



INSPECȚIA MUNCII

- ❖ Angajarea cetățenilor străini pe teritoriul României
- ❖ Detașarea transnațională a lucrătorilor cetățeni străini dispusă de angajatorul român
- ❖ Salarizarea
- ❖ Timp de muncă și de odihnă
- ❖ Concediul de odihnă
- ❖ Munca tinerilor
- ❖ Încetarea contractului de muncă
- ❖ Schimbarea angajatorului

Angajarea lucrătorilor cetățeni străini

Angajarea străinilor pe teritoriul României se poate efectua în condițiile în care angajatorul din România obține de la Inspectoratul General pentru Imigrări **avizul de angajare** pentru fiecare cetățean străin în parte, sau după caz se încadrează la una din **situațiile de exceptare de la obținerea avizului**. Pentru informații privind costuri și condiții de obținere a avizului de angajare puteți consulta site-ul www.igi.mai.gov.ro.

- Avizul de angajare se obține de angajatorul român pentru fiecare lucrător străin în parte, după depunerea la Inspectoratul General pentru Imigrări a documentelor prevăzute de OG nr.25/2014.

Prestarea muncii de către cetățenii străini se efectuează în baza contractului individual de muncă, cu un salariu de cel puțin la nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată pe teritoriul României.

Pe teritoriul României, serviciile de mediere și plasare forță de muncă se efectuează în mod gratuit, fără perceperea de comisioane, tarife sau taxe.

Detașarea transnațională a lucrătorilor cetățeni străini

- ❖ Lucrătorul cetățean străin, salariat al unui angajator român, poate fi detașat transnațional de către acesta într-un alt stat membru UE, pentru o perioadă determinată de 12 luni cu posibilitatea prelungirii de încă 6 luni.
- ❖ Pe perioada detașării se schimbă locul de muncă, activitatea fiind desfășurată pe teritoriul altui stat membru UE, iar lucrătorul străin rămâne salariatul angajatorului român.
- ❖ Drepturile salariale și cheltuieli generate de detașare: cheltuieli de transport, cazare și masă, în funcție de țara unde se prestează serviciile, se achită de angajatorul român.
- ❖ Pentru detașare, angajatorul român are obligația de a întocmi un act adițional la contractul de muncă al salariatului cetățean străin.
- ❖ Înaintea de detașare, angajatorul român notifică autoritățile statului unde va avea loc prestarea de servicii transnaționale datele salariaților detașați.

SALARIZAREA

Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă și se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

Angajatorul este obligat **să garanteze în plată un salariu brut** lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară.

- ✓ Începând cu data de 01.07.2024, **salariul de bază minim brut pe țară** garantat în plată este în sumă de **3.700 lei lunar**, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore /lună.
- ✓ În **domeniul construcțiilor**, salariul de baza minim brut pe țară garantat în plată este de minimum **4.582 lei/lună**, fără a include indemnizațiile, sporurile, alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore/ lună.

ATENȚIE: Salariul brut se stabilește prin negociere, pornind de la minimul pe economie și se menționează în contractul de muncă. Salariul brut este mai mare decât salariul net (pe care îl primește lucrătorul), pentru că salariul net reprezintă câștigul salarial după reținerea contribuțiilor sociale și a taxelor datorate statului român.

Pentru salariații cărora angajatorul le asigură hrana, cazare sau alte facilități, suma în bani cuvenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară prevăzut de lege. Angajatorul nu are dreptul să rețină automat din salariul lunar costurile generate de locul de cazare și utilități. Plata costurilor generate de locul de cazare și utilități sunt independente de drepturile salariale încasate lunar.

Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă. Plata se poate efectua prin virament bancar sau în numerar cu semnarea de către salariat a documentului de plată.

TIMPUL DE MUNCĂ ȘI DE ODIHNĂ

➤ Durata normală a timpului de muncă

- Normă întreagă - 8 ore pe zi (timp de 5 zile) și de 40 de ore pe săptămână.
- Durata maximă - 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.
- Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

➤ Munca suplimentară

- Timp de muncă > 40 de ore/ săptămână
- Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele **90 de zile** calendaristice după efectuarea acesteia
- Imposibilitatea compensării prin ore libere plătite = spor la salariu ce nu poate fi mai mic de 75% din salariul de bază, corespunzător duratei muncii suplimentare.

