

Sectiune Informatii si sfaturi Piata Muncii din judetul Constanta

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, pașaportul sau alt document care atestă identitatea și care este recunoscut de către statul român.

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

Prezenta secțiune are rolul de a vă facilita accesul pe piața muncii din Județul Constanta și de a vă oferi informații cu privire la legislația aplicabilă în România în domeniul muncii.

Pe durata perioadei în care sunteți în căutarea unui loc de muncă, în calitatea dumneavoastră de cetățean european, beneficiați de aceleași drepturi ca și cetățenii români din partea instituțiilor publice de ocupare a forței de muncă.

Principala instituție publică la care puteți apela pentru găsirea unui loc de muncă este Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Constanța- www.constanta.anofm.ro. În cadrul paginii de internet puteți găsi lista locurilor de muncă vacante din Județul Constanța, actualizată săptămânal.

Agenția locală Constanța are sediul în Strada Lacului 14, Constanța 900001, cu program de lucru de Luni până Joi între orele 8⁰⁰-16³⁰ și Vineri între orele 8⁰⁰-14⁰⁰. Puteți apela de asemenea și la punctele de lucru din Medgidia, Mangalia și Năvodari. Informațiile despre locațiile și programul de lucru al acestora le găsiți pe pagina de internet oficială menționată anterior.

Pentru ca studiile arată ca principalul argument în alegerea unui anumit loc de muncă este salariul, în cele ce urmează vă vom oferi câteva date în legătură cu evoluția salariului minim brut pe economie.

În România, salariul minim brut pe economie se află într-un continuu proces de creștere. Astfel, dacă începând cu 1 februarie 2017 acesta a fost majorat la 1.450 lei/lună, pentru un program complet de lucru de 166 ore, începând cu 1 ianuarie 2018 acesta a crescut la **1.900 lei lunar** pentru un program complet de lucru, iar din ianuarie 2019 a fost majorat diferențiat după cum urmează: salariul minim de bază - **2.080 de lei** iar salariul minim pentru cei cu studii superioare sau cu vechime mai mare de 15 ani - **2.350 de lei**. Singura condiție este ca cei cu studii superioare să activeze în domeniul în care au făcut studiile. Începând cu 1 ianuarie 2019, și salariul minim al personalului din domeniul construcțiilor a fost majorat la 3000 lei.

Orice cetățean comunitar care este salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani în baza contractului de muncă. Salariul trebuie să cuprindă salariul de bază, indemnizațiile și sporurile. În baza contractului individual de muncă 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. Incepand cu ianuarie 2019, angatii vor putea beneficia de **TICHETE CULTURALE**. Legea nr.165/2018, publicata pe data de 13 iulie 2018 in Monitorul Oficial, reuneste intr-un singur act normativ biletele de valoare pe care le poate primi un angajat (tichete de masa, tichete cadou, tichete de cresa, vouchere de vacanta, tichete culturale). **Tichetele culturale** vor avea o valoare lunară de maximum **150 de lei** (sau de **300 de lei**, dacă se vor acorda doar ocazional) și vor putea fi folosite la plata bunurilor și serviciilor culturale. Este vorba despre abonamente/bilete la spectacole, concerte, muzee, târguri, expoziții, parcuri tematice, proiecții cinematografice și festivaluri, precum și de cărți, manuale școlare, albume muzicale și filme. Valoarea individuală a unui tichet cultural va fi de **10 lei** sau multiplu de 10, însă de maximum **50 de lei**.

Totusi, in alegerea unei tari, respectiv a unei regiuni in care sa va desfasurati activitatea, nu este importanta numai valoarea salariilor, ci si preturile de pe piata respectiva (costul vietii- chirie/ achizitionare locuinta, cosul lunar, etc). In cele ce urmeaza vom prezenta cele mai importante informatii cu privire la viata in Judetul Constanta, respectiv Municipiul Constanta.

Comisia de Insolvență la Nivel Central a publicat în Monitorul Oficial la inceputul anului 2019, decizia prin care se instituie valoarea coșului minim lunar al unei familii - 2.100 de lei, dacă locuiește în mediul rural, și la 2.600 de lei, dacă locuiește la oraș, pentru o familie formata din 2 adulți și 2 copii, unul dintre aceștia sub 14 ani.

Valoarea coșului minim lunar de consum reprezintă pragul minim sub care nu pot fi stabilite cheltuielile pentru asigurarea unui nivel de trai rezonabil. Această valoare reprezintă suma de bani din veniturile debitorului care nu poate fi oprită pentru plata datoriilor deoarece îi este necesară pentru acoperirea cheltuielilor indispensabile asigurării traiului zilnic pentru sine și familia sa

Cea mai mare parte din sumă, de 1.069 de lei, va fi cheltuită pe mâncare, iar pentru locuință, combustibil, apă, electricitate, internet, suma ar fi de 405 lei pe lună. Pentru transport a fost alocată suma de 215 lei, pentru sănătate 132 de lei și pentru educație și cultură 53 de lei. În coșul minim a fost inclusă și o sumă pentru asigurările casei, mașinii sau persoanelor, de 122 de lei, dar și o sumă ce poate fi economisită, în aceste condiții, de 236 lei/lună.

