

**GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN  
ÎN REPUBLICA CROAȚIA**

## **Cuprins:**

### **I Informații privind piața muncii**

1. Unde se găsesc posturi vacante?

### **II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor**

#### **A. Găsirea unui loc de muncă:**

1. Cum se caută un loc de muncă?
2. Cum se candidează pentru un loc de muncă?

#### **B. Mutarea în altă țară:**

1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?
2. Cum se poate obține o locuință?
3. Unde se pot găsi informații cu privire la școli?
4. Cum se realizează transferul automobilului și ce trebuie știut cu privire la permisul de conducere?
5. Care sunt procedurile de înregistrare și privind obținerea permisului de ședere?
6. Ce prevede lista de verificare înainte și după sosirea pe teritoriul Croației?

#### **C. Condiții de muncă:**

1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?
2. Cum este reglementată formarea profesională?
3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?
4. Cum este reglementat contractul de muncă?
5. Care sunt prevederile privind ocuparea cu privire la categoriile speciale?
6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?
7. Cum este reglementată salarizarea?

8. Cum este reglementat timpul de lucru?
9. Care sunt prevederile privind concediile?
10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?
11. Cum este realizată reprezentarea lucrătorilor?
12. Care sunt prevederile privind conflictele de muncă – reprezentarea lucrătorilor români, greva?

**D. Condiții de viață:**

1. Care sunt dispozițiile privind sistemul politic, administrativ și juridic?
2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?
3. Care este costul vieții?
4. Care sunt condițiile de cumpărare/închiriere a unei locuințe?
5. Cum este reglementat sistemul sanitar?
6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?
7. Cum este viața socială și culturală?
8. Care sunt dispozițiile privind viața privată (naștere, căsătorie, deces)?
9. Cum este reglementat transportul?

**E. Asigurări sociale și asigurări:**

1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?
2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?
3. Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?
4. Care sunt prevederile privind prestațiile familiale și de maternitate?
5. Cum este reglementat sistemul național de pensii?
6. Care sunt prevederile privind formularele electronice?
7. Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?

### **III Informații despre libera circulație a lucrătorilor din, spre și între statele membre**

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România
2. Detașarea
3. De unde pot obține solicitanții de locuri de muncă mai multe informații?

## **I Informații privind piața muncii din R. Croația**

### **1. Unde se găsesc posturi vacante?**

Găsirea unui loc de muncă în Croația poate fi dificilă. În principal, se caută forță de muncă suplimentară în următoarele domenii: turism și servicii, agricultură și silvicultură – mai ales pentru activități sezoniere -, cultură, sănătate, științe și educație, industriile de prelucrare. De regulă este mai ușor de găsit un loc de muncă în orașele mari cum ar fi capitala țării, Zagreb, sau Split, Rijeka ori Osijek. În domeniul turismului, o ofertă mai generoasă de locuri de muncă poate fi găsită în sezonul estival pe coasta Mării Adriatice și pe insule.

## **II Reguli privind libera circulație a lucrătorilor pe teritoriul Croației**

### **A. Găsirea unui loc de muncă:**

#### **1. Cum se caută un loc de muncă?**

Pentru găsirea unui loc de muncă în Croația puteți contacta:

#### **În România:**

**Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă – ANOFM:** Strada Avalanșei, nr. 20-22, sector 4, București; tel./fax: 004021.303.98.39; site web: <http://www.anofm.ro>, [www.muncainstrainatate.anofm.ro](http://www.muncainstrainatate.anofm.ro) care oferă servicii de mediere a forței de muncă în Uniunea Europeană prin intermediul portalului mobilității europene, **EURES:** <http://eures.anofm.ro/>.

***Atenție!** Dacă decideți să apelați la o societate comercială ce are ca activitate principală „selecția și plasarea forței de muncă”, solicitanții locurilor de muncă din străinătate trebuie să se adreseze inspectoratului teritorial de muncă în raza căruia societatea își are sediul și în vederea solicitării de informații referitoare la:*

- înregistrarea firmei la inspectoratul teritorial de muncă;
- sancțiunile aplicate, dacă a fost cazul.

*De asemenea, trebuie să verifice dacă la semnarea unui contract individual de muncă în străinătate acesta cuprinde cel puțin următoarele elemente: țara de reședință, denumirea angajatorului cu toate datele de identificare: adresă, număr de telefon/fax, descrierea muncii și a condițiilor de muncă, durata timpului de muncă și de repaus, durata contractului individual de muncă, condițiile de salarizare, condițiile de transport, de locuit, condițiile de protecție socială.*

***Persoanele fizice nu au dreptul să exercite activități de mediere a angajării cetățenilor români în străinătate.***

*Fiecare inspectorat teritorial de muncă prezintă pe website-ul său lista societăților comerciale înregistrate având ca obiect de activitate plasarea forței de muncă în străinătate.*

*Conform legii, **agentul de ocupare a forței de muncă** trebuie să fie o societate românească ce are ca activitate principală selecția și plasarea forței de muncă în străinătate, să dispună de spațiul și de dotările necesare pentru buna desfășurare a activității, să aibă încadrat în muncă personal cu experiență în domeniul forței de muncă, să organizeze o bancă de date care să cuprindă ofertele și solicitările de locuri de muncă în străinătate, informații referitoare la condițiile de ocupare a acestora și la calificările și aptitudinile solicitanților aflați în evidența lor, să încheie cu persoane juridice, persoane fizice și organizații patronale din străinătate, după caz, contracte care conțin oferte ferme de locuri de muncă și să fie înregistrat la **inspectoratul teritorial de muncă** în a cărui rază își are sediul.*

*Agenții de ocupare a forței de muncă au obligația de a încheia cu cetățenii români contracte de mediere. Aceste contracte trebuie să conțină, printre altele, elementele principale privind tariful de mediere, durata contractului și modul de soluționare a eventualelor litigii.*

*De asemenea, agenții au obligația de a asigura încheierea contractelor de muncă dintre cetățenii români și angajatorii străini și în limba română.*

### **În Croația:**

- **Hrvatski zavod za zapošljavanje – HZZ:** Radnička cesta, nr. 1, 10000 Zagreb; telefon +385 01 6444 000, fax: +385 01 612 6038, e-mail: [hzz@hzz.hr](mailto:hzz@hzz.hr); site web: <http://www.hzz.hr/>

## **2. Cum se candidează pentru un loc de muncă?**

În vederea ocupării unui loc de muncă, este necesară întocmirea unui **Curriculum Vitae** – **CV** și a unei **scrisori de intenție**, (preferabil în limba croată, dacă angajatorul nu solicită un CV redactat într-o limbă străină), care vor fi înaintate angajatorului în cauză.

