul membru, poate fi solicitată înregistrarea la autoritățile competente. Au același drept de acces la beneficii ca și studenții locali.

Dreptul la tratament egal

Cetățenii UE au dreptul de a fi tratați în mod egal cu cetățenii locali ai țării gazdă, în conformitate cu interdicția discriminării bazate pe naționalitate, rasă / origine etnică, religie, credință, dezabilitate, vârstă și orientare sexuală.

Aceasta se aplică remunerației și altor condiții de muncă și de angajare, sănătății și securității în muncă, accesului la educație, accesului la locuințe, dreptului de a se alătura unui sindicat, beneficiilor sociale și fiscale etc.

Recunoașterea calificării dobândite. Cine poate exercita aceste drepturi și care sunt restricțiile?

Recunoașterea diplomelor este necesară atunci când profesia este reglementată de țara gazdă.

Pentru a exercita o profesie reglementată prin lege sau regulament, ar trebui să existe o autorizație, înregistrare sau alt regulament. Dacă profesia nu este reglementată în țara gazdă, solicitantul nu trebuie să solicite recunoașterea unei calificări profesionale. El poate începe să practice această profesie.



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



O persoană care este calificată să exercite o profesie în țara sa de origine este considerată calificată pentru a exercita această profesie în toate țările Spațiului Economic European. În cazuri de diferențe semnificative în educație sau formare, sunt prevăzute măsuri compensatorii (NU este recunoscută automat).

Deținătorii de calificări profesionale străine în profesii nereglementate din Bulgaria au acces direct pe piața muncii. Recunoașterea acestor calificări profesionale este în competența angajatorilor înșiși.

Legislația europeană referitoare la reședința și căutarea locurilor de muncă, documente și alte formalități

Principalele acte europene sunt:

- Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene;
- Directiva 2004/38 / CE privind dreptul cetățenilor Uniunii și membrilor familiei lor de a se deplasa și de a locui liber pe teritoriul statelor membre;
- Directiva 2014/54 / UE a PE și a Consiliului privind măsurile de facilitare a exercitării drepturilor conferite lucrătorilor în contextul liberei circulații a lucrătorilor;
- Regulamentul (UE) 492/2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii;
- Regulamentul (CE) № 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială;
- jurisprudența Curții de Justiție din UE.
- Regulamentul de punere în aplicare (UE) 2015/983 al Comisiei privind procedura de eliberare a unui card profesional european și aplicarea mecanismului de alertă;
- Directiva 2005/36 / CE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 septembrie 2005 privind recunoașterea calificărilor profesionale;

Instituții europene și naționale legate de libera circulație a oamenilor

Europa:

- Comisia Europeană
- Curtea Europeană a Drepturilor Omului
- Curtea de Justiție a UE
- Ombudsmanul european



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



- Autoritatea Europeană pentru Protecția Datelor

Bulgaria:

- Ministerul Muncii și Politicii Sociale
- Agencia pentru ocuparea forței de muncă
- Agencia Executivă „Inspectoratul General al Muncii”
- Ombudsmanul Republicii Bulgaria
- Judecătoria Sofia
- Ministerul Afacerilor Interne
- Institutul Național de Securitate Socială
- Fondul Național de Asigurări de Sănătate
- Agencia Națională de Venituri
- Comisia pentru protecția împotriva discriminării
- Comisia pentru protecția datelor cu caracter personal

România:

- Inspectia Muncii



Romania

Legislația muncii în România

I. Contract de muncă

Conform art. 10 din Codul muncii, un contract individual de muncă este un contract în baza căruia o persoană fizică, numită salariat, se angajează să lucreze pentru și sub conducerea unui angajator, persoană fizică sau juridică, pentru remunerare numită salariu.

Munca nedeclarată este considerată o încălcare sau chiar o infracțiune, după caz.

Conform art. 35 din Codul Muncii, fiecare angajat are dreptul să lucreze pentru diferiți angajatori sau pentru același angajator pe baza contractelor individuale de muncă, beneficiind de salariul respectiv pentru fiecare dintre ei.

Se face excepție de la aceste dispoziții în situațiile în care legea prevede incompatibilitatea în acumularea anumitor funcții.

Principala regulă în cazul unui contract de muncă este încheierea acestuia pentru o perioadă nedeterminată. În mod excepțional, contractul individual de muncă poate fi încheiat pe o perioadă determinată, în cazurile și în condițiile prevăzute de lege. Contractul individual de muncă pentru o perioadă specifică nu poate fi încheiat pentru mai mult de 36 de luni. Nu pot fi încheiate consecutiv mai mult de trei contracte individuale de muncă pe durată determinată între două părți.

Contractul individual de muncă trebuie să conțină clauze privind:

1. identitatea părților;
2. locul de muncă sau, în absența unui loc de muncă staționar, posibilitatea angajatului de a lucra în diferite locuri;
3. sediul social sau, după caz, adresa permanentă a angajatorului;
4. poziția / profesia conform specificației Clasificatorului ocupațiilor din România sau a altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea obligațiilor de muncă;
5. criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului, aplicabile la nivelul angajatorului;
6. riscurile specifice ale poziției;
7. data de la care contractul trebuie să intre în vigoare;
8. în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
9. durata concediului anual la care are dreptul angajatul;
10. condițiile de depunere a unui preaviz de către părțile contractante și termenul acesteia;



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



11. Salariul de bază, celelalte componente ale venitului lunar, precum și periodicitatea plății salariului la care are dreptul angajatul;
12. durata normală a muncii, exprimată în ore / zi și ore / săptămână;
13. indicarea unui contract colectiv de muncă care reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
14. durata perioadei de încercare;
15. semnăturile părților în relația de muncă.

Conform art. 18 alin. 1 din Codul muncii, dacă persoana selectată pentru angajare trebuie să își desfășoare activitatea în străinătate, contractul de muncă va conține, de asemenea, informații despre:

- a) durata perioadei de lucru în cursul căreia se va lucra în străinătate;
- b) moneda în care se va plăti remunerația, precum și modalitatea de plată;
- c) beneficiile relevante în numerar sau în natură pentru angajarea în străinătate

II. Început, schimbări și sfârșitul relației de muncă

1. Începutul relației de muncă

Conform art. 16 din Codul Muncii, contractul individual de muncă se încheie pe baza consimțământului scris al părților, în limba română, cel târziu cu o zi înainte de începerea activității salariatului. Obligația de a încheia un contract individual de muncă în scris este suportată de angajator.

Următoarele dispoziții din Codul muncii sunt extrem de importante pentru un angajat, mai ales dacă este străin care intră în muncă în România:

- Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați în baza unui contract individual de muncă pe baza unui permis de muncă sau a unui permis de ședere în scopul lucrării, eliberat în conformitate cu legea.
- Cetățenii UE cu reședința pe teritoriul României și care caută un loc de muncă se bucură de dreptul de ședere pentru o perioadă de până la șase luni de la intrarea lor, fără a îndeplini condiții suplimentare (art. 11 alin. (2) Ordonanța extraordinară a Consiliului de Miniștri № 102/2005).
- Viitorul angajat va fi obligat să fie informat cel puțin despre elementele care vor fi cuprinse în contractul de muncă, care sunt descrise în detaliu la articolele 17-18 din Codul muncii.
- Conform art. 19 din Codul muncii, dacă angajatorul nu îndeplinește obligația de a furniza informațiile prevăzute la art. 17 și 18, persoana selectată pentru angajare sau angajatul, după caz, are dreptul să depună plângere în termen de 30 de zile de la



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



nerespectarea acestei obligații și să solicite despăgubiri pentru daunele suferite ca urmare a ne furnizării angajatorului informații.

