



UNIUNEA EUROPEANĂ

FONDUL EUROPEAN PENTRU DEZVOLTARE REGIONALĂ

INVESTIM ÎN VIITORUL TĂU!



GUVERNUL ROMÂNIEI



# BG RO Mobility

cod proiect 16.4.2.113, e-MS ROBG - 155  
Valoarea contribuției UE: 301 715,54 EURO

Proiectul “BG RO Mobility” este cofinanțat de Uniunea Europeană  
prin Fondul European pentru Dezvoltare Regională  
în cadrul Programului Interreg V-A România - Bulgaria



[www.interregrobg.eu](http://www.interregrobg.eu)

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Uniunii Europene



# INTRODUCERE

Ghidul este elaborat în cadrul proiectului "BG RO Mobility" cod proiect 16.4.2.113, eMS ROBG - 155, proiect cofinanțat de Uniunea Europeană prin Fondul European pentru Dezvoltare Regională în cadrul Programului Interreg V-A România - Bulgaria, Axa prioritara "O regiune calificată și favorabilă incluziunii", Obiectivul specific "Încurajarea integrării zonei transfrontaliere în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și mobilitatea forței de muncă" și implementat în parteneriat de Asociația Centrul European de Sprijin pentru Afaceri (ca Beneficiar principal), organizație non-guvernamentală din Bulgaria și Asociația Voluntariat pentru Ecologie (Beneficiar), organizație non-guvernamentală din România.



**Obiectivul general** al proiectului îl reprezintă conectarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, a comunităților locale, a sectorului privat și a autorităților din regiunea transfrontalieră bulgaro-română în dezvoltarea comună, în vederea promovării integrării pe piața muncii transfrontaliere. **Obiectivul specific** al proiectului este încurajarea integrării zonei transfrontaliere în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și mobilitatea forței de muncă prin realizarea de inițiative comune în domeniul ocupării.

**Rezultatele proiectului:** contact facil între reprezentanții grupurilor țintă; Creșterea gradului de conștientizare a tuturor aspectelor pieței muncii, Politici publice îmbunătățite pe piața forței de muncă.

**Grupul țintă:** Persoane aflate în căutarea unui loc de muncă (de exemplu: cetăteni, companii private, ONG-uri, sectorul public, instituții educaționale și de cercetare), reprezentanți ai mediului de afaceri, sectorul public / autoritățile publice, din 7 județe din România (Mehedinți, Dolj, Olt, Teleorman, Giurgiu, Călărași, Constanța) și 8 districte în Bulgaria: Vidin, Vratsa, Montana, Pleven, Veliko Tarnovo, Ruse, Silistra, Dobrich.

Durata implementării proiectului: 20 luni

Valoarea totală finanțată a proiectului: 354 959,43 EUR

Valoarea contribuției Uniunii Europene: 301 715.53 EUR; Buget național: 13%; Buget propriu: 2%

**Elaborarea acestui ghid** a pornit de la lipsa de informații despre zona transfrontalieră bulgaro-română, condiții de muncă, reglementări privind securitatea socială, piața muncii și legislația din zona transfrontalieră, lipsa informațiilor comune, a evenimentelor și a serviciilor de consiliere care promovează mobilitatea transfrontalieră.



**Scopul ghidului** este de a încuraja și de a promova integrarea zonei transfrontaliere în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și a mobilității muncii prin furnizarea de informații complete și oficiale privind securitatea socială, legislația muncii și aspecte fiscale, atât în regiunile de frontieră din România, cât și din Bulgaria și sprijinirea viitorilor angajatori/angajați.



Aria eligibilă a proiectului și a programului de finanțare



Pentru a afla informații detaliate despre proiect și despre oportunități de angajare în regiunea transfrontalieră, vă rugăm să accesați [www.bgromobility.eu](http://www.bgromobility.eu)

Pentru informații detaliate despre Programul Interreg V-A România-Bulgaria, vă invităm să vizitați [www.interregrobg.eu](http://www.interregrobg.eu)

Pentru informații detaliate despre celealte programe cofinanțate de Uniunea Europeană, vă invităm să vizitați [www.fonduri-ue.ro](http://www.fonduri-ue.ro)



Uniunea Europeană a adoptat, în anul 1997, *Strategia europeană privind ocuparea forței de muncă* ca urmare a faptului că statele membre au decis stabilirea de obiective comune privind politica de ocupare a forței de muncă la nivelul UE. În prezent, *Strategia Europeană privind ocuparea forței de muncă* face parte din **Strategia pentru creștere economică 2020** și are ca scop combaterea șomajului și crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune pentru toți cetățenii Uniunii Europene.

Libera circulație a lucrătorilor este una dintre libertățile fundamentale ale cetățenilor Uniunii și unul dintre pilonii pieței interne, consacrat prin articolul 45 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE).

### Mobilitatea forței de muncă poate fi:

- ❖ Teritorială
- ❖ Profesională  
(modificări în statusul profesional)
- ❖ Intrare/ieșire  
(în privința compania angajatoare sau a pieței de muncă, în general)
- ❖ Temporară/permanentă
- ❖ Voluntară/forțată
- ❖ Virtuală - munca la distanță



### Mobilitatea transfrontalieră

- ❖ Angajați transfrontalieri - cetățeni ai statelor UE sau EFTA care sunt angajați/efectuează activități independente în alt stat decât cel de reședință.
- ❖ Angajații de frontieră - cetățeni care lucrează în alt stat decât cel de reședință dar se întorc în fiecare zi sau o dată pe săptămână în acesta.

### Zona transfrontalieră România-Bulgaria:

- ❖ 7 județe din România  
Teleorman, Giurgiu, Călărași, Constanța, Olt, Dolj, Mehedinți
- ❖ 8 districte în Bulgaria  
Vidin, Vratsa, Montana, Pleven, Veliko Tarnovo, Ruse, Siliстра, Dobrich

Din punct de vedere al **mobilității muncii**, pentru România și Bulgaria, principalele piețe de muncă sunt Germania, Marea Britanie, Spania, Italia.

România și Bulgaria se confruntă cu un deficit major de forță de muncă astfel că ambele țări încep să devină conștiente și deschise să recruteze personal din zona transfrontalieră, oferind salarii mai atractive și cerând în schimb motivație și interes din partea candidaților.

Din păcate, nu am identificat informații cu privire la mobilitatea muncii dintre România și Bulgaria deși, aşa cum menționam, angajatorii din Bulgaria sunt interesați să angajeze forță de muncă din România, la fel cum și interesul angajatorilor români de a aduce resurse umane din Bulgaria este foarte mare.

În județele din zona transfrontalieră româno-bulgară se constată un nivel scăzut al resursei umane datorită migrării generației tinere și calificate, rata forței de muncă având un nivel mai scăzut, implicit rata șomajului mai ridicată decât în restul celorlalte regiuni, județe ale țării.

**Principalele obstacole identificate în utilizarea muncii străine și stimularea mobilității muncii în regiunea transfrontalieră România-Bulgaria, sunt:**

- ❖ Percepția efortului de integrare și de acordare a unui statut legal angajaților străini
- ❖ Experiență minimă a angajatorilor români în ceea ce privește piața muncii din Bulgaria și vice-versa
- ❖ Abordarea tradițională a angajatorilor și a persoanelor interesate de un loc de muncă (interacțiune cu firme de recrutare, agenții de ocupare a forței de muncă, etc.)
- ❖ Lipsa de informare cu privire la legislația muncii din ambele țări
- ❖ Lipsa de informare cu privire la oportunitățile de angajare în zona transfrontalieră
- ❖ Lipsa de comunicare și colaborare dintre mediul privat și mediul academic, universitar astfel încât ambele grupuri interesate să poată identifica angajați/locuri de muncă încă din perioada de studiu
- ❖ Bariere lingvistice
- ❖ Diferențe salariale
- ❖ Diferențe de natură socială și condiții de trai (locuințe, transport, asistență medicală, asigurare, impozite)
- ❖ Costuri suplimentare față de cele pe care le presupune angajarea de personal autohton: angajatori sunt nevoiți să plătească, pe lângă salariul negociat, transportul, relocarea și cazarea pentru angajații străini

**Recrutarea transfrontalieră, în cazul de față România-Bulgaria**, este mult mai simplă decât în cazul recrutării din alte țări, principalele avantaje fiind:

Proximitatea zonală

Locuitorii din zonele transfrontaliere au adoptat condiții de viață similar datorită proximității și trecerii dese a graniței în scopuri culturale, comerciale, eventuale grade de rudenie între locuitori

Barierele lingvistice sunt mai reduse, populația din zonele de graniță vorbind, de regulă, destul de bine limba țării vecine

Adaptarea și integrarea lucrătorilor din zonele transfrontaliere este mai facilă

În materie de mobilitate, naveta peste graniță este afectată de formalități de frontieră și operațiuni vamale, **România și Bulgaria nefiind în zona Schengen**, ceea ce conduce la pierdere de timp și bani (achitarea de diferite taxe) în contul persoanelor care traversează repetat frontieră în scop de muncă.