În acest sens, poate fi folosit modelul Europass de CV, disponibil în limba croată și care poate fi descărcat accesând:

<http://europass.cedefop.europa.eu/> .

**Procesul de selecție** constă, în general, într-o selecție CV-urilor trimise de candidați urmată de invitarea acestora la un interviu.

## **B. Mutarea pe teritoriul Croației:**

### **1. Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?**

**Libera circulație a mărfurilor și a capitalurilor** reprezintă două din cele patru libertăți fundamentale (libera circulație a persoanelor, serviciilor, mărfurilor și capitalurilor) instituite de Tratatul Constitutiv al Uniunii Europene și reprezintă condiții esențiale pentru funcționarea pieței interne a UE.

➤ **Libera circulație a mărfurilor** - majoritatea produselor (considerate ca fiind cu "risc mai mic") sunt supuse aplicării principiului de recunoaștere reciprocă, ceea ce înseamnă că orice produs fabricat sau comercializat legal într-unul din statele membre ale UE poate fi transferat și comercializat în mod liber în cadrul pieței interne a UE.

**Limitele privind libera circulație a mărfurilor** – sunt stabilite limite atunci când există un interes comun specific, cum ar fi protecția mediului, sănătatea cetățenilor, sau politicile publice. Acest lucru înseamnă, de exemplu, că dacă importul unui produs este considerat de către autoritățile naționale ale unui stat membru ca fiind o potențială amenințare pentru sănătatea, moralitatea sau ordinea publică, acest stat poate restricționa sau interzice accesul pe piața sa. Exemple de astfel de produse sunt produsele alimentare modificate genetic sau anumite băuturi energizante.

➤ **Libera circulație a capitalurilor** - constituie baza de integrare a piețelor financiare europene. Cetățenii statelor membre UE pot gestiona și investi banii în orice alt stat membru UE.

Persoanele fizice pot efectua un număr ridicat de operațiuni financiare în cadrul UE, fără restricții majore, astfel: pot să deschidă ușor un cont bancar, pot să cumpere acțiuni, pot să-și investească banii sau să achiziționeze proprietăți într-un alt stat membru.

Anumite **excepții** de la acest principiu se aplică și sunt în principal legate de impozitare, politicile publice, spălarea de bani și sancțiunile financiare convenite în cadrul Politicii Comune Externe și de Securitate a UE.

### **2. Cum se poate obține o locuință în Croația?**

În găsirea unei locuințe care să corespundă cerințelor viitorului locatar de folos poate fi utilizarea serviciilor unei agenții imobiliare fie că este vorba de luarea în chirie sau de achiziționarea unei case sau a unui apartament. Există un registru

public al tuturor agenților imobiliari, persoane fizice și juridice, disponibil online pe site-ul Camerei de Economie Croate (Hrvatske gospodarske komore) la adresa: <http://hgkreg.hgk.hr/posredovanje/>. Dacă nu se dorește implicarea unui agent imobiliar, este posibilă găsirea unei locuințe și prin consultarea paginilor de mică publicitate din cotidienele locale sau prin site-uri specializate în publicarea unor anunțuri cum ar fi: <http://www.njuskalo.hr/nekretnine> sau <http://www.oglasnik.hr/oglasni/nekretnine/index.html?gclid=CIqb977x8rkCFRIPtAodHkQAsQ>.

### **3. Unde se pot găsi informații cu privire la școli și grădinițe?**

Informații despre grădinițe pot fi găsite pe site-urile primăriilor locale. De exemplu, în Zagreb la adresa <http://www.zagreb.hr/default.aspx?id=523> pot fi găsite grădinițele de stat din capitala Croației, iar la adresa: <http://www.zagreb.hr/default.aspx?id=524> pot fi găsite grădinițele private împreună cu o descriere a programului și datele lor de contact. În ceea ce privește sistemul de învățământ, școlile generale și liceele sunt deschise cetățenilor UE, limba de predare fiind limba croată. Există și școli particulare cu predare în limbi de circulație internațională, de exemplu: American International School of Zagreb (<http://www.aisz.hr/>), L'école française de Zagreb (<http://www.efz.hr/index.php/hr/>) sau Die Deutsche Internationale Schule in Zagreb (<http://moodle.deutscheschule.hr/content/>).

### **4. Cum se realizează transferul automobilului și ce trebuie știut cu privire la permisul de conducere?**

Comisia Europeană a stabilit o serie de regulamente comune privind recunoașterea reciprocă a permiselor de conducere, valabilitatea asigurării auto, precum și posibilitatea înregistrării automobilului într-o țară gazdă.

În prezent nu există un permis universal UE de conducere, însă a fost introdus un "Model Comunitar" de permis de conducere, prin care se asigură faptul că permisele de conducere emise de diferite țări ale UE sunt ușor de recunoscut în alte state membre.

Este nevoie de preschimbarea permisului de conducere românesc cu unul croat în cazul în care cetățeanul străin este înregistrat la poliție ca fiind rezident în Croația. Pentru acest



lucru este necesar să se prezinte permisul de conducere românesc, o fotografie de dimensiunile 30x35mm, timbre fiscale în valoare de 35 de kune, achitarea unei taxe pentru preschimbare de 151kn, respectiv 200kn pentru emitere în caz de urgență, documentul de identitate și documentul prin care se poate demonstra reședința în Croația. Detalii suplimentare privind documentele necesare pot fi găsite aici: <http://www.mup.hr/5338.aspx>.

➤ **Înmatricularea automobilului în Croația**

În cazul unei șederii mai lungi de trei luni în Croația, este nevoie ca cetățeanul străin să înmatriculeze autovehiculul proprietate personală în Croația, autovehiculul putând circula cu numere de înmatriculare românești cel mult trei luni. Pentru înmatriculare este nevoie să se adreseze secției de poliție din localitatea de reședință. Autovehiculele aparținând cetățenilor străini vor fi înmatriculate cu plăci de înmatriculare verzi.