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, durata 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.

Fata de 12 zile libere în anul 2018, în 2019 salariații vor beneficia de 15 zile libere, după cum urmează:

- 1 ianuarie, 2 ianuarie – Anul Nou
- 24 ianuarie – Ziua Unirii Principatelor Române
- 26 aprilie- Vineri- Vinerea Mare, 28-29 aprilie – Paștele
- 1 mai – Ziua Muncii
- 1 iunie - Ziua Copilului

- 16-17 iunie- Rusalii
- 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.

Contribuția la pensii este una dintre cele două contribuții sociale datorate, în mod normal, exclusiv de către salariat. Aceasta este datorată, în esență, pentru **veniturile din salarii** sau veniturile asimilate salariilor, potrivit Codului fiscal.

Concret, cotele de CAS valabile în anul 2019 sunt următoarele:

- **25%** - cotă datorată exclusiv de salariat, pentru condiții normale de muncă;
- **4%** - cotă suplimentară datorată exclusiv de angajator, dacă este vorba de condiții deosebite de muncă;
- **8%** - cotă suplimentară datorată exclusiv de angajator, dacă este vorba de condiții speciale de muncă.

De obicei, trebuie achitat la CAS 25%, însă în cazul condițiilor mai dificile de muncă se adaugă 4% sau 8%, ajungându-se la un total de **29%** sau de **33%**. Aici, de precizat că salariații din domeniul construcțiilor datorează în anul 2019 o cotă redusă de CAS de 21,25%, dacă au venituri lunare brute între 3.000 și 30.000 de lei.

„Baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale, în cazul persoanelor fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor, o reprezintă câștigul brut realizat din salarii și venituri asimilate salariilor, în țară și în alte state, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte”, prevede Codul fiscal.

Baza lunară de calcul include, printre altele, veniturile din salarii, sumele ce reprezintă participarea salariaților la profit sau indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, în afară de cheltuielile de transport și cazare pentru delegare sau detașare.

„Pentru persoanele fizice și juridice care au calitatea de angajatori sau sunt asimilate acestora, baza lunară de calcul pentru contribuția de asigurări sociale o reprezintă suma câștigurilor brute (...), realizate de persoanele fizice care obțin venituri din salarii sau asimilate salariilor asupra cărora se datorează contribuția, pentru activitatea desfășurată în condiții deosebite, speciale sau în alte condiții de muncă”, dispune actul normativ.

Deși CAS e datorată de salariat, aceasta e plătită de angajator.

Salariații datorează în exclusivitate CAS pentru condiții normale de muncă, însă obligația de a calcula, a reține și a achita la stat contribuția la pensii este obligația exclusivă a angajatorilor. Evident, acolo unde se impune, cota suplimentară de CAS pentru condiții mai grele este în totalitate în sarcina angajatorilor.

„Persoanele fizice și juridice care au calitatea de angajatori sau sunt asimilate acestora au obligația de a calcula și de a reține la sursă contribuția de asigurări sociale datorată de către persoanele fizice care obțin venituri din salarii sau asimilate salariilor”, prevede Codul fiscal.

Declararea CAS se face lunar, până la **data de 25 a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile**, prin intermediul „Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor

sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate” (formularul 112), termenul fiind și cel de plată efectivă a contribuției.

Formularul 112 poate fi depus, de către anumiți angajatori, și **trimestrial**, până la data de 25 a lunii următoare trimestrului. Mai precis, depunerea trimestrială constă în completarea și depunerea a trei declarații 112, câte una pentru fiecare lună din trimestru. În acest caz, plata CAS se poate face și ea trimestrial.

Declarația 112 se depune **online**, cu ajutorul portalului e-Guvernare. Contribuția la pensii se achită, potrivit Ordinului Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 1.612/2018, într-un **cont unic**.

Important! În cazul **salariaților part time** sau cu plata în acord, CAS datorată se achită la **nivelul salariului minim brut** în vigoare (2.080 de lei). Regula **nu** se aplică dacă persoanele în cauză au mai multe contracte part time și câștigă lunar, în total, cel puțin 2.080 de lei brut.

Orice persoana fizica ce are calitatea de angajat al unei societati cu contract individual de munca este automat asigurata in sistemul public de sanatate, fiindca acesta plateste taxe si contributi sociale la buget.

Obligatia de a declara si plati contributiile sociale ii revine angajatorului prin retinere la sursa.

Persoana fizica ce nu realizeaza venituri se poate asigura, optional, in sistemul public de sanatate prin completarea si depunerea declaratiei unice.

