

MANUAL
MOBILITATEA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN ZONA TRANSFRONTALIERĂ
DOBRICH- CONSTANȚA

Ianuarie 2018

ABREVIERI

- AJOFM Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă
- ANOFM Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
- CNAS Casa Națională de Asigurări de Sănătate
- CNPP Casa Națională de Pensii Publice
- CNRED Centrul Național pentru Recunoașterea și Echivalarea Diplomelor
- EURES European Employment Services
- ITM Inspectorat Teritorial de Muncă
- IGI Inspectoratul General pentru Imigrări
- ISR Indicatorul Social de Referință
- MMFPS Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale
- OG Ordonanță de Guvern
- OUG Ordonanță de Urgență a Guvernului
- SEE Spațiul Economic European
- UE Uniunea Europeană

CUVÂNT ÎNAINTE

Manualul de față vine în întâmpinarea nevoii de informare și pregătire a cetățenilor “străini” care doresc să se angajeze, să desfășoare o activitate, să studieze sau să-și reîntregească familia în România.

Fiind dedicat în special vecinilor bulgari, dar nu numai, este important să precizăm încă de la început faptul că, odată cu aderarea României la Uniunea Europeană, noțiunea de “cetățean străin” a cunoscut o nouă abordare. Astfel, în conformitate cu Ordonanța de Urgență a Guvernului nr.56/2007 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României, termenul de „străin” este folosit cu următoarea semnificație *persoană care nu are cetățenia română sau cetățenia unui alt stat membru al Uniunii Europene ori al Spațiului Economic European*.

Din textul de lege precizat anterior reiese faptul că cetățenii comunitari nu sunt considerați cetățeni străini și se bucură de același tratament ca și lucrătorii naționali, fapt întărit și de Regulamentul UE NR. 492/2011 al Parlamentului European și al Consiliului din 5 aprilie 2011 privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii, care precizează că *Principiul nediscriminării între lucrătorii Uniunii implică, pentru toți resortisanții statelor membre, recunoașterea aceleiași priorități la încadrarea în muncă ca și cea de care beneficiază lucrătorii care sunt resortisanți ai statului membru în cauză*. Același Regulament vine să completeze următoarele: *Mecanismele de contact și de compensare, în special prin intermediul unei colaborări directe între serviciile centrale de ocupare a forței de muncă și, de asemenea, între serviciile regionale, precum și al coordonării acțiunii de informare, asigură, în general, o mai mare transparență a pieței muncii. Este necesar ca lucrătorii care doresc să se deplaseze să fie informați în mod constant despre condițiile de viață și de muncă*.

Prezentul Manual își propune întocmai să ofere informații de bază, actuale, referitoare la legislația pieței muncii, taxe, sistemul de protecție și asistență socială din România, dreptul la pensie, accesul la serviciile de sănătate, necesare să ajute cetățenii din cadrul Uniunii Europene să se integreze mai ușor în societate, în vederea creșterii mobilității forței de muncă și pentru o acomodare cât mai lină la specificul comunității din care vor face parte.

Am depus tot efortul ca manualul să cuprindă informații actuale, care vă pot fi folos. În speranța că acest manual își atinge scopul pentru care a fost conceput vă invităm să îl lecturați și să vă simțiți în siguranță pe parcursul șederii dumneavoastră pe teritoriul țării noastre.

Precizăm că informațiile disponibile sunt colectate din cadrul paginilor oficiale de internet ale instituțiilor abilitate.

CUPRINS

1. Munca in Romania, in speta in Judetul Constanta	6
1.1. Accesul pe teritoriul Romaniei si dreptul de rezidenta si munca	6
1.2. Cum va puteti gasi un loc de munca in Judetul Constanta?	8
1.3. Angajarea	10
1.4. Salariul	12
1.5. Timpul de munca si timpul de odihna	13
1.6. Sanatatea si securitatea in munca	15
1.7. Soluționarea conflictelor privind drepturile și obligațiile ce decurg din contractele individuale de muncă	16
1.8. Protectia sociala	16
1.8.1. Contributii la sistemul de asigurari sociale	16
1.8.1.1. Pensia	18
1.8.1.2. Asigurarile sociale de sanatate	23
1.8.1.3. Prestatii de boala	24
1.8.1.4. Accidentele de munca si bolile profesionale	25
1.8.1.5. Indemnizatia de maternitate	26
1.8.1.6. Asigurarea de somaj	27
1.8.2. Prestatiile familiale	29
1.8.2.1. Alocatia de stat pentru copii	29
1.8.2.2. Concediul si Indemnizatia de crestere a copilului	30
1.8.3. Asistenta sociala	31

1.8.4. Formulare in domeniul securitatii sociale	32
2. Informatii generale despre Romania, in speta despre Judetul Constanta	33
2.1. Romania - date generale	33
2.2. Judetul Constanta	33
2.3. Sistemul de invatamant	34
2.4. Locuinte si transport	35
2.5. Informatii si contacte institutii publice	38

1. Munca în România, în speță în Județul Constanța

1.1. Accesul pe teritoriul României și dreptul de rezidență și muncă

În calitate de cetățean al unui stat membru UE, puteți intra pe teritoriul României prin simpla prezentare la orice punct vamal a unui document național de identitate valabil, pasaportul sau alt document care atestă identitatea și care este recunoscut de către statul român.

Calitatea de cetățean comunitar va confera dreptul de a munci în România (fie ca angajat, fie ca persoana care desfășoară activități independente) fără să aveți nevoie de eliberarea unui permis de muncă.

În primele 3 (trei) luni de la sosire, nu este necesară semnalarea prezentei dumneavoastră sau a membrilor familiei dumneavoastră. Singura obligativitate este deținerea unei cărți de identitate sau a unui pasaport valabil. După depășirea termenului de 3 luni, este necesar să îndepliniți formalitățile necesare înregistrării dumneavoastră la Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI) din Județul Constanța.

SERVICIUL PENTRU IMIGRĂRI AL JUDEȚULUI CONSTANȚA

Adresa bd. Mamaia, nr. 102-104, Constanța

Telefon 0241-611364 int. 20308, 20306, 20307

Fax 0241-550909

Email ct.igi@mai.gov.ro

Șef Serviciu: subcomisar de poliție Mircea-Daniel LABEȘ

Program audiențe: joi 10:00-12:00

Orar	Depuneri cereri ghișeu	Depuneri cereri programate on-line pe Portalul IGI	Eliberări documente
LUNI	08:30 - 12:00	12:00 - 14:00	14:00 - 16:30
MARȚI	08:30 - 12:00	12:00 - 14:00	14:00 - 16:30
MIERCURI	08:30 - 12:00	12:00 - 14:00	14:00 - 16:30
JOI	08:30 - 12:00 16:30 - 18:30	12:00 - 14:00 16:30 - 18:30	14:00 - 18:30
VINERI	08:30 - 12:00	12:00 - 14:00	14:00 - 16:30

Sursa: [http://igi.mai.gov.ro/ro/contact/biroul-pentru-imigrări-al-județului-constanța](http://igi.mai.gov.ro/ro/contact/biroul-pentru-imigrari-al-județului-constanța)

Documentele emise de Inspectoratul General pentru Imigrări care atestă rezidența în România sunt:

- certificat de înregistrare (pentru cetățenii UE/SEE/Confederației Elvețiene),
- carte de rezidență (pentru membrii de familie ai cetățenilor UE/SEE/Confederația Elvețiană),
- carte de rezidență permanentă (atât pentru cetățenii UE/SEE/Confederația Elvețiană, cât și pentru membrii lor de familie).

Cetățenii UE/SEE/Confederației Elvețiene și membrii lor de familie pot lucra pe teritoriul României în mod dependent/independent în aceleași condiții ca și cetățenii români (pe baza unui contract individual de muncă, contract de detașare, aviz, etc.).

Pentru obținerea certificatului de înregistrare/cărții de rezidență trebuie să prezentați, la formațiunile teritoriale ale IGI din județul în care locuiți, o serie de documente, în funcție de scopul șederii în România:

Angajare în muncă

- cerere tip;
- carte de identitate /pașaport (original și copie),
- contract de muncă (original și copie) sau adeverință eliberată de angajator (original),
- „print screen” din registrul general de evidență a salariaților, la secțiunea unde se regăsesc datele referitoare la contractul de muncă, ștampilat și semnat de către angajator pentru confirmarea veridicității documentului prezentat;

Detașati

- cerere tip;
- carte de identitate sau pașaport (original și copie);
- contractul de detașare, adresă de detașare traduse și legalizate în condițiile legii și adresă din partea filialei / societății din România prin care să confirme faptul că este detașat pe perioada stipulată în contractul de detașare;

Activități Comerciale

- cerere tip;
- carte de identitate sau pașaport (original și copie);
- certificatul constatator eliberat de Oficiul Național al Registrului Comerțului, denumit în continuare ONRC prin care se poate face dovada că desfășoară activități comerciale în condițiile legii - are calitatea de administrator;

Activități economice

- cerere tip;
- carte de identitate sau pașaport (original și copie);
- dovada faptului că solicitantul poate exercita activitatea economică în condițiile stabilite de OUG nr.44/2008 cu modificările și completările ulterioare-Certificat constatator eliberat de O.N.R.C. (original și copie);

Activități profesionale

- cerere tip;
- carte de identitate sau pașaport (original și copie);
- dovada faptului că solicitantul poate exercita activitatea profesională - autorizație sau aviz (original și copie) eliberat conform legii speciale;

Cererile tip pot fi descarcate urmarind link-ul urmator:
<http://igi.mai.gov.ro/ro/content/cetatenii-din-statele-uesee>

Certificatul de înregistrare se emite în aceeași zi și este valabil pentru o perioadă de până la 5 ani dar nu mai mică de un an. Cartea de rezidență se emite în 90 de zile de la data depunerii cererii. Valabilitatea cărții de rezidență este de până la 5 ani de la data emiterii, dar nu mai mare decât perioada de rezidență a cetățeanului UE/SEE/Confederației Elvețiene al cărui membru de familie este solicitantul. În cazul solicitărilor ulterioare, dacă sunt îndeplinite prevederile OUG 102/2005 cu modificările și completările ulterioare, cartea de rezidență se eliberează în cel mult 30 de zile de la data depunerii cererii.

Puteți desfășura activități dependente sau independente pe teritoriul României, acestea neavând un caracter limitativ atâta vreme cât se încadrează în condițiile prevăzute de legile române.