Accesul pe piața muncii în România și Bulgaria este nerestricțiv, în calitate de **cetățeni ai Uniunii Europene**.

Cetățenii români se bucură de **toate drepturile** conferite și cetățenilor bulgari pe piața forței de muncă locală, iar cetățenii bulgari au acces la toate drepturile cetățenilor români.

**Cetătenii interesați de un loc de muncă în regiunea transfrontalieră pot obține un loc de muncă în străinătate:**

- ❖ prin intermediul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (România) [www.anofm.ro](http://www.anofm.ro) sau Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă (Bulgaria) [www.az.govtment.bg](http://www.az.govtment.bg), de preferat prin contactarea agenților județene
- ❖ prin intermediul agenților privați de ocupare a forței de muncă
- ❖ prin mijloace proprii, contactând direct angajatorul



Angajatorii interesați să recruteze personal din regiunea transfrontalieră, se pot adresa agenților pentru ocuparea forței de muncă de la nivelul fiecărui județ (vezi anexa cu datele de contact ale acestora), cu precădere consilierilor EURES din cadrul fiecărei agenții, la care se adaugă opțiunea de recrutare prin intermediul agenților de selecție și plasare forță de muncă.



REȚEAUEUROPEANĂ  
A LOCURILOR DE MUNCĂ

#### EURES (European Employment Services)

Obiectivul rețelei EURES este de a facilita libera circulație a lucrătorilor în cadrul Spațiului Economic European (SEE) (cele 28 de state membre ale Uniunii Europene, plus Norvegia, Liechtenstein și Islanda), precum și în Elveția.

- ❖ este o rețea coordonată de Comisia Europeană, constituită din serviciile publice de ocupare a forței de muncă. Parteneri ai EURES sunt și sindicate, patronate, firme private de plasarea forței de muncă, instituții educaționale, etc.
- ❖ se adresează atât solicanților de locuri de muncă, interesați să se deplaseze în altă țară pentru un loc de muncă sau pentru studiu, precum și angajatorilor care doresc să recruteze personal din străinătate.

Folosind serviciile EURES beneficiari de locuri de muncă verificate, servicii de mediere gratuite, dobândirea de noi abilități din punct de vedere profesional și personal, contactul cu o nouă experiență, îmbunătățirea cunoștințelor sau învățarea unei limbi străine.

**Serviciile EURES sunt gratuite și puteți contacta consilierul EURES de la nivelul agenților județene de ocupare a forței de muncă.**

Consilierii EURES au rolul să sprijine angajatorii în vederea recrutării de personal din țări membre UE, plus Norvegia, Liechtenstein, Islanda, Elveția și să ofere consiliere lucrătorilor și angajatorilor din regiunile transfrontaliere.

**Locurile de muncă disponibile, datele de contact ale consilierilor EURES, precum și alte informații pot fi vizualizate pe site-ul EURES România, <http://www.eures.anofm.ro> și EURES Bulgaria <http://eures.bg>**

În situația în care angajatorii optează pentru o agenție privată de selecție de plasare forță de muncă, este necesar să se adreseze inspectoratului teritorial de muncă în raza căruia societatea își are sediul/punctul de lucru pentru a solicita informații cu privire la înregistrarea firmei și eventuale sancțiuni aplicate acesteia, dacă a fost cazul. 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.

## CETĂȚENII ROMÂNI SAU BULGARI CARE DORESC SĂ LUCREZE ÎN BULGARIA SAU ROMÂNIA, după caz:

- ❖ Nu au nevoie de autorizație de muncă
- ❖ Au obligația de a-și înregistra reședința la autoritățile locale în termen de 48 de ore. Dovada înregistrării reședinței este solicitată de angajator
- ❖ Este recomandat să se adreseze misiunii diplomatice a României/Bulgariei și să își anunțe prezența în regiune, comunicând coordonatele personale pentru a putea fi contactați în situații de urgență
- ❖ Trebuie să cunoască principalele prevederi ale legislației privind dreptul la muncă din această țară. De aceea, este recomandat să se informeze în prealabil la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) sau la agențile județene pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) din orașele reședință de județ unde își au domiciliul. În Bulgaria, serviciile privind informarea și consilierea profesională sunt acordate în mod gratuit, de către instituțiile/organismele competente (Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă (AOFM) prin Birourile pentru forța de muncă și de către EURES prin birourile teritoriale aflate la nivelul fiecărui district.
- ❖ Nu au nevoie de permis de muncă pentru a lucra în Bulgaria/România
- ❖ Sunt obligați să obțină dreptul de rezidență

În Bulgaria, permisul de rezidență este eliberat de Poliția Națională (cu atribuții în acest domeniu), în termen de 3 luni de la intrarea pe teritoriul acestei țări. După primele 3 luni de sedere, puteți obține permisul de lungă sedere (valabil pe o perioadă de 5 ani) în cazul în care sunteți angajat sau lucrător independent, aveți asigurare medicală și faceți dovada că vă puteți întreține sau urmați cursuri de formare profesională. Mai multe informații se găsesc pe site-ul Ministerului bulgar al Muncii și Politicii Sociale, <http://www.mlsp.government.bg/bg/index.asp>

În România, permisul de rezidență este eliberat de Ministerul Afacerilor Interne prin Inspectoratul General pentru Imigrări (<http://igi.mai.gov.ro/en/content/granting-permanent-residence>), în aceleași condiții ca și în Bulgaria. Mai multe informații se găsesc pe site-ul Ministerului Muncii și Justiției Sociale din România, <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/2014-domenii/munca>.

- ❖ Nu au nevoie de viză de angajare
- ❖ Relațiile de muncă sunt reglementate obligatoriu prin încheierea unui contract de muncă, în scris. Documentele necesare încheierii unui contract de muncă sunt: document de identitate; document care atestă studiile finalizate, specializarea, calificarea; dovada experienței de muncă în specialitate, în situația în care funcția la care aplică persoana în cauză, necesită o astfel de experiență; document medical de examinare la angajare; certificat de cazier judiciar; aviz emis de către Inspectoratul Muncii pentru persoana care nu a împlinit 16 ani sau are vîrstă între 16 și 18 ani

În Bulgaria, autoritățile locale cu competențe în domeniul muncii și securității sociale: Informații detaliate privind munca în Republica Bulgaria se pot obține la Agenția pentru ocuparea forței de muncă: <http://www.az.government.bg/>

În România informațiile se pot obține la Agenția națională (ANOFM [www.anofm.ro](http://www.anofm.ro)) sau Agenția județeană pentru ocuparea forței de muncă (AJOFM) din județul de destinație (a se vedea lista site-urilor oficiale ale agenților județene, prezentată în anexă).

- ❖ Cetățenii români se pot adresa și Direcției Protecție Drepturi Cetățeni Români care Lucrează în Strainătate din cadrul ANOFM, e-mail: [dprs@ajofm.anofm.ro](mailto:dprs@ajofm.anofm.ro)

## ANGAJAREA UNUI CETĂȚEAN BULGAR/ROMÂN, CETĂȚENI AI UNIUNII EUROPENE

Angajatorii care intenționează să angajeze cetățeni bulgari în România sau cetățeni români în Bulgaria trebuie să aibă în vedere că toți cetățenii Uniunii Europene, ai Spațiului Economic European (SEE) sau Confederația Elvețiană (CE) au aceleași drepturi și obligații ca orice cetățean al statului în care va fi angajat, neexistând limitări de nici un fel, cât timp activitatea desfășurată de acești, în mod dependent sau independent, se încadrează în condițiile prevăzute de legislația în vigoare.

