
GHIDUL LUCRĂTORULUI STRĂIN ÎN ROMÂNIA

Acest ghid se adresează cetățenilor străini, din state care nu sunt membre ale UE, care se află în România sau doresc să se stabilească în România în scop de muncă. În cuprinsul acestuia veți găsi informații de bază privind intrarea, șederea și rezidența în România.

GHIDUL LUCRĂTORULUI STRĂIN ÎN ROMÂNIA	1
CAPITOLUL I INTRAREA ȘI ȘEDEREA ÎN ROMÂNIA	3
1. <i>Care sunt condițiile generale pe care trebuie să le îndeplinească cetățeanul străin pentru a i se permite intrarea și șederea în scop de muncă pe teritoriul României?</i>	3
2. <i>Care sunt documentele de trecere a frontierei de stat acceptate de statul român?</i>	3
3. <i>Care sunt situațiile în care li se refuză cetățenilor străini intrarea pe teritoriul statului român?</i>	4
4. <i>Vize</i>	4
CAPITOLUL II AUTORIZAȚIILE DE MUNCĂ	6
1. <i>Care sunt tipurile de autorizații de muncă ce pot fi acordate străinilor?</i>	6
2. <i>Care sunt documente necesare unui cetățean străin pentru eliberarea autorizației de muncă?</i>	6
CAPITOLUL III CONDIȚII DE MUNCĂ.....	8
1. <i>Cum se încheie un contract individual de muncă?</i>	8
2. <i>Care sunt drepturile și obligațiile salariatului?</i>	8
3. <i>Care sunt drepturile și obligațiile angajatorului?</i>	9
4. <i>Cum se soluționează conflictele privind drepturile și obligațiile ce decurg din contractele individuale de muncă?</i>	10
5. <i>Cum este reglementat timpul de muncă?</i>	10
6. <i>Cum sunt reglementate drepturile la repaus și la concediu?</i>	10
7. <i>Care sunt drepturile salariale de care beneficiază angajatul?</i>	11
CAPITOLUL IV VALOAREA IMPOZITELOR PE SALARII ȘI COTELE CONTRIBUȚIILOR SOCIALE	12
CAPITOLUL V RECUNOAȘTEREA DIPLOMELOR ȘI CALIFICĂRILOR	13
CAPITOLUL VI PENSII ȘI ALTE PRESTAȚII PE TERMEN SCURT	14
1. <i>În ce condiții pot beneficia cetățenii străini de pensie în România?</i>	14
2. <i>Care sunt tipurile de pensii de care pot beneficia cetățenii străini?</i>	14
3. <i>În ce condiții poate beneficia de pensia pentru limită de vârstă?</i>	14
4. <i>În ce condiții poate beneficia de pensia anticipată sau de pensie anticipată parțială?</i>	14
5. <i>În ce condiții poate beneficia de pensia de invaliditate?</i>	15
6. <i>În ce condiții poate beneficia de pensia de urmaș?</i>	15
7. <i>De ce alte prestații pot beneficia cetățenii străini?</i>	16
8. <i>În ce condiții pot beneficia de ajutorul de deces și ce valoare are acesta?</i>	16
9. <i>În ce condiții pot beneficia de bilete de tratament?</i>	17
CAPITOLUL VII ASIGURAREA MEDICALĂ	18
CAPITOLUL VIII ȘOMAJUL.....	20
1. <i>Se pot asigura cetățenii străini în sistemul asigurărilor pentru șomaj?</i>	20
2. <i>Ce condiții trebuie să îndeplinească cetățenii străini sau apatrizi pentru a putea beneficia de prestații de șomaj?</i>	20
3. <i>Ce contribuții de asigurări de șomaj trebuie să plătească asigurații?</i>	20
4. <i>În ce condiții se acordă prestațiile de șomaj?</i>	20
5. <i>Care este cuantumul prestației de șomaj?</i>	21
CAPITOLUL IX LEGISLAȚIE RELEVANTĂ.....	22
CAPITOLUL X INSTITUȚII, ADRESE, LINK-URI UTILE	23

CAPITOLUL I INTRAREA ȘI ȘEDEREA ÎN ROMÂNIA

1. Care sunt condițiile generale pe care trebuie să le îndeplinească cetățeanul străin pentru a i se permite intrarea și șederea în scop de muncă pe teritoriul României?