➤ **Asigurarea mașinii**

Pentru înmatricularea mașinii în Croația este nevoie să se încheie o poliță de asigurare la o companie croată.

**5. Care sunt procedurile de înregistrare și privind obținerea permisului de ședere?**

Cetățenii români, la fel ca toți cetățenii Spațiului Economic European, pot petrece trei luni în Croația, de la data intrării în această țară, fără să fie nevoie să îndeplinească vreo formalitate suplimentară dacă sunt posesorii unui document de călătorie sau carte de identitate valabilă. Cetățenii țărilor membre SEE au drept de ședere mai lung de trei luni dacă sunt angajați sau lucrează pe cont propriu, au suficiente mijloace financiare să se întrețină și să-și întrețină membrii familiei și au asigurare medicală, cât și dacă urmează cursurile unei unități de învățământ superior sau un curs de specializare, au suficiente mijloace financiare să se întrețină și să-și întrețină membrii familiei și au asigurare medicală. În acest caz în termen de opt zile de la expirarea celor trei luni de ședere inițială trebuie să-și înregistreze șederea temporară la secția de poliție în raza căreia locuiește. Pe lângă formularul completat obținut de la poliție, trebuie să prezinte cartea de

identitate sau documentul de călătorie, în original și copie cât și o dovadă că este angajat sau lucrător independent.

Cetățenii țărilor membre SEE au dreptul la ședere permanentă după cinci ani de ședere neîntreruptă în Republica Croația.

## **6. Ce prevede lista de verificare înainte și după sosirea pe teritoriul Croației?**

- Înainte de a merge în Croația, veți avea nevoie de următoarele documente:
  - Pașaport sau document de identitate valabil UE/SEE; alte documente personale pot fi luate, cum ar fi certificatul de naștere sau de căsătorie, etc.;
  - Un card european de sănătate emis de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS) din România;
  - Formularul U1/E301 în scopul atestării perioadelor de asigurare sau de muncă realizate ca salariat în România, atunci când este necesar;
  - Certificate, diplome, atestări și referințe privind ocuparea altor locuri de muncă (în original și traducere legalizată);
  - Orice alte permise și licențe pe care le considerați adecvate - de exemplu permisul de conducere.
  - CV-uri și scrisori de intenție, redactate în limba croată
- Totodată, este necesar să vă asigurați că:
  - Aveți un loc de cazare în Croația;
  - Aveți suficiente fonduri pentru acoperirea costurilor primei luni de ședere;
  - Aveți asigurare medicală corespunzătoare;
  - Informați autoritățile din statul de origine privind șederea pe teritoriul Croației;
  - Obțineți pașapoarte pentru animalele deținute.
- După ce sosiți în Croația:
  - Dacă aveți deja un loc de muncă trebuie să vă prezentați imediat la angajatorul dumneavoastră, iar când începeți munca trebuie să obțineți confirmarea înregistrării dumneavoastră în cadrul sistemului de asigurări sociale.
  - Dacă sunteți în căutarea unui loc de muncă trebuie să vă prezentați la Oficiul Croat al Forțelor de Muncă – HZZ: Radnička cesta, nr. 1, 10000 Zagreb;

telefon +385 01 6444 000, fax: +385 01 612 6038, e-mail: hzz@hzz.hr; site web: <http://www.hzz.hr/>

- În termen de 90 de zile la mutarea în Croația, trebuie să vă înregistrați șederea la organele croate de poliție;
- Trebuie să vă asigurați că angajatorul dumneavoastră face demersurile necesare pentru plata asigurărilor sociale și de sănătate. În cazul în care desfășurați o activitate pe cont propriu puteți să vă achitați singur aceste contribuții în funcție de veniturile dvs. la casele de pensii și de sănătate croate. De asemenea, trebuie să achitați impozitele și taxele prevăzute de lege conform activității pe care o desfășurați în Croația;
- Este bine să deschideți un cont bancar;
- Abonați-vă la servicii de gaze și electricitate, telefonie, radio și televiziune;
- Înscrieți-vă copiii în cadrul unei școli;

### **C. Condiții de muncă:**

#### **1. Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?**

Mai multe detalii puteți găsi la adresa: <http://www.azvo.hr/index.php/en/medunarodne-aktivnosti/ured-enic-naric/priznavanje-kvalifikacija>

#### **2. Cum este reglementată formarea profesională?**

➤ **Inițiativele UE pentru promovarea cooperării privind formarea profesională:**

##### **a. Programul Socrate:**

Programul Socrate susține cooperarea europeană în toate domeniile de educație, sub diferite forme:

- mobilitatea - deplasare pe teritoriul Europei;
- organizarea de proiecte comune;
- dezvoltarea de rețele europene - diseminarea de idei și bune practici;
- realizarea de studii și analize comparative.

În practică, Programul Socrate oferă burse de studiu, pentru predat sau a urma un curs de formare profesională într-o altă țară. Oferă sprijin pentru instituțiile de învățământ privind

organizarea de proiecte de predat și de schimb de experiențe și ajută asociațiile și ONG-urile la organizarea de activități educaționale, etc.

Una dintre acțiunile programului Socrate este Grundtvig, care urmărește în primul rând îmbunătățirea calității educației profesionale a adulților și, de asemenea, promovarea schimbului și cooperării pentru facilitarea oportunităților și accesului la învățarea pe tot parcursul vieții pentru cetățenii UE.

#### **b. Programul Leonardo da Vinci:**

Programul Leonardo da Vinci, adoptat în 1994, are ca obiectiv principal implementarea politicii de formare profesională a UE. Este unul dintre instrumentele principale de sprijinire a mobilității trans-naționale în Europa și oferă finanțare pentru organizațiile publice și private care activează în domeniul formării. De asemenea, acest program sprijină, printre altele, proiectele de plasare și de schimb, vizitele în scop de studiu și rețelele trans-naționale.

##### ➤ **Educația adulților și învățarea pe tot parcursul vieții în Europa**

Învățarea pe tot parcursul vieții este un proces care implică toate formele de educație - formale, informale și non-formale. Are menirea de a permite oamenilor să-și dezvolte și să mențină competențe-cheie pe tot parcursul vieții lor, precum și de a permite cetățenilor de a migra în mod liber între slujbe, regiuni și țări.