➤ Munca de noapte

- Munca prestată între orele 22.00 - 6.00
 - Salariatul de noapte:
 - efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru
 - efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru
- Salariații care lucrează de noapte pot beneficia de:**
- program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă.
 - spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază

Femeile gravide și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.

➤ Repausul periodic

Pauza de masă

- durata zilnică a timpului de muncă > 6 ore = pauză de masă și alte pauze
- pauzele nu se includ în durata zilnică normală a timpului de muncă

Repausul zilnic

- între doua zile de munca → repaus de minim 12 ore consecutive
- muncă în schimburi → repaus de minim 8 ore între schimburi

Repausul săptămânal

- Repausul săptămânal - 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.
- Repausul săptămânal în alte zile = un spor la salariu
- activitate continuă de maxim 14 zile calendaristice = repaus cumulat + compensații de cel puțin 150% din salariul de bază.

• Munca în zilele de sărbătoare legală

Pentru munca prestată în sărbătorile religioase pentru lucrătorii care aparțin altor culte religioase, altele decât cele creștine se acordă 2 zile libere pentru fiecare din cele 3 sărbători religioase anuale declarate (6 zile pe an) sau

În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru

CONCEDIUL DE ODIHNĂ ANUAL

concediul de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.

- ✓ Durata minimă - 20 de zile lucrătoare
- ✓ Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.
- ✓ Compensarea în bani - numai în cazul încetării contractului individual de muncă
- ✓ Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani → concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.
- ✓ Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă.
- ✓ Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.

Măsurile de protecție și condiții de muncă pentru minori

- Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de **16 ani**.
- Încadrarea în muncă a persoanelor **sub vârsta de 15 ani este interzisă**.
- Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și **la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților** sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale.
Retragerea acordului părinților sau al reprezentanților legali în cazul minorilor de 15 ani, până la împlinirea vârstei de 16 ani, are ca urmare **încetarea de drept a contractului de muncă**.
- Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani.

Timpul de muncă

- Durata timpului de muncă este de **6 ore/zi și de 30 de ore/săptămână**.
- Tinerii în vârstă de până la 18 ani **nu pot presta muncă suplimentară**.
- Tinerii în vârstă de până la 18 ani **nu pot presta muncă de noapte**.
- Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.
- Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un **concediu de odihnă suplimentar** de cel puțin 3 zile lucrătoare.

ÎNCETAREA CONTRACTULUI INDIVIDUAL DE MUNCĂ

- ❖ angajatorul emite și comunică salariatului decizia de încetare care atestă încetarea raporturilor de muncă;
- ❖ la încetarea activității salariatului, angajatorul are obligația să elibereze acestuia o adeverință care să ateste activitatea desfășurată, durata activității, salariul, vechimea în muncă, precum și un extras din registrul general de evidență a salariaților.

Schimbarea locului de muncă la un alt angajator, se poate efectua după caz, astfel:

- ✓ După un an de la momentul înregistrării contractului individual de muncă încheiat cu angajatorul anterior;
- ✓ Înaintea împlinirii termenului de un an, dacă încetarea contractului de muncă s-a produs:
 - cu acordul scris al angajatorului de la care pleacă lucrătorul străin;
 - la inițiativa angajatorului prin concedierea lucrătorului străin;
 - prin demisia lucrătorului străin, dacă angajatorul nu și-a îndeplinit obligațiile asumate prin contractul individual de muncă, dovedite potrivit legii.

LINK-URI UTILE

- ✓ Sesizarea nerespectării condițiilor de muncă se adresează la inspectoratul teritorial de muncă (ITM) unde lucrătorul desfășoară activitate sau unde angajatorul are sediul social.
<https://www.inspectiamuncii.ro/contact> Se selectează județul unde angajatorul are sediul social sau județul unde salariatul prestează activitatea lucrativă.
- ✓ Condiții de muncă și salarizare în domeniul construcțiilor
<https://www.constructionworkers.eu/ro>
- ✓ Inspectoratul General pentru Imigrări <https://igi.mai.gov.ro/>