Pentru a putea intra în România, cetățenii străini trebuie:

- să posede un document valabil de trecere a frontierei de stat, care este acceptat de statul român;
- să posede viza română valabilă sau permis de ședere valabil;
- să posede documente care justifică scopul și condițiile șederii lui și care fac dovada existenței unor mijloace corespunzătoare atât pentru întreținere pe perioada șederii, cât și pentru întoarcerea în țara de origine sau pentru tranzitul către alt stat în care există siguranța că i se va permite intrarea;
- să prezinte garanții că i se va permite intrarea pe teritoriul statului de destinație sau că va părăsi teritoriul României, în cazul străinului aflat în tranzit;
- să nu fie inclus în categoria străinilor împotriva cărora s-a instituit măsura interzicerii intrării în România sau care au fost declarați indezirabili;
- să nu fi încălcat anterior, în mod nejustificat, scopul declarat la obținerea vizei sau, după caz, la intrarea pe teritoriul României ori nu a încercat să treacă frontiera României cu documente false;
- pe numele lui să nu fi fost introduse alerte în Sistemul Informatic Schengen în scopul refuzării intrării;
- să nu prezinte un pericol pentru apărarea și siguranța națională, ordinea, sănătatea ori morala publică.

2. Care sunt documentele de trecere a frontierei de stat acceptate de statul român?

Documente de trecere a frontierei de stat acceptate de statul român, sunt:

- pașapoartele, titlurile de voiaj, carnetele de marinar sau alte documente similare.
- cartea de identitate sau alte documente similare;
- documentele de călătorie ale refugiaților;
- documentele de călătorie ale apatrizilor.

Cetățenilor străini, membri de familie ai cetățenilor români, precum și străinilor titulari ai unui drept de ședere permanentă pe teritoriul statelor membre UE, li se permite intrarea pe teritoriul României în condiții speciale prevăzute de lege.

3. Care sunt situațiile în care li se refuză cetățenilor străini intrarea pe teritoriul statului român?

Cetățenilor străini li se refuză intrarea pe teritoriul statului român dacă:

- nu îndeplinesc condițiile menționate la punctul 2);
- sunt semnalati de organizații internaționale la care România este parte, precum și de instituțiile specializate în combaterea terorismului că finanțează, pregătesc, sprijină în orice mod acte teroriste;
- există indicii că fac parte din grupuri infracționale organizate cu caracter transnațional sau că sprijină în orice mod activitatea acestor grupuri;
- există motive serioase să se considere că au participat la săvârșirea unei infracțiuni contra păcii și omenirii ori a unor crime de război sau crime contra umanității, prevăzute în convențiile internaționale la care România este parte;
- au săvârșit infracțiuni pe perioada altor șederi în România ori în străinătate împotriva statului român sau a unui cetățean român;
- au introdus sau au încercat să introducă ilegal în România alți straini;
- suferă de maladii care pot pune în pericol grav sănătatea publică, stabilite prin ordin al ministerului sănătății.

4. Vize

Viza dă dreptul titularului de a intra pe teritoriul României. Sunt exceptați de la obligativitatea vizelor cetățenii statelor cu care România a încheiat acorduri în acest sens, în condițiile și pentru perioadele de ședere stabilite prin aceste acorduri.

Pentru informații suplimentare puteți accesa următorul link: www.mae.ro/index.php?unde=doc&id=5807&idlnk=4&cat=5v

1. Care sunt tipurile de vize?

În funcție de scopurile pentru care se acordă, vizele pot fi:

- a) viza de tranzit;
- b) viza de scurtă ședere;
- c) viza de lungă ședere;
- d) viza diplomatică și viza de serviciu.

2. Care sunt condițiile de acordare a vizei române?

Viza română se acordă numai dacă:

- a) sunt îndeplinite condițiile cu privire la intrarea în România;
- b) nu există vreunul dintre motivele de nepermitere a intrării pe teritoriul României;
- c) strainul nu a fost condamnat definitiv pentru infracțiuni săvârșite în străinătate, incompatibile cu scopul pentru care solicită acordarea vizei;

d) sunt îndeplinite condițiile generale prevăzute de lege, precum și condițiile speciale de acordare a vizei în funcție de scopul pentru care este solicitată.