### **3. Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?**

Se încheie un contract de muncă între angajator și angajat, acesta poate fi încheiat pe perioadă determinată sau nedeterminată. Codul muncii în varianta modificată și adăugită poate fi consultat la adresa: <http://www.zakon.hr/z/307/> (doar în limba croată, varianta în limbă engleză fiind pentru moment indisponibilă).

### **5. Care sunt prevederile privind ocuparea cu privire la categoriile speciale?**

**Lucrătorii cu dizabilități: Informații despre cadrul normativ care reglementează reabilitarea profesională și angajarea în muncă a persoanelor cu handicap se pot consulta aici:** <http://www.zakon.hr/z/493/Zakon-o-profesionalnoj-rehabilitaciji-i-zapo%C5%A1ljavanju-osoba-s-invaliditetom> (doar în limba croată, varianta în limbă engleză fiind pentru moment indisponibilă).

**Copiii și tinerii:** Vârsta minimă de angajare este 15 ani, respectiv 18 ani dacă minorul urmează o formă de învățământ obligatoriu. Minorul nu se poate angaja în activități care pun în pericol sănătatea, siguranța, dezvoltarea și moralitatea.

**Femei:** Femeile nu pot fi în niciun fel discriminate, Codul Muncii interzice expres punerea unor întrebări în timpul interviului care nu au legătură directă cu experiența profesională (de exemplu dacă femeia este însărcinată, dorește să facă un copil etc.). Femeile însărcinate nu pot lucra peste program dacă nu au consimțit în scris la acest lucru. Angajatorul are obligația de a plăti un salariu egal unei femei și unui bărbat pentru prestație egală și valoare egală.

## **6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?**

Se consideră profesii independente următoarele:

- activitatea independentă a lucrătorilor din sănătate, avocaților, notarilor publici, auditorilor, inginerilor, arhitecților, consilierilor financiari, interpeților, traducătorilor, cât și altele,
- activitatea independentă a oamenilor de știință, scriitorilor, inventatorilor, etc.
- activitatea independentă de educație, profesor etc.
- activitatea independentă a ziariștilor, artiștilor, sportivilor.

Se achită următoarele impozite și contribuții: impozit pe venit, impozit pe profit, TVA, contribuții obligatorii, etc.

## **7. Cum este reglementată salarizarea?**

Salariul este fixat prin contractul de muncă. Salariul minim pe economie este fixat la 374 EUR (iulie 2013).

## 8. Cum este reglementat timpul de lucru?

### ➤ Pauzele și perioadele de odihnă:

În 24 de ore sunt cel puțin 12 ore perioadă de odihnă neîntreruptă, într-o zi de lucru la șase ore de muncă, o jumătate de oră de pauză care se calculează în cele opt ore, iar într-o săptămână cel puțin 24 de ore neîntrerupte de odihnă.

➤ Munca cu timp parțial: Se consideră muncă cu timp întreg programul de opt ore pe zi, nu mai mult de 40 de ore săptămânal.

➤ Munca în schimburi: În cazul în care este nevoie pentru buna desfășurare a activității, angajatorul poate decide ca activitatea să se deruleze în schimburi care nu este absolut necesar să dureze opt ore, dar nu pot depăși, cumulativ 48 de ore săptămânal.

### ➤ Munca în schimburi cu program flexibil:

Este posibilă dacă contractul de muncă prevede acest lucru, consfințind înțelegerea dintre angajator și angajat.

➤ Munca de noapte: Dacă activitatea organizată în schimburi include și muncă de noapte, trebuie asigurate schimburile astfel încât un muncitor să nu lucreze mai mult de o săptămână neîntrerupt în schimb de noapte. Angajatorul are obligația de a avea deosebită grijă în organizarea muncii de noapte și de a asigura condițiile de siguranță și sănătate în conformitate cu tipul de activitate. Muncă de noapte se consideră activitatea desfășurată între ora 22 și ora 6, în agricultură între ora 22 și 5, iar pentru minori muncă de noapte se consideră activitatea desfășurată între orele 20 și 6. Muncitor de noapte se consideră persoana care lucrează cel puțin 3 ore în perioada considerată a fi muncă de noapte, respectiv cea care în decursul unui an calendaristic muncește cel puțin o treime din programul de lucru noaptea. În principal este interzisă munca de noapte în cazul femeilor însărcinate și a minorilor cu excepțiile unor cazuri de absolută necesitate și cu acordul acestora.

### ➤ Orele suplimentare:

Cel mult 8 ore pe săptămână, anual 80 de ore.

## 9. Care sunt prevederile privind concediile?

### ➤ Concediul în caz de boală și remunerația continuă:

Medicul de medicină primară ales de asigurat este cel care atestă necesitatea acordării unui concediu de boală. Cadrul normativ legiferează, în funcție de tipul de afecțiune, cea mai lungă perioadă care poate fi acordată. După scurgerea termenului prevăzut, dreptul la prelungirea concediului de boală cât și durata acestuia este acordat de medicul competent din cadrul Casei Croate de Asigurări de Sănătate (HZZO).

Asiguratul are dreptul la remunerație continuă pe o perioadă maximă de trei ani fără întrerupere pentru același diagnostic. Timp de 18 luni are dreptul la remunerație în cunatumul întreg stabilit prin Legea cu privire la asigurarea obligatorie de sănătate și a regulamentelor HZZO, după care acesta se reduce la 50%.

Concediul de Maternitate: Concediul de maternitate se împarte în două faze: faza obligatorie, ce reprezintă o perioadă neîntreruptă de 98 de zile care, în mod normal poate începe cu 28 de zile înainte de naștere și continua încă 70 de zile după naștere și faza suplimentară până ce copilul împlinește 6 luni, cu specificația că și tatăl copilului poate lua concediu în această fază. Părintele trebuie să fi contribuit cel puțin un an la asigurările de sănătate sau 18 luni în ultimii doi ani înainte de începerea folosirii drepturilor, în cazul în care acest criteriu nu este îndeplinit, suma la care are dreptul părintele este de 1663,00 kuna.

### Concediul pentru creșterea copilului:

- 6 luni (180 zile) - pentru primul și al doilea copil, suma primită nu poate fi mai mare de 2.660.80 kn
- 30 luni (900 zile) – pentru gemeni, al treilea și fiecare copil după acesta, suma primită nu poate fi mai mare de 1.663,00 kn
- se poate folosi parțial până ce copilul împlinește vârsta de 8 ani.