Condiții obligatorii înainte de încheierea contractului de muncă

- O persoană poate fi angajată numai pe baza unui certificat medical care să ateste că este apt pentru muncă.
- Lipsa unui certificat medical duce la nulitatea contractului individual de muncă.
- Solicitarea testelor de sarcină la angajare este interzisă.
- La intrarea în muncă, pot fi necesare examene medicale specifice în domeniul sănătății, nutriției, educației și alte domenii stabilite prin acte normative.

Perioada de probă

- Contractul individual de muncă se încheie după o verificare preliminară a competențelor profesionale și personale ale persoanei care solicită un loc de muncă.
- Modalitățile în care ar trebui să se efectueze inspecția preliminară sunt prevăzute în contractul colectiv, în statutul profesional sau disciplinar al personalului sau în regulamentele interne ale angajatorului, după caz, dacă legea nu prevede altfel.
- Durata perioadei de încercare:
 - Cel mult 90 de zile pentru funcțiile de conducere;
 - Cel mult 120 de zile pentru funcții la nivel de conducere și organizațional;
 - Cel mult 30 de zile pentru persoanele cu dizabilități.
- În momentul îndeplinirii unui contract individual de muncă, nu poate fi stabilită o singură perioadă de probă, cu excepția cazului în care persoana intră în muncă cu același angajator, dar într-o nouă poziție sau profesie sau ar trebui să lucreze în condiții grele de muncă, cu riscul de accidentare.
- În perioada de probă, salariatul are toate drepturile și are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv aplicabil, în regulamentul intern, precum și în contractul individual de muncă.
- Perioada de probă este inclusă în acumularea experienței de muncă.
- Pentru absolvenții de învățământ superior, primele 6 luni de la prima angajare nu sunt considerate o perioadă de probă. Fac excepție acele profesii în care durata serviciului este determinată de o lege specială. La sfârșitul perioadei de probă, angajatorul trebuie să emită un certificat, care este ștampilat de Inspectoratul Teritorial de Muncă, în cadrul căruia angajatorul își desfășoară activitățile.
- Perioada în care persoanele aflate în probă pentru aceeași poziție pot fi angajate consecutiv este de 12 luni.



UNIUNEA EUROPEANĂ
FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ
INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



2. Executarea contractului individual de muncă

Drepturile și obligațiile cu privire la relațiile juridice de muncă între angajator și angajat sunt stabilite prin lege, prin negocieri, în cadrul convențiilor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă.

Angajații nu pot renunța la drepturile lor, care sunt recunoscute de lege. Orice acord care urmărește revocarea sau limitarea drepturilor angajaților recunoscute de lege este declarat nul.

3. Modificări în relația de muncă

Orice modificare la oricare dintre elementele prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18, 20 și 21 din Codul muncii, în timpul punerii în aplicare a contractului individual de muncă, este necesară încheierea unui acord suplimentar înainte de modificare, cu excepția cazului în care această modificare este prevăzută expres de lege sau de contractul colectiv aplicabil.

Modificarea contractului individual de muncă se referă la următoarele elemente:

- a) termenul contractului;
- b) loc de muncă;
- c) tipul lucrării;
- d) condițiile de funcționare;
- e) salariu;
- f) ore de lucru și odihnă.

Conform Codului Muncii, Contractul individual de muncă poate fi modificat numai cu acordul părților. Există, de asemenea, situații extraordinare în care contractele de muncă pot fi modificate unilateral, dar aceste excepții sunt prevăzute în Codul muncii în condițiile art. 42-48. În principiu, este posibilă o schimbare unilaterală a contractului de muncă în ceea ce privește locul de muncă și în unele situații excepționale în ceea ce privește tipul de muncă.

Locul de muncă este locul în care salariatul își desfășoară activitatea, situat în perimetrul furnizat de angajator, persoană fizică sau juridică, în conducerea centrală sau în filiale, reprezentanțe, agenții sau puncte de lucru și baze de producție care îi aparțin.

De asemenea, angajatorul poate face modificări unilateral, fără a necesita acordul salariatului în caz de forță majoră, sau ca sancțiune disciplinară sau ca măsură pentru a asigura protecția salariatului.

4. Încetarea raporturilor de muncă



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



Contractul individual de muncă poate fi reziliat:

- a) de drept;
- b) ca urmare a acordului reciproc al părților, la o dată care va fi stabilită de acestea;
- c) ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți, în cazurile și în condițiile prevăzute în mod explicit de lege.

În timpul sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate fi reziliat numai printr-o notificare scrisă, fără notificare prealabilă, la inițiativa oricărei părți, fără a fi necesară motivarea.

Informații detaliate despre fiecare mod de reziliere a contractului individual de muncă sunt specificate la art. 56 - 67 din Codul muncii.

III. Remunerație

Salariul este remunerația pentru munca depusă de angajat, pe baza contractului individual de muncă.

Orice tip de discriminare bazată pe sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, naționalitate, rasă, culoare, etnie, religie, opinie politică, origine socială, dezabilitate, stare civilă, statutul sindical este interzis în determinarea și acordarea salariilor. sau activitate. Remunerația include salariul de bază, indemnizațiile, bonusurile și alte instrumente.

Nivelurile salariului minim sunt determinate de contractele colective aplicabile și de hotărârile Guvernului.

Remunerația individuală este determinată prin acord între angajator și salariat.

Salariul minim brut este determinat de Guvern. De la 1 ianuarie 2019, salariul minim brut în țară este de 2080 de lei pe lună, cu normă întreagă.

Beneficii suplimentare financiare și nefinanciare

Angajatorul este obligat să ofere beneficii tangibile sau necorporale suplimentare angajaților în anumite situații, prevăzute în mod explicit în Codul Muncii sau în legile speciale.

Cele mai frecvente situații în care prestațiile suplimentare sunt oferite, prin lege, sunt următoarele:

- În cazul în care este prevăzută o clauză de conduită non-concurențială în contractul de muncă, majorarea salariului lunar pentru conduita necompetitivă poate fi negociată și se ridică la cel puțin 50% din câștigul mediu brut din ultimele 6 luni înainte de încetarea contractului individual de muncă. care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, decât valoarea medie a venitului brut lunar, în perioada contractului. În cazul încălcării vinovate a clauzei pentru un comportament necompetitiv, angajatul poate fi obligat să ramburseze sumele primite



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



și, în funcție de caz, să plătească despăgubiri corespunzătoare prejudiciului cauzat angajatorului.

- Conform art. 25 din Codul muncii, prin clauza de mobilitate, părțile contractului individual de muncă prevăd că, având în vedere natura specifică a muncii și îndeplinirea sarcinilor de către salariat, acestea nu sunt îndeplinite la un loc stabil de muncă. În acest caz, angajatul beneficiază de beneficii suplimentare în numerar sau în natură. Valoarea indemnizațiilor suplimentare de numerar sau condițiile alocațiilor suplimentare în natură sunt specificate în contractul individual de muncă.
- Angajatorul are dreptul legal de a oferi angajaților bonuri alimentare, mașini de companie, carduri de combustibil sau de rambursare în limitele stabilite de regulile interne, un telefon mobil cu abonament sau un card plătit de angajator.

IV. Obligațiile de bază ale părților în relația de muncă

1. Obligațiile angajatorilor

Conform Codului Muncii, angajatorul are următoarele obligații înainte de începerea activității:

- Încheierea unui contract individual de muncă în scris și în conformitate cu toate cerințele legale pentru formă și conținut;
- Înregistrarea contractului de muncă în registrul general de muncă, care este trimis la inspecția muncii cel târziu cu o zi înainte de începerea activității;
- să predea salariatului o copie a contractului individual de muncă
- să păstreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru angajații care își desfășoară activitatea în locul respectiv.
- Pentru a informa candidatul la locul de muncă ales sau, după caz, angajatul, despre clauzele principale pe care intenționează să le includă în contract sau despre cele pe care ar trebui să le schimbe.