3. Care sunt organele competente să acorde viza română?

Viza română se acordă:

- a) de către misiunile diplomatice și oficiile consulare ale României;
- b) de către misiunile diplomatice și oficiile consulare ale României, cu aprobarea Centrului Național de Vize, numai după obținerea avizului Oficiului Român pentru Imigrari, în cazul vizei de lungă ședere;
- c) de către misiunile diplomatice și de oficiile consulare ale României, fără plata taxelor consulare, în cazul vizei de lungă ședere pentru străinii care sunt membrii de familie ai cetățenilor români.

4. Care sunt consecințele imigrației ilegale?

Încălcarea reglementărilor legale cu privire la intrarea și șederea în scop de muncă pe teritoriul României se sancționează potrivit dispozițiilor legale cu amendă de la 100 lei (RON) până la 1200 lei (RON), în funcție de gravitatea faptei.

CAPITOLUL II AUTORIZAȚIILE DE MUNCĂ

Pentru a desfășura o activitate în România, străinii au nevoie de o autorizație de muncă. Autorizația de muncă poate fi eliberată, la cererea angajatorului, de către Oficiul Român pentru Imigrări. Aceasta este necesară pentru obținerea vizei de lungă ședere pentru angajare în muncă sau, după caz, a permisului de ședere în scop de muncă.

1. Care sunt tipurile de autorizații de muncă ce pot fi acordate străinilor?

Tipurile de autorizații de muncă ce pot fi acordate străinilor sunt următoarele:

- a) autorizația de muncă pentru lucrătorii permanenți;
- b) autorizația de muncă pentru lucrătorii detașați;
 - c) autorizația de muncă pentru lucrătorii sezonieri;
 - d) autorizația de muncă pentru lucrătorii stagiați;
 - e) autorizația de muncă pentru sportivi;
 - f) autorizația de muncă nominală;
 - g) autorizația de muncă pentru lucrătorii transfrontalieri.

2. Care sunt documente necesare unui cetățean străin pentru eliberarea autorizației de muncă?

În vederea obținerii autorizației de muncă, cetățeanului străin îi sunt necesare următoarele documente :

- a. curriculum vitae, care să conțină și declarația pe propria răspundere a acestuia că nu are antecedente penale, că este apt din punct de vedere medical pentru a fi încadrat în muncă și că are cunoștințe minime de limba română;
- b. copia actului de studii necesar pentru încadrarea în funcția sau în meseria pentru care se solicită eliberarea permisului de muncă, tradus în limba română și legalizat de notarul public; diplomele, certificatele și titlurile științifice eliberate în străinătate, în sistemul de învățământ, vor fi însoțite de atestatul de recunoaștere eliberat de Ministerul Educației și Cercetării, în condițiile prevăzute de legislația în domeniu;
- c. copiile documentelor care atestă pregătirea profesională obținută în afara sistemului de învățământ sau, după caz, care atestă experiența profesională, traduse și supralegalizate în condițiile legii;
- d. copia documentului de trecere a frontierei, valabil, al străinului.
- e. cererea străinului pentru eliberarea permisului de muncă;
- f. documentul străinului de trecere a frontierei, valabil, pe care este aplicată viza de lungă ședere pentru angajare în muncă.
- g. certificatul de cazier judiciar din țara de origine ori de domiciliu a străinului care atestă că acesta nu are antecedente penale;
- h. actul medical de atestare a stării de sănătate, eliberat de instituțiile medicale competente, potrivit prevederilor legale, din care să rezulte că străinul este apt pentru a fi încadrat în muncă;

- i. două fotografii tip 3/4.;
- j. certificatul medical și de atestare fiscală actualizat, dacă între data înregistrării cererii pentru obținerea avizului favorabil și data înregistrării cererii pentru eliberarea permisului de muncă au trecut mai mult de 60 de zile.

Dosarul necesar pentru solicitarea eliberării autorizației de muncă pentru lucratori permanenți se depune la Oficiul Român pentru Imigrări de către angajator împreună cu alte documente ale acestuia.

Adresa Oficiului Român pentru Imigrări este: str. Cpt. aviator Alexandru Șerbănescu, nr. 50, sector 1.

CAPITOLUL III CONDIȚII DE MUNCĂ

Potrivit legii, cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați cu contract individual de muncă în baza autorizației de muncă eliberată potrivit legii.

1. Cum se încheie un contract individual de muncă?

Încheierea unui contract individual de muncă trebuie să se facă de regulă în formă scrisă. Clauzele inserate într-un contract de muncă sunt urmare a negocierii directe între angajator și angajat.

Anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a informa cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice, conform dispozițiilor Codului muncii.