Concediu educațional și de studii: Conform legii, angajatorul este obligat să-i faciliteze angajatului în funcție de necesitățile activității derulate, școlarizarea, educarea, formarea sau perfecționarea. Angajatul are dreptul la concediu cu plată pe perioada formării sau a specializării și perfecționării în condițiile prevăzute de contractul colectiv de muncă, de acordul dintre angajator și consiliul muncitorilor sau în regulamentul de muncă.

Îngrijirea unei rude la domiciliu: Acest capitol cuprinde prevederi speciale dacă este vorba de copilul cu vârsta între 3 și 7 ani (cel mult 40 de zile lucrătoare, pentru prelungirea acestuia doctorul autorizat în cadrul HZZO este cel care decide. Suma primită se calculează în funcție de contribuție, dar nu poate depăși 4.257,28 de kune). Pentru un copil cu vârsta peste 7 ani se pot acorda 20 de zile lucrătoare, iar pentru îngrijirea soțului cel mult 15 zile lucrătoare.

## **10. Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?**

Perioada de probă nu poate fi mai lungă de șase luni. Activitatea angajatului la nivel necorespunzător poate fi motiv pentru rezilierea contractului de muncă, preavizul fiind cel puțin șapte zile.

Rezilierea unui contract pe durată determinată:

Aceasta poate fi realizată doar dacă posibilitatea este prevăzută în contract.

Rezilierea de comun acord a contractului de muncă .

Aceasta este posibilă cu condiția să fie realizată în scris.

Rezilierea unilaterală a contractului de muncă

Atât angajatul cât și angajatorul au dreptul să rezilieze unilateral contractul de muncă.

Perioadele de preaviz și termenele în cazul în care rezilierea este decisă de către angajator

Perioadele de preaviz depind de vechimea angajatului pe respectivul post, acestea având o durată între două săptămâni (în cazul unui angajat care a petrecut mai puțin de un an neîntrerupt pe postul respectiv) și trei luni în cazul în care respectivul angajat a petrecut douăzeci de ani pe respectivul post, trei luni și două săptămâni dacă angajatul a împlinit 50 de ani și 4 luni dacă a împlinit 55 de ani.

Perioadele de preaviz și termenele în cazul în care rezilierea este decisă de către angajat:

Perioada de preaviz nu poate fi mai lungă de o lună de zile în cazul în care rezilierea este decisă de angajat.

Concedierea:

Angajatorul trebuie să explice în scris angajatului motivul concedierii. Totodată angajatorul trebuie să ia în considerare durata contractului de muncă, vârsta, invaliditatea



și obligațiile de întreținere pe care le are angajatul, în momentul în care decide să concedieze un angajat. Înainte de concedierea angajatului din cauza comportamentului necorespunzător al acestuia, angajatorul, trebuie să-l avertizeze pe angajat cu privire la obligațiile de muncă și cu privire la posibilitatea de a fi demis.

**Demisia**

Angajatul își poate da demisia fără să menționeze care este motivul.

Pensionarea:

Vârsta de pensionare nu este diferențiată la femei și bărbați. Aceasta este de 65 de ani cu 15 ani vechime, iar vârsta de pensionare anticipată este 60 de ani și 35 de vechime.

Încetarea contractului de muncă din motive de invaliditate

Angajatorul nu poate rezilia contractul unui angajat care a suferit un accident de muncă sau suferă de o boală profesională și este temporar în incapacitate de muncă. Angajatorul poate rezilia contractul doar cu acordul consiliului angajaților și după ce a demonstrat că a oferit un alt loc de muncă adaptat la abilitatea de lucru a muncitorului și că acesta l-a refuzat. Angajatul va primi în acest caz salarii compensatorii în valoare dublă față de cele la care ar fi avut dreptul în mod normal.

## **11. Care sunt prevederile privind conflictele de muncă – reprezentarea lucrătorilor români, greva?**

Angajații au dreptul, fără niciun fel de diferențe, să întemeieze un sindicat sau să devină membri de sindicat în condițiile prevederilor statutului respectivului sindicat. Sindicatele pot chema la grevă pentru a promova și proteja interesele economice și sociale ale membrilor lor, greva trebuie anunțată angajatorului și nu poate începe fără ca, în prealabil, să se încerce soluționarea conflictului prin acordul părților.

Autoritățile competente

Este necesar de știut că în cazul procedurilor legate de grevă (conciliere, arbitraj, interzicerea grevei prin ordin judecătoresc) competențele aparțin patronatului și asociațiile patronale. Pentru procedurile de conciliere, părțile se pot adresa unuia dintre conciliatorii organizați în cadrul asociației Hrvatska udruga za mirenje (Asociația Croată

de Conciliere), dar acest lucru nu este obligatoriu, iar pentru cele de arbitraj autoritatea competentă este Curtea de Arbitraj de pe lângă Camera Economică Croată.

Codul Muncii nu permite organelor de stat ale puterii executive sau legislative limitarea dreptului la grevă.

## **D. Condiții de viață:**

### **1. Care sunt dispozițiile privind sistemul politic, administrativ și juridic?**

Puterea legislativă este reprezentată de Parlamentul croat (Hrvatski sabor) care are cel mult 160 de membri aleși pentru un mandat de patru ani. Puterea executivă este reprezentată, pe de o parte, de președintele republicii care este șeful statului care este ales pentru un mandat de cinci ani. Acesta numește candidatul la funcția de premier. Pentru formarea guvernului acesta trebuie să obțină încrederea Parlamentului pentru sine și pentru membrii guvernului său. Pe de altă parte puterea executivă este reprezentată de Guvernul Republicii Croația. Guvernul are un președinte, patru vice-președinți și 15 miniștri pentru diverse domenii.

Croația are un sistem juridic complex. Puterea judecătorească este reprezentată de instanțe care sunt autonome și independente, acționând pe baza Constituției și a legilor croate și internaționale.

Teritoriul Croației este împărțit din punct de vedere administrativ în 128 de orașe și 428 de comune. Croația are 20 de județe (županije) și capitala Zagreb care are statut de județ.

### **2. Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?**

Această problemă este reglementată de legea cu privire la impozitul pe venit: <http://www.zakon.hr/z/85/Zakon-o-porezu-na-dohodak> (doar în limba croată, varianta în limbă engleză fiind pentru moment indisponibilă).