Pe durata executării contractului de muncă, angajatorul are următoarele obligații:

- Informarea angajaților despre condițiile de muncă, programul de lucru și modul de distribuire a acestuia pe zile, precum și despre elementele care se referă la relațiile de muncă;
- Asigurarea condițiilor tehnice și organizatorice continue prevăzute în elaborarea standardelor de muncă și a condițiilor de muncă adecvate;
- Pentru a oferi angajaților toate drepturile prevăzute de lege, contractul colectiv aplicabil și contractele individuale de muncă;



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



- Să plătească salariile și alte prestații financiare sau nefinanciare, astfel cum este stabilit prin contractul individual de muncă;
- Informarea periodică a angajaților despre starea financiară și economică a companiei, cu excepția informațiilor sensibile sau confidențiale, care prin divulgare pot dăuna activității companiei;
- Consultarea sindicatelor sau, după caz, cu reprezentanții angajaților cu privire la deciziile care le pot afecta în mod semnificativ drepturile și interesele;
- Să plătească toate contribuțiile și impozitele încredințate acestuia, precum și să rețină și să plătească contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;
- Crearea unui registru general al angajaților și realizarea rapoartelor prevăzute de lege;
- Pentru a emite, la cerere, toate documentele care atestă statutul angajatului
- Pentru păstrarea confidențialității datelor personale ale angajaților.

2.Obligația salariatului:

- să-și îndeplinească norma de muncă sau, după caz, să îndeplinească atribuțiile care îi sunt atribuite conform fișei postului;
- să respecte disciplina muncii;
- să respecte prevederile regulamentelor interne, ale contractului colectiv de muncă aplicat, precum și ale contractului individual de muncă;
- loialitatea față de angajator în îndeplinirea îndatoririlor sale oficiale;
- să respecte măsurile de securitate și sănătate la locul de muncă;
- să observe secretele corporative;
- alte obligații prevăzute în lege sau în contractul colectiv de muncă anexat.

V. Fișa postului

Conform Codului Muncii, fișa postului este un document obligatoriu și este o anexă a contractului individual de muncă. Legea nu prevede un model specific pentru descrierea postului, dar notează doar elementele obligatorii care trebuie să fie cuprinse în ea: puterile / obligațiile / responsabilitățile pentru funcție.

Pentru funcționarii publici care lucrează în sistemul public, un model de descriere a postului funcționarului public este reglementat prin Decizia Consiliului de Miniștri № 611/2008. Acest model conține elemente care se referă la titlul poziției, condiții pentru ocuparea funcției (educația necesară, abilități, abilități, cerințe specifice), puteri ale poziției, sfera relațiilor din cadrul instituției, dar și în afara acesteia (cu alte autorități).



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



VI. Protecția împotriva discriminării

În România, tratamentul și conduita discriminatorie duc la răspundere civilă, administrativă sau penală, după caz, în condițiile legii. Codul Muncii conține dispoziții explicite privind sancționarea comportamentului discriminatoriu. Actul juridic specific privind prevenirea și sancționarea actelor care se încadrează în definiția discriminării este Decizia Consiliului de Miniștri № 137/2000.

Codul muncii include în art. 5 și 6, dispoziții de natură generală privind nediscriminarea și tratamentul egal al tuturor.

Orice discriminare directă sau indirectă împotriva unui angajat pe bază de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, naționalitate, rasă, culoare, etnie, religie, opinie politică, origine socială, dezabiliate, stare civilă, sindicat este interzisă. afiliere sau activitate.

În condiții de muncă egale sau cu o valoare egală a muncii prestate, orice discriminare bazată pe diviziunea de gen în ceea ce privește toate elementele și condițiile de remunerare este interzisă.

În conformitate cu legea specială, discriminare înseamnă orice discriminare, excludere, restricție sau preferință, în funcție de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, credințe, sex, orientare sexuală, vârstă, dezabiliate, boală cronică ne-transmisibilă, Infecția cu HIV, aparținând unei categorii defavorizate, precum și orice alt criteriu care are ca obiect sau efect refuzul, abolirea, recunoașterea sau exercitarea, în condiții egale, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau drepturi recunoscute prin lege în domeniile politic, economic, sfera socială și cultural sau în orice alt domeniu al vieții publice.

Discriminarea împotriva unei persoane este criminalizată și pedepsită de lege.

Orice conduită bazată pe rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, credințe, sex, orientare sexuală, dezabiliate, vârstă, handicap, statut de refugiat sau alt criteriu care duce la crearea unui cadru jenant, ostil, umilitor sau ofensator este considerată pedepsibilă din punct de vedere administrativ.

Orice comportament negativ, care este consecința unei plângeri sau a unei acțiuni legale, în legătură cu încălcarea principiului egalității de tratament și a nediscriminării, este considerat victimizare și este pedepsit administrativ.

Ordonanța extraordinară № 137/2000 specifică care sunt acțiunile considerate încălcări și discriminări.



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



VII. Ore de lucru, zile nelucrătoare, concedii anuale plătite, ore suplimentare

Pentru angajații cu normă întreagă **durata muncii este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână**, de obicei distribuite uniform. Orele de lucru neuniforme trebuie specificate în contractul de muncă.

Pentru minori, programul de lucru este de 6 ore pe zi și nu mai mult de 30 de ore pe săptămână. Tinerii cu vârsta sub 18 ani nu pot lucra ore suplimentare în baza codului muncii.

Durata maximă de lucru legală nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.

Angajatorul poate angaja angajați cu fracțiuni de normă în baza contractelor individuale de muncă pentru o perioadă nedeterminată, numită **contracte individuale de muncă cu normă parțială**. Contractul individual de muncă cu timp parțial conține, pe lângă elementele de bază enumerate în secțiunea A, următoarele:

- (a) durata și distribuirea timpului de lucru;
- (b) condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
- (c) o interdicție de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau în alte situații de urgență, în cazul în care scopul este de a preveni accidente și de a elimina consecințele acestora.

Remunerația pentru munca prestată se face proporțional cu timpul efectiv lucrat, legat de drepturile determinate pentru orele normale de lucru.

Conform Legii nr. 52/2011, **muncitori sezonieri (pe oră) (salariați)** poate efectua muncă necalificată, cu caracter ocazional, sub formă de relații de muncă. Un lucrător pe oră este definit de lege ca persoană fizică, cetățean român sau străin care este apt pentru muncă și care efectuează o muncă necalificată cu caracter ocazional, pentru un anumit angajator, pentru o anumită remunerație. Relația de muncă între lucrătorul part-time și beneficiar este determinată de voința și consimțământul părților, fără încheierea în scris a unui contract individual de muncă.

Durata muncii pe oră care poate fi efectuată în această formă este de minimum 1 zi, respectiv 8 ore de muncă. Durata zilei lucrătoare nu poate depăși 12 ore. Niciun lucrător cu fracțiuni de normă nu poate lucra pentru un angajator pe o perioadă mai mare de 90 de zile în total într-un an calendaristic, cu excepția lucrătorilor care lucrează în sectorul zootehnic, într-un sistem deschis, prin păstrarea pășunarea bovinelor și a cailor, a activităților sezoniere în domeniul grădinilor botanice sub auspiciile universităților acreditate, precum și în domeniul viticulturii și producției de vin; în aceste cazuri, perioada nu poate depăși 180 de zile în total pentru un an calendaristic.

Pentru munca depusă, lucrătorul orar are dreptul la remunerare, a cărei valoare este determinată prin acord direct între părți. Salariul pe oră brut determinat de părți nu



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



poate fi mai mic decât valoarea / ora salariului minim brut garantat în țară și se plătește la sfârșitul fiecărei zile lucrătoare sau la sfârșitul săptămânii de lucru înainte ca angajatul să semneze Registrul. beneficiarul. Plata impozitului pe venit pentru munca prestată de lucrătorul orar este responsabilitatea beneficiarului.

