

Các điều khoản và điều kiện làm việc tại RO

THỜI GIAN LÀM VIỆC VÀ NGHỈ NGƠI

➤ Thời gian làm việc bình thường

- Toàn thời gian - 8 giờ một ngày (trong 5 ngày) và 40 giờ một tuần;
- Thời lượng tối đa - 48 giờ mỗi tuần, bao gồm cả làm thêm;
- Thời lượng tối đa có thể được thay thế nếu số giờ làm việc trung bình mỗi tuần trong khoảng thời gian 4 tháng là tối đa 48 giờ.
- Thời gian làm việc hàng ngày là 12 giờ sẽ được tiếp theo là thời gian nghỉ ngơi là 24 giờ.

➤ Làm thêm giờ

- Thời gian làm việc > 40 giờ/tuần
- **Nghiêm cấm** làm thêm giờ quá thời hạn tối đa (trừ trường hợp bất khả kháng);
- Thời gian làm thêm được bù bằng số giờ nghỉ được trả lương trong vòng 90 ngày theo lịch sau khi hoàn thành;
- Trường hợp không được bù giờ rảnh = phụ cấp $\geq 75\%$ lương cơ bản, tương ứng với thời gian làm thêm giờ.

➤ Làm việc ban đêm

- Công việc thực hiện từ 22 giờ đêm đến 6 giờ sáng hôm sau
- Một nhân viên làm việc ban đêm:
 - ít nhất 30% thời gian làm việc hàng tháng;
 - trong thời gian làm việc hàng ngày ít nhất 3 giờ;
- Thời gian làm việc bình thường trung bình không quá 8 giờ một ngày (được tính trong khoảng thời gian tham chiếu tối đa là 3 tháng dương lịch, có nghỉ hàng tuần).

➤ Người làm đêm có thể được hưởng lợi từ:

- giảm một giờ làm việc so với ngày làm việc bình thường, với mức lương cơ bản được duy trì;
- phụ cấp làm việc vào ban đêm là 25% lương cơ bản cho mỗi giờ làm việc vào ban đêm;
- Phụ nữ có thai, cho con bú không bắt buộc phải làm việc ban đêm.

➤ Nghỉ ngơi định kỳ

Nghỉ trưa

- thời gian làm việc hàng ngày > 6 giờ = nghỉ để ăn uống và thời gian nghỉ giải lao khác;
- thời gian nghỉ giải lao sẽ không được tính vào thời gian làm việc bình thường hàng ngày.

Nghỉ ngơi hàng ngày

- giữa hai ngày làm việc □ nghỉ ngơi ít nhất 12 giờ liên tục;
- làm việc theo ca □ ít nhất 8 giờ giữa các ca làm việc;
 - ✚ Làm việc theo ca - các nhân viên nối tiếp nhau làm cùng một công việc, theo một lịch trình cụ thể.

Nghỉ ngơi hàng tuần

- Nghỉ hàng tuần - 48 giờ liên tục, thường là Thứ Bảy và Chủ Nhật;
- Nghỉ hàng tuần vào những ngày khác = phụ cấp cuối tuần;
- hoạt động liên tục đến 14 ngày theo lịch = nghỉ tích lũy + lương ít nhất 150% lương cơ bản.

Các ngày lễ

- Các ngày nghỉ lễ là:
 - ✚ 1 và 2 tháng 1;
 - ✚ 24 tháng 1 - Liên hiệp các Hiệu trưởng;
 - ✚ ngày thứ nhất và thứ hai của lễ Phục sinh;
 - ✚ 1 tháng 5 - Ngày lao động;
 - ✚ 1 tháng 6 - Ngày thiếu nhi;
 - ✚ ngày thứ nhất và thứ hai của Lễ Ngũ tuần;
 - ✚ Ngày 15 tháng 8 - Sự kiện Đức Mẹ Đồng trinh Maria;
 - ✚ 30 tháng 11 - Thánh Anrê Tông đồ;
 - ✚ 1 tháng 12 - ngày quốc khánh;
 - ✚ Ngày 25 và 26 tháng 12 - ngày đầu tiên và ngày thứ hai của lễ Giáng sinh;
 - ✚ hai ngày cho mỗi ngày trong số 3 ngày lễ tôn giáo hàng năm, tuyên bố các tôn giáo đó là tôn giáo phi Cơ đốc hợp pháp
- Không nghỉ ngày nào = được trợ cấp ít nhất bằng 100% mức lương cơ bản tương ứng với công việc thực hiện trong giờ làm việc bình thường.

