

# Правила та умови працевлаштування в Румунії

## ЧАС РОБОТИ І ВІДПОЧИНКУ

### ➤ Звичайний робочий час

- Повний робочий день – 8 годин на день (протягом 5 днів) і 40 годин на тиждень;
- Максимальна тривалість – 48 годин на тиждень, включаючи понаднормову роботу;
- Максимальна тривалість може бути замінена, якщо середній робочий час на тиждень протягом 4-місячного періоду становить максимум 48 годин.
- Після щоденного робочого часу тривалістю 12 годин повинен слідувати відпочинок тривалістю 24 години.

### ➤ Понаднормова робота

- Робочий час > 40 годин на тиждень
- Понаднормова робота понад максимальну тривалість **заборонена** (за винятком формально-мажорних обставин);
- Понаднормова робота компенсується оплаченими годинами протягом наступних 90 календарних днів після її завершення;
- У разі, якщо компенсація вільним часом неможлива = надбавка  $\geq 75\%$  від базової заробітної плати, що відповідає тривалості понаднормової роботи.

### ➤ Нічна робота

- Робота, яка виконується з 22.00 до 6.00 години
- Працівник виконує роботу в нічний час:
  - не менше 30% свого місячного робочого часу;
  - не менше 3 годин свого щоденного робочого часу;
- Звичайний робочий час не повинен перевищувати в середньому 8 годин на день (розрахований за звітний період тривалістю не більше 3 календарних місяців з урахуванням щотижневого відпочинку).

### ➤ Працівники, які виконують роботу в нічний час можуть

- скористатися робочим часом, скороченим на одну годину в порівнянні зі звичайним робочим днем, без зміни основної заробітної плати;
- отримати надбавку за роботу в нічний час у розмірі 25% від основної заробітної плати за кожну годину роботи в нічний час;
- Вагітних і годуючих жінок не можна зобов'язувати виконувати роботу в нічний час.

### ➤ Періодичний відпочинок

#### Обідня перерва

- щоденний робочий час > 6 годин = перерва на прийом їжі та інші перерви;
- перерви не включаються до звичайного щоденного робочого часу.

#### Щоденний відпочинок

- між двома днями відпочинку → робота тривалістю не менше 12 годин поспіль;
- змінний графік роботи → не менше 8 годин між змінами;
- змінний графік роботи – працівники змінюють один одного на одній і тій же роботі відповідно до певного графіка.

#### Щотижневий відпочинок

- Щотижневий відпочинок – 48 годин поспіль, зазвичай в суботу та неділю;
- Щотижневий відпочинок в інші дні = надбавка на вихідні;

- безперервна діяльність не більше 14 календарних днів = сукупний відпочинок + компенсація в розмірі не менше 150% від базової заробітної плати.

## Святкові дні

- Святкові дні:
  - ✚ 1 і 2 січня;
  - ✚ 24 січня – Об'єднання князівств;
  - ✚ перший і другий день Великодня;
  - ✚ 1 травня – день праці;
  - ✚ 1 червня – день дітей;
  - ✚ перший і другий день П'ятидесятниці;
  - ✚ 15 серпня – Успіння Діви Марії;
  - ✚ 30 листопада – День апостола святого Андрія Первозванного;
  - ✚ 1 грудня – Національний день;
  - ✚ 25 і 26 грудня – перший і другий день Різдва;
  - ✚ два дні для кожного з 3-х щорічних релігійних свят, для оголошених таких культур і для законних нехристиянських релігій
- Відсутність вихідних = надбавка в розмірі не менше 100% від базової заробітної плати, відповідної роботі, виконаної в звичайний робочий час.

## ЩОРІЧНА ВІДПУСТКА

- Оплачувана щорічна відпустка гарантується всім працівникам;
- Мінімальна тривалість – 20 робочих днів;
- У тривалість щорічної відпустки не включаються оплачувані святкові дні, передбачені чинним трудовим законодавством;
- Період відпустки по хворобі; відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами з ризиком, відпустка по догляду за хворою дитиною вважаються періодами роботи;
- Відпустка для відпочинку повинна надаватися щороку. У разі, якщо це неможливо, роботодавець зобов'язаний надати невикористану відпустку протягом 18 місяців з року, наступного за роком, в якому працівник мав право на щорічну відпустку і не використав її;
- Працівник зобов'язаний взяти щорічну відпустку в натуральній формі;
- Грошова компенсація – тільки у разі розірвання трудового договору;
- Працівники, які працюють у важких, небезпечних або шкідливих умовах, незрячі, інші інваліди та молоді люди віком до 18 років мають право на додаткову відпустку тривалістю не менше 3 робочих на додаток до 20 днів відпустки;
- За бажанням працівника, з об'єктивних причин відпустка може бути перервана; Роботодавець може відкликати працівника зі щорічної відпустки з оплатою всіх пов'язаних з цим витрат;
- Оплата щорічної відпустки складає середню денну заробітну плату за три місяці, що передують тому місяцю, в якому береться відпустка, помножену на кількість днів відпустки.

## ОПЛАТА

Заробітна плата – це винагорода за виконану працівником роботу на підставі індивідуального трудового договору і визначається шляхом переговорів між роботодавцем і працівником.

Заробітна плата є конфіденційною і включає: основну заробітну плату, надбавки, премії та інші доповнення.

Роботодавець зобов'язаний гарантувати при виплаті валову місячну заробітну плату, щонайменше рівну валовій національній мінімальній заробітній платі.

Для працівників, яким роботодавець забезпечує харчування, житло чи інші послуги, розмір грошової суми за виконану діяльність не може бути нижче валової національної мінімальної заробітної плати, передбаченої законом.