Aceasta persoana va datora CASS (10%) pentru 12 luni, la o baza de calcul egala cu 6 salarii minime pe economie, adica pentru anul 2019 suma de 1.248 lei/an, conform art. 180 alin. (3) din Codul Fiscal.

Declaratia unica se poate depune pana la data de 31 iulie 2019.

Pentru anul 2019 se stabilește un contingent de 20.000 de lucrători nou - admiși pe piața forței de muncă din România.

Conform datelor oficiale, cel mai mare deficit de forță de muncă este în construcții și în industria de turism, în contextul în care aproximativ 4 milioane de români apți de muncă au ales să emigreze în ultimii ani.

Importul de forță de muncă extracomunitară e restricționat anual de Guvern, astfel că la fiecare început de an, Executivul stabilește, prin hotărâre, un număr maxim de noi lucrători străini din afara Uniunii Europene și Spațiului Economic European, care pot fi aduși la muncă în țara noastră.

În funcție de tipul activității pe care urmează să o desfășoare în România, și în limitele stabilite anual, pot fi încadrați în muncă, pe teritoriul României, următoarele categorii de lucrători:

- **lucrător permanent** - străinul încadrat în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată;

- **lucrător stagiar** - străinul încadrat în muncă pe teritoriul României în baza avizului de angajare, titular al unei diplome de învățământ superior sau care urmează o formă de învățământ superior într-o țară terță, care participă pe teritoriul României la un program de stagiu, cu durată determinată, în scopul îmbunătățirii pregătirii profesionale sau obținerii unei calificări profesionale, precum și al îmbunătățirii cunoștințelor lingvistice și culturale;
- **lucrător au pair** - străinul încadrat în muncă temporar de o familie-gazdă, astfel cum aceasta este definită la art. 2 lit. o³) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, pe teritoriul României, pentru a-și îmbunătăți cunoștințele și competențele lingvistice în schimbul unor activități casnice ușoare și de îngrijire a copiilor;
- **lucrător sezonier** -- străinul care își menține reședința principală într-un stat terț, dar locuiește legal și temporar pe teritoriul României, fiind încadrat în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă pe durată determinată, încheiat cu un angajator în baza avizului de angajare, pentru a presta o activitate care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor;
- **lucrător transfrontalier** - străinul, cetățean al unui stat ce are frontieră comună cu România și care locuiește în zona de frontieră a statului respectiv, încadrat în muncă într-o localitate de frontieră de pe teritoriul României cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată;
- **lucrător înalt calificat** - străinul încadrat în muncă pe teritoriul României pe un loc de muncă înalt calificat, cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată de cel puțin un an;
- **lucrător detașat** - străinul calificat, detașat temporar de la întreprinderea stabilită într-o țară terță, la care este și rămâne angajat cu contract de muncă valabil, la un beneficiar al prestării de servicii care aparține acelei întreprinderi sau aceluiași grup de întreprinderi cu întreprinderea de la care se face detașarea ori cu care întreprinderea a încheiat un contract care presupune detașarea unui angajat al acesteia pe teritoriul României;
- **lucrător ICT** - persoană transferată în cadrul aceleiași companii- străinul care locuiește într-o țară terță la data depunerii cererii pentru avizul de detașare și care face obiectul unui transfer în cadrul aceleiași companii;
- **personal cu calificare specială** - profesorii universitari, cercetătorii și personalul științific care desfășoară în România o activitate academică sau o activitate de cercetare în cadrul instituțiilor de învățământ superior acreditate/autorizate să funcționeze provizoriu, instituțiilor de educație și cercetare, autorităților și instituțiilor din sistemul administrației publice centrale;

Procedura angajării străinilor de către angajatori, persoane fizice sau juridice din România, necesită parcurgerea următoarelor etape:

- i. obținerea avizului de angajare;
- ii. obținerea unei vize de lungă ședere;
- iii. obținerea dreptului de ședere;
- iv. eliberarea unui permis de ședere în scop de muncă / în scop de detașare.

i. Obținerea avizului de angajare

În România, angajarea cetățenilor străini se realizează în baza avizului de angajare, solicitat de angajator și eliberat de Inspectoratul General pentru Imigrări, prin formațiunile sale teritoriale.