În caz de accident / deces al lucrătorului part-time, beneficiarul este obligat să asigure costurile necesare pentru îngrijirea medicală / îngroparea din fondurile proprii, în cazul în care evenimentul s-a produs din vina beneficiarului.

O activitate desfășurată în acest fel nu oferă lucrătorului part-time calitatea asigurării în sistemul de securitate socială. Poate fi furnizat, dacă se dorește, în sistemul public de pensii, în sistemul de securitate socială și al șomajului și în sistemul de asigurare împotriva accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

Următoarele zile sunt considerate zile nelucrătoare oficiale: 1 și 2 ianuarie; 24 ianuarie; Vinerea Mare; primele și a doua zile de Paște; 1 mai; 1 iunie; prima și a doua zi de Rusalii; 15 august; 30 noiembrie; 1 decembrie; 25-26 decembrie; două zile pentru fiecare din cele trei sărbători religioase anuale declarate de cultele religioase legitime, altele decât creștine, pentru persoanele care aparțin celor de mai sus.

Conform art. 145 din Codul Muncii, durata minimă a concediului de plată anual este de 20 de zile lucrătoare, iar legea nu prevede o limită maximă. Durata efectivă a concediului anual este determinată în contractul individual de muncă pentru fiecare salariat în parte, ținând cont de legea aplicabilă și de contractele colective. Angajații care lucrează în condiții dificile, periculoase sau dăunătoare, orbii sau alți persoane cu dezabilități și tineri sub vârsta de 18 ani au dreptul la concediu suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

Zilele oficiale nelucrătoare, precum și zilele nelucrătoare plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă, nu sunt incluse în concediul anual scadent.

Perioadele de concediu anual, incapacitatea temporară de muncă, concediul de maternitate și perioada de risc prenatal, precum și cea pentru îngrijirea unui copil bolnav, sunt considerate o perioadă de experiență de muncă.

Ore suplimentare. Munca prestată în afara programului normal de lucru săptămânal este considerată ore suplimentare și nu poate fi efectuată fără permisiunea angajatului, cu excepția cazurilor de forță majoră și a lucrărilor de urgență care vizează prevenirea unui accident sau eliminarea consecințelor unui accident.

La cererea angajatorului, salariații pot efectua ore suplimentare, în conformitate cu prevederile art. 114 sau 115 din Codul muncii, după caz.

Orele suplimentare sunt compensate prin acordarea de ore gratuite și plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după orele suplimentare. În cazul în care acest lucru nu este posibil în perioada respectivă, orele suplimentare vor fi compensate în numerar, în luna următoare, prin adăugarea unui salariu suplimentar la salariu, corespunzător timpului lucrat. Această indemnizație este convenită în contractul



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



colectiv sau, după caz, în contractul individual de muncă și nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază.

VIII. Calificare profesională și experiență de muncă

Conform art. 16 din Codul Muncii, munca prestată în baza unui contract individual de muncă este experiență de muncă.

Absențele nemotivate și concediile neplătite nu se acumulează în experiența de muncă. O excepție o reprezintă concediul neplătit, care se acordă pentru calificarea profesională dată în condițiile art. 156 din Codul muncii.

Perioada de probă este considerată ca lungime a serviciului.

IX. Desfășurarea unor activități cu caracter accidental sau neregulat. Contract civil pentru prestări servicii

Contractul civil pentru furnizarea de servicii poate fi încheiat pentru îndeplinirea anumitor activități, de natură accidentală sau neregulată și care exclude subordonarea prestatorului de servicii către plătitorul venitului.

Reglementarea contractelor civile pentru prestarea de servicii, cunoscută și sub denumirea de acorduri civile, se face în art. 1851 din Codul civil, potrivit căruia contractul de construcție este un astfel de contract prin care contractantul se obligă, pe riscul său, să execute o lucrare, materială sau intelectuală sau să presteze un serviciu unui beneficiar, contra cost.

O persoană fizică neautorizată va putea să efectueze lucrări materiale sau intelectuale sau să furnizeze un serviciu, în baza art. 1851 din Codul civil, numai din greșeală.

Prețul fix poate fi în termeni monetari sau sub formă de bunuri sau servicii materiale. Acesta trebuie să poată fi specific, serios sau identificabil. În cazul în care contractul nu include clauze de fixare a prețurilor, beneficiarul datorează un preț determinat de lege sau de lege sau, în lipsa dispozițiilor legale, se stabilește un preț pentru costurile de muncă și de producție, ținând cont de practicile existente.

X. Litigii de muncă

Obiectul competenței de muncă îl reprezintă soluționarea litigiilor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă sau, după caz, a contractelor colective, precum și a reclamațiilor în relațiile juridice dintre partenerii sociali.



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



Toate dispozițiile privind soluționarea conflictelor / conflictelor de muncă sunt prevăzute în Codul muncii, la art. 266-275, menționat la dispozițiile Codului de procedură civilă.

XI. Îmbrăcăminte specială de lucru și echipament individual de protecție

Atunci când reglementează accidentele de muncă, legiuitorul trebuie să indice, împreună cu echipamentele individuale de protecție, orice alte echipamente puse la dispoziție de angajator. De asemenea, potrivit art. 30 alin. (1) litera (j) din Legea nr. 319/2006, în sensul prevederilor art. 5 (g) constituie, de asemenea, un accident de muncă un accident suferit înainte sau după încetarea muncii, dacă victima a preluat sau a predat instrumentele de lucru, locul de muncă, echipamentele sau materialele, dacă s-a schimbat în haine personale, dacă s-a schimbat echipament de protecție personală sau orice alte echipamente puse la dispoziție de angajator dacă s-au aflat în baie sau lavoar sau s-au mutat de la locul de muncă la ieșirea din unitatea sau șantier și invers.

Considerăm că acest echipament, care este specificat prin lege, poate fi atât de lucru, cât și de alte echipamente.

Astfel, art. 3 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 1048/2006 prevede că, în sensul prezentei decizii, „echipamente de protecție personală” înseamnă orice echipament destinat a fi transportat sau deținut de un lucrător pentru a-l proteja de unul sau mai multe riscuri care i-ar putea pune în pericol siguranța și sănătatea în muncă, precum și orice element suplimentar sau accesoriu proiectat în acest scop.

XII. Legislația muncii

În elaborarea acestui material, au fost analizate următoarele acte și legi:

- Codul Muncii (Legea nr. 53/2003);
- Legea nr. 52/2011 privind desfășurarea activităților ocazionale de către lucrătorii pe oră;
- Legea nr. 153/2017 privind remunerarea personalului plătit din fonduri publice;
- Decizia Consiliului de Miniștri № 846/2017;
- Decizia extraordinară a Consiliului de Miniștri № 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- Decizia extraordinară a Consiliului de Miniștri № 102/2005;
- Codul civil.



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



Aspecte ale sănătății și securității în muncă în România

I. Cerințe generale, obligații ale angajatorului de a asigura condiții de muncă sănătoase și sigure

Conform art. 175 din Codul muncii, angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea angajaților în toate aspectele legate de muncă, fără a impune obligații financiare salariaților.

Angajatorul nu este eliberat de această obligație, chiar dacă folosește persoane sau servicii externe.

Prevederile Codului muncii legate de această obligație sunt completate de dispozițiile legii speciale, de convențiile colective aplicabile, precum și de regulile și reglementările privind protecția muncii.

Conform art. 177 din Codul muncii, angajatorul trebuie să ia măsurile necesare pentru a proteja securitatea și sănătatea angajaților, inclusiv activități de prevenire a riscurilor profesionale, informații și instruire, precum și pentru a implementa organizarea protecției muncii și a mijloacelor necesare pentru acest lucru.

