

От самото начало е важно да се уточни, че с присъединяването на Румъния към Европейския съюз понятието "чужд гражданин" е придобило нов смисъл. По този начин, в съответствие с извънредна правителствена наредба № 56/2007 относно наемането и командироването на чужденци на територията на Румъния терминът "чужденец" се използва в следния смисъл: *лице, което няма румънско гражданство или гражданство на друга държава-членка на Европейския съюз или на Европейското икономическо пространство.*

От горепосочения закон става ясно, че гражданите на Общността не се считат за чуждестранни граждани и се ползват със същото отношение като националните работници, факт, който е потвърден от регламента на ЕС № 492/2011 на Европейския парламент и на Съвета от 5 април 2011 г. относно свободното движение на работници в Съюза, в който се посочва, *че принципът на недискриминация между работниците от Съюза предполага за всички граждани на държавите-членки признаването на същия приоритет при наемане на работа, като този, на който имат право гражданите на съответната държава-членка.*

## **1. Работа в Румъния**

### **1.1. Достъп до територията на Румъния и право на пребиваване и работа**

Като гражданин на държава-членка на ЕС можете да влезете на територията на Румъния само като представите във всеки митнически пункт валиден документ за самоличност, паспорт или друг документ, удостоверяващ самоличността, и който е признат от румънската държава.

Качеството на гражданин на Общността ви дава правото да работите в Румъния (като нает или като лице, развиващо самостоятелна дейност), без да е необходимо издаване на разрешение за работа.

През първите 3 (три) месеца от пристигането си не е необходимо да съобщавате за присъствието си или за присъствието на членовете на вашето семейство. Единственото задължение е да имате валидна лична карта или паспорт. След изтичане на тримесечния срок, трябва да изпълните формалностите, необходими за вашата регистрация, в Главния инспекторат за имигранти (IGI) на окръг Констанца.

Можете да извършвате зависими или независими дейности на територията на Румъния, които нямат ограничителен характер, стига те да попадат в условията, предвидени в румънските закони.

### **1.2 Как да си намерите работа в окръг Констанца?**

През периода, в който търсите работа, в качеството си на европейски гражданин ползвате същите права като румънските граждани от страна на държавните служби по заетостта.

Основната публична институция, която можете да използвате за намиране на работа, е Агенцията по заетостта на окръг Констанца - [www.constanta.anofm.ro](http://www.constanta.anofm.ro). На уеб сайта можете да намерите списъка на свободните работни места в окръг Констанца, който се актуализира ежеседмично.

Също така, Националната агенция по заетост на работната сила има отделен раздел на официалния уебсайт за EURES - <http://www.eures.anofm.ro>. Това е мрежа за сътрудничество, състояща се от публичните служби по заетостта и други членове и партньори на EURES (синдикати, работодатели, частни фирми за предлагане на работа, образователни институции и др.), Мрежата е координирана от Европейската комисия. Служителите на EURES от окръжните агенции по трудова заетост могат да ви предоставят следните безплатни услуги:

- основна информация за мрежата EURES и портала EURES (база данни за свободни работни места в европейското пространство);
- подпомагане на кандидатите за работа за намиране на свободно работно място;
- съдействие при изготвянето на молбите за свободни работни места и автобиографиите, и качването им на портала EURES;
- основна информация за условията на живот и работа в страната на местоназначение;
- подпомагане на работодателите чрез предоставяне на информация за възможностите за наемане на работа, включително информация и съдействие при изготвяне на длъжностни характеристики на свободни работни места.

В случай, че не искате да използвате обществени институции за намиране на работа, можете да се обърнете и към специализираните частни фирми.

Друга форма на информация за наличните работни места в окръг Констанца е достъпа до онлайн сайтовете за намиране на персонал. Сред най-известните са <http://www.ejobs.ro>, <http://www.bestjobs.ro>.

Също така, в резултат на трансграничните проекти бяха създадени съвместни румънско-български мрежи за трудова заетост и трудова мобилност в трансграничния регион. В този смисъл можем да споменем проекта "Създаване на устойчив модел и мрежа от партньори в подкрепа на заетостта и мобилността на работната сила в трансграничния регион България-Румъния", в рамките на който бе създаден информационния портал [www.jobmobility.info](http://www.jobmobility.info), на който можете да намерите: секторен анализ на трансграничната зона (България - Румъния), въз основа на данни и информация за социално - икономическото развитие, икономическа карта на областите, обект на проекта, списък на фирми с потенциал за мобилност, списък на 40 профили на компетентност за професии, с потенциал за трансгранична мобилност,

включително описание на заетостта (основни задачи, условията на труд), образование / умения, необходими знания, квалификация, както и един каталог с умения.