NGHỈ THƯỜNG NIÊN

- Được nghỉ phép hàng năm có lương được đảm bảo cho tất cả nhân viên;
- Thời hạn tối thiểu - 20 ngày làm việc;
- Không tính vào thời gian nghỉ phép năm là những ngày nghỉ lễ được trả lương cho những người lao động tập thể áp dụng;
- Thời gian nghỉ ốm đau; thời gian nghỉ thai sản, nghỉ rủi ro thai sản và nghỉ chăm sóc con ốm đau được coi là thời gian làm việc;
- Nghỉ phép sẽ được thực hiện hàng năm. Trong trường hợp không thể thực hiện được, người sử dụng lao động có nghĩa vụ cung cấp thời gian nghỉ phép chưa sử dụng trong thời hạn 18 tháng, kể từ năm tiếp theo mà người lao động có quyền nghỉ hàng năm nhưng không nghỉ;
- Người lao động có nghĩa vụ nghỉ phép năm bằng hiện vật;
- Tiền bồi thường - chỉ trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động;
- Người lao động làm việc trong điều kiện khó khăn, nguy hiểm, độc hại, người mù, người tàn tật khác và thanh niên dưới 18 tuổi có quyền được nghỉ thêm ít nhất 3 ngày làm việc tính theo 20 ngày;
- Việc nghỉ phép có thể bị gián đoạn, theo yêu cầu của người lao động, vì những lý do khách quan; Người sử dụng lao động có thể triệu tập người lao động nghỉ hàng năm với tất cả các chi phí liên quan;
- Trợ cấp nghỉ phép năm là tiền lương bình quân được hưởng theo ngày của ba tháng trước khi nghỉ phép nhân với số ngày nghỉ phép.

THANH TOÁN

Tiền lương là tiền trả công cho công việc mà người lao động thực hiện trên cơ sở hợp đồng lao động cá nhân và được xác định thông qua thương lượng giữa người sử dụng lao động và người lao động.

Tiền lương phải được giữ bảo mật và bao gồm: lương cơ bản, phụ cấp, tiền thưởng và các khoản bổ sung khác.

Người sử dụng lao động có nghĩa vụ đảm bảo trả tổng tiền lương hàng tháng ít nhất bằng tổng mức lương tối thiểu quốc gia.

Đối với những người lao động được người sử dụng lao động cung cấp thức ăn, chỗ ở hoặc các phương tiện khác, số tiền phải trả cho hoạt động được thực hiện không được thấp hơn tổng mức lương tối thiểu quốc gia theo quy định của pháp luật.

Bắt đầu từ ngày 01 tháng 1 năm 2022, tổng mức lương cơ bản quốc gia tối thiểu được đảm bảo thanh toán là 2.550 RON mỗi tháng cho giờ làm việc bình thường, trung bình là 167,333 giờ/tháng, tương ứng với 15,239 lei/giờ .

- Cho đến ngày 31 tháng 12 năm 2028, đối với lĩnh vực xây dựng, tổng mức lương tối thiểu của quốc gia được đảm bảo thanh toán tối thiểu là 3.000 RON /tháng, không bao gồm phụ cấp, tiền thưởng và các khoản bổ sung khác, tính trung bình cho một giờ làm việc bình thường là 167,333 giờ/tháng.

Cơ hội và đối xử bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới

- Cơ hội và đối xử bình đẳng giữa nam và nữ trong các mối quan hệ việc làm có nghĩa là tiếp cận không phân biệt đối xử đối với:
 - ✓ sự lựa chọn hoặc thực hiện tự do một nghề hoặc hoạt động;
 - ✓ thu nhập ngang nhau cho công việc có giá trị như nhau;
 - ✓ thăng tiến ở bất kỳ cấp độ thứ bậc và chuyên nghiệp nào;
 - ✓ việc làm và điều kiện làm việc tuân thủ các quy tắc về sức khỏe và an toàn tại nơi làm việc, bao gồm cả các điều kiện sa thải;
 - ✓ phúc lợi ngoài lương cũng như các chương trình an sinh xã hội công và tư;
 - ✓ các tổ chức của người sử dụng lao động, công đoàn và các cơ quan nghề nghiệp và lợi ích của họ;
 - ✓ phúc lợi xã hội và dịch vụ
- Để ngăn chặn và loại bỏ bất kỳ hành vi nào, được coi là phân biệt đối xử vì lý do giới tính, người sử dụng lao động phải có các nghĩa vụ sau:
 - ❖ để đảm bảo cơ hội và đối xử bình đẳng giữa nhân viên, phụ nữ và nam giới, trong các mối quan hệ việc làm dưới bất kỳ hình thức nào, bao gồm bằng cách đưa ra các điều khoản cấm phân biệt đối xử dựa trên giới tính trong tổ chức và các quy chế hoạt động và quy định nội bộ của cơ sở;
 - ❖ Đưa ra các quy định nội bộ của đơn vị các hình thức xử phạt kỷ luật, theo các điều kiện do pháp luật quy định, đối với nhân viên vi phạm nhân phẩm của nhân viên khác bằng cách tạo ra môi trường hèn hạ, đe dọa, thù địch, sỉ nhục hoặc xúc phạm, thông qua các hành vi phân biệt đối xử;
 - ❖ thông báo cho nhân viên về quyền của họ trong việc tôn trọng các cơ hội bình đẳng và đối xử bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới trong quan hệ việc làm;
 - ❖ thông báo cho các cơ quan công quyền chịu trách nhiệm về việc áp dụng và thực thi pháp luật về cơ hội và đối xử bình đẳng giữa nam và nữ ngay khi họ được thông báo;
 - ❖ sự phân biệt đối xử của người sử dụng lao động đối với các hành vi đặt những người thuộc một giới tính cụ thể vào thế bất lợi trong mối quan hệ việc làm sẽ bị nghiêm cấm;
 - ❖ thai sản không thể là cơ sở để phân biệt đối xử.