1.2. Cum va puteti gasi un loc de munca in Judetul Constanta?

Pe durata perioadei in care sunteti in cautarea unui loc de munca, in calitatea dumneavoastra de cetatean european, beneficiati de aceleasi drepturi ca si cetatenii romani din partea institutiilor publice de ocupare a fortei de munca.

Principala institutie publica la care puteti apela pentru gasirea unui loc de munca este Agentia Judeteana pentru Ocuparea Fortei de Munca Constanta- www.constanta.anofm.ro. In cadrul paginii de internet puteti gasi lista locurilor de munca vacante din Judetul Constanta, actualizata saptamanal.

Agentia locala Constanta are sediul in Strada Lacului 14, Constanta 900001, cu program de lucru de Luni pana Joi intre orele 8⁰⁰-16³⁰ si Vineri intre orele 8⁰⁰-14⁰⁰. Puteti apela de asemenea si la punctele de lucru din Medgidia, Mangalia si Navodari. Informatii despre

locatiile si programul de lucru al acestora le gasiti pe pagina de internet oficiala mentionata anterior.

De asemenea, Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca are pe pagina oficiala de internet o sectiune dedicata EURES (European Employment Services) - <http://www.eures.anofm.ro/>. Aceasta este o rețea de cooperare constituită din serviciile publice de ocupare a forței de muncă și alti membri și parteneri EURES (sindicate, patronate, firme private de plasare, institutii de invatamant etc.), rețea coordonată de Comisia Europeană. Consilierii EURES, din cadrul agentiilor judetene pentru ocuparea fortei de munca va pot pune la dispozitie, in mod gratuit, urmatoarele servicii:

- informații de bază privind Rețeaua EURES și Portalul EURES (baza de date cu locurile de muncă vacante în spațiul european);
- sprijin persoanelor aflate în cautarea unui loc de muncă de a identifica un loc de muncă;
- asistență la redactarea cererilor de locuri de muncă și a CV-urilor precum și la încărcarea acestora pe portalul EURES;
- informații de bază referitoare la condițiile de viață și de muncă, din țara de destinație;
- ajutor angajatorilor prin furnizarea de informații cu privire la oportunitățile de recrutare, inclusiv informații și asistență la formularea fișei postului pentru locurile de muncă vacante.

Pentru informatii suplimentare va puteti adresa si telefonic Compartimentului EURES din cadrul AJOFM Constanta +40241.481.553.

In cazul in care nu doriti sa apelati la institutii publice pentru cautarea unui loc de munca, va puteti adresa si unor firme private specializate. Recomandarea noastra ar fi inasa, inainte de stabilirea unui contact cu acestea, sa verificati daca aceste companii sunt autorizate pentru desfasurarea acestui tip de activitate.

O alta forma de informare cu privire la locurile de munca disponibile din judetul Constanta o constituie accesarea site-urilor de recrutare on-line. Dintre cele mai cunoscute mentionam <http://www.ejobs.ro>, <http://www.bestjobs.ro>.

De asemenea, in urma unor proiecte transfrontaliere, au fost create rețele comune romano-bulgare pentru ocuparea si mobilitatea fortei de munca in regiunea transfrontaliera. La acest capitol putem mentiona Proiectul "Crearea unui model durabil și a unei rețele de parteneri care să sprijine ocuparea și mobilitatea forței de muncă în regiunea transfrontalieră Bulgaria-România", prin care s-a creat portalul informational www.jobmobility.info, unde puteti gasi: o analiză sectorială a zonei transfrontaliere (Bulgaria - România), bazată pe date și informații privind dezvoltarea socio - economică, o hartă economică a județelor targetate în proiect, o lista cu întreprinderi cu potențial de mobilitate, o listă cu 40 de profile de competență pentru ocupații cu potențial de mobilitate transfrontalieră, care includ

descrierea ocupației (sarcini principale, condiții de muncă), nivelul de educație/calificare necesar, cunoștințe, abilități, competențe, precum și un catalog de competențe.

Proiectul pentru care este creat prezentul Manual vizează de asemenea crearea unei rețele transfrontaliere de angajatori din zona Dobrich- Constanta, despre care veți putea afla mai multe informații după dezvoltarea acesteia pe website-ul partenerului lider <https://eurekainstitute.eu>.

Este important de reținut că, în calitate de cetățean comunitar, vă puteți căuta un loc de muncă inclusiv în sectorul public (autorități publice locale, întreprinderi de stat, instituții publice, etc). Pentru acest sector există un portal special <http://posturi.gov.ro/judetul/constanta/>.

1.3. Angajarea

Ca și cetățean european, veți fi tratat la angajare în aceleași condiții ca și un cetățean român.

Principalele acte normative care reglementează legislația muncii și relațiile de muncă sunt următoarele:

- **Ordin nr. 539/28.04.2009** al ministrului muncii, familiei și protecției sociale pentru aprobarea Procedurii privind declararea stării de insolvență a debitorilor persoane fizice sau juridice, conform prevederilor art. 176 din Ordonanța Guvernului nr. 92/2003 privind Codul de procedură fiscală (M.O. nr. 328/18.05.2009)
- ▶ **Legea nr 53/2003 Republicata (Codul Muncii)**
- **Legea nr. 52/15.04.2011** privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri
- **Ordin nr. 1439/1930 din 29 aprilie 2011** pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri
- **Hotărârea nr. 500 / 18.05.2011** privind registrul general de evidență a salariaților
- **Legea nr. 7/09.01.2008** privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 115/2007 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 116/2006 privind protecția socială acordată persoanelor disponibilizate prin concedieri colective efectuate ca urmare a restructurării și reorganizării unor societăți naționale, regiilor autonome, companii naționale și societăți comerciale cu capital majoritar de stat, precum și a societăților comerciale și regiilor autonome subordonate autorităților administrației publice locale
- **Legea 67/2006** privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora
- **Legea 217/2005** privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere
- **Legea nr.554/2004** privind contenciosul administrativ
- **Legea nr.168/1999** privind soluționarea conflictelor de muncă

- **Legea nr.130/1996** republicată, privind contractele colective de muncă

Codul Muncii din România conține reglementări care se referă la totalitatea raporturilor de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum și jurisdicția muncii. Conform Art.16 din Codul Muncii actualizat:

- (1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română, anterior începerii activității de către salariat. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.
- (2) Anterior începerii activității, contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă.
- (3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.
- (4) Angajatorul este obligat să păstreze la locul de muncă o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitate în acel loc.

Cu privire la relațiile de muncă dintre angajator și salariat, drepturile și obligațiile se stabilesc, prin negociere, atât în cadrul contractelor colective de muncă cât și al contractelor individuale de muncă. În România există reglementat ca o persoană poate să se angajeze și să lucreze de la vârsta de 16 ani, iar persoanele în vârstă de 15 ani au nevoie de consimțământul părinților.

Un contract individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților implicate respectiv angajatorul și angajatul, numai în formă scrisă, anterior începerii raporturilor de muncă. Forma scrisă a contractului individual de muncă este obligatorie pentru o încheiere valabilă a unui contract. Contractul de muncă întodeauna trebuie să fie înregistrat în registrul general de evidență a salariaților, și se comunică Inspectoratului Teritorial de Muncă.

Contractul individual de muncă se încheie în două exemplare, unul pentru angajat, unul pentru angajator. Înainte de încheierea sau în eventualitatea unor modificări a contractului individual de muncă, angajatorul trebuie întodeauna să vă informeze cu privire la clauzele esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice.

Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare legii sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

Contractul de muncă, trebuie să conțină, în principal, următoarele elemente:

- identitatea părților;
- locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să muncească în diverse locuri;
- funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România sau altor acte normative, precum și fișa postului, cu specificarea atribuțiilor postului;
- criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului;
- riscurile specifice postului;
- data de la care contractul urmează să își producă efectele;

- în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;
- condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante și durata acestuia;
- salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum și periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;
- durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și ore/săptămână;
- indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- durata perioadei de probă (maxim 90 de zile pentru funcții de execuție și maxim 120 zile pentru funcții de conducere);
- clauze speciale, dacă este cazul (formare profesională, clauza de confidențialitate, neconcurență, mobilitate etc.);
- drepturi și obligații generale ale părților.

Este foarte important sa cititi cu atentie clauzele cuprinse in contractul de munca, in special cele referitoare la:

- data inceperii activitatii;
- durata contractului (perioada determinata/ neterminata). De retinut: Între aceleași părți se pot încheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de muncă pe durată determinată;
- locul muncii si functia/ meseria;
- durata muncii (normă întreagă/o fracțiune de normă)- in cazul contractelor cu fracțiune de norma Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat
- concediul de odihna. In Romania, concediul de odihna anual platit este garantat tuturor angajatilor si este de minim 20 de zile;
- salariul (cel puțin la nivelul salariului minim brut pe țară pentru un program normal de lucru)

Este important sa cunoasteti faptul ca, inclusiv pentru *perioada de proba*, angajatorul are obligativitatea incheierii unui contract de munca. Acesta este principalul mijloc de stabilire a termenilor relatiei dintre dumneavoastra si angajator si va confera dreptul la asistenta medicala gratuita, pensie si ajutor de somaj.

NU acceptati MUNCA LA NEGRU! Puteți face sesizări privind munca fără forme legale la Tel Verde 0800 868 622 (linia telefonică cu apelare gratuită pusă la dispoziție de Inspectoratul Muncii) <https://www.inspectiamuncii.ro> sau la inspectoratele teritoriale de muncă.

1.4. Salariul

Orice cetatean comunitar care este salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani in baza contractului de munca. Salariul trebuie sa cuprinda salariul de bază, indemnizațiile si sporurile. In baza contractului individual de munca angajatorul nu poate negocia și stabili

salarii de bază a căror valoare să fie sub aceea a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată. Salariul înscris în contractul individual de muncă este salariul tarifar sau brut, care reprezintă salariul de încadrare sau salariul de bază. La finele unei perioade lucrate, angajatul va primi salariul net. De asemenea, în afară de salariu, se poate primi o alocație individuală de hrană, care se acorda sub forma tichetelor de masă, suportată integral de angajator.

Salariul minim brut pe economie a fost majorat începând cu 1 februarie 2017 cu 16%, astfel valoarea acestuia este de 1.450 lei.

Începând cu data de 1 februarie 2017, salariul de baza minim brut pe țară garantat în plată se stabilește la 1.450 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 166 ore, în medie, pe luna, în anul 2017, reprezentând 8,735 lei/oră, în conformitate cu prevederile HG nr.1/2017. Conform unei Hotărâri de Guvern adoptate pe 29 noiembrie 2017, salariul de baza minim brut pe țară garantat în plată va fi majorat începând cu 1 ianuarie 2018 de la 1.450 lei lunar la 1.900 lei lunar pentru un program complet de lucru de 166 de ore în medie pe luna.