În conținutul normelor interne de securitate și sănătate în muncă sunt obligatorii. În acest scop, se va consulta cu sindicatele sau cu reprezentanții angajaților, precum și cu Comitetul pentru securitatea muncii, după caz.

Conform art. 183 și 184 din Codul muncii, orice angajator, persoană juridică din sectorul public, privat și cooperativ, inclusiv capital străin, care operează pe teritoriul României, care are cel puțin 50 de angajați, este obligat să înființeze un comitet de siguranță și sănătate la locul de muncă pentru a asigura participarea angajaților la dezvoltarea și implementarea soluțiilor de securitate și sănătate în muncă. Dacă condițiile de muncă sunt severe, dăunătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate solicita, de asemenea, înființarea acestor comisii pentru angajatorii cu mai puțin de 50 de angajați.

Conform art. 179 din Codul muncii, angajatorul are obligația de a proteja toți angajații împotriva riscului de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.

Conform art. 181 din Codul muncii, angajatorul trebuie să asigure un loc de muncă în care angajații lucrează în siguranță, pentru a organiza monitorizarea constantă a stării materialelor, echipamentelor și substanțelor utilizate în procesul de muncă pentru a asigura sănătatea și siguranța angajaților, pentru a asigura condiții de prim ajutor, evacuare în caz de incendiu sau alte evenimente.

II. Obligațiile și responsabilitățile angajaților

Conform art. 22 din Legea nr. 319/2006 privind siguranța și sănătatea la locul de muncă, salariatul trebuie să își desfășoare activitatea în conformitate cu instrucțiunile și instrucțiunile sale, precum și în conformitate cu cele primite de la



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



angajator, pentru a nu fi expus pericolului de rănire sau boală ca el însuși. și alți oameni din jurul său.

Conform art. 23 din Legea nr. 319/2006, angajații au următoarele obligații:

- (a) să utilizeze corect mașinile, aparatele, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;
- (b) să folosească echipamentul de protecție personală furnizat în mod corespunzător și, după utilizare, să îl returneze sau să îl plaseze în locul destinat depozitării;
- (c) să nu întrerupă, să modifice, să modifice sau să înlăture accidental propriile dispozitive de siguranță, în special utilaje, echipamente, scule, instalații tehnice și clădiri și să utilizeze aceste dispozitive în mod corespunzător;
- (d) să anunțe imediat angajatorul și / sau angajații desemnați orice situație de muncă pentru care au motive rezonabile să creadă că aceasta reprezintă un pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, precum și orice deficiențe în sistemele de protecție;
- (e) să informeze managerul locului de muncă și / sau angajatorul despre accidentele pe care le-au suferit;
- (f) să coopereze cu angajatorul și / sau cu personalul desemnat atât timp cât este necesar pentru a permite punerea în aplicare a oricărei măsuri sau cerințe impuse de inspectorii de sănătate și siguranță și de inspectorii de sănătate. a lucrătorilor;
- (g) să coopereze atât timp cât este necesar cu angajatorul și / sau angajații desemnați pentru a permite angajatorului să ofere un mediu de muncă și condiții de muncă sigure și să se asigure că nu există riscuri de siguranța și sănătatea în domeniul lor de muncă;
- h) să adopte și să respecte prevederile legislației în domeniul securității și sănătății în muncă și a măsurilor pentru punerea lor în aplicare;
- (i) furnizează informațiile cerute de inspectorii de securitate și sănătate.

III. Instruiri și sesiuni pregătitoare pentru metode de lucru sigure

Conform art. 180 din Codul muncii, angajatorul este obligat să organizeze instruirea periodică a angajaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă prin modalități specifice, stabilite prin acordul reciproc al angajatorului, în cooperare cu Comitetul pentru securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții angajaților.

Pregătirea este obligatorie înainte de începerea efectivă a activității, în cazul noilor angajați, a celor care își schimbă locul de muncă sau tipului de muncă și celor care își reiau activitatea după o pauză de peste 6 luni.

Conform art. 20 din Legea nr. 319/2006, angajatorul trebuie să furnizeze pe cheltuiala sa condițiile pentru ca fiecare lucrător să primească o pregătire adecvată și



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă, în special sub formă de informații și instrucțiuni de muncă specifice locului de muncă și postului lui.

IV. Examinări medicale preliminare și periodice

O persoană poate fi numită numai pe baza unui certificat medical, care stabilește faptul că persoana în cauză este aptă pentru locul de muncă în cauză, sub pedeapsa de invalidare a contractului de muncă în absența unui astfel de certificat.

Cerința de numire pentru testele de sarcină este interzisă.

Numirile în domeniile îngrijirii sănătății, catering, educație și alte domenii legale pot necesita cercetări medicale specifice.

Artă. 28 din Codul Muncii solicită situațiile în care certificatul medical este obligatoriu după încheierea contractului individual de muncă.

Conform art. 186 din Codul muncii, angajatorii au obligația de a oferi angajaților acces la servicii de sănătate profesională.

V. Neîndeplinirea îndatoririlor atribuite salariatului în caz de pericol pentru viață și sănătate

Angajatorul poate impune sancțiuni disciplinare și pecuniare pentru fapte săvârșite de angajați, fie prin îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor sau prin nerespectarea acestora.

Sanctiunea pentru încetarea contractului de muncă pentru încălcări disciplinare grave trebuie aplicată cu respectarea condițiilor legale prevăzute în Codul Muncii în condițiile art. 61-65, confirmată de art. 247-252.

VI. Accidente profesionale și boli profesionale

(i) Accidente la locul de muncă

Definiția unui accident de muncă este prevăzută în Legea nr. 319/2006 la art. 5 (g) și reprezintă o vătămare gravă a organismului, precum și o intoxicație profesională acută, care au apărut în timpul procesului de muncă sau în timpul activității și care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile calendaristice, invaliditate sau deces.

Enumerarea tuturor tipurilor de accidente de muncă s-a făcut în art. 30 și 31 din Legea nr. 319/2006.

Înregistrarea unui accident de muncă se realizează pe baza protocolului de studiu și este comunicată de angajator inspecției regionale de muncă, precum și asigurătorului, în conformitate cu legea.



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



(ii) Boli profesionale

Conform Legii nr. 319/2006, art. 5 (h) „boală profesională” înseamnă o boală care rezultă din exercitarea unei meserii sau a unei profesii cauzată de agenți fizici, chimici sau biologici nocivi specifici locului de muncă și din suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului în procesul de lucru.

Bolile suferite de studenți în timpul pregătirii lor practice sunt, de asemenea, boli profesionale.

Declarația de boli profesionale este obligatorie și este realizată de medicii autorităților teritoriale de sănătate publică din București.

Bolile profesionale nou declarate sunt raportate lunar de către Autoritatea Teritorială de Sănătate Publică București la Centrul Național de Coordonare Metodologică și Informații privind Bolile Profesionale din cadrul Institutului de Sănătate Publică din București, la Centrul de Calcul și Statistică Sanitară și la structurile teritoriale București a asigurătorului desemnat în condițiile legii.

Intoxicația profesională acută este declarată, investigată și înregistrată atât ca boală profesională, cât și ca accident de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



Bulgaria

Legislația muncii în Bulgaria

I. Contract de muncă. Începerea, modificarea și încetarea angajării

Încheierea unui contract de muncă: între angajat și angajator înainte de a intra în muncă în scris. În termen de 3 zile de la încheierea / modificarea și în termen de 7 zile de la încetarea sa, angajatorul este obligat să trimită o notificare a acesteia către Direcția Teritorială a Agenției Naționale a Veniturilor.

II. Modificarea contractului de muncă

- Prin acordul reciproc: este permis prin acordul scris al părților.
- Modificare unilaterală: părțile nu pot modifica unilateral conținutul relației de muncă.