Nu este necesară obținerea avizului de angajare pentru încadrarea în muncă pe teritoriul României a străinilor aparținând următoarelor categorii:

- a) străinii al căror acces liber pe piața muncii din România este stabilit prin tratate încheiate de România cu alte state;
 - b) străinii care urmează să desfășoare activități didactice, științifice sau alte categorii de activități specifice cu caracter temporar în instituții de profil acreditate ori autorizate provizoriu din România, în baza unor acorduri bilaterale sau ca titulari ai unui drept de ședere temporară pentru desfășurarea de activități de cercetare științifică, și personalul cu calificare specială, în baza ordinului ministrului educației naționale, precum și străinii care desfășoară activități artistice în instituții de cultură din România, în baza ordinului ministrului culturii;
 - c) străinii care urmează să desfășoare pe teritoriul României activități temporare solicitate de ministere ori de alte autorități ale administrației publice centrale sau locale ori de autorități administrative autonome;
 - d) străinii care sunt numiți la conducerea unei filiale, reprezentanțe sau sucursale de pe teritoriul României a unei companii care are sediul în străinătate, în conformitate cu actele prevăzute de legislația română care fac dovada în acest sens;
 - e) străinii titulari ai dreptului de ședere pe termen lung pe teritoriul României;
 - f) străinii titulari ai dreptului de ședere temporară pentru reîntregirea familiei în calitate de membri de familie ai unui cetățean român;
 - g) străinii titulari ai dreptului de ședere temporară pentru studii;
 - h) străinii titulari ai dreptului de ședere temporară acordat potrivit prevederilor art. 130 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
 - i) străinii, posesori ai unui permis de ședere temporară valabil, acordat în scopul reîntregirii familiei, care au beneficiat anterior de un drept de ședere pe teritoriul României în calitate de membri de familie ai unui cetățean român și care se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 64 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
 - j) străinii care au dobândit o formă de protecție în România;
 - k) solicitanții de azil de la data la care au dreptul de a primi acces la piața forței de muncă potrivit Legii nr. 122/2006 privind azilul în România, cu modificările și completările ulterioare, dacă se mai află în procedura de determinare a unei forme de protecție;
 - l) străinii tolerați, pe perioada cât li s-a acordat tolerarea rămânerii pe teritoriul României;
 - m) străinii titulari ai dreptului de ședere temporară în scop de muncă, încadrați în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă cu normă întreagă, pentru încadrarea în muncă la un alt angajator, cu contract individual de muncă cu timp parțial;
 - n) străinii titulari ai dreptului de ședere temporară pentru activități religioase care urmează să fie încadrați în muncă pe teritoriul României, în cadrul unităților de cult.
- Străinii titulari ai dreptului de ședere temporară pentru studii pot fi încadrați în muncă pe teritoriul României numai cu contract individual de muncă cu timp parțial cu durata muncii de maximum 4 ore pe zi.
- Străinii titulari ai dreptului de ședere temporară în scop de muncă, încadrați în muncă pe teritoriul României cu contract individual de muncă cu normă întreagă, pot fi încadrați în muncă pe teritoriul României la un alt angajator, fără aviz de angajare, numai cu contract individual de muncă cu timp parțial, cu durata muncii de maximum 4 ore pe zi.
- Pentru ca unui angajator să i se elibereze documentul care atestă dreptul său de a încadra un străin pe o anumită funcție, respectiv Avizul de angajare, trebuie îndeplinite condiții generale și condiții speciale în funcție de tipul de lucrător, expres prevăzute de lege, astfel:
- Condițiile generale pe care trebuie să le îndeplinească un angajator pentru eliberarea avizului de angajare sunt următoarele:

- a) este persoană juridică, persoană fizică autorizată sau întreprindere individuală care desfășoară pe teritoriul României activități compatibile cu funcția pentru care solicită încadrarea în muncă a străinului;
- b) are achitate obligațiile către bugetul de stat pe ultimul trimestru, anterior depunerii cererii;
- c) nu a fost condamnat definitiv pentru o infracțiune prevăzută de Codul muncii ori pentru o infracțiune contra persoanei săvârșită cu intenție, prevăzută de Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare, denumită în continuare Codul penal;
- d) nu a fost sancționat potrivit art. 36 alin. (1) din prezenta ordonanță, art. 260 alin. (1) lit. e) sau e¹) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ori potrivit prevederilor art. 8 alin. (1) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, în ultimele 6 luni anterioare soluționării cererii.
- e) contingentul anual pe tipuri de lucrători nou-admiși pe piața forței de muncă stabilit potrivit prevederilor art. 29 alin. (1) nu a fost epuizat;
- f) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze în muncă îndeplinește condițiile prevăzute la art. 6 alin. (1) lit. a), e), g) și h), art. 11 și art. 27 alin. (2) lit. c) și e) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și nu se află în vreunul dintre cazurile de nepermitere a intrării în România prevăzute la art. 8 alin. (1) lit. b) - d) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Încadrarea în muncă a străinilor ca lucrători permanenți

Avizul de angajare pentru lucrători permanenți se eliberează angajatorului în vederea încadrării în muncă a unui străin cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau determinată. Contractul individual de muncă pe perioadă determinată se prelungește în condițiile prevăzute de Codul muncii, fără obținerea unui nou aviz de angajare, în situația în care se mențin condițiile de angajare pe locul de muncă respectiv.