Practic, majorarea salariului minim brut de la 1.450 lei la 1.900 lei reprezintă o creștere de 31,03% față de anul 2017 și este influențată de transferul contribuțiilor de la angajator la angajat, care reprezintă 22,75%. Astfel, pentru un program complet de lucru de 166 ore în medie pe luna, în anul 2018, valoarea medie orară a salariului de baza minim brut pe țară garantat în plată reprezintă 11,40 lei/oră pentru cei 1.900 lei lunar.

1.5. Timpul de muncă și timpul de odihnă

Pentru persoanele angajate cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi, respectiv 40 de ore pe săptămână. Aceasta durată maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, fiind luate în calcul și orele suplimentare. Tinerilor care au o vârstă mai mică de 18 ani le este limitată durata timpului de muncă la 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână. Există sectoare de activitate, unități sau profesii unde, în urma unor negocieri colective sau individuale, durată zilnică a timpului de muncă este mai mică sau mai mare de 8 ore. Dacă durata zilnică a timpului de muncă este de 12 ore, această perioadă va fi urmată obligatoriu de repaus de 24 de ore.

Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată *muncă suplimentară*, ce nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente. Munca suplimentară se compensează fie prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia, fie prin acordarea unui spor.

Munca prestată între orele 22⁰⁰-06⁰⁰ este considerată *muncă de noapte*. Salariații care lucrează noaptea beneficiază: fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fie de

un spor la salariu de minimum 25% din salariul de bază, dacă au lucrat cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

Conform Codului muncii repausurile periodice sunt: pauza de masă și repausul zilnic, repausul săptămânal, sărbătorile legale.

Cele 12 zile libere în 2018 sunt:

1 ianuarie, 2 ianuarie – Anul Nou
24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române
8 aprilie 2018 (duminică), 9 aprilie (luni) – Paștele
1 mai – Ziua Muncii
27 mai (duminică), 28 mai (luni) – Rusalii
1 iunie - Ziua Copilului
15 august – Adormirea Maicii Domnului
30 noiembrie – Sfântul Andrei
1 decembrie – Ziua Națională a României
25 decembrie, 26 decembrie – Crăciunul

Potrivit prevederilor legale în vigoare, angajații care sunt nevoiți să lucreze inclusiv în zilele considerate libere, vor primi în plus la salariu, adică ziua lucrată va fi plătită dublu.

Concediul de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților, durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare conform reglementărilor Codului Muncii. Pe lângă cele 20 de zile mai beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar salariații cu invaliditate (3 zile), salariații nevăzători (6 zile) și salariații care muncesc în condiții deosebite (minim 3 zile pe an). Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

Salariații au dreptul la *zile libere plătite* pentru evenimente deosebite în familie (căsătorie, naștere copil, deces soț/copil/părinți/bunici) și alte evenimente (donare de sânge, schimbarea locului de muncă, cu mutarea domiciliului în altă localitate).

Concediile pentru formare profesională. Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională acordate cu sau fără plată.

Concediile medicale și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, la care au dreptul asigurații sunt: concedii medicale și indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă, cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afară muncii; concedii medicale și indemnizații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, exclusiv pentru situațiile rezultate ca urmare a unor accidente de muncă sau boli profesionale; concedii medicale și indemnizații pentru maternitate, concedii medicale și indemnizații pentru îngrijirea copilului bolnav, concedii medicale și indemnizații de risc maternal.

Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la *concediu fără plată*.

1.6. Sanatatea si securitatea in munca

Legislatia nationala prevede urmatoarele acte normative cu privire la securitatea si sanatatea in munca, Ordine emise de catre Ministerul Muncii:

- Ordin nr. 29 din 08.01.2010
privind aprobarea Listei standardelor românești care adoptă standardele europene armonizate referitoare la mașini
- Ordin nr. 1102 din 19.12.2008
privind avizarea spațiilor destinate depozitării munițiilor, capselor sau pulberilor pentru muniție
- Ordin nr. 983 din 06.11.2008
pentru aprobarea Listei standardelor române care adoptă standardele europene armonizate referitoare la echipamentele individuale de protecție
- Ordin nr. 923/1503/556 din 07.08.2008/02.09.2008/05.09.2008
pentru completarea anexei nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 347/2003 privind restricționarea introducerii pe piață și a utilizării anumitor substanțe și preparate periculoase
- Ordin nr. 490/479 din 17.04.2008/01.08.2008
pentru aplicarea cerințelor minime privind anumite aspecte legate de condițiile de muncă ale lucrătorilor mobili care prestează servicii de interoperabilitate transfrontalieră în sectorul feroviar
- Ordin nr. 448/11.07.2008
pentru aprobarea Listei standardelor române care adoptă standarde europene armonizate referitoare la echipamente și sisteme protectoare destinate utilizării în atmosfere potențial explozive
- Ordin nr. 1.256/443 din 07/09.07.2008
pentru aprobarea componenței și atribuțiilor Comisiei de experți de medicina muncii acreditați de Ministerul Sănătății Publice și de Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse
- Ordin nr. 164/07.03.2008
- privind aprobarea Listei standardelor române care adoptă standarde europene armonizate referitoare la mașini industriale
- Ordin nr. 94/08.02.2008
privind aprobarea Listei standardelor române care adoptă standardele europene armonizate referitoare la echipamentele individuale de protecție
- Ordin nr. 77/04.02.2008
privind aprobarea Listei standardelor române care adoptă standarde europene armonizate referitoare la explozivi de uz civil

Persoana angajata cu contract individual de muncă la o firmă din România, beneficiaza automat de o asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale, prin serviciul medical de medicină a muncii. Acest drept se deruleza începând cu data încheierii contractului de muncă și până la data încetării acestuia. În cazul bolilor profesionale, dreptul la prestațiile și serviciile de asigurare se menține și după ce încetează raporturile de muncă sau contractul individual de asigurare.

Asigurații sistemului de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale au dreptul la următoarele prestații și servicii:

- reabilitare medicală și recuperarea capacității de muncă
- reabilitare și reconversie profesională
- indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă
- indemnizație pentru trecerea temporară în alt loc de muncă
- indemnizație pentru reducerea timpului de muncă
- compensații pentru atingerea integrității
- despăgubiri în caz de deces
- rambursări de cheltuieli

1.7. Soluționarea conflictelor privind drepturile și obligațiile ce decurg din contractele individuale de muncă

În cazul în care v-au fost încălcate drepturile care rezultă dintr-un contract de muncă, este bine să apelați la un jurist sau la un avocat, cât mai repede posibil, având în vedere faptul că acțiunea în justiție a angajatorului se poate face numai într-o anumită perioadă de timp. De asemenea, puteți apela la sindicat pentru a primi sfaturi cu privire la modul în care vă puteți proteja drepturile. Termenele pe care le aveți la dispoziție pentru a vă adresa instanței sunt: 30 de zile calendaristice de la data comunicării deciziei unilaterale a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă; 30 de zile calendaristice de la data comunicării deciziei de sancționare disciplinară; 3 ani de la data la care s-a petrecut acțiunea, în situația în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat.

De asemenea, puteți solicita sprijinul Inspecției Muncii în cazul unor încălcări ale prevederilor legale din domeniul relațiilor de muncă (muncă fără forme legale, muncă suplimentară neplătită sau excesivă, nerespectarea sărbătorilor legale și a repausului săptămânal, obținerea unui salariu diferit decât cel stipulat în contractul de muncă, includerea în contractul individual de muncă a unor clauze ilegale etc.).

1.8. Protectia sociala

Sistemul de asigurari sociale si cel medical poate fi diferit in functie de tara in care hotarati sa va relocati. Astfel, la nivelul Uniunii Europene, este reglementat numai sistemul de securitate sociala de care apartineti in cazul in care sunt implicate una sau mai multe state. Fiecare tara are insa propriile norme aplicabile care definesc beneficiile la care aveti dreptul, valoarea si perioada in care puteti beneficia de acestea. In calitate de cetatean comunitar, veti fi tratat in acelasi mod ca si cetatenii romani, veti fi asigurat in Romania si veti plati contributiile sociale din Romania.

1.8.1. Contributii la sistemul de asigurari sociale

Din momentul angajării, contribuțiile sociale sunt reținute de la angajatori și lucrători. Prestațiile de asigurări sociale reprezintă un venit care înlocuiește, parțial sau total, salariul, ca urmare a unor cauze, precum: *bătrânețe, invaliditate, accident, boală, șomaj, maternitate, deces* etc. denumite *riscuri asigurate*.

Din 2018, așa cum reiese din *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 79/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal*, se vor datora următoarele contribuții:

De catre salariați:

- 25% din salariul brut - contributia la **fondul de pensii** (de la 10,5%)
- 10% din salariul brut - contributia la **fondul de sanatate** (de la 5,5%)
- 10% din venitul impozabil - **impozit pe salariu** (de la 16%), se mentine scutirea de impozit pentru programatori
- se elimina contributia la fondul de somaj

De catre angajatori:

- **2,25% din fondul brut de salarii** - contributia asiguratorie pentru munca (inlocuieste: fondul de somaj 0,5%, fondul de concedii medicale 0,85%, fondul de garantare a creanțelor salariale 0,25%, fondul de risc si accidente 0,15-0,85%).

Aceasta este singura contributie datorata incepand cu 01.01.2018 de catre toti angajatorii.

- Pentru conditiile deosebite de munca, angajatorii platesc suplimentar la contributia la fondul de pensii, un procent de 4%, iar pentru condiții speciale de munca procentul este de 8%
- Se mentine fondul pentru persoanele cu handicap in aceleasi conditii (pentru firmele cu peste 50 de salariați)
- Se abroga contributiile datorate de angajatori la fondul de pensii 15,8% și fondul de sanatate 5,2%

Plata efectiva a obligatiilor se va face, la fel ca și pana acum, de catre angajator, prin retinere la sursa.