Excepții: angajatorul poate unilateral, fără acordul salariatului:

- Schimbarea locului și naturii muncii în cazul producerii nevoilor, precum și în timpul șederii;
- Mărirea de salariu;
- Detașarea pentru îndeplinirea îndatoririlor sale;

III. Încetarea contractului de muncă

- Temeiuri generale (fără notificare):
 - prin acordul reciproc al părților;
 - recunoașterea concedierii ca fiind ilegală;
 - expirarea termenului convenit;
 - odată cu finalizarea lucrării specificate;
 - revenirea la înlocuirea muncii;
 - când postul este încadrat în muncă pentru o persoană însărcinată / angajată și un candidat este eligibil să o dețină;
 - cu angajarea angajatului care este selectat sau a câștigat concursul;
 - dacă salariatul nu este în măsură să își îndeplinească munca atribuită din cauza unei boli care a dus la un handicap permanent sau din cauza contraindicațiilor pentru sănătate;
 - odată cu moartea lucrătorului;
 - datorită numirii unui post de funcționar public;
 - încetarea călătoriei de afaceri pe termen lung în baza Legii serviciului diplomatic;



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



- Încetarea de către lucrător:
 - cu preaviz: Perioada de preaviz pentru încetarea contractului de muncă nedeterminat de către lucrător este de 30 de zile, cu excepția cazului în care părțile au convenit altfel, dar nu mai mult de 3 luni. Pentru un contract pe durată determinată - 3 luni, dar nu mai mult decât restul termenului contractului.
 - fără notificare prealabilă: printr-o declarație unilaterală făcută în scris în cazurile specificate în Codul muncii.
- Încetarea de către angajator:
 - cu preaviz:
- La închiderea întreprinderii sau a unei părți din aceasta, concedieri;
- Când volumul de muncă este redus;
- La oprirea lucrului mai mult de 15 zile lucrătoare;
- În absența calităților lucrătorului pentru îndeplinirea eficientă a muncii;
- Atunci când lucrătorul nu are educația / calificările profesionale necesare;
- Dacă lucrătorul refuză să urmeze întreprinderea atunci când se mută într-o altă așezare;
- Un angajat concediat ilegal care a deținut postul a fost reîncadrat;
- La dobândirea dreptului la pensie, respectiv vârstă. la împlinirea vârstei de 65 de ani pentru profesori, profesori asociați și doctori în știință;
- În caz de imposibilitate obiectivă de îndeplinire a contractului de muncă;
- Altele;
 - fără notificare când lucrătorul:
- este arestat preventiv;
- este lipsit de dreptul de a exercita o profesie sau de a ocupa postul pe care este numit;
- A fost lipsit de o diplomă științifică dacă încheierea contractului de muncă a avut loc în vederea acestuia;
- A fost șters din registrele organizațiilor profesionale;
- Refuză să își asume locul de muncă oferit;
- este concediat disciplinar;



UNIUNEA EUROPEANĂ
FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ
INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



Încetarea la inițiativa angajatorului împotriva compensației convenite. Suma minimă a compensației este de patru ori mai mare decât cea din ultimul salariu brut lunar primit de lucrător.

IV. Remunerație

Valoarea remunerației este determinată de contractul individual de muncă.

Salariul brut constă în:

- Salariu de baza;
- Remunerare suplimentară;
- Alte remunerații;

Salariul minim în Bulgaria pentru anul 2019 este de 560 BGN. Pentru multe industrii și sucursale există un nivel mai mare al salariului minim stabilit într-un contract colectiv.

Remunerație suplimentară pentru:

Ore suplimentare (plătite în afara orelor fixe): se majorează o majorare convenită între angajat și angajator, dar nu mai puțin de:

- 50% - pentru muncă în zilele lucrătoare;
- 75% - pentru muncă în weekend;
- 100% - pentru muncă în timpul sărbătorilor publice;
- 50% - pentru munca în calculul agregat al orelor de lucru;

Durata orei suplimentare într-un an calendaristic nu poate depăși 150 de ore. Este interzis și permis în mod excepțional în cazul specificat în Codul Muncii.

Munca de noapte (între 10:00 pm și 6:00 am): plătită pentru fiecare noapte lucrată de lucrători sau pentru o parte din aceasta în sumă de cel puțin 0,25 BGN.

Remunerație suplimentară permanentă se plătește pentru:

- Stagiu și experiență profesională
- Diplomă educațională și științifică

Creanțe garantate

În cazul insolabilității angajatorului, legislația bulgară garantează până la o anumită cantitate de lucrători să-și primească încasările, dar neplătite până la anunțarea insolvenței angajatorului, remunerația și prestațiile de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



Dreptul la o cerere garantată este acordat lucrătorilor care sunt sau au fost într-o relație de muncă cu angajatorul, indiferent de durata și durata timpului lor de muncă. Creanța garantată se acordă pe baza unei cereri depuse de angajat la Institutul Național de Securitate Socială din sediul angajatorului în termen de trei luni de la înscrierea în Decizia interpretativă a deciziei de deschidere a procedurii de insolvență sau de la data de notificare a salariaților de către angajatorul bulgar. faptul că procedurile de faliment au fost inițiate în conformitate cu legea unei alte țări.

Creanțele garantate se ridică la ultimele 6 salarii lunare acumulate, dar neplătite și beneficii în numerar din ultimele 36 de luni calendaristice anterioare lunii în care se pronunță hotărârea.

Informații suplimentare - NAP, NSSI

V. Obligațiile de bază ale părților în relația de muncă

Obligațiile lucrătorului în timpul programului de lucru:

- Să fie la timp și să fie la locul său de muncă până la sfârșitul programului de lucru, într-o condiție care să îi permită să îndeplinească sarcinile care i-au fost atribuite;
- Să nu utilizeze alcool sau droguri;
- Să folosească tot timpul pentru a efectua lucrările alocate în cantitatea și calitatea cerute;
- Să respecte regulile tehnice și tehnologice și sănătatea și securitatea în muncă;
- Să respecte ordinele legale ale angajatorului;
- Să păstreze proprietatea pe parcursul lucrării;
- Să fie fidel angajatorului, să difuzeze informații confidențiale, să protejeze bunăvoința întreprinderii;
- Să respecte regulile interne;
- Coordonează munca cu alți lucrători;
- Să anunțe angajatorul incompatibilitatea cu munca prestată;
- Îndeplinește toate celelalte obligații care decurg dintr-un act normativ, contractul de muncă și natura muncii;

Obligațiile angajatorului:

- Asigurarea condițiilor normale de desfășurare a muncii în temeiul legislației privind ocuparea forței de muncă.



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



- Pentru a calcula și plăti pentru munca depusă, remunerarea în termenele prevăzute;
- Pentru a emite documente:
- Să păstreze un dosar de muncă al angajatului;
- Asigurarea asistenței sociale și de sănătate lucrătorului;

VI. Disciplina muncii

Neîndeplinirea obligațiilor de serviciu este o încălcare a disciplinei muncii, cum ar fi:

- Întârzierea, plecarea timpurie de la muncă, neprezentarea la serviciu sau eșecul la serviciu;
- Apariția lucrului într-o condiție care nu permite îndeplinirea sarcinilor atribuite;
- Neîndeplinirea lucrărilor atribuite, nerespectarea regulilor tehnice și tehnologice;
- Producția de produse de proastă calitate;
- Nerespectarea normelor privind sănătatea și securitatea în muncă;
- Nerespectarea ordinelor legale ale angajatorului;
- Abuz de încredere și daune provocate bunăvoinței întreprinderii;
- Daune aduse proprietății angajatorului și deșeuri de materiale, materii prime, energie și alte mijloace;
- Neîndeplinirea altor obligații de muncă prevăzute în acte normative etc.