Așadar, procedura de angajare a unui cetățean bulgar/român nu diferă de procedura de angajare a unui cetățean al statului de încadrare a muncii, România/Bulgaria, după caz.

Cronologic, angajatorul trebuie să parcurgă următoarele etape:

- ❖ *Prezentarea actelor necesare angajării*
- ❖ *Semnarea contractului individual de muncă*
- ❖ *Înmânarea unui exemplar din contractul individual de muncă salariatului*
- ❖ *Înregistrarea contractului individual de muncă în registrul de evidență a salariaților*
- ❖ *Începerea efectivă a activității*



## ÎNREGISTRAREA REZIDENȚEI ÎN ROMÂNIA

În primele 3 luni de ședere în alt stat membru, în calitate de cetățean al UE, nu aveți obligația de a solicita un document care să confirme faptul că aveți dreptul de a locui pe teritoriul acestei țări. Dacă aveți în vedere să stați mai mult de 3 luni în țara respectivă, trebuie să solicitați certificatul de înregistrare. Acesta vă confirmă dreptul de a locui în țara respectivă. Certificatul trebuie emis imediat, pe termen nelimitat, ceea ce înseamnă că nu trebuie reînnoit. Cu toate acestea, va trebui probabil să le comunicați autorităților locale eventualele schimbări de adresă.

După înregistrarea de către angajator a contractului individual de muncă, cetățeanul angajat trebuie să obțină de la Inspectoratul General pentru Imigrări, certificatul de înregistrare pentru angajare în muncă. În vederea obținerii acestuia, angajatul va depune următoare documente:

- a) cerere tip
- b) carte de identitate /pașaport (original și copie)
- c) contract de muncă (original și copie) sau adeverință eliberată de angajator (original)
- d) „print screen” din registrul general de evidență a salariaților, la secțiunea unde se regăsesc datele referitoare la contractul de muncă, stampilat și semnat de către angajator, pentru confirmarea veridicității documentului prezentat



Conform art. 82 alin. (1) din Codul de procedură fiscală, orice persoană sau entitate care este subiect într-un raport juridic fiscal, se înregistrează fiscal primind un cod de identificare fiscală.

Certificatul de înregistrare este emis de către Inspectoratul General pentru Imigrări în aceeași zi și este valabil pentru o perioadă de până la 5 ani, dar nu mai mică de un an.

Ca urmare a obținerii certificatului de înregistrare, angajatul va putea fi inclus în declarații lunare, fiind înscris în sistemul de asigurări sociale.

Cu toate acestea, orice cetățean european își poate desfășura activitatea de lucrător independent înainte de a primi certificatul de înregistrare. În orice caz, autoritățile trebuie să emită un certificat de înregistrare imediat ce li se solicită acest lucru.



**Legislația din România în domeniul angajării** este complexă, conținând norme și prevederi referitoare la toate aspectele și condițiile de muncă necesare unui climat decent, corect, legal și avantajos atât pentru angajat, cât și pentru angajator.

**Codul Muncii - Legea 53/2003 actualizată** - este documentul principal care reglementează relațiile de muncă atât pentru angajatori cât și pentru angajați.

**Legislația bulgărească din domeniul angajării** are la bază **Codul Muncii**, similar celui român, care reglementează relațiile de muncă atât pentru angajatori cât și pentru angajați.

### Salariu minim brut și net de la 1 ianuarie 2018:

- ❖ România 416 euro brut, 243 euro net
- ❖ Bulgaria 261 euro brut, 202 euro net

### Obligațiile angajatorului

Obligația de bază a angajatorului este de a oferi lucrătorului condiții normale de muncă, pentru punerea în aplicare a unui raport de muncă. Conform Codului Muncii, angajatorul trebuie să plătească salariul angajatului, iar la solicitarea scrisă a salariatului, să emită și să furnizeze documentele necesare care să ateste faptele referitoare la ocuparea forței de muncă. Angajatorul trebuie să asigure angajatul pentru toate riscurile de asigurări sociale în termenii și condițiile prevăzute de lege.



### Timp de lucru - 5 zile/40 ore săptămână

**Concediu de odihnă** - fiecare angajat are dreptul la concediu anual plătit, de cel puțin 20 de zile lucrătoare.



## Pensionare

**România** - Vârsta standard de pensionare este 63 de ani pentru femei și de 65 de ani pentru bărbați, stagiul minim de cotizare este de 15 ani și stagiul complet de cotizare este de 35 de ani, atât pentru femei, cât și pentru bărbați.

**Bulgaria** - Vârsta standard de pensionare este 61 de ani pentru femei, cu 35 de ani și 4 luni de serviciu stagiul de cotizare. Cerința pentru bărbați este vârsta de 64 de ani, cu 38 de ani și 4 luni de serviciu stagiul de cotizare.



**Schemele naționale de asigurări sociale** în Bulgaria și România, ca și în alte state membre, variază considerabil. Cetățenii europeni vor fi asigurați în conformitate cu legislația uneia dintre țări, astfel încât să plătească contribuții numai într-o singură țară. Instituțiile responsabile decid care le este legislația opozabilă.

## Sistemul național de sănătate

Asistența medicală în Bulgaria și România este organizată și administrată de către Ministerul Sănătății. Casa Națională de Asigurări de Sănătate reglementează contribuțiiile pentru serviciile de sănătate. Contribuțiiile de asigurări de sănătate sunt obligatorii. Angajatul trebuie să se înscrie la un medic de familie din România/Bulgaria, în funcție de caz.

Mai multe informații despre asigurările de sănătate și condițiile de utilizare a serviciilor de sănătate din Bulgaria și România pot fi obținute de pe site-urile:

- ❖ Ministerului Sănătății [www.mh.government.bg](http://www.mh.government.bg), [www.ms.ro](http://www.ms.ro)
- ❖ Casei Naționale de Asigurări de Sănătate [www.nhif.bg](http://www.nhif.bg), [www.cnas.ro](http://www.cnas.ro)



## Salariul și contribuțiiile sociale

Salariul se calculează la fel ca pentru orice angajat al țării de rezidență, aplicându-se legislația națională. Astfel, angajatorul va calcula și reține contribuțiiile sociale și impozitul pe venit conform prevederilor legale în vigoare la momentul realizării calculului aferent muncii prestate. Până pe data de 25 ale lunii următoare, toate acestea se declară în declarația lunară (în România - declarația 112) și se plătesc către stat, în numele angajatului.

În ceea ce privește **taxele și domiciliul fiscal** pentru angajați: veți fi considerat, de obicei, rezident bun de plată a impozitelor în țara în care ați cheltuit mai mult de 6 luni pe an (dacă cheltuiți mai puțin de 6 luni pe an în altă țară, veți rămâne în mod normal, plătitor de taxe în țara de origine).



În România, aspectele legate de impozitare sunt gestionate de Agentia Națională de Administrare Fiscală - control finanțiar agenți economici și persoane fizice - [www.anaf.ro](http://www.anaf.ro) iar în Bulgaria de către Agentia Națională de Venituri - [www.nap.bg](http://www.nap.bg).

Între România și Bulgaria există **acord de evitare a dublei impuneri**, care oferă reguli pentru a determina care dintre cele două țări vă poate trata ca rezident, situația putând fi clarificată prin contactarea autorităților fiscale ale uneia sau ambelor țări - Legea nr. 29/2016 din 17 martie 2016 privind ratificarea Convenției dintre România și Republica Bulgaria pentru evitarea dublei impuneri și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit.



### Recunoașterea calificărilor profesionale:

Uniunea Europeană a creat un sistem de recunoaștere a calificărilor profesionale. În cadrul acestui sistem, se face o distincție între profesiile reglementate (profesii pentru care prin lege necesită anumite calificări) și profesiile care nu sunt reglementate în mod legal în statul membru gazdă.