STUDIU DE CAZ

Angajatul care are salariu minim pe economie, fara a-i fi acordate bonuri de masa

SALARIU BRUT 2017	1.450
Salariu net	1.065

Contributii salariat	385
Contributii angajator	329
Total cheltuieli cu personalul	1.779

SALARIU BRUT 2018	1.900
Salariu net	1.162
Contributii salariat	738
Contributii angajator	43
Total cheltuieli cu personalul	1.943

O alta modificare importanta vizeaza impozitul pe venit. Este prevazuta reducerea cotei standard de impozitare de la 16% la 10%. Se modifica si modul de aplicare a deducerii personale. Astfel, deducerea personala se va acorda pentru persoanele fizice care au un venit lunar brut de pana la 1.950 lei inclusiv, astfel:

- pentru contribuabilii care nu au persoane in intretinere - 510 lei
- pentru contribuabilii care au o persoana in intretinere - 670 lei
- pentru contribuabilii care au doua persoane in intretinere - 830 lei
- pentru contribuabilii care au trei persoane in intretinere - 990 lei
- pentru contribuabilii care au patru sau mai multe persoane in intretinere - 1.310 lei.

Pentru contribuabilii care realizeaza venituri brute lunare din salarii de peste 3.600 lei nu se acorda deducerea personala.

Chiar daca contributiile la pensie si sanatate vor trece la salariat, angajatorul este cel care va calcula, retine si vira aceste contributii catre stat.

1.8.1.1. Pensia

In ansamblu, sistemul de pensii din România se bazeaza pe **3 piloni**:

Pilonul 1 - pensia publică de stat. In sistemul public există 5 categorii de pensii:

- ▣ pensia pentru limita de vârstă (stagiul minim de cotizare de 15 ani și vârsta standard de pensionare să fie 63 de ani la femei - creștere graduală până în anul 2030 și 65 de ani la bărbați; stagiul complet de cotizare este de 35 de ani indiferent de sex).
- ▣ pensia anticipată
- ▣ pensia anticipată parțială
- ▣ pensia de invaliditate
- ▣ pensia de urmaș - se acordă în anumite condiții copiilor și soțului supraviețuitor, în

situația decesului asiguratului sau pensionarului.

În baza acordurilor și convențiilor internaționale pe care România le-a stabilit cu alte țări, drepturile de asigurări sociale convenite în sistemul public pot fi transferate în țara în care cetățenii își stabilesc rezidența/domiciliul, astfel încât sunt respectate principiile egalității de tratament. Informații suplimentare privind sistemul public de pensii găsiți pe site-ul Casei Naționale de Pensii Publice: www.cnpp.ro.

Pilonul 2- pensia privată obligatorie pentru persoanele până la 35 de ani și opțională pentru cele între 35 și 45 de ani; din aceasta contribuție nu decurg obligații financiare suplimentare pentru participanți, aceasta fiind inclusă în contribuția datorată către sistemul public de pensii.

Pilonul 3- pensia privată facultativă permite atât angajatorului cât și angajatului posibilitatea de a contribui la pensia facultativă. Contribuția deductibilă fiscal atât de către angajat cât și de către angajator este de maxim 15% din salariul brut.

Pentru a accesa dreptul la pensie trebuie depusă o cerere de pensionare la casa de pensii din țara în care locuiți sau din ultima țară în care ați lucrat. În cazul în care nu ați lucrat niciodată în țara în care locuiți, țara respectivă este răspunzătoare de tratarea cererii și va colecta dovezile care certifică ca ați plătit contribuțiile în toate țările în care ați lucrat. Este recomandat să solicitați informații cu cel puțin 6 luni înainte de pensionare, deoarece procedura de acordare a pensiei poate dura o perioadă mai lungă dacă sunt implicate mai multe țări.

Pentru pensionare fiecare țară din UE are coordonate diferite în ceea ce privește vârsta legală de pensionare. Vârsta legală de pensionare diferă de la o țară la alta.

Situații în care puteți beneficia în România de pensie sunt:

Pensia pentru limită de vârstă de care beneficiază persoanele care au împlinit vârsta standard de pensionare și care au obținut stagiul minim de cotizare în sistemul public de pensii.

Pensia anticipată - beneficiază persoanele care au realizat un stagiu de cotizare cu cel puțin opt ani mai mare decât stagiul complet și care pot solicita pensie anticipată, cu cel mult cinci ani înaintea împlinirii vârstei standard de pensionare.

Pensia anticipată parțială - se poate obține, cu cel mult cinci ani înaintea împlinirii vârstei standard de pensionare, și beneficiază persoanele care au realizat stagiul complet de cotizare, precum și celor care au depășit stagiul complet de cotizare cu până la opt ani.

Persoanele născute după data de 1 iulie 1971 care contribuie la sistemul public de pensii trebuie să participe obligatoriu la un fond de pensii administrat privat. Persoanele născute între 1 iulie 1961 și 1 iulie 1971 care contribuie la sistemul public de pensii pot contribui opțional la un fond de pensii administrat privat.

Limita de vârstă pentru pensionare a fost modificată prin legea 263 din 2010 actualizată în 2012. Capitolul IV. al legii, respectiv articolele 51-120 cuprind reglementările privind

condițiile pensionării. Conform acestor prevederi, pensia pentru limita de vârstă este acordată persoanelor asigurate care au împlinit vârsta standard de pensionare și au stagiul minim de cotizare. Acest stagiul minim este de 15 ani atât în cazul femeilor, cât și pentru bărbați, și creșterea până la acest nivel se va realiza treptat până în anul 2030. Stagiul complet de cotizare este de 35 ani atât pentru femei, cât și pentru bărbați, urmând ca și stagiul complet să crească eșalonat în următorii ani.

Toate persoanele care sunt asigurate și ating limita de vârstă pentru pensionare, și doresc să beneficieze de pensie vor trebui să depună un dosar la Casa de Pensii Județeană la care aparține.

Pentru realizarea unui dosar de pensie este necesară următoarea listă de documente:

- **cerere tip**, care se regăsește pe multe site-uri sau poate fi solicitată de la orice casă teritorială de pensii;
- **carnetul de muncă** al asiguratului, atât în original cât și în copie;
- **carnetul de asigurări sociale**, atât în original cât și în copie;
- **adeverințe care pot certifica vechimea în muncă sau serviciu realizat în cadrul unor alte sectoare de activități;**
- **livret militar**, atât în original cât și în copie;
- **diplomele de studii**, atât în original cât și în copie, o adeverință ori o foaie matricolă, atât în original cât și în copie
- **adeverință ce privește condițiile de muncă deosebite ori speciale; dacă ele nu apar stipulate în carnetul de muncă**
- procură specială de mandatar acolo unde este necesar
- **adeverință care să certifice când s-a încheiat perioada de asigurare**
- **acte care să certifice faptul că sunteți beneficiar al vreunei legi special unde este necesar**
- **declarație făcută pe proprie răspundere** că solicitanta a dat naștere și a crescut trei sau mai mulți copii până în 10 ani unde este necesar
- **certIFICATE DE NAȘTERE** ale copiilor, unde este necesar

În general pentru plata sumelor alocate pensiilor obținute din alte țări se vor plăti doar prin transfer într-un **cont bancar din țara dumneavoastră de reședință** dacă locuiți într-una din țările de pe teritoriul Uniunii Europene .

Pentru informații suplimentare privind limita de vârstă pentru pensionare, puteți apela la Casa Județeană de Pensii la care aparțineți- www.pensiiconstanta.ro

Condițiile care trebuie îndeplinite pentru a beneficia de pensie pentru limita de vârstă este să fi împlinit vârsta standard de pensionare și să fi contribuit la sistemul public de pensii un anumit interval de timp.

La data de 1 ianuarie 2017:

Vârsta standard de pensionare pentru femei este de 60 de ani și 6 luni și va crește treptat până la 63 de ani până în luna ianuarie 2030.

Pentru bărbați, vârsta standard de pensionare este de 65 de ani.

Stagiul minim de cotizare este de 15 ani atât pentru femei, cât și pentru bărbați.

Stagiul complet de cotizare pentru femei este de 30 de ani și 6 luni și va crește treptat până la 35 de ani până în luna ianuarie 2030.

Stagiul complet de cotizare pentru bărbați este de 35 de ani.

Sunt eligibile persoanele care au realizat stagiul complet de cotizare și au dreptul la pensie pentru limită de vârstă, cu mențiunea vârsta standard redusă, dacă au obținut stagii de cotizare în alte condiții de muncă decât cele normale, și anume: în condiții speciale ori deosebite de muncă; în fostele grupe I și II de muncă, în vigoare până la 1 aprilie 2001.

Persoanele care au perioade necontributive, deoarece au perioade în care au efectuat cursuri de zi ale unei instituții de învățământ superior (cu condiția absolvirii), au efectuat serviciului militar obligatoriu sau a fost înrolată, mobilizată sau luată ostatic în război, aceste perioade sunt luate în considerare la calcularea pensiei pentru limită de vârstă și a pensiei pentru limită de vârstă cu vârsta standard redusă.

Pensia pentru limită de vârstă

În sistemul public de pensii, cuantumul pensiei pentru limită de vârstă este calculat pe baza stagiului de cotizare realizat pe parcursul activității profesionale a solicitantului, a nivelului veniturilor care au constituit baza de calcul pentru contribuțiile de asigurări sociale, precum și a valorii punctului de pensie. Din **ianuarie 2017** valoarea punctului de pensie a fost de **917,50 RON**, iar de la **1 iulie 2017** valoarea punctului de pensie este de **1000,00 lei**.

Calcularea pensiei are la baza pe un sistem de puncte, calculate lunar prin împărțirea câștigului salarial brut sau a venitului asigurat al solicitantului la câștigul salarial mediu brut realizat la nivel național, comunicat de către Institutul Național de Statistică pentru fiecare lună.

LEGE nr. 2 din 12 ianuarie 2017

pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal și pentru modificarea Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății

EMITENT: PARLAMENTUL

PUBLICAT ÎN: MONITORUL OFICIAL nr. 36 din 12 ianuarie 2017

Data intrării în vigoare : 15 ianuarie 2017

“Art. 100. - Venitul impozabil lunar din pensii se stabilește prin deducerea din venitul din pensie a sumei neimpozabile lunare de 2.000 lei.”

“Art. 160. - (1) Pentru persoanele fizice cu venituri din pensii, baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate o reprezintă venitul lunar din pensii. Contribuția se suportă de la bugetul de stat.”

Conform **OUG 99/2016** publicata in MOF (Monitorul Oficial) nr. 1035 din 22 decembrie 2016, incepand cu 1 ianuarie 2017, valoarea punctului de pensie a fost majorata cu 5,25% si a devenit 917,5 lei.