### **3. Care este costul vieții?**

Costurile cu energia (gaze și energie electrică) – costurile locuințelor și costul combustibililor, costul de petrecere a timpului liber, hobby-uri și sport:

- gaze: 1 kWh = 0,4 kn

- energie electrică: tarif de zi pe kWh 1,02 kn, tarif de noapte pe kWh 0,51 kn
- locuințe: costul depinde de zonă – urbană, rurală, regiune
- combustibil: motorina: 7,95 kn/l, benzina: 10,62 kn/l
- bilet la film: aprox. 30-35 kn/buc
- cărți: în medie 100 kn/buc
- abonament lunar sala de fitness. aprox. 250 kn

**vezi:**

[http://www.numbeo.com/cost-of-living/compare\\_cities.jsp?country1=Romania&city1=Bucharest&country2=Croatia&city2=Zagreb](http://www.numbeo.com/cost-of-living/compare_cities.jsp?country1=Romania&city1=Bucharest&country2=Croatia&city2=Zagreb)

#### **4. Care sunt condițiile de cumpărare/închiriere a unei locuințe?**

##### **Achiziția unei locuințe:**

**Conform statisticilor specializate prețurile pentru achiziția unei locuințe în Croația sunt cu proximativ 70% mai mari decât cele din România.**

##### **Chiria:**

**Prețurile și condițiile de închiriere sunt similare celor din România.**

#### **5. Cum este reglementat sistemul sanitar?**

Ministerul Sănătății este cel care administrează sistemul sanitar în Croația cu atribuții largi legislative. Acesta a primit sarcina de implementare a Strategiei naționale de dezvoltare a sănătății 2012-2020.

Sistemul sanitar se finanțează din diverse surse. Contribuțiile pentru asigurările de sănătate sunt obligatorii pentru toți angajații, respectiv angajatorii lor, pentru lucrătorii independenți. În plus este posibilă încheierea unei asigurări suplimentare de sănătate. Unele servicii medicale, cum ar fi operațiile estetice, nu sunt acoperite de asigurările obligatorii de sănătate.

Medicul de familie este cel care acordă trimeri pacienților care au nevoie de servicii medicale de specialitate, respectiv internare în spital.

## **6. Cum este reglementat sistemul de învățământ?**

Sistemul de învățământ din Croația este identic cu structura sistemului de învățământ românesc, compus din învățământ preșcolar, școală generală, învățământ liceal, învățământ superior și educație continuă.

## **7. Cum este viața socială și culturală?**

În general, viața culturală și socială este bogată în orașele mari precum Zagreb, Split, Rijeka sau Osijek. Există numeroase opțiuni de teatre, opera, balet, concerte, cinematografe etc.

## **8. Care sunt dispozițiile privind viața privată (naștere, căsătorie, deces)?**

### Nașterea:

Acest eveniment trebuie înregistrat la Oficiul Stării Civile, din cadrul primăriei localității de pe raza căreia s-a produs nașterea.

### După naștere:

Pentru recunoașterea lor de către autoritățile române, în vederea producerii efectelor lor juridice, certificatele de naștere croate trebuie înscrise/transcrise în registrele de stare civilă românești

### Căsătoria:

Puteți efectua căsătoria atât în fața autorităților R. Croația, în raza localității dvs. de domiciliu cât și la Ambasada României la Zagreb. Ulterior căsătoriei, pentru recunoașterea lor de către autoritățile române, în vederea producerii efectelor lor juridice, certificatele de căsătorie croate trebuie înscrise/transcrise în registrele de stare civilă românești

### Decesul:

Acest eveniment trebuie înregistrat la Oficiul Stării Civile, din cadrul primăriei localității de reședință, care emite certificatul de deces. Ulterior decesului, pentru recunoașterea lor de către autoritățile române, în vederea producerii efectelor lor juridice,

certIFICATELE DE DECES CROATE TREBUIE ÎNSCRISE/TRASCRISE ÎN REGISTRELE DE STARE CIVILĂ ROMÂNEȘTI.

## **9. Cum este reglementat transportul?**

Autostrăzile: rețeaua de autostrăzi este foarte bine dezvoltată. Pentru multe dintre acestea se percepe o taxă de autostradă care se calculează în funcție de numărul de km parcurși și se achită la ieșirea de pe autostradă.

Transportul public: este foarte bine structurat. Cele mai uzuale mijloace de transport sunt autobuzele și tramvaiele.

Calea Ferată: compania de stat: Hrvatske željeznice Putnički prijevoz. Transportul pe calea ferată nu este extrem de bine dezvoltat, sistemul de autostrăzi făcând transportul auto mult mai rapid.

Transportul aerian: compania de stat Croatia Airlines. Există aeroporturi internaționale în principalele orașe precum Zagreb, Split, Rijeka, Dubrovnik, Zadar, Pula sau Osijek.

## **E. Asigurări sociale și asigurări:**

### **1. Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?**

Sistemul de securitate socială din Croația se împarte în trei ramuri principale: pensie, sănătate și asigurări de șomaj. Acesta este finanțat de salariați, lucrătorii independenți, angajatori, precum și de stat.

### **2. Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?**

Alocația de șomaj este acordată cu condiția exercitării unei activități timp de cel puțin nouă luni în ultimele 24 de luni și cu condiția ca nu din vina angajatului să fi fost reziliat contractul de muncă.

#### **Cuquantumul alocației de șomaj**

Aceasta nu are o cotație fixă, depinzând de mai mulți factori precum nivelul de salarizare, vechimea în muncă etc. Media pentru anul 2012 a fost 1.617,21 kuna.

#### **Alocația de sprijin/ajutor**

Algoritmul de calcul prevede ca alocația de sprijin, după expirarea perioadei în care se primește ajutor de șomaj, se poate ridica la cel mult 35% din valoarea salariului net mediu în Croația din anul anterior și poate fi primită pentru un maxim de 120 de zile.

### **3. Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?**

Asigurarea de sănătate are două componente: asigurarea obligatorie și asigurarea suplimentară. Cea obligatorie dă dreptul la îngrijiri medicale în sistemul național de sănătate, la rețete compensate conform reglementărilor în vigoare cât și la concedii de boală plătite. Asigurarea suplimentară scutește asiguratul care are nevoie de servicii medical de plata participației – cota parte care trebuie achitată pentru unele din servicii și medicamente.