Contractul individual de muncă se încheie în trei exemplare, câte unul pentru fiecare parte și unul pentru a fi depus la Inspectoratul Teritorial de Muncă.

2. Care sunt drepturile și obligațiile salariatului?

1. Drepturile salariaților în România

Conform legii, salariații nu pot renunța la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege. Orice tranzacție prin care se urmărește renunțarea la drepturile recunoscute de lege salariaților sau limitarea acestor drepturi este lovită de nulitate.

În România, salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la demnitate în muncă;
- f) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- g) dreptul la acces la formarea profesională;
- h) dreptul la informare și consultare;
- i) dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă;
- j) dreptul la protecție în caz de concediere;
- k) dreptul la negociere colectivă și individuală;
- l) dreptul de a participa la acțiuni colective;
- m) dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat.

2. Obligațiile salariatului

Potrivit legii, în România salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de a respecta prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum și în contractul individual de muncă;
- d) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- e) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- f) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Care sunt drepturile și obligațiile angajatorului?

1. Drepturile angajatorului

Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să stabilească organizarea și funcționarea unității;
- b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii și/sau în condițiile contractului colectiv de muncă aplicabil, încheiat la nivel național, la nivel de ramură de activitate sau de grup de unități;
- c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- e) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentul intern.

2. Obligațiile angajatorului

Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să informeze salariații asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă;
- d) să comunice periodic salariaților situația economică și financiară a unității, cu excepția informațiilor sensibile sau secrete, care, prin divulgare, sunt de natură să prejudicieze activitatea unității. Periodicitatea comunicărilor se stabilește prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;
- e) să se consulte cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților în privința deciziilor susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora;
- f) să plătească toate contribuțiile și impozitele aflate în sarcina sa, precum și să rețină și să vireze contribuțiile și impozitele datorate de salariați, în condițiile legii;

- g) să înființeze registrul general de evidență a salariaților și să opereze înregistrările prevăzute de lege;
- h) să elibereze, la cerere, toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;
- i) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariaților.

Obligațiile bănești datorate de angajatori pentru fiecare angajat sunt, în ordine:

- contribuția la bugetul de asigurări sociale,
- contribuția la fondul de asigurare pentru șomaj,
- contribuția la fondul de asigurări sociale de sănătate,
- comisionul datorat inspectoratelor teritoriale de muncă,
- contribuția la fondul pentru accidente de muncă și boli profesionale.

De asemenea, angajatorii au obligația de a reține și vira lunar impozitul pe salarii datorat de angajați.

Cuantumul contribuțiilor și impozitelor datorate de către angajați și angajatori sunt stabilite anual prin legea bugetului de stat și legea bugetului asigurărilor sociale.

4. Cum se soluționează conflictele privind drepturile și obligațiile ce decurg din contractele individuale de muncă?

Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă, conflictele în legătură cu executarea contractelor colective de muncă, conflictele în legătură cu plata unor despăgubiri pentru acoperirea prejudiciilor cauzate de părți prin neîndeplinirea sau îndeplinirea necorespunzătoare a obligațiilor stabilite prin contractul individual de muncă, conflictele în legătură cu constatarea nulității contractelor individuale sau colective de muncă ori a unor clauze ale acestora și conflictele în legătură cu constatarea încetării aplicării contractelor colective de muncă, sunt conflicte de drepturi și se soluționează de către instanțele judecătorești.

5. Cum este reglementat timpul de muncă?

Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare (cu anumite excepții).

Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară. Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.

Munca prestată între orele 22,00 - 6,00 este considerată muncă de noapte. Salariații de noapte beneficiază fie de program de lucru redus, fie de un spor la salariu.

6. Cum sunt reglementate drepturile la repaus și la concediu?

Salariații au dreptul la pauza de masă și repaus zilnic între două zile de muncă care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive, la repaus săptămânal care se acordă în două zile

consecutive, de regulă sâmbăta și duminica și la concediu de odihna de minim 21 de zile, concedii fără plată pentru rezolvarea unor situații personale salariații, concedii de formare profesională și alte concedii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

7. Care sunt drepturile salariale de care beneficiază angajatul?

Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani. La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală. Anual, prin contractul colectiv de muncă unic la nivel național, este stabilit salariul minim. Pentru anul 2008 valoarea salariului minim este de 500 RON.