Baza de date a Comisiei Europene privind profesiile reglementate include lista de căutare a profesiilor reglementate din statele membre, țările SEE și Elveția, care pot fi consultate, precum și contacte și informații referitoare la autoritățile competente. Mai multe informații se găsesc pe site-ul:  
[http://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/recognition-of-professional-qualifications/index\\_ro.htm](http://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/recognition-of-professional-qualifications/index_ro.htm)



# DEZVOLTARE DURABILĂ, EGALITATE DE ȘANSE, COMBATAREA DISCRIMINĂRII ȘI PROTECȚIA MEDIULUI

## 1. DEZVOLTARE DURABILĂ

Un *principiu de sustenabilitate* este un principiu avut în vedere la fundamentarea managementului strategic și integrat al dezvoltării durabile. Un *criteriu de sustenabilitate* presupune că, la un nivel minim, generațiile viitoare nu ar putea să trăiască mai rău decât generațiile actuale. În afară de eliminarea ratei de discount pozitive, *criteriul valorii actuale* poate fi completat cu alte criterii, cum este, de exemplu, *sustenabilitatea*. Criteriul sustenabilității cere îndeplinirea condițiilor necesare pentru un acces egal la baza de resurse de către fiecare dintre generațiile viitoare. Aceasta înseamnă o viziune holistică asupra dezvoltării, echitabilitate bazată pe autonomie și auto regenerabilitate realizată cu ajutorul și transferul tehnologiilor adecvate, participarea, valorificarea condițiilor locale și a diversității, echitabilitatea intergenerațională, viziunea sacră asupra vieții. Sustenabilitatea presupune selecția și desfășurarea tehnologiilor care soluționează probleme cu cât mai puține opțiuni viitoare posibile.

*Criteriile fundamentale ale dezvoltării durabile*, stabilite de Comisia Comunității Europene încă din anul 1993, sunt următoarele:

- ❖ menținerea în totalitate a *calității vieții*;
- ❖ menținerea unui *acces continuu la resursele naturale*;
- ❖ evitarea deteriorărilor permanente asupra *mediului înconjurător*.

Dezvoltarea durabilă are trei dimensiuni:

- ❖ ecologică - care pune accentul pe prezervarea mediului înconjurător, pe reducerea impactului negativ al activităților umane asupra acestuia și pe adaptarea la schimbările climatice;
- ❖ economică - care se preocupă de asigurarea bunăstării, prin decuplarea creșterii economice de consumul de resurse neregenerabile, și favorizează investițiile în cercetare-dezvoltare și inovare;
- ❖ socială - care subliniază importanța investițiilor în educație și sănătate, ca o precondiție pentru incluziunea socială, a preocupării pentru generațiile următoare și, nu în ultimul rând, a dezvoltării unui model de guvernanță în care procesul decizional ține cont de toți acești factori.



## 2. EGALITATE DE ȘANSE ȘI COMBATAREA DISCRIMINĂRII

Promovarea egalității de șanse va contribui la coeziunea socială atât la nivelul regiunilor de dezvoltare, cât și la nivel național. Dezvoltarea unei culturi a oportunităților egale presupune implicarea directă a tuturor actorilor sociali din sectorul public și privat, inclusiv societatea civilă. Protecția socială și incluziunea socială pot fi promovate prin acțiuni de combatere a discriminării, promovarea egalității de șanse și integrarea în societate a grupurilor vulnerabile care se confruntă cu riscul de marginalizare socială.

### *Tipuri de discriminare:*

Prin *discriminare directă* se înțelege situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil, pe criterii de gen, rasă, naționalitate, categorie socială, handicap, boala cronică, etc, decât este, a fost sau ar fi tratată altă persoană într-o situație comparabilă.

Prin *discriminare indirectă* se înțelege situația în care o dispoziție, un criteriu sau o practică, aparent neutră, ar dezavantaja în special persoanele aparținând unui grup defavorizat în raport cu persoanele majoritare, cu excepția cazului în care aceasta dispoziție, acest criteriu sau această practică este justificată obiectiv de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop sunt corespunzătoare și necesare.



Egalitatea de șanse a evoluat în ultima perioadă devenind un concept mai larg care se referă nu doar la femei și bărbați dar și la relația cu alte grupuri dezavantajate dintr-o societate.

În timp ce egalitatea de șanse și de tratament semnifică nivelul egal de vizibilitate, autonomie, responsabilitate și participare a majorității și a minorității dezavantajate la și în toate sferele vieții publice, discriminarea reprezintă tratamentul diferențiat aplicat unei persoane în virtutea apartenenței, reale sau presupuse a acesteia la un anumit grup social.

Putem vorbi de discriminare, atunci când o persoană este tratată „mai puțin favorabil” decât o altă persoană în aceeași situație.

Echipa de implementare a acestui proiect este alcătuită pe principiul nediscriminării, asigurându-se nu doar egalitatea de sanse între femei și bărbați, ci și accesul salariatilor la funcțiile din echipă indiferent de rasa, varsta, apartenența religioasă, dizabilități, opinii politice.

## 3. PROTECȚIA MEDIULUI

În instituțiile publice trebuie avute în vedere și introducerea unor teme specifice pentru protecția mediului și utilizarea rațională a resurselor naturale:

- informare cu privire la Legea 132/2010 privind colectarea selectivă a deșeurilor în instituțiile publice;
- includerea elementelor de eco-eficiență în criteriile de selecție a proiectelor și în efectuarea achizițiilor publice;
- evaluarea impactului programelor sau proiectelor propuse spre implementare asupra mediului înconjurător;
- modalități de reducere a consumului de hârtie, energie electrică, etc.

Prin aceste activități, corelate cu alte programe, se urmărește realizarea principiilor și obiectivelor dezvoltării durabile și protecției mediului.

Salvează natura!



ЕВРОПЕЙСКИ СЪЮЗ

ЕВРОПЕЙСКИ ФОНД ЗА РЕГИОНАЛНО РАЗВИТИЕ

ИНВЕСТИРАМЕ ВЪВ ВАШЕТО БЪДЕЩЕ!



БЪЛГАРСКО ПРАВИТЕЛСТВО



## ПРОЕКТ BG RO MOBILITY

КОД НА ПРОЕКТА 16.4.2.113, Е-МС КОД BGRO-155  
СТОЙНОСТ НА ФИНАНСИРАНЕ ОТ ЕС: 301 715.53 ЕВРО

Проектът “BG RO Mobility” е съфинансиран от Европейския съюз  
чрез Европейският Фонд за Регионално Развитие по Програма Интеррег V -  
А Румъния - България



[www.interregrobg.eu](http://www.interregrobg.eu)

Съдържанието на този материал не представлява непременно официалната позиция на Европейския съюз.



## УВОД

Ръководството е разработено в рамките на проекта "BG RO Mobility" - код на проекта 16.4.2.113, eMS код ROBG - 155, съфинансиран от Европейският съюз, чрез Европейския Фонд за Регионално Развитие по Програма Интеррег V-А Румъния - България, приоритетна ос "Квалифициран и приобщаващ регион", Специфична цел "Насърчаване интеграцията в трансграничния регион по отношение на заетостта и трудовата мобилност реализирано в партньорство със СНЦ Европейски Център в Подкрепа на Бизнеса (като Водещ Бенефициент), неправителствена организация от България и Асоциацията Доброволци за екология (Бенефициент), неправителствена организация от Румъния.



**Общата цел** на проекта е насочена към свързване на кандидатите за работа, местните общности, частния сектор и властите, за участие в съвместното развитие на българо-румънския трансгранични регион, като се използват техните ресурси и предимства по устойчив начин, с оглед насърчаване трансграничната мобилност на работната сила.

**Специфичната цел** на проекта е да насърчи интеграцията в трансграничния регион по отношение на заетостта и трудовата мобилност чрез съвместни инициативи в областта на заетостта.

**Резултати от проекта:** улесняване на контактите между представителите на целевите групи; повишаване на осведомеността по всички аспекти на пазара на труда, подобряване на обществените политики на пазара на труда.



**Целева група:** лица, представители на бизнес средите, публичния сектор/публични институции, от 7 области на Румъния (Мехединц, Долж, Олт, Телеорман, Гюргево, Калараш, Констанца) и 8 области от България: Видин, Враца, Монтана, Плевен, Велико Търново, Русе, Силистра и Добрич.  
**Продължителност на изпълнение на проекта:** 20 месеца  
**Обща стойност на проекта:** 354 959,43 Евро  
**Стойност на финансиране от ЕС:** 301 715.53 Евро; Национал: 13%; Собствено: 2%

за регламентите относно социална сигурност, за пазара на труда и законодателството в трансграничния регион, отсъствието на общи информации, на събития и консултантски услуги, които да насърчават трансграничната мобилност.

**Идеята за изготвяне на това ръководство** се заражда от липсата на достатъчно информация за в трансграничния регион между България и Румъния, за условията на работа, за социална сигурност, за пазара на труда и законодателството в трансграничния регион, отсъствието на общи информации, на събития и консултантски услуги, които да насърчават трансграничната мобилност.