Починаючи з 01 січня 2022 року, гарантована мінімальна національна валова базова заробітна плата становить 2.550 леїв на місяць за звичайний робочий час, в середньому 167,333 години на місяць, що становить 15,239 лея на годину.

- До 31 грудня 2028 року для будівельного сектора гарантована мінімальна національна валова базова заробітна плата повинна становити **не менше 3.000 леїв на місяць, без урахування** надбавок, бонусів, інших доповнень, за звичайний робочий час, що становить в середньому 167,333 годин/місяць.

## **Рівні можливості та рівне ставлення до жінок і чоловіків**

- Рівне ставлення й рівні можливості для жінок і чоловіків в трудових відносинах означають недискримінаційний доступ до:
  - ✓ вибору або вільного здійснення професії або діяльності;
  - ✓ рівного заробітку за працю рівної цінності;
  - ✓ просування по службі на будь-якому ієрархічному і професійному рівні;
  - ✓ працевлаштування та умов праці, які відповідають правилам охорони здоров'я та техніки безпеки на робочому місці, у тому числі умови звільнення;
  - ✓ пільг, не пов'язаних із заробітною платою, а також державних і приватних схем соціального забезпечення;
  - ✓ організацій роботодавців, профспілок та професійних організацій та їх пільг;
  - ✓ соціальних пільг та послуг.
- З метою запобігання та усунення будь-якої поведінки, що визначається як дискримінація за ознакою статі, роботодавець має наступні зобов'язання:
  - ❖ Забезпечити рівне ставлення й рівні можливості для працівників, жінок і чоловіків, в будь-яких трудових відносинах, в тому числі шляхом введення положень про заборону дискримінації за ознакою статі в правилах організації і функціонування і в правилах внутрішнього розпорядку установ;
  - ❖ передбачити у внутрішніх правилах організації дисциплінарні санкції відповідно до умов, встановлених законом, до працівників, які порушують особисту гідність інших працівників шляхом створення обстановки, що принижує гідність, залякування, ворожості, приниження або образи шляхом дискримінації;
  - ❖ інформувати працівників про їхні права на рівне ставлення й рівні можливості для жінок і чоловіків у трудових відносинах;
  - ❖ інформувати державні органи, відповідальні за застосування та забезпечення дотримання законодавства про рівне ставлення й рівні можливості для жінок і чоловіків, як тільки їм буде повідомлено про порушення;
  - ❖ забороняється дискримінація з боку роботодавця, що використовує методи, які ставлять осіб певної статі в не вигідне становище щодо трудових відносин;
  - ❖ материнство не може бути підставою для дискримінації.

## Охорона материнства на робочому місці

- У разі вагітності працівника роботодавець зобов'язаний зберігати конфіденційність;
- Вагітна працівниця має право на скорочення звичайного робочого часу на чверть при збереженні повної заробітної плати;
- В робочий час роботодавці зобов'язані надавати годуючим працівникам-матерям дві перерви на годування груддю по одній годині, поки дитині не виповниться один рік. Перерви на годування груддю можуть бути замінені скороченням звичайного робочого часу на дві години на день. Перерви та скорочення звичайного робочого часу не зменшують заробітну плату;
- Вагітна співробітниця, співробітниця яка недавно родила та співробітниця, яка годує груддю не можуть бути зобов'язані виконувати нічну роботу.
- **Роботодавцю забороняється** звільняти з роботи або служби:
  - вагітних працівників, працівників, які нещодавно народили і працівників, які годують груддю, з причин, безпосередньо пов'язаних з їх станом;
  - працівників, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами з ризиком;
  - працівників, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;
  - працівників, які перебувають у відпустці по догляду за дитиною віком до 2 років або в разі дитини-інваліда – до 3 років;
  - працівників, які перебувають у відпустці по догляду за хворою дитиною віком до 7 років, а в разі дитини-інваліда із супутніми умовами – до 18 років.
- Заборона на звільнення з роботи не застосовується в разі звільнення з причин юридичної реорганізації, розпуску або банкрутства роботодавця відповідно до положень Закону.

## Заходи захисту та умови праці неповнолітніх

- Фізичні особи набувають працездатності після досягнення 16-річного віку;
  - Працевлаштування осіб віком до 15 років заборонено;
  - Фізичні особи можуть укласти трудовий договір як працівники у віці 15 років, за згодою батьків або законних представників, для діяльності, що відповідає їх фізичному розвитку, навичкам і знанням;
- Відкликання згоди батьків** або законних представників у разі неповнолітніх у віці з 15 років до 16 років призводить до **автоматичного розірвання трудового договору**;
- Працевлаштування на важких, шкідливих або небезпечних роботах може бути здійснено після досягнення 18 років.

### Робочий час

- Тривалість робочого часу становить 6 годин на день і 30 годин на тиждень;
- Молодим працівникам молодше 18 років не дозволяється працювати понаднормово;
- Молодим працівникам молодше 18 років не дозволяється працювати в нічний час;
- Молоді люди віком до 18 років повинні мати перерву на прийом їжі тривалістю не менше 30 хвилин, якщо щоденний робочий час перевищує 4 з половиною години;
- Молоді люди віком до 18 років повинні мати додаткову щорічну відпустку тривалістю не менше 3-х робочих днів.

Заробітна плата повинна бути принаймні на рівні національної мінімальної заробітної плати; **Учні** у віці 16-18 років повинні мати **договір про навчання** з дотриманням умов праці для неповнолітніх.

Працевлаштування неповнолітнього з порушенням встановлених законом вікових умов або його використання для здійснення діяльності **в порушення правових положень, що стосуються режиму праці неповнолітніх, є кримінальним злочином і карається позбавленням волі на строк від 3 місяців до 2 років, або штрафом.**