Angajatorul poate impune următoarele sancțiuni disciplinare:

- O remarcă;
- Aviz de concediere;
- Demitere;

VII. Protecția împotriva discriminării

Toți au dreptul la condiții egale de acces la exercitarea unei profesii sau activități. La anunțarea unui post vacant, angajatorul nu poate impune sex, rasă, naționalitate, etnie, genom uman, cetățenie, origine, religie sau credință, educație, credințe, apartenență politică, statut personal sau social, handicap, vârstă, orientare sexuală, stare civilă și starea financiară.

Înainte de încheierea contractului de muncă, angajatorul nu are dreptul să solicite astfel de informații solicitantului.



UNIUNEA EUROPEANĂ
FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ
INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



Oricine se poate adresa Comisiei Anti-Discriminare prin depunerea sau raportarea unei plângeri.

VIII. Ore de lucru, pauze și concedii

Timpul de lucru este o perioadă în care se realizează munca. Orele normale de lucru din timpul zilei sunt de până la 8 ore. Săptămâna de lucru este o săptămână de lucru normală de cinci zile de până la 40 de ore. Orele normale de lucru noaptea sunt de 7 ore și până la 35 de ore pe săptămână.

Din motive de producție, angajatorul poate prelungi, prin comandă scrisă, programul de lucru. Zilele prelungite de lucru nu pot depăși 10 ore.

Orele de deschidere reduse sunt stabilite pentru:

- Munca în condiții specifice și riscuri pentru viață și sănătate;
- Muncitori sub 18 ani.

Pauzele

Pauzele de mâncare nu pot fi mai mici de 30 de minute. În timpul zilei pot exista una sau mai multe pauze suplimentare. Perioadele de repaus zilnic continuu nu pot fi mai mici de 12 ore. Pentru o săptămână de muncă de cinci zile, odihna este de 2 zile consecutive, iar lucrătorului i se asigură cel puțin 48 de ore de odihnă continuă săptămânală.

Sărbătorile oficiale sunt stabilite în Codul Muncii. Atunci când coincid cu sâmbătă și / sau duminică, prima zi lucrătoare după care este ziua liberă.

Tipuri de sărbători:

- Concediu anual plătit: cu o cerere scrisă către angajator cu cel puțin 8 luni de experiență în muncă. Nu contează dacă acest stagiul este la unul sau mai mulți angajatori. Dimensiunea sa minimă este de cel puțin 20 de zile lucrătoare.
- Concediu anual plătit suplimentar:
- Munca în condiții specifice și riscuri pentru viață și sănătate - nu mai puțin de 5 zile lucrătoare;
- Pentru muncă într-o zi nenormalizată - nu mai puțin de 5 zile lucrătoare.

Vacanță pentru îndeplinirea obligațiilor civile și sociale (căsătorie, donare de sânge, decesul unui părinte, copil, soț, soț, frate etc.);

- Concediu de invaliditate temporară: autorizat de autoritățile medicale;
- Concediu de maternitate, naștere și creștere până la 2 ani;



UNIUNEA EUROPEANĂ
FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ
INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



- Concediu de instruire;
- Concediu de student neplătit;
- Concediu pentru examen de admitere într-o instituție de învățământ;
- Utilizarea concediului de maternitate;
- Concediu anual plătit pentru persoanele cu handicap permanent;
- Concediu neplătit: numai la cererea salariatului;

IX. Carte de lucru și experiență profesională

Carnetul de muncă este un document oficial care certifică circumstanțele angajării angajatului.

Este prezentat de angajat la intrarea în muncă. Angajatorul eliberează salariatului o carte de lucru atunci când angajatul vine prima dată la muncă în termen de 5 zile.

La încetarea relației de muncă, angajatorul este obligat să înscrie în registrul de muncă datele referitoare la încetare și să le transmită imediat salariatului.

Când cartea de muncă se pierde din vina angajatorului, la cererea angajatului, o nouă carte de muncă este emisă de inspecția de muncă relevantă.

Experiența profesională este perioada în care angajatul a lucrat în cadrul unei relații de muncă.

X. Litigii de muncă

Există conflicte de muncă între angajat și angajator în legătură cu relația de muncă, precum și dispute privind stabilirea experienței de muncă. Revendicările asupra acestora se depun în următoarele termene:

- o lună - pentru litigiile pentru răspunderea limitată a salariatului, pentru eliminarea „notei” de sancțiune disciplinară;
- 2 luni - privind litigiile pentru desființarea pedepsei disciplinare „avertizare privind concedierea”, schimbarea locului și natura muncii și încetarea angajării;
- 3 ani - pentru toate celelalte dispute privind munca;

Cazurile civile în litigiile de muncă sunt responsabilitatea instanței de district ca instanță de fond, inclusiv cazurile cu un preț de creanță de peste 25.000 BGN.

De asemenea, lucrătorul poate depune o cerere împotriva angajatorului său la locul unde își desfășoară activitatea în mod normal.

XI. Acte legislative în domeniul dreptului muncii



UNIUNEA EUROPEANĂ
FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ
INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



- Codul muncii
- Cod de procedură civilă
- Ordonanța nr. 4 privind documentele necesare încheierii unui contract de muncă
- Regulamentul privind tipul și cerințele pentru crearea și stocarea documentelor electronice în dosarul de muncă al angajaților
- Cod de securitate socială
- Legea privind asigurările de sănătate
- Regulamentul privind structura și organizarea salariului
- Legea privind creanțele garantate ale angajaților în falimentul angajatorului
- Legea privind asigurările de sănătate
- Ordonanța privind registrul de muncă și vechimea în muncă
- Ordonanță privind condițiile și procedura de acordare a permiselor de muncă persoanelor sub 18 ani
- Legea privind protecția împotriva discriminării

Condiții de muncă sigure și sănătoase în Bulgaria

I. Cerințe generale

Asigurarea condițiilor de muncă sănătoase și sigure este realizată pentru a proteja viața, sănătatea și capacitatea de muncă a lucrătorilor.

Activitățile privind condițiile de muncă sănătoase și sigure acoperă producții, procese, activități, locuri de muncă, echipamente de muncă. Toate costurile asociate asigurării condițiilor de muncă sănătoase și sigure la locul de muncă vor fi suportate de angajator.

II. Obligațiile angajatorului de a asigura condiții de muncă sănătoase și sigure

În legătură cu furnizarea condițiilor de sănătate și securitate la locul de muncă, angajatorul este obligat să:

- Elaborarea de reguli pentru asigurarea condițiilor de sănătate și securitate în muncă la locul de muncă;
- Dezvoltarea regimului fiziologic al muncii și al odihnei;
- Organizarea protecției și prevenirii riscurilor profesionale;
- Furnizarea echipamentului individual de protecție;



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



- Furnizarea de alimente și / sau suplimente gratuite;
- Înființarea comitetelor și grupurilor pentru condițiile de muncă;
- Efectuarea evaluării riscurilor în întreprindere;
- Deservirea angajaților serviciilor de sănătate profesională înregistrate;
- Organizarea și desfășurarea de antrenamente sau antrenamente recurente;
- Asigurarea siguranței la utilizarea echipamentelor de muncă;
- Luarea de măsuri organizatorice sau asigurarea utilizării mijloacelor tehnice și a echipamentelor pentru a evita manipularea manuală a greutăților;
- Dezvoltarea instrucțiunilor / liniilor directoare de securitate pentru substanțele periculoase utilizate;
- Protecție împotriva riscurilor existente / potențiale atunci când lucrați cu agenți biologici și cancerigene / mutagene la locul de muncă (dacă este cazul angajatorului în cauză);
- Neadmiterea lucrătorilor care nu au calificări legale atunci când este cerut de lege;
- Luarea măsurilor necesare pentru a asigura un mediu de lucru sănătos și sigur atunci când lucrați cu camioane electrice și stivuitoare, în ceea ce privește locurile de muncă și lucrătorii care lucrează cu mașinile, în timpul operațiunilor de încărcare și descărcare;
- Stabilirea unui plan de prevenire și eliminare a accidentelor;
- Documentarea echipamentelor electrice în conformitate cu Regulamentele de securitate și sănătate pentru funcționarea echipamentelor electrice cu tensiune de până la 1000V;
- Asigurare obligatorie de accidente de muncă;
- Înființarea și menținerea unui registru de raportare a accidentelor de muncă;
- Depunerea unei declarații în temeiul art. 15 din Legea privind condițiile de sănătate și siguranță la locul de muncă;

III. Obligațiile angajaților

Lucrătorul este obligat să respecte normele tehnice și tehnologice, precum și să respecte regulile pentru condițiile de sănătate și securitate la locul de muncă.