**Целта на ръководството** е да стимулира и насърчава интегрирането на трансграничната зона по отношение на заетостта на работната сила и на мобилността на труда, чрез доставяне на пълна и официална информация по отношение на социалната сигурност, трудовото законодателство и данъчни аспекти, както в границната зона на Румъния, така и в тази на България и подкрепа на бъдещи служители или работодатели.



За по-подробна информация относно проекта и възможностите за намиране на работа в трансграничната зона, моля посетете [www.bgromobility.eu](http://www.bgromobility.eu)

За по-подробна информация относно Програмата Интеррег V - А Румъния - България, моля посетете [www.interregrobg.eu](http://www.interregrobg.eu)

За по-подробна информация относно останалите програми, съфинансиирани от Европейския съюз, моля посетете [www.fonduri-ue.ro](http://www.fonduri-ue.ro)



Европейският съюз приема през 1997, *Европейска стратегия по заетостта*, като следствие от факта, че държавите - членки решават определяне на общи цели по отношение на политиката по заетостта на ниво Европейски съюз. По настоящем, *Европейска стратегия по заетостта* е част от *Стратегия за икономически растеж 2020* и има за цел борба срещу безработицата и увеличаване на повече и по-добри работните места за всички граждани на Европейския съюз.

Свободното движение на работещите е една от фундаменталните свободи на гражданите на Съюза и един от пилоните на вътрешния пазар, заложен в член 45 от Договора за функциониране на Европейския съюз (ДФЕС).

### Мобилността на работната ръка може да бъде:

- ❖ Териториална
- ❖ Професионална  
(промени в професионалния статус)
- ❖ Входяща/изходяща  
(по отношение на компанията - работодател или на пазара на труда, по принцип)
- ❖ Временна/постоянна
- ❖ Доброволна/принудителна
- ❖ Виртуална - дистанционна работа



### Трансгранична мобилност

Служители от трансгранични регион - граждани на държава членка на Европейският съюз или на Европейската асоциация за свободна търговия, които са наети на работа или извършват самоосигуряващи се дейности в друга държава освен тази на постоянно пребиваване.

Границни работници - граждани, които работят в друга държава освен в тази с постоянно пребиваване, но се завръщат всеки ден или всяка седмица в последната.

### Трансгранична зона Румъния - България:

- ❖ 7 области на Румъния  
Телеorman, Гюргево, Калараш, Констанца, Оlt, Долж, Мехединц
- ❖ 8 области на България  
Видин, Враца, Монтана, Плевен, Велико Търново, Русе, Силистра, Добрич

От гледна точка на **мобилността на работната ръка**, за Румъния и България, основните пазари са Германия, Великобритания, Испания и Италия.

Румъния и България са изправени пред значителен недостиг на работна ръка, така че и двете страни започват да осъзнават и да са отворени към наемане на персонал от трансграничния регион, като предлагат по-привлекателни заплати и изискват срещу това мотивация и интерес от страна на кандидатите.

За съжаление, не можем да открием информации за мобилността на работната сила между Румъния и България, въпреки че, както беше споменато, работодателите в България се интересуват от наемането на румънска работна сила, точно какъвто е и интересът на румънските работодатели към привличане на човешки ресурси в България, който е много висок.

В областите от трансграничния регион между България и Румъния се констатира ниско ниво на човешки ресурси, поради миграцията на младото поколение в работоспособна възраст, нивото на заетост е на много ниско ниво, едновременно с едно високо на безработицата, в сравнение с останалите региони и области на страната.

**Основни идентифицирани пречки при използването на чуждестранен труд и стимулирането на мобилността на труда в трансграничния регион между Румъния и България са:**

- ❖ Възприемането на усилието по интеграция и получаване на законен статут на чуждестранните работници
- ❖ Минимален опит на румънските работодатели по отношение на пазара на труда в България и обратно
- ❖ Традиционни подходи на работодателите и на кандидатите за работа (взаимодействие с фирми за набиране на персонал, агенции по заетост и др.)
- ❖ Недостатъчна информираност по отношение на трудовото законодателство в двете държави
- ❖ Недостатъчна информираност по отношение на възможностите за наемане на работа в трансграничната зона
- ❖ Липса на комуникация и сътрудничество между частния сектор и академичните среди, така че двете заинтересовани страни да могат да идентифицират бъдещи служители/работни места още от времето на обучение
- ❖ Езикова бариера
- ❖ Разлики в нивото на заплати
- ❖ Разлики от социално естество и условия на живот (жилища, транспорт, медицинско обслужване и осигуряване, данъци)
- ❖ Допълнителни разходи в сравнение с тези които се правят за наемане на местен персонал: работодателите са задължение да изплащат освен заплати



и транспорт, преместване и настаняване за чуждите граждани  
**Трансграничното набиране на персонал**, в случая на Румъния и България, е много по-лесно отколкото набирането от други държави, като основните предимства са:

- ❖ Зонална близост
- ❖ Населението в трансграничната зона е установило близък по стил или подобен начин на живот, благодарение на близостта и честото преминаване на границата с различни цели, като култура, търговия, роднински връзки между населението
- ❖ Езиковите граници са по-малки, като населението в пограничните зони, обикновено, говори достатъчно добре езика на съседите
- ❖ Адаптацията и интеграцията на заетите от трансграничните зони е по-лесна

По отношение на мобилността, преминаването през границата е засегнато от гранични формалности и митнически операции, тъй като **Румъния и България не са в Шенгенската зона**, което води до загуба на време и средства (плащане на различни такси) за сметка на лицата, които пресичат многократно границата с цел работа.

Достъпът до пазара на труда в Румъния и България не е ограничителен, в качеството на граждани на Европейския съюз.

Румънските граждани се ползват с всички права, като тези на българските граждани, на местния пазар на труда, а българските граждани имат достъп до всички права на румънските граждани.



**Заинтересованите от работно място граждани в трансграничния регион могат да получат работно място в чужбина:**

- ❖ С помощта на Националната Агенция по Заетостта (Румъния) [www.anofm.ro](http://www.anofm.ro) или на Агенцията по заетостта (България) [www.az.govtment.bg](http://www.az.govtment.bg), за предпочтение след свързване с областните агенции
- ❖ С помощта на фирмите посредници по заетостта
- ❖ Чрез собствени средства, свързвайки се директно с работодателя

Заинтересованите работодатели за наемате на работна ръка от трансграничния регион, могат да се обърнат към областните агенции по заетостта (виж приложението с данните за връзка), по специално към съветниците в рамките на Европейската служба по заетостта (EURES) към всяка една агенция, към които се добавя и опцията за наемане на персонал чрез посредничеството на агенциите за подбор и пласиране на работната ръка.



**EURES - Европейска служба по заетостта**

Целта на мрежата EURES е да подпомогне свободното движение на работната ръка в рамките на Европейското Икономическо Пространство (SEE) (28-те държави членки на Европейския съюз, плюс Норвегия, Лихтенщайн и Исландия), както и Швейцария.

❖ Представлява мрежа, която е координирана от Европейската комисия, състояща се от обществени служби по заетост. Партьорите на EURES са синдикати, патронажи, частни фирми за пласиране на работна ръка, образователни институции и др.

❖ Адресира се както към кандидатите за работа, заинтересовани да се преместят в друга държава с цел работа или обучение, както към работодателите, които желаят да наемат персонал от чужбина.

Използвайки услугите на EURES можете да се възползвате от проверени работни места, бесплатни услуги по медиация, получаването на нови умения от професионална и лична гледна точка, контакт с нови преживявания, подобряване на познанията или научаването нов чужд език.

**Услугите на EURES са бесплатни и можете да се свържете със съветник на EURES във всяка една областна агенция по заетостта.**

Съветниците на EURES имат ролята да подпомагат работодателите във връзка с набирането на персонал от държавите членки на Европейският съюз, плюс Норвегия, Лихтенщайн, Исландия и Швейцария и да предоставят съвети на работниците и работодателите в трансграничните региони.

Свободните работни места, данните на съветниците на EURES, както и други информации, могат да бъдат намерени на сайта на EURES Румъния, <http://www.eures.anofm.ro/> и EURES България <http://eures.bg>

Ако работодателите изберат частна агенция за набиране на персонал, е необходимо да се обърнат към териториалната инспекция по труда, в която компанията има своето седалище / работна точка и да поискат информация за регистрацията на дружеството и евентуални санкции ако е приложимо. Всеки териториален инспекторат по труда представя на своя уебсайт списък на регистрираните фирми, които имат като предмет на дейност, набиране на персонал за работа в чужбина.