Bảo vệ quyền thai sản tại nơi làm việc

- Người sử dụng lao động có nghĩa vụ giữ bí mật về việc mang thai của người lao động;
- Người lao động đang mang thai được giảm một phần tư thời gian làm việc bình thường mà vẫn giữ nguyên lương;
- Người sử dụng lao động có nghĩa vụ cho phép người lao động đang cho con bú, trong giờ làm việc được nghỉ hai giờ cho con bú, mỗi lần một giờ cho đến khi trẻ được một tuổi. Thời gian nghỉ cho con bú có thể được thay thế bằng giảm thời gian làm việc bình thường hai giờ/ngày. Nghỉ giải lao, giảm thời giờ làm việc bình thường không làm giảm lương;
- Nhân viên đang mang thai, nhân viên mới sinh con và nhân viên đang cho con bú không được bắt buộc phải làm việc vào ban đêm.
- **Người sử dụng lao động sẽ bị cấm** chấm dứt việc làm hoặc dịch vụ trong trường hợp:
 - một nhân viên đang mang thai, một nhân viên mới sinh con và một nhân viên đang cho con bú vì những lý do liên quan trực tiếp đến tình trạng của cô ấy;
 - một nhân viên đang trong thời gian nghỉ việc có rủi ro thai sản;
 - một nhân viên đang trong thời gian nghỉ thai sản;
 - một nhân viên đang trong thời gian nghỉ phép của cha mẹ cho đến 2 tuổi hoặc, trong trường hợp trẻ em khuyết tật, lên đến 3 tuổi;
 - người lao động nghỉ việc để chăm sóc con ốm dưới 7 tuổi hoặc trong trường hợp con tàn tật mắc bệnh xen kẽ đến 18 tuổi.
- Việc cấm chấm dứt việc làm không áp dụng trong trường hợp bị sa thải vì lý do hợp pháp tổ chức lại, giải thể hoặc phá sản của người sử dụng lao động, theo các điều khoản của pháp luật.

Các biện pháp bảo vệ và điều kiện lao động đối với người chưa thành niên

- Thể nhân có khả năng lao động khi đủ 16 tuổi;
- Cấm sử dụng lao động **dưới 15 tuổi**;
- Thể nhân có thể giao kết hợp đồng lao động với tư cách là người lao động khi đủ **15 tuổi, khi được sự đồng ý của cha mẹ hoặc người đại diện** theo pháp luật đối với những hoạt động phù hợp với sự phát triển thể chất, kỹ năng và kiến thức của họ;
Việc rút lại sự đồng ý của cha mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật trong trường hợp người chưa thành niên đủ 15 tuổi đến 16 tuổi sẽ dẫn đến **việc hợp đồng lao động đương nhiên bị chấm dứt hợp đồng lao động**;
- Sau 18 tuổi thì được làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

Thời gian làm việc

- Thời gian làm việc **6 giờ/ngày và 30 giờ/tuần**;
- Thanh niên dưới **18 tuổi không được làm thêm giờ**;
- Thanh niên dưới **18 tuổi không được làm việc vào ban đêm**;
- Thanh niên dưới 18 tuổi được nghỉ ăn ít nhất 30 phút nếu thời gian làm việc hàng ngày trên 4 tiếng rưỡi;
- Thanh niên dưới 18 tuổi được **nghỉ hằng năm thêm ít nhất 3 ngày** làm việc.

Lương tối thiểu bằng mức lương tối thiểu quốc gia;

Người học nghề từ 16-18 tuổi phải có **hợp đồng học nghề**, tôn trọng điều kiện lao động đối với người chưa thành niên.

Việc sử dụng người chưa thành niên vi phạm các điều kiện pháp lý về độ tuổi hoặc sử dụng để thực hiện các hoạt động **vi phạm các quy định của pháp luật liên quan đến chế độ làm việc của người chưa thành niên là tội phạm** và bị phạt tù từ 3 tháng đến 2 năm hoặc phạt tiền.