Pentru obținerea avizului de angajare pentru lucrătorii permanenți, angajatorul trebuie să îndeplinească următoarele condiții speciale:

- a) a depus diligențe pentru ocuparea locului de muncă vacant de către un cetățean român, de către un cetățean al unui alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, de către un cetățean al Confederației Elvețiene sau de către un străin titular al dreptului de ședere pe termen lung pe teritoriul României. Acest lucru se atestă prin prezentarea de către angajator a următoarelor documente:
 - a) organigrama, cu precizarea funcțiilor ocupate și vacante;
 - b) adeverința cu privire la forța de muncă disponibilă pentru locul de muncă vacant, eliberată cu cel mult 60 de zile anterior depunerii cererii pentru avizul de angajare de agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își are sediul social sau profesional;
 - c) dovada publicării prin mijloace de informare în masă din România a unui anunț pentru ocuparea locului de muncă vacant;
 - d) copia procesului-verbal din care să rezulte efectuarea selecției realizată pentru ocuparea locului de muncă vacant, ca urmare a publicării anunțului prevăzut la lit. c), precum și faptul că străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze pe locul de muncă vacant îndeplinește condițiile de pregătire profesională și experiență în activitate prevăzute de legislația în vigoare pentru ocuparea aceluși loc de muncă.
- b) intenționează să încadreze în muncă un străin cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau determinată. Dovada îndeplinirii condiției speciale se face prin prezentarea unei copii a ofertei ferme de angajare;

c) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze pe locul de muncă vacant îndeplinește condițiile de autorizare prevăzute de legislația în vigoare pentru ocuparea aceluși loc de muncă și nu are antecedente penale incompatibile cu activitatea pe care urmează să o desfășoare pe teritoriul României. Dovada îndeplinirii condiției speciale se face prin prezentarea următoarelor documente:

- curriculum vitae al străinului;
- documentul de autorizare prevăzut de lege, atunci când este cazul;
- cazierul judiciar al străinului sau alt document cu aceeași valoare juridică, eliberat de autoritățile din țara de origine ori reședință, tradus și legalizat în condițiile legii.

Încadrarea în muncă a străinilor ca lucrători stagiați

Avizul de angajare pentru lucrători stagiați se eliberează exclusiv angajatorului persoană juridică în vederea încadrării în muncă a unui străin pentru efectuarea unui stagiu cu durată determinată în scopul obținerii unei calificări profesionale sau îmbunătățirii pregătirii profesionale, precum și al îmbunătățirii cunoștințelor lingvistice și culturale. Durata stagiului nu poate fi prelungită.

Condițiile speciale pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători stagiați sunt următoarele:

a) angajatorul a depus diligențe pentru încadrarea în muncă în vederea efectuării stagiului a unui cetățean român, a unui cetățean al altui stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, a unui cetățean al Confederației Elvețiene sau a unui străin titular al dreptului de ședere pe termen lung pe teritoriul României. Dovada îndeplinirii condiției speciale se face cu dovada publicării într-un cotidian de largă circulație din România a cel puțin unui anunț pentru încadrarea în muncă în vederea efectuării stagiului și cu copia procesului-verbal întocmit de angajator din care să rezulte efectuarea selecției realizată pentru încadrarea în muncă în vederea efectuării stagiului, precum și faptul că străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze pe locul de muncă vacant îndeplinește condițiile de pregătire profesională și experiență în activitate prevăzute de legislația în vigoare pentru ocuparea aceluși loc de muncă.

b) angajatorul intenționează să încadreze în muncă un străin pentru efectuarea unui stagiu cu durată determinată în scopul obținerii unei calificări profesionale sau îmbunătățirii pregătirii profesionale, precum și al îmbunătățirii cunoștințelor lingvistice și culturale. Îndeplinirea acestei condiții se realizează prin copia ofertei ferme de angajare și copia contractului de stagiu încheiat sau care urmează să se încheie odată cu încheierea contractului individual de muncă.

c) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze în muncă deține o diplomă de absolvire a învățământului superior obținută în ultimii doi ani care precedă data cererii sau participă la un ciclu de studii care conduce la obținerea unei astfel de diplome și nu are antecedente penale incompatibile cu activitatea pe care urmează să o desfășoare pe teritoriul României. Dovada îndeplinirii condiției speciale se face prin:

- a) curriculum vitae al străinului;
- b) copiile documentelor de studii, traduse și legalizate în condițiile legii;
- c) cazierul judiciar al străinului sau alt document cu aceeași valoare juridică, eliberat de autoritățile din țara de origine sau reședință, tradus și legalizat în condițiile legii.

Încadrarea în muncă a străinilor ca lucrători sezonieri

Avizul de angajare pentru lucrători sezonieri se eliberează angajatorului în vederea încadrării în muncă a unui străin cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată determinată, pentru a presta o activitate care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor.