## РУМЪНСКИТЕ ИЛИ БЪЛГАРСКИ ГРАЖДАНИ, КОИТО ЖЕЛАЯТ ДА РАБОТЯТ В БЪЛГАРИЯ ИЛИ В РУМЪНИЯ, според случая:

- ❖ Нямат нужда от разрешително за упражняване на работа
- ❖ Имат задължение да се регистрират на адрес пред месните власти в срок от 48 часа. Доказателството за регистрация се изисква от работодателя
- ❖ Препоръчително е да се обърнат към дипломатическата мисия на Румъния/България, за да обявят присъствието си в зоната, съобщавайки личните координати, за да могат да бъдат потърсени в случай на извънредна ситуация
- ❖ Трябва да познават основните разпоредби по отношение на трудовото законодателство от съответната страна. Затова, се препоръчва всеки да се информира предварително от Националната Агенция по Заетостта или от областните агенции по заетостта от градовете в които временно пребивава.

В България услугите по отношение на информирането и професионалното консулиране са бесплатни, от страна на компетентните органи и институции (Агенция по заетостта (АЗ), чрез офисите по заетост є от EURES, чрез териториалните офиси във всеки един областен център.

- ❖ Нямат нужда от разрешително за работа за да бъдат ангажирани в България/Румъния
- ❖ Задължени са да получат право за пребиваване

В България разрешителното за пребиваване се издава от националната полиция (с правомощия в тази област, в срок от 3 месеца от влизането си на територията на държавата. След първите 3 месеца престой, можете да получите разрешително за продължително пребиваване (валидно за период от 5 години) в случаи, че сте нает на работа или имате дейност като самоосигуряващо се лице, имате здравна осигуровка и докажете, че имате ресурси да се издържате или следвате курс по професионално обучение. Повече информации можете да намерите на сайта на Министерството на труда и социалната политика в България, <http://www.mosp.govment.bg/bg/index.asp>



В Румъния, разрешителното за временно пребиваване се издава от Министерството на Вътрешните Работи, чрез Генерален Инспекторат по Имиграция (<http://igi.mai.gov.ro/en/content/granting-permanent-residence>), при същите условия както в България. Повече информации можете да намерите на сайта на Министерството на Труда и Социалната Справедливост в Румъния, <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/2014-domenii/munca>.

- ❖ Нямate нужда от виза за постъпване на работа
- ❖ Трудовите правоотношения са регламентирани задължително чрез склучване на трудов договор, в писмен вид. Необходимите документи за сключването на такъв трудов договор са: документ за самоличност; документ който да удостовери завършена степен на образование, специализация и квалификация; доказателство за предишен опит по специалността, в ситуацията в която заеманата длъжност за която се кандидатства изисква такъв опит; медицински документ за постъпване на работа; свидетелство а съдимост; становище от Инспекцията по труда за лица които не са навършили 16 години или са между 16 и 18 възраст
- ❖ В България, местните власти с компетентност в областта на труда и социалната политика: Подробни информации относно постъпване на работа могат да се получат от Агенцията по Заетостта: <http://www.az.government.bg/>

В Румъния информации могат да се получат от Националната Агенция по Заетостта (ANOFM [www.anofm.ro](http://www.anofm.ro)) или от Областните Агенции по Заетостта (AJOFM) от областта в която ще се извършва работата (виж списъкът с официалните сайтове на областните агенции, представена в приложение).

- ❖ Румънските граждани могат да се обърнат към Дирекцията за защита правата на румънските граждани които работят в чужбина в рамките на ANOFM, имейл: [dprs@ajofm.anofm.ro](mailto:dprs@ajofm.anofm.ro)



## НАЕМАНЕ НА РАБОТА НА БЪЛГАРСКИ/РУМЪНСКИ ГРАЖДАНИ, НА ГРАЖДАНИ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

Работодателите които имат намерение да наемат на работа български граждани в Румъния или румънски граждани в България, трябва да имат предвид това, че всички граждани на Европейския съюз и на Европейското Икономическо Пространство или на Швейцарската Конфедерация, имат едни и същи права и задължения, като всеки един гражданин на съответната държава в която следва да бъде нает на работа, като не съществуват ограничения от никакъв тип, толкова време колкото дейността която извършва по зависим или независим начин, се вписва в условията които са предвидени в действащото законодателство.

Следователно, процедурата по наемане на работа на един български/румънски гражданин не се различава от процедурата за наемане на гражданин на държавата в която следва да бъде нает на работа, Румъния/България, според случая.

В хронологичен ред, служителят трябва да премине през следващите етапи:

- ❖ Представяне на необходимите за постъпване на работа документи
- ❖ Подписване на индивидуален трудов договор
- ❖ Предаване на един от екземплярите от трудовия договор на служителя
- ❖ Регистриране на индивидуалния трудов договор в Регистъра за отчетност на служителите
- ❖ Ефективно започване на работа



## РЕГИСТРАЦИЯ НА ПРЕБИВАВАНЕТО В РУМЪНИЯ

През първите 3 месеца от пребиваването в друга държава членка, в качеството на гражданин на Европейския съюз, нямаете необходимост от поискване на документ, който да удостовери фактът, че имате право на престой на територията на съответна държава. Ако имате намерение да останете повече от 3 месеца в държавата, трябва да изискате сертификат за регистрация. Същият ще потвърди правото ви да живеете на територията на въпросната държава. Сертификатът трябва да бъде издаден незабавно, безсрочно, което означава, че не трябва да бъде обновяван. При все това, вероятно ще трябва да обявите пред властите евентуална промяна на адреса.



След регистрирането на индивидуалния трудов договор от работодателя, наетият на работа гражданин трябва да получи от Генералния Инспекторат по Имиграция, сертификат за регистрация с цел наемане на работа. Във връзка с получаването му, служителят трябва да подаде следните документи:

- а) заявление - формуляр
- б) лична карта/паспорт (в оригинал и копие)
- в) договор за работа (в оригинал и копие) или удостоверение, издадено от работодателя (в оригинал)
- г) факсимили от регистъра за отчетност на служителите, в секцията където се намират данните за постъпване на работа, подпечатан и подписан от работодателя, с цел потвърждаване достоверността на подадения документ

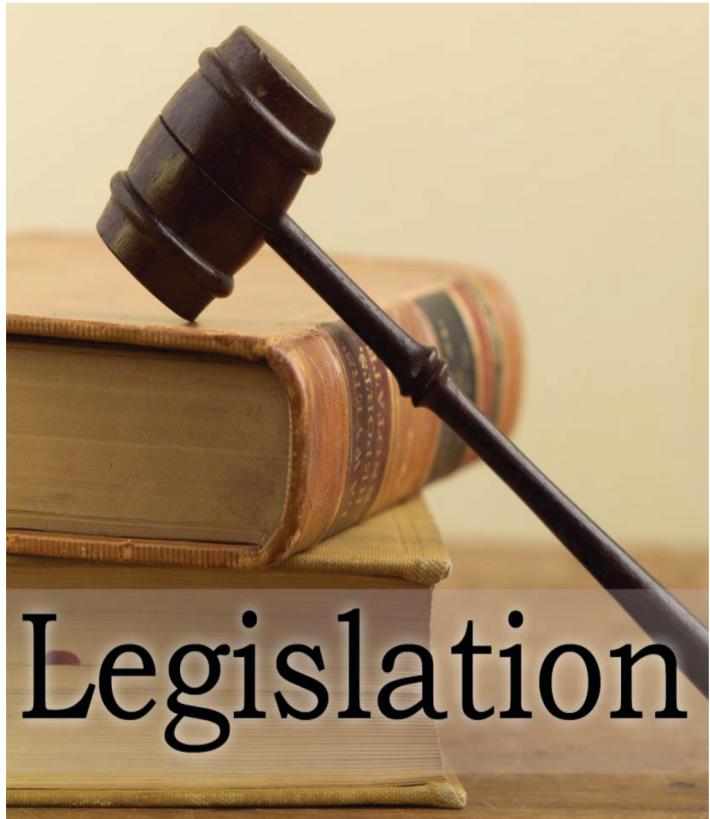


Съгласно чл. 82, ал. (1) от НПК, всяко едно физическо или юридическо лице, което е обект на правно-данъчно отношение, се регистрира като данъкоплатец, получавайки код за данъчна идентификация.