Проектът, за който се разработва настоящият наръчник, има за цел и създаването на трансгранична мрежа от работодатели в района Добрич-Констанца, за която можете да намерите повече информация след разработването му на уебсайта на партньора <https://eurekainstitute.eu>.

Важно е да запомните, че като гражданин на общността можете да търсите работа, включително в публичния сектор (местни публични органи, държавни предприятия, обществени институции и др.). За този сектор има специален портал <http://posturi.gov.ro/judetul/constant/>.

### 1.3 . Наемане

Като европейски гражданин ще бъдете третирани при наемане при същите условия като румънски гражданин.

По отношение на трудовите отношения между работодател и служител, правата и задълженията се установяват чрез преговори както в рамките на колективните трудови договори, така и в рамките на индивидуалните трудови договори. В Румъния съществува правило, че едно лице може да се назначи и да работи от 16-годишна възраст, а тези на 15-годишна възраст имат нужда от родителско съгласие.

Индивидуалният трудов договор се сключва въз основа на съгласието на заинтересованите страни, а именно работодателя и наетия, само в писмена форма преди началото на трудовото правоотношение. Писмената форма на индивидуалния трудов договор е задължителна за валидно сключване на договор. Договорът за наемане на работа винаги трябва да се регистрира в общия регистър на регистрираните служители и да се съобщава на Териториалния инспекторат по труда.

Индивидуалният трудов договор се сключва в два екземпляра, един за наетия, и един за работодателя. Преди да сключите, или в случай на промяна на индивидуалния трудов договор, работодателят трябва винаги да ви информира за съществените клаузи, които възнамерява да впише или да промени в договора.

Клаузите на индивидуалния трудов договор не трябва да съдържат разпоредби, които противоречат на закона или правата под минималния праг, определен с нормативни актове или колективни трудови договори.

Важно е да знаете, че включително за *пробния период*, работодателят има задължението да сключи трудов договор. Това е основното средство за определяне на условията на взаимоотношенията между Вас и работодателя и ви дава право на безплатни помощи за здравеопазване, пенсиониране и безработица.

**НЕ СЕ СЕГЛАСЯВАЙТЕ да работите НА ЧЕРНО!**

#### 1.4 Заплата

Всеки гражданин на Общността, който е назначен, има право на парична заплата въз основа на трудовия договор. Заплатата трябва да включва основна заплата, обезщетения и надбавки. Въз основа на индивидуалния трудов договор работодателят не може да преговаря и да определя основни заплати, чиято стойност е под минималната брутна заплата за страната, гарантирана за заплащане. Заплатата, включена в индивидуалния трудов договор е по тарифа или като брутно възнаграждение, което представлява заплатата за длъжността или основната заплата. В края на работния период, служителът ще получи нетната заплата. Също така към заплатата, може да се получи индивидуално заплащане под формата на храна, което се дава като ваучери за храна, за сметка изцяло на работодателя.

От 1 януари 2018 г. брутната минимална работна заплата се увеличи от 1 450 леи месечно до 1 900 леи за пълен работен ден със средна продължителност от 166 часа на месец. На практика увеличението на брутната минимална работна заплата от 1 450 леи на 1 900 леи представлява увеличение от 31,03% в сравнение с 2017 г. и е повлияно от прехвърлянето на вноски от работодателя на служителя, което представлява 22,75%. По този начин за цялото работно време от 166 часа средно на месец през 2018 г. гарантираната средна минимална брутна работна заплата е 11,40 леи на час при заплата 1 900 леи месечно.

#### 1.5 Работно и почивно време

За работещите на пълен работен ден нормалното работно време е 8 часа на ден или 40 часа седмично. Тази законоустановена максимална продължителност на работното време не може да надвишава 48 часа седмично, като се взема предвид и извънредния труд. Младите хора на възраст под 18 години имат ограничено работно време до 6 часа на ден и 30 часа седмично.

Според Кодекса на труда периодите за почивка са: обедна и дневна почивка, седмична почивка, празнични дни.

Има 12 почивни дни за 2018 година:

- 1 януари, 2 януари – Нова година
- 24 януари – Ден на обединение на румънските княжества
- 8 април 2018 година (неделя), 9 април (понеделник) – Великден
- 1 май – Ден на труда
- 27 май (неделя), 28 май (понеделник) – Русали
- 1 юни - Ден на детето
- 15 август – Света Богородица
- 30 ноември – Свети Андрей

1 декември – Национален празник на Румъния  
25 декември, 26 декември – Коледа

Съгласно действащите законови разпоредби служителите, които са принудени да работят дори и в дните, считани за свободни, ще получават допълнителна заплата, т.е. работният ден ще бъде платен двойно.