Conform **OUG 2/2017** publicata in MOF nr. 16 din 6 ianuarie 2017 prevede faptul ca incepand cu 1 iulie 2017, valoarea punctului de pensie se majoreaza cu 9% si va deveni 1.000 lei. Perioada 1 ianuarie 2017 - 31 ianuarie 2017 plafonul neimpozabil pentru veniturile din pensii, la determinarea impozitului pe venit, pana la 31 decembrie 2016 a fost de 1.050 lei si ar fi trebuit ca acesta sa creasca cu cate 50 de lei in fiecare an fiscal, deci 1.100 lei pentru 2017.

Pentru perioada 1 ianuarie 2016 - 31 ianuarie 2017

Art 160 CF (Cod Fiscal) :

Pentru persoanele fizice cu venituri din pensii, baza lunara de calcul al CASS o reprezinta numai partea de venit care depaseste valoarea, intregita prin rotunjire in plus la un leu, a unui punct de pensie stabilit pentru anul fiscal respectiv (pentru 2016, valoarea punctului de pensie a fost de 871,7 lei, iar incepand cu 1 ianuarie 2017 este de 917,5 lei).

Dupa 1 februarie 2017

In MOF nr 36 din 12 ianuarie 2017 a fost publicata Legea 2/2017 pentru modificarea si completarea Legii 227/2015 privind Codul fiscal si pentru modificarea Legii 95/2006 privind reforma in domeniul sanatatii care se aplica incepand cu veniturile aferente lunii februarie 2017. Venitul impozabil lunar din pensie se stabileste prin deducerea din venitul din pensie a sumei neimpozabile lunare de 2.000 de lei. In privinta CASS, pentru persoanele fizice cu venituri din pensii, baza lunara de calcul o reprezinta venitul lunar din pensii, contributia fiind suportata de la bugetul de stat. Practic, persoanele care obtin venituri din pensii NU mai datoreaza CASS pentru acestea.

Exemplu:

Pana la 31 decembrie 2016, valoarea punctului de pensie a fost de 871,7 lei. La o pensie de 2500 lei - valoarea punctului de pensie fiind de 871,7 lei - corespunde 2.86796 puncte de pensie.

Pentru un venit lunar brut din pensii de 2500 lei - respectiv 2.86796 puncte in anul 2016 - care este venitul net cuvenit in 2017?

In 2016 am avut:

$CASS = (2500 \text{ lei} - 871,7 \text{ lei}) \times 5,5\% = 90 \text{ lei}$

$Impozit \text{ pe venit} = (2500 \text{ lei} - 1050 \text{ lei} - 90 \text{ lei}) \times 16\% = 218 \text{ lei}$

$Venit \text{ net din pensii} = 2500 \text{ lei} - 90 \text{ lei} - 218 \text{ lei} = 2193 \text{ lei}$

Pentru 2017 avem:

Pentru aceleasi 2.86796 puncte corespunde o pensie de: $2.86796 \times 917,5 = 2631 \text{ lei}$

Ianuarie 2017:

CASS = $(2631 \text{ lei} - 918 \text{ lei}) \times 5,5\% = 94 \text{ lei}$

Impozit pe venit = $(2500 \text{ lei} - 1.100 \text{ lei} - 94 \text{ lei}) \times 16\% = 230 \text{ lei}$

Venit net din pensii = $2631 \text{ lei} - 94 \text{ lei} - 230 \text{ lei} = 2307 \text{ lei}$

Februarie 2017:

CASS = 0 lei

Impozit pe venit = $(2631 \text{ lei} - 2.000 \text{ lei}) \times 16\% = 101 \text{ lei}$

Venit net din pensii = $2631 \text{ lei} - 101 \text{ lei} = 2530 \text{ lei}$

Iulie 2017

Punct pensie = 1000 lei

Pensie bruta = $2.86796 \text{ puncte} \times 1000 = 2868 \text{ lei}$

CASS = 0 lei

Impozit pe venit = $(2868 \text{ lei} - 2.000 \text{ lei}) \times 16\% = 139 \text{ lei}$

Venit net din pensii = $2868 \text{ lei} - 139 \text{ lei} = 2729 \text{ lei}$

Institutia de contact: Casa Judeteana de Pensii Constanta- www.pensiiconstanta.ro

1.8.1.2. Asigurarile sociale de sanatate

Asigurarile sociale de sanatate reprezinta principalul sistem de finantare a ocrotirii sanatatii populatiei care asigura accesul la un pachet de servicii de baza, cuprinzand servicii medicale preventive si curative, servicii de ingrijire a sanatatii, medicamente, materiale sanitare si dispozitive medicale.

Asiguratii au dreptul la un pachet de servicii de baza, in conformitate cu Legea nr. 95 / 2006 privind reforma in domeniul sanatatii, Titlul VIII Asigurarile sociale de sanatate. Pachetul de servicii de baza este stabilit prin contractul-cadru elaborat de Casa Nationala de Asigurari de Sanatate, in colaborare cu organizatiile implicate in sistem. Proiectul se avizeaza de Ministerul Sanatatii Publice, si se aproba prin hotarare a Guvernului.

Orice persoană care este rezident legal în România poate beneficia de sistemul național de asigurări de sănătate dacă plătește contribuții timp de minimum șase luni din ultimele 12 luni calendaristice.

Următoarele categorii de persoane beneficiază de asigurare medicală gratuită:

- Copiii cu vârsta între zero și 18 ani;
- Tinerii între 18 și 26 de ani, dacă sunt studenți și nu lucrează. Regula se aplică și în cazul în care tinerii nu sunt studenți și nu au venituri din muncă sau nu sunt beneficiari de ajutor social.

Persoanele care nu au asigurare medicală beneficiază de îngrijiri medicale în cazul în care:

- au nevoie urgentă de o intervenție medico-chirurgicală;
- sunt diagnosticați cu tuberculoză sau alte boli cu potențial epidemic;
- sunt purtători ai virusului HIV sau diagnosticați cu SIDA;
- sunt femei gravide sau care au născut recent;
- apelează la servicii de planificare familială.

Persoanele asigurate în România beneficiază de un pachet de bază de servicii medicale prin care se tratează bolile sau accidentele, din prima zi de îmbolnăvire sau de la data accidentului până la vindecare. Acest pachet este actualizat periodic de către Ministerul Sănătății. Cel în vigoare cuprinde următoarele servicii:

- servicii medicale de urgențe medico-chirurgicale;
- servicii de prevenție, care se referă la consultații și analize de evaluare a riscului de îmbolnăvire;
- servicii medicale pentru afecțiuni acute sau acutizări ale unor boli cronice;
- servicii medicale pentru afecțiuni cronice, inclusiv monitorizare activă pentru bolile cronice cu impact major asupra bolilor cu risc cardiovascular înalt, diabet zaharat tip 2, astm bronșic, boală pulmonară obstructivă cronică, boala cronică de rinichi;
- servicii medicale paraclinice în ambulatoriu de specialitate;
- servicii medicale de medicină dentară (o consultație gratuită pe an și alte câteva servicii gratuite);
- servicii de spitalizare de zi și continuă;
- îngrijiri medicale la domiciliu;
- medicamente cu și fără contribuție personală în tratament ambulatoriu;
- dispozitive medicale.

Persoanele asigurate trebuie să plătească pentru medicamentele de care au nevoie în cazul în care nu sunt spitalizate. Anumite medicamente sunt gratuite sau vândute la preț redus (medicamente compensate) pentru anumite categorii sociale și pensionari. Lista acestor medicamente este publicată de către Casa Națională de Asigurări de Sănătate.

**Instituația de contact: Casa Județeană de Asigurări de Sănătate Constanța-
www.cnas.ro/casct**

1.8.1.3. Prestatii de boala

Pot beneficia de beneficii in caz de boala persoanele salariate, persoanele fizice autorizate cu reședința legală în România și persoanele aflate în șomaj. O altă condiție care

trebuie îndeplinită în cele mai multe cazuri este ca persoana în cauză să fi contribuit la sistemul de asigurări sociale de sănătate timp de minimum șase luni în perioada ultimelor 12 luni calendaristice. Această regulă nu se aplică în cazul în care persoana în cauză suferă de tuberculoză sau de altă boală contagioasă sau este infectată cu virusul HIV/maladia SIDA.

Beneficiu în caz de incapacitate de muncă

Persoanele care nu pot lucra pentru o perioadă limitată de timp primesc o indemnizație care reprezintă 75 % din salariul lor lunar mediu, calculat pe baza ultimelor șase luni de salariu dinaintea perioadei de incapacitate.

În cazul în care persoana care solicită beneficiul are nevoie de o intervenție chirurgicală de urgență sau suferă de tuberculoză sau de alte boli contagioase sau este infectată cu virusul HIV/maladia SIDA, indemnizația plătită este egală cu salariul mediu lunar al persoanei respective.

Această indemnizație este plătită pe o perioadă de maximum 183 de zile pe an pentru fiecare tip de boală și poate fi extinsă în anumite situații. În cazul tuberculozei, indemnizația este plătită pentru un an. Există posibilitatea ca această perioadă să fie extinsă cu încă șase luni. Dacă persoana aflată în incapacitate temporară de muncă nu se reabilitează în această perioadă, medicul care se ocupă de cazul său poate recomanda pensionarea temporară sau permanentă.

Beneficii pentru îngrijirea copilului bolnav

Părinții care trebuie să stea acasă pentru a-și îngriji copilul bolnav primesc o indemnizație de 85 % din salariul lor mediu lunar pe o perioadă de maximum 45 de zile pe an. Aceasta perioadă poate fi extinsă în anumite condiții.

Pentru a accesa aceste beneficii, persoana în cauză trebuie să își anunțe angajatorul și să aducă dovezi în termen de cinci zile lucrătoare din momentul în care a început perioada de incapacitate de muncă.

În cazul în care angajatorul are îndoieli asupra incapacității de muncă, acesta poate cere realizarea unei expertize medicale pentru a confirma incapacitatea. Casa Județeană de Asigurări de Sănătate poate, de asemenea, cere această expertiză, chiar dacă persoana în cauză deține un certificat medical care atestă boala.

**Institutiă de contact: Casa Județeană de Asigurări de Sănătate Constanta-
www.cnas.ro/casct**

1.8.1.4. Accidentele de munca și bolile profesionale

Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă

Aceste indemnizații sunt calculate ca fiind 80 % (sau 100 % în cazul urgențelor medicale) din media veniturilor brute pe care persoana în cauză le-a realizat în cele șase luni dinaintea accidentului de muncă/contractării bolii profesionale sau a veniturilor înregistrate în contractele individuale de asigurare, pe baza cărora s-a stabilit contribuția voluntară de asigurare.