Удостоверието е издавано от Генералния Инспекторат по Имиграция в същия ден и е валидно за срок до 5 години, но не по-малко от 1 година.

В следствие на получаването на удостоверието за регистрация, служителят ще може да подава данъчни декларации, бидейки вписан с системата за социално осигуряване.

Въпреки това, всеки един европейски гражданин може да извършва дейност като самоосигуряващо се лице, преди да получи удостоверието за регистрация. Все пак, властите трябва да издадат такъв документ незабавно след неговото поискване.



**Законодателството на Румъния в областта на наемането на работа** е комплексно, съдържайки нормативи и разпоредби които се отнасят до всички аспекти и условия на работата, необходими за един достоен, справедлив, законен и изгоден климат, както за работодателя, така и за служителя.

**Кодекс на труда - Закон 53/2003, преиздаден** - това е основния документ, който регламентира трудово-правните отношения както за работодателите, така и за служителите.

**Българското законодателство в тази сфера** се основава на **Кодекс на труда**, подобен на този в Румъния, който регламентира трудово-правните отношения както за работодателите, така и за служителите.

## Минималната работна заплата - брутна и нетна към 1 януари 2018 г. е:

- ❖ За Румъния 416 Евро - брутна, 243 Евро - нетна
- ❖ За България 261 Евро - брутна, 202 Евро - нетна

### Задължения на работодателите

Основното задължение на работодателя е да предложи на служителите нормални условия на труд, при осъществяване на трудово-правно отношение. В съответствие с Кодекса на труда, работодателят трябва да изплаща заплата на служителя, а при писмено изискване на последния, да издаде и представи на разположение необходими документи, които да удостоверят заемането на определено работно място. Работодателят трябва да осигури служителят за всички социални рискове, в условията предвидени от закона.



### Работно време - 5 дни / 40 часа на седмица

**Годишен отпуск** - всеки един служител има право на платен годишен отпуск, от поне 20 работни дни.



### Пенсиониране

За Румъния - стандартната пенсионна възраст е 63 години за жените и 65 години за мъжете, като минималния период на пенсионно осигуряване е 15 години, а пълният период е 35 години, както за жените, така и за мъжете.

За България - стандартната пенсионна възраст е 61 години за жените, с 35 години и 4 месеца трудов стаж и осигуряване.

Изискването за мъжете е 64 години, с 38 години и 4 месеца стаж и период на осигуряване.

**Националните схеми за социално осигуряване** в България и Румъния, както и при други държави - членки, се различават значително. Европейските граждани ще бъдат осигурявани в съответствие със законодателството на една от държавите, така че да плащат осигуровки само в една държава. Отговорните за това власти решават кое законодателство е противопоставимо.



### Национална здравна система

Здравното осигуряване в България и Румъния е организирано и управлявано от Министерството на Здравеопазването. Националната Здравноосигурителна Каса /НЗОК/ регламентира здравноосигурителните вноски. Изплащането на същите е задължително. Служителят трябва да се запише при личен лекар в Румъния и в България, в зависимост от случая.

Повече информации относно здравното осигуряване и условията за използване на здравната система в България и Румъния, можете да намерите на сайтовете:

- ✓ Министерство на Здравеопазването  
[www.mh.govtment.bg](http://www.mh.govtment.bg), [www.ms.ro](http://www.ms.ro)
- ✓ Национална Здравноосигурителна Каса [www.nhif.bg](http://www.nhif.bg),  
[www.cnas.ro](http://www.cnas.ro)



## Трудово възнаграждение и вноски за социално осигуряване

Заплатата се изчислява по същият начин, като на всеки един служител от държавата в който се работи, като се прилага националното законодателство. По този начин, работодателят ще изчисли и задържи за внасяне социалните осигуровки и данъка върху дохода, съгласно законовите разпоредби в действие, към момента на изчисляване в зависимост от положения труд. До 25 число на следващия месец, всички тези информации се декларираят в месечна декларация (в Румъния - декларация 112) и се плащат към държавата, от името на служителя.



Що се отнася до **таксите и регистрацията за данъчни цели за служителите**: ще бъдете считан, по принцип, за данъкоплатец - местно лице в държавата в която прекарвате повече от 6 месеца в годината (ако прекарвате по-малко от 6 месеца на година в дъга държава, по принцип ще останете данъкоплатец в държавата на произход).

В Румъния законовите аспекти, свързани с данъчните въпроси се управляват от Националната Агенция за Данъчна Администрация - финансова контрола върху юридически и физически лица - [www.anaf.ro](http://www.anaf.ro), а в България , от Националната Агенция по Приходите - [www.nap.bg](http://www.nap.bg).

Между България и Румъния съществува **Спогодба за избягване на двойното данъчно облагане**, което предлага правила по които да се определи коя от двете държави може да ви счита за местно лице, като ситуацията може да бъде изяснена чрез свързването с данъчните власти на една от двете страни или на двете едновременно - Закон № 29/2016 от 17 март 2016 г, относно ратифицирането на Конвенцията между Румъния и Република България за избягване на двойното данъчно облагане и предотвратяването на укриването на данъците върху доходите

**Признаване на професионалната квалификация:** Европейският съюз се създада система за признаване на професионалната квалификация. В рамките на тази система, се прави разлика между регламентиранны професии (професии за които, по закон, е необходима определена квалификация) и професии, които не са регламентирани от закона, в държавата членка приемник.

Базата данни на Европейската комисия относно регламентиранны професии включва списък с търсачка на регламентиранны професии от държавите членки, от държавите към ЕИП и Швейцария, който може да бъде консултиран, както и да се намерят данни за контакт и информации относящи се до компетентните власти. Повече информации можете да намерите на сайта: [http://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/recognition-of-professional-qualifications/index\\_ro.htm](http://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/recognition-of-professional-qualifications/index_ro.htm)

# УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ, РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ, БОРБА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА И ЗАЩИТА НА ОКОЛНАТА СРЕДА

## 1. УСТОЙЧИВО РАЗВИТИЕ

Принципът на устойчивост е взет под внимание при обосноваването на стратегическото и интегрираното управление на устойчивото развитие. Критерият за устойчивост предполага това, че в най-лошия случай, бъдещите поколения няма да живеят по-лошо отколкото сегашното. Освен елиминирането на процента на позитивна отстъпка, критерият на актуална стойност може да бъде допълнен и с други критерии, като например, устойчивостта. Критерият за устойчивост изисква изпълнението на необходими условия за един равен достъп до базата с ресурси за всяко от следващите поколения. Това представлява цялостна визия за развитие, справедливост основана върху автономия и самовъзстановимост реализирана с помощта и трансфера на адекватни технологии, участие, усвояване на местните условия и разнообразието, справедливост между поколенията, свещено виждане за живота. Устойчивостта предполага избор и внедряване на технологии, които разрешават проблеми с колкото се може по-малко възможни бъдещи опции.

Фундаменталните критерии за устойчиво развитие, определени от Комисията на Европейската Общност, още от 1993 г., са следните:

цялостно поддържане на качеството на живот;  
поддържане на достъп до природни ресурси;  
избягване на трайното увреждане на околната среда.

Трайното развитие има три измерения:

- ❖ екологично - което поставя акцент опазване на околната среда, върху намаляване на отрицателното въздействие на човешката дейност върху него самия и адаптиране към промените на климата;
- ❖ икономическо - което се занимава с осигуряване на благополучие, чрез отделяне на икономически растеж от използването на невъзобновяеми ресурси и насищава инвестициите в развойна дейност;
- ❖ социално - което подчертава важността на инвестициите в образование и здравеопазване, като предпоставка за социално приобщаване, загриженост за бъдещите поколения и не на последно място, на развитието на модел на управление при който процесът по вземане на решения има предвид всички тези фактори.

## **2. РАВНИ ВЪЗМОЖНОСТИ И БОРБА С ДИСКРИМИНАЦИЯТА**

Насърчаването на равните възможности ще допринесе за социално сближаване както на ниво региони в развитие, така и национално ниво. Развитието на култура на равните възможности предполага прякото участие на всички социални участници в публичния и частния сектор, включително и гражданското общество. Социалната защита и социалното приобщаване могат да бъдат стимулирани чрез действия по борба с дискриминацията, насърчаване на равните шансове и интегрирането в обществото на уязвими групи, които са изправени пред риска от социална изолация.