*Годишният платен отпуск* е гарантиран за всички служители, минималният годишен отпуск е 20 работни дни съгласно Кодекса на труда.

### 1.6 Здраве и безопасност на работното място

Лицето, наето с индивидуален трудов договор в румънска фирма, автоматично се възползва от осигуровки за трудова злополука и професионални болести чрез медицинската служба към трудовата медицина. Това право започва да тече от датата на сключване на трудовия договор до датата на прекратяване. В случай на професионални заболявания, правото на обезщетения и социални услуги се запазва дори след прекратяване на трудовото правоотношение или индивидуалния осигурителен договор.

## 2 Социална защита

### 2.2 Вноски в системата за социално осигуряване

**От 2018 г., както става ясно от извънредна наредба на правителството № 79/2017 за изменение и допълнение на Закон № 227/2015 относно данъчния кодекс, се дължат следните вноски:**

#### **От работниците и служителите:**

- **25%** от брутната заплата - вноска в пенсионния фонд ( 10,5%)
- **10%** от брутната заплата - вноска в здравния фонд (5,5%)
- **10%** от облагаемия доход - данък върху заплата (16%), запазва се освобождаването от данък за програмистите
- премахва се вноската във фонда за безработица

#### **От работодателите:**

- **2,25%** от фонда за брутни възнаграждения - осигурителната вноска за работа (замества: 0,5% фонд за безработица, 0,85% фонд за отпуски по болест, 0,25% фонд за рискове и инциденти- 0,15% - 0.85%).

Това е единствената вноска, дължима от 01.01.2018 г. от всички работодатели.

- За особените условия на труд работодателите плащат допълнително към вноската в пенсионния фонд - 4%, а за специалните условия на труд - процентът е 8%
- Запазва се фонда за хората с увреждания при същите условия (за фирми с над 50 служители)

- Отменят се вноските на работодателите в пенсионния фонд от 15,8%, и в здравният фонд - 5,2%

**Ефективното изплащане на задълженията ще се извършва както досега, от работодателя чрез удържане при източника.**

## **ЧАСТЕН СЛУЧАЙ**

### **Служител, който има минимална заплата, без да му е даден ваучер за храна**

БРУТНА ЗАПЛАТА 2018 година	1.900
Нетна заплата	1.162
Вноски от служителя	738
Вноски от работодател	43
Общо разходи за персонала	1.943

### **2.3 Пенсия**

Като цяло пенсионната система в Румъния се основава на 3 стълба:

Стълб 1 - държавна обществена пенсия. В обществената система има 5 категории пенсии:

□ пенсия за старост (минимален осигурителен стаж от 15 години и стандартна възраст за пенсиониране от 63 години за жените - постепенно увеличаване до 2030, и 65 години за мъжете; пълният осигурителен период е 35 години, независимо от пола.

□ ранно пенсиониране

□ частично ранно пенсиониране

□ пенсия за инвалидност

□ наследствена пенсия за преживяло лице - се предоставя при определени условия на надживелите деца и съпрузи, при смърт на осигуреното лице или на пенсионера.

Въз основа на международните споразумения и конвенции, които Румъния е установила с други страните, социалноосигурителните права в обществената система могат да бъдат прехвърлени в страната, в която гражданите установяват своето местопребиваване / местоживеене, така че да се спазят принципите на равно третиране. Допълнителна информация за обществената пенсионна система можете да намерите на интернет страницата на Националната служба за обществено пенсионно осигуряване: [www.cnpp.ro](http://www.cnpp.ro).

Стълб 2 - задължителна частна пенсия за лица до 35 години и по избор за лица между 35 и 45 години; тази вноска не води до допълнителни финансови задължения за участниците, тя се включва във вноската, дължима от публичната пенсионна система.

Стълб 3 - Доброволна частна пенсия позволява както на работодателя, така и на служителя възможността да участва в доброволната пенсия. Данъчно приспадащата се вноска както от служителя, така и от работодателя е до 15% от brutната заплата.

### **2.4 Безработица**

Ако загубите работното си място в друга страна от ЕС, определянето на държавата, в която ще ви бъде изплатена помощта за безработица, зависи от професионалната ви ситуация и мястото на пребиваване, а не от вашата националност.

Ако сте загубили работата си и сте решили да останете в Румъния, трябва да кандидатствате за обезщетения за безработица тук.