IV. Instruire și instruire în metode de lucru sigure



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



Angajatorul furnizează fiecărui lucrător instruire și / sau instrucțiune corespunzătoare privind securitatea și sănătatea în muncă, în conformitate cu natura specifică a ocupației / activității desfășurate și a locului de muncă, ținând cont de pericolele posibile și rezultatele evaluării riscurilor la locul de muncă relevant. .

Tipuri de instrucțiuni:

- Instrucțiune inițială;
- Instrucțiune la fața locului de muncă;
- Instrucțiune periodică;
- Instrucțiune zilnică;
- Instrucțiuni adiționale;

Persoanele care trebuie instruite și / sau instruite:

- Orice angajat indiferent de durata contractului și de durata de muncă;
- Muncitorii furnizați de o companie de angajare temporară;
- Muncitori detașați;
- Lucrători din alte întreprinderi care vor lucra în cadrul întreprinderii;
- Persoanele acceptate pentru formare sau pregătire avansată sau cu care se desfășoară o practică de fabricație;
- Toate celelalte persoane care vor vizita unitățile de producție ale întreprinderii.

Durata instrucțiunii este determinată în funcție de evaluarea riscurilor și de condițiile specifice de muncă din diferite ateliere, unități, departamente, posturi, tipuri de muncă și profesie.

V. Examinări medicale preliminare și periodice

Examinările medicale preliminare (obligatorii) sunt efectuate pentru a evalua capacitatea persoanelor cu privire la starea lor de sănătate pentru a îndeplini o anumită profesie.

Următoarele examene medicale sunt obligatorii:

- Solicitanți pentru primul loc de muncă;
- Persoanele care se mută la un alt loc de muncă din aceeași sau o altă companie, care este asociată cu factori nocivi și riscul de accidentare profesională;
- Persoanele care și-au încetat munca mai mult de trei luni;



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



Examinările medicale preliminare sunt plătite de către persoanele care solicită acest loc de muncă, iar examinările medicale periodice sunt în detrimentul angajatorului.

Începerea lucrărilor în industriile și ocupațiile în care sunt necesare examinări medicale preventive și periodice ale lucrătorilor cu pericole și termene pentru desfășurarea lor, sunt supuse examinării medicale prealabile de către medicii specialiști.

Documentarea se face într-o carte de examinare pre-medicală.

Verificări medicale periodice (obligatorii): efectuate pentru a diagnostica forme precoce ale bolii și pentru a identifica factorii de risc pentru apariția unor boli răspândite și semnificative social.

Frecvența de execuție:

- Până la vârsta de 18 ani - anual;
- De la 18 la 40 de ani - o dată la 5 ani;
- Peste 40 - o dată la 3 ani;
- Lucrul în condiții de muncă nesănătoase - determinate de Inspectoratul Regional de Sănătate în funcție de gradul de risc potențial pentru sănătate în anumite locuri de muncă.

VI. Îmbrăcăminte specială de lucru și echipament individual de protecție

În toate unitățile și locurile în care se desfășoară lucrări, angajatorul pune la dispoziția lucrătorilor echipamentul de protecție personală necesar atunci când efectuează lucrări legate de riscurile pentru sănătate și siguranță.

Echipamentul de protecție personală este furnizat angajaților în ziua angajării. Acestea trebuie să respecte normele și cerințele de protecție a securității și sănătății cuprinse în reglementările aplicabile Echipamentului de protecție personală, relevante pentru cerințele esențiale pentru produsele destinate a fi introduse pe piață și / sau puse în funcțiune.

Îmbrăcăminte de muncă este asigurată pentru a păstra îmbrăcămintea personală.

Îmbrăcăminte uniformă este asigurată atunci când, pentru îndeplinirea sarcinilor, este necesar să se diferențieze angajații de restul populației, precum și în ceea ce privește activitatea întreprinderii.

VII. Refuzul angajatului de a efectua munca atribuită în caz de pericol pentru viață și sănătate



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



Muncitorul are dreptul de a refuza performanța sau de a suspenda munca atunci când apare un pericol grav și iminent pentru viața sau sănătatea sa.

Formele de exercitare a legii sunt refuzul și încetarea activității (când începerea executării). Angajatul este obligat să anunțe angajatorul (nu solicită permisiunea) - cel mai adesea acest lucru se face verbal.

Munca continuă numai după eliminarea pericolului și există o instrucțiune explicită din partea angajatorului sau a supraveghetorului.

Muncitorul are dreptul la o compensație pentru o remunerație brută pentru perioada în care nu a lucrat. Pentru ca un angajator să aibă obligația de a plăti această compensație, este necesar ca refuzul salariatului să își îndeplinească munca sau să-și suspende prestația în mod legal din cauza unui pericol grav și iminent pentru viața și sănătatea sa.

VIII. Accidente la locul de muncă și boli profesionale

Lucrătorii sunt asigurați obligatoriu pentru boli profesionale și accidente de muncă, cu contribuții plătite de angajatori. Pentru daunele cauzate de un accident de muncă sau de o boală profesională care a cauzat incapacitate temporară de muncă, incapacitate permanentă de 50 și mai mult de 50 la sută sau decesul salariatului, angajatorul este răspunzător de bunuri indiferent dacă corpul său sau un alt angajat este vinovat de apariția lor.

Un accident de muncă este orice vătămare bruscă a sănătății care a avut loc în timpul și în legătură cu sau în legătură cu munca prestată, precum și orice muncă prestată în interesul întreprinderii atunci când a provocat incapacitate temporară de muncă, handicap permanent sau deces.

Excepții: afecțiunile patologice datorate unei boli de orice natură, inclusiv epilepsia, boli cardiace ischemice cronice (toate formele clinice, inclusiv infarctul miocardic), accident vascular cerebral, diabetul zaharat, ateroscleroza, nu sunt considerate a fi o afectare bruscă a presiunii asupra sănătății, a bolilor mintale.

În caz de accident de muncă, victimele sau moștenitorii lor au dreptul la:

- Beneficii în numerar pentru handicap temporar;
- Beneficii în numerar pentru reabilitare;
- Pensie de invaliditate personală sau de urmaș;
- Asistență în numerar pentru prevenire și reabilitare;
- Beneficiul de moarte o singură dată.



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



GUVERNUL BULGARIEI



„Boala profesională” este o boală care a apărut exclusiv sau în principal sub influența factorilor nocivi ai mediului de lucru sau a procesului de lucru asupra organismului și este inclusă în Lista bolilor profesionale emise de Consiliul Miniștrilor la propunerea din ministrul sănătății.

O boală care nu este inclusă în lista bolilor profesionale poate fi, de asemenea, recunoscută ca boală profesională atunci când se stabilește că este cauzată în principal și direct de activitatea obișnuită de muncă a asiguratului și a cauzat handicap permanent sau decesul asiguratului.

„Boala profesională” înseamnă, de asemenea, implicit și complicația și consecințele sale ulterioare.