Condițiile speciale pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători sezonieri sunt următoarele:

a) angajatorul intenționează să încadreze în muncă un străin cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată determinată, pentru a presta o activitate care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor. Dovada îndeplinirii condiției speciale se face prin prezentarea unei copii a ofertei ferme de angajare, care să precizeze, în acord cu dispozițiile Codului muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil:

- a) locul și felul muncii;
- b) durata contractului;
- c) salariul și periodicitatea plății acestuia;
- d) programul de lucru pe săptămână sau lună;
- e) durata tuturor concediilor plătite;
- f) data începerii activității, dacă este posibil;
- g) alte condiții de muncă relevante.

b) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze pe locul de muncă vacant îndeplinește condițiile de pregătire profesională, experiență în activitate sau autorizare prevăzute de legislația în vigoare pentru ocuparea aceluși loc de muncă. Dovada îndeplinirii condiției speciale se face prin prezentarea de către angajator a următoarelor documente:

- a) curriculum vitae al străinului;
- b) documentul de autorizare prevăzut de lege, atunci când este cazul.

La curriculum vitae al străinului se atașează, atunci când este cazul, unul dintre următoarele documente:

- a) atestatul de recunoaștere a studiilor necesare ocupării locului de muncă vacant, eliberat de Ministerul Educației Naționale, în condițiile prevăzute de legislația în domeniu, sau diploma de studii eliberată de instituții de învățământ acreditate în România;
- b) copiile documentelor care atestă pregătirea profesională obținută în afara sistemului de învățământ sau, după caz, care atestă experiența profesională, traduse și legalizate în condițiile legii;
- c) copiile documentelor care atestă obținerea în România sau în alt stat membru al Uniunii Europene a calificării profesionale necesare ocupării locului de muncă vacant, traduse și legalizate în condițiile legii, atunci când este cazul.

Lista sectoarelor ce cuprind activități care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor se stabilește, prin raportare la Clasificarea activităților din economia națională, prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Afacerilor Interne - A se vedea Hotărârea Guvernului nr. 187/2017 pentru stabilirea Listei sectoarelor ce cuprind activități care se desfășoară în funcție de succesiunea anotimpurilor.

În cazul în care angajatorul intenționează să asigure, fără plată, cazarea lucrătorului sezonier, cererea pentru eliberarea avizului de angajare trebuie să fie însoțită de declarația autenticată a angajatorului privind asigurarea condițiilor de cazare de natură să asigure un nivel de trai adecvat pentru străinul în cauză pentru toată durata șederii preconizate, la care se anexează documentul care atestă că angajatorul este titularul dreptului de proprietate sau de folosință a locuinței din România unde urmează a fi asigurată cazarea.

În cazul în care angajatorul intenționează să asigure, contra cost, condiții de cazare de natură să asigure un nivel de trai adecvat lucrătorului sezonier, cererea pentru eliberarea avizului de angajare trebuie să fie însoțită de un contract de închiriere care să facă dovada că străinul în cauză dobândește dreptul de folosință a unei locuințe pe teritoriul României pentru toată durata șederii preconizate, în schimbul plății unei chirii, al cărei quantum nu este excesiv în raport cu salariul net prevăzut în oferta fermă de angajare și cu calitatea cazării, și care nu este reținută automat din salariu.

Atunci când se constată că sunt îndeplinite condițiile prevăzute mai sus în cuprinsul avizului de angajare pentru lucrători sezonieri se menționează că angajatorul asigură cazarea străinului în cauză.

Pentru străinul care a lucrat ca sezonier la angajatorul la care a desfășurat aceeași activitate cel puțin o dată în ultimii 5 ani, în vederea eliberării avizului de angajare pentru încadrarea în muncă nu este necesară depunerea documentelor care fac dovada îndeplinirii condițiilor speciale, dacă străinul a respectat obligația de a părăsi teritoriul României la încetarea contractului individual de muncă anterior.

Încadrarea în muncă a lucrătorilor au pair

Avizul de angajare pentru lucrători au pair se eliberează angajatorului, membru al familiei-gazdă, în vederea încadrării în muncă a unui străin cu contract individual de muncă cu normă parțială pe durată de cel mult un an, pentru a presta activități casnice ușoare și de îngrijire a copiilor.

Condițiile speciale pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători au pair sunt următoarele:

- a) străinul să aibă vârsta cuprinsă între 18 și 30 de ani;
- b) angajatorul, membru al familiei-gazdă, își asumă răspunderea pentru ca, pe întreaga durată a șederii străinului pe teritoriul României, să asigure cheltuielile de întreținere, cazare și asigurare socială de sănătate;
- c) străinul a absolvit o formă de învățământ secundar inferior;
- d) angajatorul, membru al familiei-gazdă, să aibă altă cetățenie decât străinul pentru care solicită eliberarea avizului de angajare pentru lucrătorul au pair și să nu aibă legături de familie cu acesta.