Регистрирайте се като търсещо работа лице в службите по заетостта. Ще получите същото третиране като румънските граждани. Обърнете специално внимание на следните въпроси:

- **периодите на работа, необходими за получаване на обезщетения за безработица**
- **ставките, приложими за изчисляване на размера на обезщетение**
- **Срока на обезщетение.**

Ако след като сте загубили работата си в Румъния, сте решили да се върнете в страната си по произход, моля свържете се с националното бюро по труда, за да разберете дали имате право на обезщетение за безработица след периода, прекаран в чужбина.

Ако имате това право, ще трябва:

- **Да се регистрирате директно като търсещ работа в страната по произход**  
**и**
- **да поискате Формуляр U1 (бившия Формуляр E301) в държавата, където сте работили последно.**

Ако нямате това право във Вашата страна по произход, можете да кандидатствате за прехвърляне на обезщетението за безработица от Румъния, страната, в която сте станали безработен, към:

- Страната по произход, *или*
  - **всяка друга страна, в която искате да търсите работа.**

Обикновено можете да прехвърлите обезщетенията си за период от 3 месеца, който може да бъде удължен до 6 месеца.

#### 2.4. Европейски формуляри

Органите, които обработват размяната на формуляри с компетентните институции на другите държави-членки на ЕС / ЕИП и Швейцария или, според случая, с бенефициерите са:

- Националната агенция за плащания и социална инспекция, чрез своите териториални агенции: за издаването на електронни формуляри от серия F, свързани с правото на семейни обезщетения;
- Националната каса за обществени пенсии за издаване на електронен формуляр A1 (стар E101) - Потвърждава, че плащате социалните си вноски в друга държава от ЕС, ако сте командировани или работите в повече от една държава по едно и също време;
- Окръжните пенсионни каси за издаване на формуляри от серия P - обединяват решения за пенсиониране, издадени от различни институции на ЕС, в които сте кандидатствали за пенсии за старост, за преживели лица или за инвалидност и т.н.
- Национална агенция по заетостта, чрез окръжните агенции за заетост на работната сила, за издаване на електронните формуляри от серия U (стари типове формуляри E301, E302) - потвърждава осигурителните периоди, обстоятелствата и / или решението за отпускане на обезщетение за безработица;
- Национална здравноосигурителна каса - чрез окръжните здравноосигурителни каси, за издаването на поредица от електронни формуляри от серия S за предоставяне на различни медицински услуги.

### 3 Образование

Румънската държава предоставя на чужденци, на които е предоставено право на пребиваване в Румъния, условия за интегриране в икономическия, социалния и културния живот на страната, както и достъпа им до образователната система.

**Националната система за предуниверситетско образование включва следните нива:**

- Ранно образование (0-6 години);
- Начално образование, включващо подготвителен клас и класове от I до IV;
- Второстепенно или или гимназиално образование, включващо V-VIII клас;
- Средно образование, което включва по-нисък цикъл - IX-X клас, и горният цикъл на средното образование - XI - XII / XIII класове. Зрелостният изпит е задължително условие за продължаване на обучението във висше учебно заведение
- Професионално образование
- Образование след средното, с продължителност от 1 до 3 години, организирано за завършилите средно образование, със или без диплома за средно образование, за различни квалификации.

Национална система за висше образование е структурирана на 3 нива на висшето образование:

- бакалавър;
- магистър;
- Доктор.

Румъния прие Болонската система за хармонизиране на образователните системи. В тази връзка Румъния въведе редица разпоредби като въвеждането на 3-годишен бакалавърски курс за висше образование; въвеждане на Европейската система за трансфер на кредити (ECTS); признаване на дипломи, получени в която и да е страна от ЕС, от всички други страни.

За продължаване на учението или работата в Румъния, е необходимо да се признаят и уеднаквят дипломите, получени в чужбина. За да може да се започне тази процедура,



дипломите трябва да са издадени от акредитирани институции на територията на тази държава. За признаването на бакалавърските, университетските и следуниверситетските дипломи, както и за признаването на квалификациите, трябва да подадете заявление, заедно с подкрепящите документи до Националния център за признаване и равнопоставеност на дипломите (CNRED) - институция, работеща към Министерството на националното образование.

Дипломите за завършено и частично завършено образование и удостоверенията се признават автоматично, ако са получени от акредитирани образователни институции в ЕС и ЕИП; дипломите и удостоверенията за обучение, получени в трети държави, се признават само ако структурата на образованието в третата държава е сходна с тази в Румъния и има споразумение между двете страни за взаимно признаване на дипломи. В противен случай ще бъдат използвани компенсаторни мерки (тестове, приравнителни изпити, учебни стажове и т.н.).