Există și asigurări private care permit asiguratului accesul la clinici și cabinete private.

Mai multe detalii se pot afla pe pagina de internet a casei croate de asigurări de sănătate:

<http://www.hzzo-net.hr/english.php>

### **4. Care sunt prevederile privind prestațiile familiale și de maternitate?**

**Alocațiile familiale** – depind de la caz la caz, ministerul responsabil cu asistența socială este autoritatea competentă în materie.

**Indemnizația de maternitate:** Pentru primele șase luni aceasta se ridică la 100% din salariu, pentru următoarele șase luni cel mult 2660 de kune, iar pentru ultimele două luni 1663 de kune.

#### **Alocația de creștere a copilului**

Dreptul la primirea unei alocații de creștere a copilului se realizează în funcție de numărul de copii și de veniturile realizate la nivel de familie. Alocația se ridică la o sumă între 199,56 kn și 299,34 kn, această sumă fiind mai mare în cazul copiilor cu nevoi speciale sau pentru copii veteranilor Războiului de Independență.

### **5. Cum este reglementat sistemul național de pensii?**

Sistemul național de pensii este format din:

- asigurarea de pensie obligatorie pe baza solidarității între generații,
- asigurarea de pensie obligatorie pe baza economiilor individuale capitalizate,
- asigurarea de pensie benevolă pe baza economiilor individuale capitalizate.

**Incapacitatea de muncă:**

Are dreptul la pensie de invaliditate asiguratul care a devenit invalid în urma unei boli sau accident survenit în afara locului de muncă înainte de împlinirea vârstei de 65 de ani și dacă a cotizat la sistemul de pensii cel puțin o treime din viața activă cât și în alte cazuri excepționale prevăzute de lege.

Asiguratul care și-a provocat intenționat invaliditatea nu are dreptul la pensie de invaliditate sau reabilitare profesională.

**Pensia de urmaș/Pensia de văduv/văduvă /Pensia de orfan:**

Membrii familiei asiguratului decedat au dreptul la pensie de urmaș dacă asiguratul primea pensie la limita de vârstă, pensie anticipată sau pensie de invaliditate cât și în alte cazuri prevăzute de lege.

**6. Care sunt prevederile privind formularele electronice?**

Pentru obținerea în Croația a anumitor drepturi se aplică principiul exportului de prestații, conform căruia lucrătorul poate beneficia în Croația de anumite prestații la care are dreptul în România, ceea ce face necesară corespondența între instituțiile omologe din cele două state, pentru recunoașterea și stabilirea acestora.

În acest caz este nevoie de **formularele europene**, prin intermediul cărora instituția croată va obține toate informațiile necesare pentru a determina și atesta drepturile la prestații sociale. Lucrătorul trebuie să solicite instituțiilor competente române să îi furnizeze formularele potrivite, înainte de a pleca în Croația.

Dacă lucrătorul nu a cerut formularele potrivite înainte de a pleca, dreptul la prestații poate fi solicitat și direct din Croația, fie de către lucrător, fie de o persoană împuternicită, iar instituția competentă din Croația are posibilitatea să comunice direct cu instituția competentă din România pentru a obține informațiile de care are nevoie, furnizate prin formulare.

În aplicarea prevederilor noilor regulamente europene, până la sfârșitul anului 2014 se acceptă transmiterea informației atât prin intermediul vechilor formulare (E-urile) cât și al celor două noi tipuri de formulare europene:

- **documente portabile**, care circulă în relația instituție – client – instituție.
  - **SED-uri**/documente electronice structurate, care circulă de la instituție la instituție.
- Acestea vor fi utilizate în cadrul schimbului electronic de date între instituțiile

competente din două sau mai multe state membre, care va fi obligatoriu începând cu data de 1 ianuarie 2013, dar vor circula pe suport de hâtie până când schimbul electronic va deveni funcțional la nivelul instituțiilor implicate.

Conform deciziei Comisiei Administrative pentru Securitatea Socială a Lucrătorilor Migranți, pe perioada de tranziție la schimbul electronic de date și informații, respectiv până la data de 30.04.2014, instituțiile competente ale statelor membre ale căror aplicații IT naționale nu sunt încă adaptate pentru generarea documentelor mai sus menționate pot folosi inclusiv formularele de tip E în aplicarea noilor Regulamente. În ceea ce privește prestațiile de șomaj, se pot folosi în continuare formularele E 301 și E 302.

### **Documente portabile**

#### **Semnificația documentului portabil A1:**

Documentul portabil A1 dovedește exclusiv menținerea titularului acestuia la sistemul de securitate socială (asigurare pentru pensie, accidente de muncă și boli profesionale, asigurări sociale de sănătate, prestații familiale) din statul de trimitere (statul de care aparține instituția care a emis respectivul document), lipsa acestuia nefiind de natură a împiedica desfășurarea de activități profesionale pe teritoriul altui stat membru, într-un astfel de caz devenind aplicabilă **regula generală în domeniu – cea a asigurării conform legislației locului de desfășurare a activității**. Documentul portabil A1 nu poate fi asimilat, din punct de vedere legal, unui permis de muncă.

#### **Documente portabile "U":**

**U1** – certifică perioadele de asigurare care vor fi luate în considerare pentru acordarea prestațiilor de șomaj (înlocuiește E 301 în circuitul instituție-client-instituție)

**U2** – certifică perioada în care un șomer își menține dreptul la prestații de șomaj atunci când își caută de lucru în alt stat membru (înlocuiește parțial E 303 în circuitul instituție – client – instituție)

**U3** – menționează circumstanțele de natură să afecteze dreptul la prestații potrivit legislației pe care o aplică instituția care emite documentul (înlocuiește parțial E 303 în circuitul instituție – client – instituție)



## **SED-uri**

Au fost elaborate pe baza identificării fluxurilor de informații care se realizează între instituțiile competente în aplicarea prevederilor noilor regulamente. Fiecarui flux identificat îi corespunde un document prin care se solicită informația și un document prin care se transmite informația solicitată.

## **7. Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?**

Cardul de sănătate emis în țările membre ale EU dă dreptul la servicii medicale care sunt absolut necesare din punct de vedere medical, luând în considerare natura serviciului și durata șederii. Cardul nu acoperă îngrijirile medicale primite în regim privat și nici costurile îngrijirilor medicale planificate în alte țări din UE, care fac obiectul altor reguli. Cardul nu acoperă procedura de repatriere. Pentru a beneficia de transport gratuit în caz de boală sau accident pe durata călătoriei în altă țară din UE, încheiați o poliță de asigurare separată.