Dacă perioada de asigurare este mai mică de șase luni, indemnizația se calculează pe baza mediei veniturilor brute realizate lunar sau a mediei veniturilor brute înregistrate în contractul voluntar de asigurare.

Indemnizația se acordă pentru o perioadă de 180 de zile dintr-un an și se poate prelungi până la maximum 270 de zile.

Indemnizația este supusă regimului de impozit pe venit.

Indemnizația pentru trecerea temporară în alt loc de muncă

Această indemnizație este plătită lunar și se calculează ca diferența dintre media veniturilor brute realizate de către persoana asigurată în cele șase luni dinaintea accidentului/contractării bolii și venitul brut lunar obținut la noul loc de muncă.

Valoarea indemnizației nu poate depăși 25 % din media veniturilor brute lunare obținute în ultimele 6 luni dinaintea accidentului/contractării bolii. Aceasta se acordă pe o perioadă de maximum 90 de zile dintr-un an, în una sau mai multe etape. Indemnizația este supusă regimului de impozit pe venit.

Indemnizația pentru reducerea timpului de lucru cu o pătrime din durata normală

Această indemnizație este plătită lunar și se calculează ca diferența dintre media veniturilor brute realizate de către persoana asigurată în cele șase luni dinaintea accidentului/contractării bolii și venitul lunar brut realizat în urma reducerii timpului de muncă.

Cuantumul indemnizației nu poate depăși 25 % din media veniturilor brute lunare obținute în ultimele șase luni dinaintea accidentului/contractării bolii. Aceasta se acordă pe o perioadă de maximum 90 de zile dintr-un an, în una sau mai multe etape. Indemnizația este supusă regimului de impozit pe venit.

Pentru a obține indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, persoana în cauză trebuie să depună o cerere către angajator sau la casa județeană de pensii publice dacă s-a asigurat voluntar în acest sistem. Cererea trebuie să fie însoțită de certificatul medical care specifică codul accidentului de muncă sau a bolii profesionale.

Angajații pot depune cererea pentru acordarea indemnizației pentru trecerea temporară în alt loc de muncă sau a celei pentru reducerea timpului de lucru cu o pătrime din durata normală la unitatea angajatoare.

Instițutia de contact: Casa Judeteana de Pensii Constanta- www.pensiiconstanta.ro

1.8.1.5. Indemnizatia de maternitate

Pentru a beneficia de concediu și indemnizație de maternitate trebuie să îndepliniți următoarele condiții:

- să aveți reședința legală în România;
- să locuiți împreună cu copilul/copiii pentru care solicitați indemnizație;

- să fi contribuit timp de cel puțin o lună la sistemul de asigurări sociale în ultimele 12 luni dinaintea concediului de maternitate.

Indemnizația de maternitate este plătită mamei pentru o perioadă de 126 de zile calendaristice, timp în care aceasta se află în concediu. Acesta este format din 63 de zile de concediu înainte de naștere (concediu prenatal) și 63 de zile după nașterea copilului (concediu postnatal). Primele 42 de zile de concediu de după nașterea copilului sunt obligatorii. Restul de 84 de zile pot să nu fie luate dacă nu sunt considerate necesare de către mamă sau pot să fie luate mai devreme, înaintea nașterii sau mai târziu, după naștere.

Institutia de contact: Casa Judeteana de Pensii Constanta- www.pensiiconstanta.ro

1.8.1.6. Asigurarea de somaj

În conformitate cu Legea nr.76/ 2002 privind Sistemul Asigurarilor pentru Somaj, actualizata si modificata prin Ordonanța de Urgență nr. 95/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 991 din 13 decembrie 2017: *În România fiecărei persoane îi sunt garantate dreptul de a-și alege liber profesia și locul de muncă, precum și dreptul la asigurările pentru șomaj. Prevederile prezentei legi reglementează măsurile pentru realizarea strategiilor și politicilor elaborate în vederea protecției persoanelor pentru riscul de șomaj, asigurării unui nivel ridicat al ocupării și adaptării forței de muncă la cerințele pieței muncii.*

Pentru a putea beneficia de indemnizația de somaj, este necesar ca în prealabil să fi contribuit la sistemul de asigurări de șomaj timp de cel puțin 12 luni în ultimele 24 de luni care preced data înregistrării cererii pentru acordarea prestației de șomaj.

În prezent, în România, în sistemul asigurărilor pentru șomaj sunt asigurate obligatoriu, prin efectul legii, cu excepția persoanelor care au calitatea de pensionari:

- a) persoanele care desfășoară activități pe bază de contract individual de muncă sau pe bază de contract de muncă temporară, în condițiile legii;
- b) funcționarii publici și alte persoane care desfășoară activități pe baza actului de numire;
- c) persoanele care își desfășoară activitatea în funcții electivă sau care sunt numite în cadrul autorității executive, legislative ori judecătorești, pe durata mandatului;
- d) persoanele care își desfășoară activitatea în funcții alese în cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial, respectiv entități, persoane juridice, care potrivit legilor proprii de organizare și funcționare desfășoară activități nonprofit, cum ar fi: asociații, fundații, partide politice, organizații patronale, organizații sindicale, case de ajutor reciproc, culte religioase, pe durata mandatului, cu excepția președintelui asociației de proprietari sau a altor persoane care desfășoară activitate în baza contractului de mandat, potrivit legii nr. 230/ 2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea asociațiilor de proprietari, cu modificările și completările ulterioare;
- e) persoanele care desfășoară activitate pe baza unui raport de muncă stabilit, în calitate de membru cooperativ, potrivit legii nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperativei, republicate;
- f) directorii care desfășoară activitate pe bază de contract de mandat și membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere,

pe durata mandatului, precum și managerii care desfășoară activități pe bază de contract în baza contractului de management prevăzut de lege;

g) administratorii societăților, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii, care desfășoară activitate pe bază de contract de mandat;

h) persoanele fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor, atât în România, cât și pe teritoriul unui stat membru al uniunii europene, al unui stat membru al spațiului economic european sau al confederației elvețiene, pentru care autoritățile competente ale acestor state sau organismele desemnate ale acestor autorități stabilesc că, pentru veniturile realizate în afara României, legislația aplicabilă în domeniul contribuțiilor sociale obligatorii este cea din România;

i) persoanele fizice cetățeni români, cetățenii altor state sau apatrizii, pe perioada în care au, conform legii, domiciliul sau reședința în România și care realizează în România venituri din salarii sau asimilate salariilor de la angajatori din state care nu intră sub incidența legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte.

Indemnizația de șomaj este calculată luând în considerare valoarea indicatorului social de referință (ISR), veniturile persoanei asigurate pentru șomaj și stagiul de cotizare la sistemul de asigurări de șomaj.

Valoarea ISR pentru 2018 este de 500 RON.

Indemnizația de șomaj pentru anul 2018:

Stagiul de cotizare	Tipul de șomer	Procentaj din ISR	Indemnizația lunară
Cel puțin un an	Asigurat în sistemul de asigurări de șomaj	75 %	375 RON
Nu se aplică	Absolvent	50 %	250 RON

Această indemnizație crește dacă șomerul a contribuit la sistemul de asigurări de șomaj timp de cel puțin trei ani. Un anumit procent calculat pe baza mediei salariului de bază lunar brut din ultimele 12 luni de contribuție se adaugă la indemnizația de șomaj astfel:

Stagiul de cotizare	Procentul adăugat
Între 3 și 5 ani	3 %
Între 5 și 10 ani	5 %
Între 10 și 20 de ani	7 %
Peste 20 de ani	10 %

Plata indemnizației de șomaj se face lunar, pentru o perioadă cuprinsă între 6 și 12 luni, în funcție de durata stagiului de cotizare realizat în sistemul asigurărilor pentru șomaj. Absolvenții care nu găsesc un loc de muncă în următoarele 60 zile după absolvirea unei instituții de învățământ primesc indemnizație de șomaj timp de 6 luni.

Plata indemnizației de șomaj încetează, printre altele, la data refuzului nejustificat, de către șomer, a unui loc de muncă conform cu pregătirea sau nivelul studiilor acestuia, sau la data plecării din țară a beneficiarului pentru o perioadă mai mare de 3 luni.

Plata indemnizației de șomaj se suspendă, printre altele, dacă beneficiarul nu se prezintă lunar sau ori de câte ori este solicitat, la agenția pentru ocuparea forței de muncă la care este înregistrat, pentru a primi sprijin în obținerea unui loc de muncă.

Pentru a beneficia de indemnizația de șomaj, trebuie să depuneți cerere la agenția pentru ocuparea forței de muncă de care aparțineți în maximum 12 luni de când v-au încetat raporturile de muncă, de serviciu, de mandat, etc.

Indemnizația de șomaj este plătită prin intermediul băncilor sau al oficiilor poștale.

Aceasta nu este supusă regimului de impozit pe venit.

Pentru a cere indemnizația de șomaj la **agențiile teritoriale de ocupare a forței de muncă**, solicitanții au nevoie de cinci documente de bază, conform informațiilor disponibile pe site-ul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă. Acestea sunt, mai precis, următoarele:

- cererea-tip;
- actul de identitate (original);
- actele de studii și de calificare (original și copie);
- adeverința medicală din care să rezulte că persoana este clinic sănătoasă sau aptă de muncă ori că are eventuale restricții medicale;
- actele eliberate de organele financiare teritoriale din care să rezulte că solicitantul nu realizează venituri sau că realizează, din activități autorizate legal, venituri sub plafonul de 500 de lei.

**Instituația de contact: Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Constanța-
www.constanta.anofm.ro**

1.8.2. Prestatiile familiale

1.8.2.1. Alocația de stat pentru copii

Potrivit Legii nr.61/1993, alocația de stat pentru copii este o formă de ocrotire acordată de către stat tuturor copiilor din România, fără discriminare. De această alocație beneficiază toți copiii cu vârsta de până la 18 ani, dar și tinerii majori, cu condiția ca aceștia să frecventeze cursurile învățământului liceal sau profesional. În cazul tinerilor care repetă un an școlar, nu se mai acordă alocația de stat, cu excepția situației în care aceștia sunt nevoiți să repete anul școlar din motive medicale. Copilul este titularul dreptului la alocația de stat.

Alocația de stat pentru copii este calculată în funcție de indicatorul social de referință (ISR) și de vârsta copilului. ISR este stabilit periodic de guvern și este în valoare de 500 RON în anul 2018. Alocația se acordă lunar.