### **Видове дискриминация:**

Под **пряка дискриминация** се разбира ситуация при която едно лице е третирано по-неблагоприятно въз основа на пол, раса, националност, социална категория, телесно увреждане, хронично заболяване и т.н., отколкото би било третирано друго лице в подобна ситуация.

Под **косвена дискриминация** се разбира ситуацията при която една привидно неутрална разпоредба, критерий или практика, биха били неблагоприятни по-специално за лица, които принадлежат към група в неравностойно положение по отношение на большинството от хора, с изключение на случаите в които тази разпоредба, практика или критерий е обективно оправдана от легитимна цел, а начините на постигане на тази цел са подходящи и необходими.

Равенството във възможностите търпи еволюция през последните години, превръщайки се в поширока концепция, която се отнася не само до жените и мъжете, но и при взаимоотношенията с други групи в неравностойно положение в едно общество.

Докато равенството в шансовете и третирането означава равно ниво на видимост, автономия, отговорности и участие на мнозинството и малцинството във всички сфери на живота, дискриминацията представлява диференцирано отношение, прилагано върху дадено лице, въпреки неговата принадлежност, реална или предполагаема, към дадена социална група.

Можем да говорим за дискриминация и тогава когато едно лице е третирано „по-малко благоприятно“ отколкото друго лице в същата ситуация.

Екипът по изпълнението на този проект се основава на принципа на недискриминация, като осигурява не само равенството на шансовете между жените и мъжете, но и достъпа на служителите до функциите на екипа, независимо от раса, възраст, религиозна принадлежност, увреждания, политически възгледи.

## **3. ОПАЗВАНЕ НА ОКОЛНАТА СРЕДА**

В обществените институции е необходимо да се обмисли и въвеждането на конкретни теми за опазване на околната среда и рационалното използване на природните ресурси:

информация за Закон № 132/2010 за селективното събиране на отпадъци в публичните институции;

включване на елементите на екологичната ефективност в критериите за избор на проекти и обществените поръчки;

оценка на въздействието на програмите или проектите, предложени за прилагане върху околната среда;

начини за намаляване на потреблението на хартия, електричество и др.

Тези дейности, свързани с други програми, имат за цел да постигнат принципите и целите на устойчивото развитие и опазването на околната среда.

**Запазете природата!**

Asociația Voluntariat pentru Ecologie

Strada Intrarea Libertății nr. 3  
Caracal, județul Olt  
Telefon: 0745 035 289  
E-mail: [bgro.mobility@gmail.com](mailto:bgro.mobility@gmail.com)  
[info@bgromobility.eu](mailto:info@bgromobility.eu)

СНЦ Европейски център в подкрепа на бизнеса

гр. Русе, ул. Буров № 2, етаж 3  
Телефон: +359 (082) 870 400  
Електронна поща: [info@bgromobility.eu](mailto:info@bgromobility.eu)

[www.bgromobility.eu](http://www.bgromobility.eu)



## **ANEXĂ - Resurse de informare pentru potențiali angajatori și angajați:**

### **România/Rумъния:**

Agențiile Județene de Ocupare a Forței de Muncă / Областните агенции по заетостта:

#### - **Constanța**

Telefon: 0241 481 531

Fax: 0241 673 840

E-mail: ajofm@ct.anofm.ro

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

#### - **Giurgiu**

Telefon: 0246 230 613; 0246 230 606

Fax: 0372 219 982

E-mail: ajofm@gr.anofm.ro

Website: [www.ajofmgiurgiu.eu](http://www.ajofmgiurgiu.eu)

#### - **Călărași**

Telefon: 0242 318 376; 0242 318 377;  
0242 316 542

Fax: 0242 331 693

E-mail: ajofm@cl.anofm.ro

Website:  
[www.calarasi.accesibilitateajofm.ro](http://www.calarasi.accesibilitateajofm.ro)

#### - **Olt**

Telefon: 0249 438 595; 0249 438 531

Fax: 0249 432 276

E-mail: ajofm@ot.anofm.ro

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

#### - **Dolj**

Telefon: 0251 306 099; 0251 306 100

Fax: 0351 401 557

E-mail: ajofm@dj.anofm.ro

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

#### - **Teleorman**

Telefon: 0247 310 155; 0247 312 944;  
0247 315 915

Fax: 0247 311 164

E-mail: ajofm@tr.anofm.ro

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

#### - **Mehedinți**

Telefon: 0252 319 029

Fax: 0252 319 061

E-mail: ajofm@mh.anofm.ro

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

Site-uri de informare, recrutare/ Сайтове за информиране и наемане на работа:

[www.eures.anofm.ro](http://www.eures.anofm.ro)

[www.ejobs.ro](http://www.ejobs.ro), [www.bestjobs.ro](http://www.bestjobs.ro),

[www.myjob.ro](http://www.myjob.ro), [www.hr-romania.ro](http://www.hr-romania.ro),

[www.locuridemunca.ro](http://www.locuridemunca.ro), [www.bursamuncii.ro](http://www.bursamuncii.ro),

[www.netjobs.ro](http://www.netjobs.ro), [www.cautajob.info](http://www.cautajob.info),

[www.yourjobs.ro](http://www.yourjobs.ro), [www.premier-job.ro](http://www.premier-job.ro),

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

## **ПРИЛОЖЕНИЕ - Източници на информация за потенциални работодатели и кандидати за работа:**

### **Bulgaria/ България:**

*Birourile pentru Forță de Muncă/Бюрата по труда:*

#### - **Dobrich**

Telefon: 058 602 631

E-mail: [dbt313@mbox.contact.bg](mailto:dbt313@mbox.contact.bg)

#### - **Silistra**

Telefon: 086 823 857

E-mail: [BT710@mbox.contact.bg](mailto:BT710@mbox.contact.bg)

#### - **Ruse**

Telefon: 082 821 426

E-mail: [dbt-ruse@mbox.contact.bg](mailto:dbt-ruse@mbox.contact.bg)

#### - **Veliko Tarnovo**

Telefon: 062 610 261

E-mail: [bt-vturnovo@mbox.contact.bg](mailto:bt-vturnovo@mbox.contact.bg)

#### - **Pleven**

Telefon: 064 800 615

E-mail: [dbt.pleven@mbox.contact.bg](mailto:dbt.pleven@mbox.contact.bg)

#### - **Vratsa**

Telefon: 092 627 133

E-mail: [bt505@mbox.contact.bg](mailto:bt505@mbox.contact.bg)

#### - **Montana**

Telefon: 096 306 262

Fax:

E-mail: [dbt510@mbox.contact.bg](mailto:dbt510@mbox.contact.bg)

Website:

#### - **Vidin**

Telefon: 094 601 385

Fax:

E-mail: [dbt-vidin@mbox.contact.bg](mailto:dbt-vidin@mbox.contact.bg)

Website:

Site-uri de informare, recrutare/ Сайтове за информиране и наемане на работа:

[www.eures.bg](http://www.eures.bg)

[www.jobs.bg](http://www.jobs.bg); [www.jobtiger.bg](http://www.jobtiger.bg);

[www.rabota.bg](http://www.rabota.bg); [www.karieri.bg](http://www.karieri.bg);

[www.zaplata.bg](http://www.zaplata.bg); [www.pozvanete.bg](http://www.pozvanete.bg);

[www.freelance.bg](http://www.freelance.bg); [www.alo.bg/obiavi/rabota](http://www.alo.bg/obiavi/rabota);

[www.sofiajobs.com](http://www.sofiajobs.com); [www.bg-rabota.com](http://www.bg-rabota.com);

[www.bg.jooble.org](http://www.bg.jooble.org); [www.rabota.start.bg](http://www.rabota.start.bg);

[www.buljobs.bg](http://www.buljobs.bg); [www.napred-nazad.com](http://www.napred-nazad.com);

[www.fermer.bg](http://www.fermer.bg)

[www.bgromobility.eu](http://www.bgromobility.eu); [www.brcci.eu](http://www.brcci.eu);

[www.jobmobility.info](http://www.jobmobility.info); [www.romania-bulgaria-jobs.eu](http://www.romania-bulgaria-jobs.eu);