Încadrarea în muncă a străinilor ca lucrători transfrontalieri

Avizul de angajare pentru lucrători transfrontalieri se eliberează angajatorului în vederea încadrării în muncă într-o localitate de frontieră de pe teritoriul României, cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, a unui străin, cetățean al unui stat ce are frontieră comună cu România și care locuiește în zona de frontieră a statului respectiv. Contractul individual de muncă pe perioadă determinată se prelungește în condițiile prevăzute de Codul muncii, fără obținerea unui nou aviz de angajare.

Condițiile speciale pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători transfrontalieri sunt următoarele:

- a) angajatorul intenționează să încadreze în muncă într-o localitate de frontieră de pe teritoriul României, cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau determinată, un străin, cetățean al unui stat ce are frontieră comună cu România și care locuiește în zona de frontieră a statului respectiv. Dovada îndeplinirii acestei condiții speciale se face prin prezentarea de către angajator a următoarelor documente:

- copia ofertei ferme de angajare;
- copia documentului de identitate, valabil, al străinului.

- b) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze pe locul de muncă vacant îndeplinește condițiile de autorizare prevăzute de legislația în vigoare în România pentru ocuparea aceluși loc de muncă și nu are antecedente penale incompatibile cu activitatea pe care urmează să o desfășoare pe teritoriul României. Dovada îndeplinirii condițiilor speciale menționate se face prin prezentarea următoarelor documente:

- a) curriculum vitae al străinului;
- b) documentul de autorizare prevăzut de lege, atunci când este cazul;

- c) cazierul judiciar al străinului sau alt document cu aceeași valoare juridică, eliberat de autoritățile din țara de origine sau reședință, tradus și legalizat în condițiile legii;
- d) copia procesului-verbal întocmit de angajator din care să rezulte faptul că străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze pe locul de muncă vacant îndeplinește condițiile de pregătire profesională și experiență în activitate prevăzute de legislația în vigoare pentru ocuparea aceluși loc de muncă.

Încadrarea în muncă a străinilor ca lucrători înalt calificați

Avizul de angajare pentru lucrători înalt calificați se eliberează exclusiv angajatorului persoană juridică în vederea încadrării în muncă a unui străin pe un loc de muncă înalt calificat, cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată de cel puțin un an. Contractul individual de muncă pe perioadă determinată se prelungește în condițiile prevăzute de Codul muncii, fără obținerea unui nou aviz de angajare.

Condițiile speciale pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători înalt calificați sunt următoarele:

a) angajatorul intenționează să încadreze în muncă un străin pe un loc de muncă înalt calificat, cu contract individual de muncă cu normă întreagă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată de cel puțin un an și să îi plătească un salariu de cel puțin două ori câștigul salarial mediu brut.

Dovada îndeplinirii acestei condiții speciale se face prin prezentarea de către angajator a copiei ofertei ferme de angajare.

b) străinul pe care angajatorul intenționează să îl încadreze pe locul de muncă vacant îndeplinește condițiile de pregătire profesională, experiență în activitate sau autorizare prevăzute de legislația în vigoare pentru ocuparea locului de muncă înalt calificat și nu are antecedente penale incompatibile cu activitatea pe care urmează să o desfășoare pe teritoriul României. Dovada îndeplinirii condițiilor speciale menționate se face prin prezentarea de către angajator a următoarelor documente:

- curriculum vitae al străinului;
- documentul de autorizare prevăzut de lege, atunci când este cazul;
- cazierul judiciar al străinului sau alt document cu aceeași valoare juridică, eliberat de autoritățile din țara de origine sau reședință, tradus și legalizat în condițiile legii.

La curriculum vitae al străinului se atașează unul dintre următoarele documente:

a) atestatul de recunoaștere a studiilor, eliberat de Ministerul Educației Naționale, în condițiile prevăzute de legislația în domeniu, sau diploma de studii/certificatul de calificare eliberată/eliberat de unități/instituții de învățământ acreditate în România, care fac dovada calificării din învățământul postliceal sau superior, atât în cazul profesiilor reglementate, cât și în cazul profesiilor nereglementate;

b) documentele care atestă obținerea în România sau în alt stat membru al Uniunii Europene, ca urmare a unei experiențe profesionale cu un nivel de cunoștințe comparabil cu calificările din învățământul postliceal sau superior, a calificării profesionale superioare necesare ocupării locului de muncă vacant, numai în cazul profesiilor reglementate.

Legislația din România prevede situații speciale în care se poate elibera avizul de angajare pentru cetățenii străini, fără îndeplinirea condițiilor generale și/sau speciale.

ii. Eliberarea vizei de lungă ședere

Viza română poate fi acordată străinilor, la cerere, în condițiile prevăzute de legislația în vigoare. Cererea de viză se depune la misiunile diplomatice sau oficiile consulare ale României din străinătate, în a căror circumscripție solicitantul își are domiciliul ori reședința,

iar în cazuri deosebite, urgente, la misiunile diplomatice sau oficiile consulare ale României din statul pe al cărui teritoriu solicitantul se află legal.