Vârsta copilului	Calculul alocației	Cuquantumul alocației
Până la doi ani (trei ani în cazul copilului cu handicap)	0,4 ISR	200 RON
Între doi și 18 ani (sau până la absolvirea liceului/școlii profesionale)	0,168 ISR	84 RON
Între trei și 18 ani (în cazul copiilor cu handicap)	0,4 ISR	200 RON

Institua de contact: Primaria Municipiului Constanta- Serviciul Public de Asistenta Sociala- www.primaria-constantina.ro/spas/

1.8.2.2. Concediul și Indemnizația de creștere a copilului

Concediul și indemnizația de creștere a copilului se acordă părinților firești, părinților adoptivi, persoanelor cărora li s-au încredințat copii în vederea adopției, tutorilor legali sau persoanelor care au copii în plasament ori în plasament de urgență, cu excepția asistentului maternal profesionist, și care locuiesc împreună cu copilul sau copiii pentru care cer beneficii. Aceste persoane trebuie să aibă reședința în România.

Pentru a putea beneficia de concediu și de indemnizația de creștere a copilului, precum și de stimulentele de inserție, trebuie să îndepliniți următoarele condiții:

- să locuiți împreună cu copilul/copiii pentru care cereți beneficiul și să vă ocupați de creșterea și îngrijirea acestuia/acestora;
- să aveți domiciliul sau reședința legală în România;
- să fi realizat venituri supuse impozitului pe venit în ultimele 24 luni dinaintea nașterii/adopției/preluării tutelei sau a luării în plasament a copilului sau să vă fi aflat într-una sau mai multe dintre situațiile anume definite de lege, ca de exemplu: să fi beneficiat de indemnizație de șomaj sau să fi fost în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă în vederea acordării acesteia; să fi beneficiat de concedii și indemnizații de asigurări de sănătate sau de pensie de invaliditate, etc.

În cazul în care ambii părinți îndeplinesc condițiile pentru a solicita concediul de creștere a copilului, cel puțin o lună din perioada totală a acestui concediu trebuie alocată părintelui care nu a solicitat acest drept. Dacă, de exemplu, mama copilului a solicitat concediul și indemnizația, tatăl trebuie să solicite o lună de concediu și invers.

Conform OUG nr. 82/2017 pentru modificarea si completarea unor acte normative, publicata in noiembrie 2017 in Monitorul Oficial: "Cuantumul minim al indemnizatiei nu poate fi mai mic decat suma rezultata prin aplicarea unui coeficient de multiplicare de 2,5 la valoarea indicatorului social de referinta, denumit in continuare ISR si nici mai mare de 8.500 lei."

Pana la 1 ianuarie anul curent, indemnizatia de crestere a copilului valora 1.232 lei si reprezenta 85% din salariul brut al mamei, dar nu putea depasi plafonul de 8.500 de lei, fapt valabil si in momentul prezent.

Guvernul a adoptat, in data de 4 august 2017, Ordonanta de Urgenta prin care indemnizatia de crestere a copilului este plafonata la suma de 8.500 lei. Plafonarea se va aplica inclusiv persoanelor care beneficiaza in acest moment de o indemnizatie aprobata.

Institutia de contact: Primaria Municipiului Constanta- Serviciul Public de Asistenta Sociala- www.primaria-constant.ro/spas/

1.8.3. Asistenta sociala

Principalele prestatii de asistentă socială din România sunt: ajutorul social (venit minim garantat); ajutor de urgență; ajutorul pentru căldură și facilități pentru acoperirea costului energiei termice; alte ajutoare bănești .

Ajutorul social se acordă persoanelor singure sau familiilor cu reședința legală în România dacă venitul net lunar al persoanei singure sau al familiei este mai mic decât venitul minim garantat.

Suma acordată ca ajutor social unei persoane singure sau unei familii reprezintă diferența dintre nivelul lunar al venitului minim garantat și venitul net lunar al persoanei singure sau al familiei.

Nivelul lunar al venitului minim garantat depinde de numărul persoanelor dintr-o familie și de valoarea indicatorului social de referință (ISR), care este de 500 RON în 2018.

Nivelul lunar al venitului minim garantat este calculat astfel:

Numărul de persoane	Venitul minim garantat raportat la ISR	Suma în lei
1 persoană	0,283 ISR	142 RON
2 persoane	0,510 ISR	255 RON
3 persoane	0,714 ISR	357 RON
4 persoane	0,884 ISR	442 RON
5 persoane	1,054 ISR	527 RON

Pentru fiecare altă persoană peste numărul de cinci persoane care face parte dintr-o familie, venitul minim garantat lunar crește cu 0,073 ISR (36,50 RON). Valoarea minimă a ajutorului social este de 10 RON pe lună.

Institua de contact: Primaria Municipiului Constanta- Serviciul Public de Asistenta Sociala- www.primaria-constant.ro/spas/

1.8.4. Formulare in domeniul securitatii sociale

Autoritățile care gestionează schimbul de formulare cu instituțiile competente din alte State Membre UE/SEE și Elveția, sau, după caz, cu beneficiarii sunt:

- Agenția Națională pentru Plăți și Inspecție Socială, prin agențiile sale teritoriale: pentru eliberarea formularelor electronice din seria F, referitoare la dreptul acordării prestațiilor familiale;
- Casa Națională de Pensii Publice pentru eliberarea formularului electronic A1 (vechiul E101) - confirmă faptul că vă achitați contribuțiile sociale în altă țară din UE, dacă sunteți detașat sau lucrați în mai multe țări în același timp;
- Casele Județene de Pensii, pentru eliberarea formularelor din seria P -reunesc deciziile de pensionare emise de diferite instituții din țările UE în care ați solicitat pensii pentru limită de vârstă, pensii de urmaș sau pensii de invaliditate, etc..
- Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin agențiile județene de ocupare, pentru eliberarea formularelor electronice din seria U (vechile formulare de tip E301, E302) - confirmă perioadele de cotizare, circumstanțele și/sau autorizarea acordării indemnizației de șomaj;
- Casa Națională de Asigurări de Sănătate - prin Casele Județene de Asigurări de Sănătate, pentru eliberarea seriilor de formularelor electronice din seria S - referitoare la acordarea diverselor servicii medicale.

2. Informatii generale despre Romania, in speta despre Judetul Constanta

2.1. Romania - date generale

România este situată în centrul geografic al Europei (sud-estul Europei Centrale), la nord de Peninsula Balcanică, la jumătatea distanței dintre Coasta Atlanticului și Munții Ural, în interiorul și exteriorul arcului Munților Carpați, pe cursul inferior al Dunării (1075 km) și cu ieșire la Marea Neagră

Organizare statală: Republică parlamentară

Stat membru al Uniunii Europene - 1 ianuarie 2007

Limba oficială - limba română

Ziua Națională: 1 Decembrie

Drapelul este tricolor, culorile sunt așezate vertical în ordinea următoare, începând de la lăncă: albastru, galben, roșu

Suprafață: 238397 km². Suprafața totală a României a fost actualizată de către Agenția Națională de Cadastru și Publicitate Imobiliară, în conformitate cu prevederile Legii cadastrului și a publicității imobiliare nr.7/1996, cu modificările și completările ulterioare

Populație rezidentă: 19760314 locuitori- la 1 ianuarie 2016

Unitate monetară: leu/RON cu subdiviziunea ban

Unități administrativ teritoriale: 41 de județe plus Municipiul București.

2.2. Judetul Constanta

Județul Constanta este situat în extremitatea sud-estică a României fiind limitat de marea Neagră la est, iar la nord de județul Tulcea. Spre vest Dunărea desparte județul Constanta de județele Calărași, Ialomița și Braila, iar la sud se află o parte din frontiera de stat a țării noastre cu Bulgaria.

Având o suprafață de 7.071 km², județul Constanta reprezintă 3% din teritoriul României, ocupând locul 8 între județele României. Structura administrativ teritorială a județului Constanta cuprinde 3 municipii, 9 orașe, 58 de comune și 189 sate.

Conform informațiilor disponibile în pagina de internet a Direcției Județene de Statistică Constanta - www.constanta.insse.ro - la data de 1 iulie 2017, datele statistice referitoare la populația cu domiciliul în județ sunt următoarele:

- Total persoane = 768.170
- Densitate = 108,64 locuitori pe km².
- Populație urbană = 532.864
- Populație rurală = 235.306

2.3. Sistemul de învățământ

Statul român asigură străinilor cărora li s-a acordat un drept de ședere în România condițiile pentru integrarea, în viața economică, socială și culturală a țării, precum și accesul acestora la sistemul de educație.

Sistemul național de învățământ preuniversitar cuprinde următoarele niveluri:

- Educația timpurie (0-6 ani);
- Învățământul primar, care cuprinde clasa pregătitoare și clasele I-IV;
- Învățământul secundar inferior sau gimnazial, care cuprinde clasele V-VIII;
- Învățământul liceal, care cuprinde ciclul inferior, clasele IX-X și ciclul superior al liceului, clasele XI - XII/ XIII. Examenul de bacalaureat este o condiție obligatorie a continuării studiilor într-o instituție superioară de învățământ
- Învățământul profesional
- Învățământul postliceal, cu o durată de 1 - 3 ani organizat pentru absolvenții de liceu cu sau fără diplomă de bacalaureat, pentru diverse calificări.

Sistemul național de învățământ superior structurat pe 3 niveluri de studii universitare:

- Studii universitare de licență;
- Studii universitare de masterat;
- Studii universitare de doctorat.

România a adoptat sistemul Bologna de armonizare a sistemelor de învățământ. În acest sens România a introdus o serie de prevederi precum introducerea învățământului superior de licență de 3 ani; introducerea Sistemului European de Credite Transferabile (ECTS); recunoașterea diplomelor obținute în oricare țară UE de către toate celelalte țări.

În vederea continuării studiilor sau încadrării în muncă pe teritoriul României, este necesară recunoașterea și echivalarea diplomelor obținute în străinătate. Pentru a putea iniția această procedură, diplomele trebuie să fi fost emise de instituții de învățământ acreditate pe teritoriul statului respectiv. Pentru recunoașterea diplomelor de bacalaureat, universitare sau postuniversitare, precum și pentru recunoașterea calificărilor trebuie să trimiteți o cerere, împreună cu actele doveditoare, Centrului Național pentru Recunoașterea și Echivalarea Diplomelor (CNRED) - instituție ce funcționează în cadrul Ministerului Educației Naționale.

Diplomele și certificatele de studii complete și parțiale sunt recunoscute automat dacă sunt obținute de la instituții de învățământ acreditate din UE și SEE; diplomele și certificatele de studii obținute în state terțe sunt recunoscute doar în cazul în care structura studiilor din țara terță este similară cu cea din România, iar între cele două țări există un acord de recunoaștere reciprocă a diplomelor. În caz contrar se va apela la aplicarea de măsuri compensatorii (teste, examene de diferență, stagii de studiu etc.).