<http://www.hzzo.hr/english.php>

## **III. Informații despre libera circulație a lucrătorilor din, spre și între statele membre**

1. Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România este liberă, astfel încât **vă puteți angaja în aceleași condiții ca și cetățenii croați**, fără să fie necesară obținerea unei autorizații de muncă.

2. Detașarea.

Sunteți detașat atunci când angajatorul dumneavoastră vă trimite să lucrați în străinătate pe o **perioadă limitată**.

Dacă sunteți detașat în altă țară din UE puteți rămâne afiliat **la sistemul de securitate socială** din țara de origine (țara în care lucrați în mod normal) **timp de până la 2 ani**.

Dacă la finele detașării sunteți detașat **pentru a doua oară** în străinătate și doriți să rămâneți afiliat la sistemul din țara de origine, trebuie să vă asigurați că între cele două detașări există o **pauză de cel puțin 2 luni**.

În caz contrar, veți trece la statutul de **expatriat**, ceea ce înseamnă că va trebui **să vă plătiți contribuțiile la sistemul din țara gazdă**.

Dacă decideți să vă afiliați la sistemul de securitate socială din țara în care ați fost detașat, veți înceta să plătiți contribuțiile în țara de origine și le veți plăti în țara gazdă.

Înainte de a pleca din țară, nu uitați să solicitați angajatorului **formularul A1** (fostul formular E101). Acesta vă atestă, dumneavoastră și membrilor de familie pe care îi aveți în întreținere, continuitatea afilierii la sistemul de asigurări sociale din țara de origine, timp de maxim **2 ani**.

**Casa Națională de Pensii Publice** îndeplinește rolul de instituție competentă în ceea ce privește determinarea legislației aplicabile în cazul lucrătorilor migranți și eliberarea formularelor A1.

**Dacă vă mutați în străinătate pe toată durata detașării**, în baza formularului A1 solicitați Casei de Asigurări de Sănătate din țara de origine să vă elibereze un formular S1 (fostul formular E 106). Acesta vă va da, dvs. și membrilor de familie, dreptul la **asistență medicală gratuită** pe durata șederii. Odată ajuns la destinație, depuneți formularul S1 la sediul casei de asigurări de sănătate din țara gazdă.

#### **Facilități acordate angajaților detașați:**

Pe toată durata detașării, angajatorul dumneavoastră este obligat să respecte **normele de bază în materie de protecție a salariaților** valabile în țara gazdă, inclusiv cele referitoare la:

- salariul minim (salariul dumneavoastră nu poate fi mai mic decât salariul minim pe economie din țara respectivă);
- perioadele maxime de lucru și perioadele minime de odihnă;

- numărul orelor de lucru;
- durata minimă a concediului anual plătit;
- sănătatea și siguranța la locul de muncă;
- condițiile de angajare pentru tineri și femei însărcinate;
- normele care interzic munca copiilor.

3. De unde pot obține solicitanții de locuri de muncă mai multe informații?

În România

Ministerului Afacerilor Externe:

[www.mae.ro](http://www.mae.ro)

**Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice**

Adresa: Strada Dem. I Dobrescu, nr.2 B, sector 1, București

E-mail: [relatiicupublicul@mmuncii.ro](mailto:relatiicupublicul@mmuncii.ro)

Telefon: 004 021 313 62 67

Website: [www.mmuncii.ro](http://www.mmuncii.ro)

**Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă**

Adresa: Strada Avalanșei nr. 20-22, sector 4, București

Direcția Relații Internaționale, EURES și Mediere:

E-mail: [dmm@anofm.ro](mailto:dmm@anofm.ro)

Telefon: 004 021 311 07 73

Website: [www.anofm.ro](http://www.anofm.ro) / [www.muncainstrainatate.anofm.ro](http://www.muncainstrainatate.anofm.ro)

**Casa Națională de Pensii Publice**

Adresa: Strada Latină nr. 8, sector 2, București

Str. Latină nr. 8, sector 2, București, cod poștal 020793

Direcția Relații Internaționale

E-mail: [dre.cnpas@cnpas.org](mailto:dre.cnpas@cnpas.org)

Telefon: 0040 21 311 80 47/ 021/316.91.11

Program: audiențe telefonice: Marți, Miercuri și Vineri, orele 8.30 - 16.30.

Website: [www.cnpas.org](http://www.cnpas.org)

### **Agencia Națională de Plăți și Inspecție Socială**

Adresa: Șoseaua Panduri, nr. 22, sector 5, București

Telefon: 021/313.60.47

Website: [www.prestatiisociale.ro](http://www.prestatiisociale.ro)

### **Inspeția Muncii**

Adresa: Strada Matei Voievod nr. 14, sector 2, București

Telefon: 021/302.70.30, 021/302.70.54

Website: [www.inspectmun.ro](http://www.inspectmun.ro)/[www.inspectiamuncii.ro](http://www.inspectiamuncii.ro)

### **Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS)/Biroul Relații cu Asigurații**

Adresa: Calea Călărașilor 248, bl.S19, sector 3, București

Tel. gratuit: 0372.309.262

Fax. 0372.309.165

Tel-verde: 0800.800.950

E-mail: [relpublas@casan.ro](mailto:relpublas@casan.ro), [republ33@casan.ro](mailto:republ33@casan.ro)

Website: [www.cnas.ro](http://www.cnas.ro)

În Croația

Pagina de internet a Ambasadei României la Zagreb:

<http://zagreb.mae.ro>

Pagina de internet a Ministerului Afacerilor Externe și Europene al R. Croația:

<http://www.mvep.hr/>

Pagina de internet a Ministerului Afacerilor Interne al R. Croația:

[www.mup.hr/](http://www.mup.hr/)

Pagina de internet a Ministerului Științei, Educației și Sportului:

[www.mzos.hr](http://www.mzos.hr)

Pagina de internet a casei de asigurări croate:

[www.hzzo.hr](http://www.hzzo.hr)

Pagina de internet a casei de asigurări de pensie:

<http://www.mirovinsko.hr/>

Pagina de internet a oficiului croat al forțelor de muncă

<http://burzarada.hzz.hr/Default.aspx#1>