Viza de lungă ședere în scop de muncă/desfășurare de activități profesionale/pentru detașare se eliberează în baza avizului de angajare obținut de angajatorul din România pentru respectivul cetățean străin.

Viza de lungă ședere pentru desfășurarea de activități profesionale se acordă străinilor care urmează să exercite pe teritoriul României profesii liberale reglementate prin legi speciale.

Viza de lungă ședere pentru angajare în muncă se acordă străinilor în scopul încadrării în muncă pe teritoriul României. Viza acordată în acest scop se va elibera și sportivilor care urmează să evolueze în cadrul unor cluburi sau echipe din România, în baza unui contract individual de muncă în condițiile legii.

Viza de lungă ședere pentru detașare

Viza de lungă ședere pentru detașare se acordă străinilor calificați, angajați ai unei persoane juridice cu sediul în străinătate, care urmează să desfășoare activități în muncă pe teritoriul României, în condițiile legii.

iii. Dreptul de ședere temporară

Dreptul de ședere temporară, respectiv prelungirea dreptului de ședere temporară se acordă străinului în scop de muncă sau pentru activități profesionale, pe perioadă determinată, cu obligația îndeplinirii unor condiții expres prevăzute de lege.

Dreptul de ședere temporară în scop de muncă se prelungește în situația în care străinul respectiv prezintă un contract individual de muncă cu normă întreagă, înregistrat în registrul general de evidență a salariaților, din care rezultă că salariul este cel puțin la nivelul câștigului salarial minim brut. În cazul lucrătorilor înalt calificați, salariul trebuie să fie la nivelul de cel puțin două ori câștigul salarial mediu brut.

Dreptul de ședere temporară în scop de muncă se prelungește pentru o perioadă egală cu perioada de valabilitate a contractului de muncă, dar nu mai mult de un an.

Străinilor, lucrători înalt calificați, li se prelungește dreptul de ședere temporară în scop de muncă pentru o perioadă egală cu perioada de valabilitate a contractului de muncă plus 3 luni, dar nu mai mult de 2 ani.

Străinilor, lucrători sezonieri, li se prelungește dreptul de ședere temporară în scop de muncă pentru o perioadă egală cu perioada de valabilitate a contractului de muncă plus 5 zile, fără a depăși o durată totală de ședere pe teritoriul României în calitate de lucrător sezonier de 180 de zile în decursul oricărei perioade de 365 de zile precedente fiecărei zile de ședere a străinului pe teritoriul României în calitate de lucrător sezonier.

Prelungirea ulterioară a dreptului de ședere temporară în scop de muncă se acordă fără îndeplinirea condițiilor privitoare la câștigul salarial menționat mai sus pentru întreaga perioadă în care străinul beneficiază de indemnizație de șomaj potrivit prevederilor Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

Dacă raportul de muncă al străinului încetează înainte de expirarea perioadei pentru care a fost eliberat permisul unic sau Cartea albastră a UE, documentul rămâne valabil până la expirarea perioadei pentru care a fost eliberat, dar nu mai mult decât perioada în care străinul beneficiază de indemnizație de șomaj potrivit prevederilor Legii nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare, sau nu mai mult de 90 de zile de la data înregistrării încetării raportului de muncă dacă străinul nu beneficiază de indemnizație de șomaj.

iv. Eliberarea permiselor de ședere

Străinului căruia i s-a acordat sau, după caz, i s-a prelungit dreptul de ședere în România i se eliberează de către Inspectoratul General pentru Imigrări un permis de ședere, după cum urmează:

- permis unic - document de identitate care atestă dreptul de ședere și de muncă pe teritoriul României;

- Cartea albastră a UE se eliberează străinului căruia i s-a prelungit dreptul de ședere temporară în scop de muncă în calitate de lucrător înalt calificat sau, după caz, i s-a acordat acest drept fără obligativitatea obținerii unei vize;

- permis de ședere în scop de detașare - document de identitate care atestă dreptul de ședere și de muncă în baza detașării pe teritoriul României;

- permis ICT- permis pentru persoana transferată în cadrul aceleiași companii - document de identitate care atestă dreptul de ședere și de muncă în calitate de lucrător ICT pe teritoriul României;

- permis mobile ICT - permis pentru persoana transferată în cadrul aceleiași companii - document de identitate care atestă dreptul de ședere și de muncă în calitate de lucrător ICT în cadrul mobilității pe termen lung pe teritoriul României.

Titularul permisului de ședere are obligația de a avea în permanență asupra sa documentul, de a nu-l înstrăina și de a-l prezenta organelor autorităților competente ori de câte ori i se solicită aceasta.