2.4. Locuinte si transport

Dacă doriți să închiriați sau să cumpărați o locuință, puteți folosi următoarele instrumente :

- ziarle locale de anunțuri
- agențiile imobiliare
- anunțuri afișate la intrarea în anumite hipermarketuri
- pagini de internet specializate (<https://www.imobiliare.ro/constanta>; https://lajumate.ro/anunturi_imobiliare_in-constanta-ct.html; <http://www.anunturi-imobiliare-constanta.ro/>; <http://www.constantaimobiliare.ro/> etc)

Este important să rețineți următoarele:

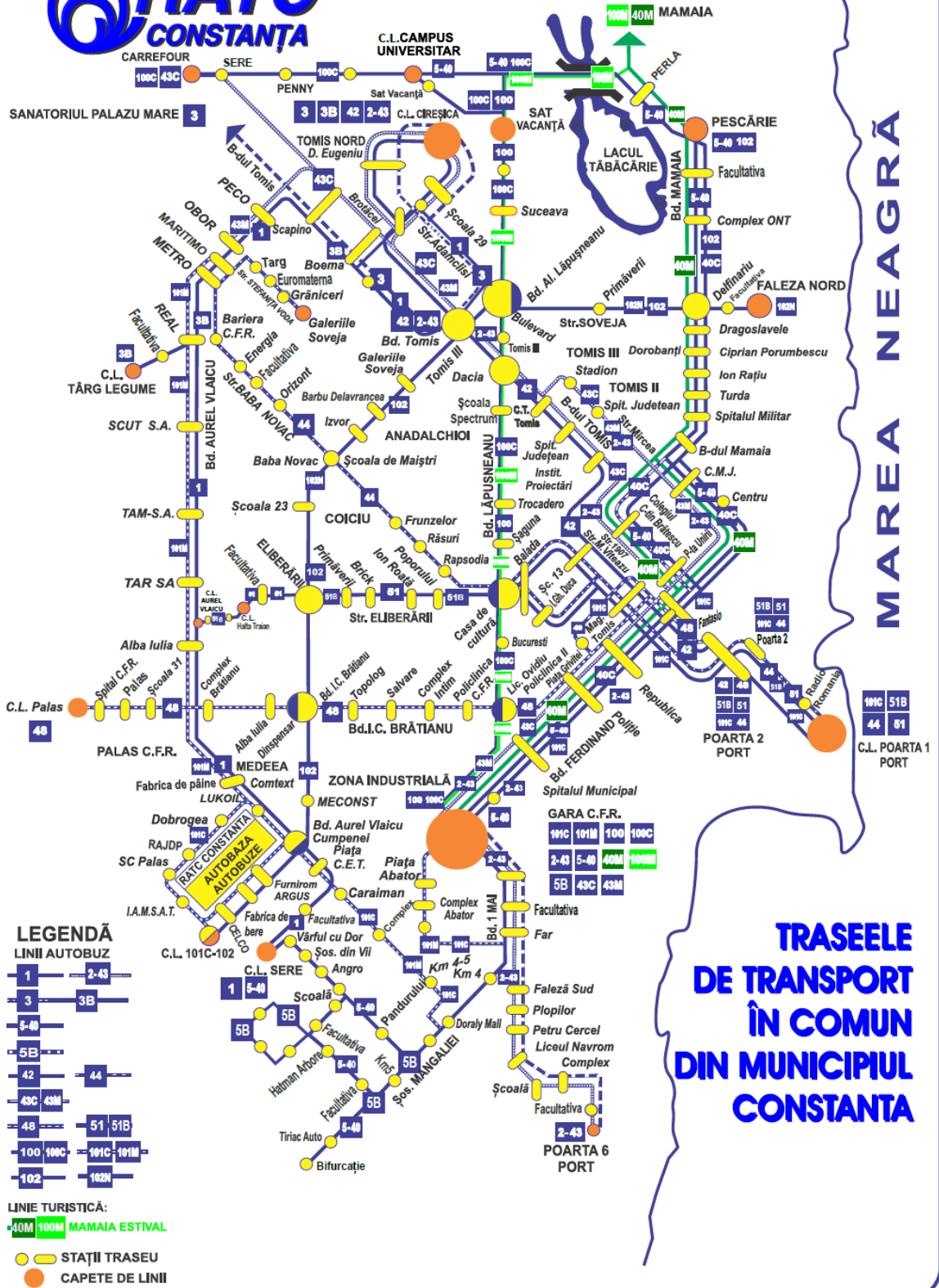
- în cazul în care doriți să închiriați o locuință, trebuie să încheiați un Contract scris; acesta va fi înregistrat de către proprietar la instituțiile fiscale. Contractul de închiriere reprezintă dovada legală a rezidenței dumneavoastră în România
- în cazul în care doriți să cumpărați o locuință, această tranzacție trebuie făcută în cadrul unui Birou Notarial.

Infrastructura căilor ferate din România este deservită la nivel național de compania publică Căile Ferate Române (CFR). Biletele de călătorie se pot obține din gări, agenții de voiaj CFR sau on-line pe www.cfrcalatori.ro, site pe care sunt furnizate și detalii referitoare la destinații, orar, costul билетelor, etc.

Taxa prevăzută pentru circulația pe drumurile din România este reprezentată de costul rovinietei. Rovinieta se poate achiziționa on-line (<https://www.roviniete.ro/>) sau din benzinăriile autorizate.

În Municipiul Constanța există o rețea de Autogari de la care au loc plecări de autobuze care fac legătura cu restul județului, restul țării, dar și plecări internaționale. Pentru mai multe detalii vă invităm să accesați <http://www.autogari.ro/Constanta/>.

Rețeaua de transport public din Municipiul Constanța cuprinde 18 trasee care leagă zilnic principalele zone ale orașului precum și traseele estivale care fac legătura între Gară și Mamaia, în perioada sezonului turistic. Harta traseelor poate fi accesată la adresa de internet- <http://www.ratc.ro/files/HARTA%20RATC%202018.pdf>. Pretul unei călătorii este de 1,50 lei, acesta putând fi achiziționat de la chioscurile amplasate în stațiile de autobuz sau prin SMS la numărul scurt 7475 (pentru informații suplimentare- <http://www.ratc.ro/plata-prin-sms/>). Regia Autonomă de Transport în Comun Constanța are toate autobuzele dotate cu rampă de acces pentru persoanele cu dizabilități care se deplasează în cărucioare. Conducătorii auto solicitați vor ajuta persoanele cu dizabilități să urce și să coboare din autobuz.



Taxiurile pot fi comandate prin apel telefonic, prin intermediul aplicațiilor on-line, sau direct pe stradă. Taxiurile autorizate legal au prevăzute distinctiv caseta TAXI pe mașină, iar numele firmei de taxi, numărul licenței și tariful sunt specificate pe portiere. În Constanța, tariful mediu este de aproximativ 2,61 lei/km, tarif nediferențiat pentru zi/noapte/exterior, conform ultimelor modificări.

În prezent, de pe Aeroportul Internațional Mihail Kogălniceanu Constanța, situat la 27km de Municipiul Constanța, există următoarele curse regulate, valabile până la 23.03.2018: Varna/ Istanbul și Londra.

Ziua	Ruta			Perioadă operare
Marți	Istanbul -13:35	Constanța14:45/15:30	Varna/Istanbul16:10	29.10.17 20.03.18
Miercuri	Istanbul/Varna15:20	Constanța16:00/16:45	- Istanbul17:55	01.11.17 23.03.18
	Londra -6:00	Constanța11:25/11:55	- Londra13:40	29.10.17 21.03.18
Joi	Londra -15:40	Constanța19:05/19:35	- Londra23:20	14.12.17 04.01.18
Vineri	Istanbul/Varna15:20	Constanța16:00/16:45	- Istanbul17:55	01.11.17 23.03.18
Duminică	Istanbul -13:35	Constanța14:45/15:30	Varna/Istanbul16:10	29.10.17 20.03.18
	Londra -6:00	Constanța11:25/11:55	- Londra13:40	29.10.17- 21.03.18

Pentru sezonul de vară 2018, o companie low-cost va lansa zborurile din Constanța către Bruxelles, Cluj-Napoca, Milano, Oradea, Paris și Timișoara, cu frecvențe crescute pentru rutele Constanța - Cluj-Napoca și Constanța - Timișoara, la trei zboruri pe săptămână și două zboruri pe săptămână pentru Constanța - Oradea.

2.5. Informații și contacte instituții publice

SERVICIUL PENTRU IMIGRĂRI AL JUDEȚULUI CONSTANȚA

Adresa bd. Mamaia, nr. 102-104, Constanța

Telefon 0241-611364 int. 20308, 20306, 20307

Fax 0241-550909

Email ct.igi@mai.gov.ro

Șef Serviciu: subcomisar de poliție Mircea-Daniel LABEȘ

Program audiențe: joi 10:00-12:00

AGENTIA JUDETEANA PENTRU OCUPAREA FORTEI DE MUNCA CONSTANTA

Adresa: Strada Lacului 14, Constanta 900001

Telefon: 0241481531

Fax: 0241673840

Email: AJOFM@ct.anofm.ro

Luni-Joi: 8:00-16:30; Vineri- 8:00-14:00

Website: <http://www.constanta.anofm.ro>

PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CONSTANȚA

Adresa: bd. Tomis nr.51, cod 900725

Telefon: 0241488100

Fax: 0241488195

Email: primarie@primaria-constant.ro

Luni-Vineri: 8:00-16:00

Website: <http://www.primaria-constant.ro>

SERVICIUL PUBLIC DE ASISTENTA SOCIALA- www.primaria-constant.ro/spas/

CASA JUDETEANA DE PENSII CONSTANTA

Adresa: Strada Decebal nr.13C, Constanta

Telefon: 0241/484420

Fax : 0241/484445

E-mail: Pensii.constant@cnpp.ro

Website: www.pensiiconstanta.ro

CASA JUDETEANA DE ASIGURARI DE SANATATE CONSTANTA

Adresa: Blvd. Mamaia nr. 55 - 57, Cod poștal: 900590, Constanța

Tel: 0372 825 917; 0372 825 926; 0372 825 927

Fax: 0372 825 911

Telverde 0800 800 992

Program de funcționare: luni - joi 8:30 - 17:00, vineri 8:30 - 14:30

Website: www.cnas.ro/casct