CAPITOLUL IV VALOAREA IMPOZITELOR PE SALARII ȘI COTELE CONTRIBUȚIILOR DE ASIGURARI SOCIALE

În România fiecare angajat și angajator contribuie la bugetul asigurărilor sociale, la fondul de sănătate, la fondul pentru șomaj precum și la bugetul de stat, prin impozitul pe salariu.

Pentru anul 2008 cotele de contribuție de asigurări sociale au fost stabilite după cum urmează:

- 1). În perioada 1 ianuarie - 30 noiembrie 2008:
 - a) pentru condiții normale de muncă 29%;
 - b) pentru condiții deosebite de muncă 34%;
 - c) pentru condiții speciale de muncă 39%.
- 2). Începând cu 1 decembrie 2008:
 - a) pentru condiții normale de muncă 27,5%;
 - b) pentru condiții deosebite de muncă 32,5%;
 - c) pentru condiții speciale de muncă 37,5%.

Alte cote de contribuții sociale:

- 1) Cota contribuției individuale de asigurări sociale este de 9,5%, indiferent de condițiile de muncă;
- 2) Cota contribuției individuale datorată la bugetul asigurărilor pentru șomaj este de 0,5%;

Impozitul pe salariu este de 16%.

Cotele contribuțiilor sociale și valoarea altor impozite se stabilesc în fiecare an prin Legea bugetului asigurărilor sociale de stat și Legea Bugetului de stat.

CAPITOLUL V RECUNOAȘTEREA DIPLOMELOR ȘI CALIFICĂRILOR

În ceea ce privește recunoașterea diplomelor obținute de cetățenii statelor terțe în cadrul sistemelor de învățământ, dosarul care va fi înaintat de firma angajatoare în acest sens va cuprinde:

- 1). Cerere tip adresată Ministerului Educației și Cercetării, prin care se solicită recunoașterea actului de studiu (se vor menționa adresa și telefonul firmei);
- 2). Număr de la registratură;
- 3). Actul de studii în copie xerox legalizată, dacă este în limba română, sau traducere legalizată în original, în caz contrar;
- 4). Copie xerox după pașaportul cetățeanului străin (pagina/paginile care cuprind datele de identificare);
- 5). Adresă din partea firmei cu specificarea postului pe care respectiva persoană urmează să îl ocupe;
- 6). Copie după certificatul de înmatriculare al firmei;
- 7). Delegație pentru un angajat al companiei, care va depune dosarul și va ridica atestatul de recunoaștere;
- 8). Dovada achitării sumelor percepute pentru recunoașterea atestatului, în original sau copie certificată.

NOTĂ: Actele de studii vor purta (pentru validare) Apostilla Convenției de la Haga (pentru statele care sunt parte la convenție) sau Supralegalizare sau vor fi însoțite de adeverința de autentificare emisă de către autoritățile competente din țara de proveniență având în vedere că, în condițiile unei recunoașteri automate, prevalează recunoașterea instituției de învățământ din statul de origine.

Pentru mai multe informații, cei interesați pot consulta adresa www.cnred.edu.ro .

1. În ce condiții pot beneficia cetățenii străini de pensie în România?

Dacă îndeplinesc condițiile cerute de legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi și asigurări sociale, străinii asigurați pot beneficia de toate drepturile oferite de această lege.

2. Care sunt tipurile de pensii de care pot beneficia cetățenii străini?

Sunt patru tipuri de pensii:

- a) pensie pentru limită de varstă
- b) pensie anticipată/ anticipată parțială
- c) pensia de invaliditate
- d) pensie de urmaș

3. În ce condiții poate beneficia de pensia pentru limită de varstă?

Pentru a beneficia de acest tip de pensie se au în vedere două aspecte:

- a) vârsta standard de pensionare în prezent (ianuarie 2008):
pentru femei: 58 ani și 3 luni (până în 2015 va ajunge la 60ani)
pentru bărbați: 63 ani și 3 luni (până în 2015 va ajunge la 65ani)

b) stagiul minim de cotizare:

atât pentru femei cât și pentru bărbați este în prezent de 11 ani și 6 luni (până în 2015 va ajunge la 15 ani)

Stagiul complet de cotizare este în prezent:

- pentru femei: 26 ani și 6 luni (până în 2015 va ajunge la 30 ani)
pentru bărbați: 31 ani și 6 luni (până în 2015 va ajunge la 35 ani)

4. În ce condiții poate beneficia de pensia anticipată sau de pensie anticipată parțială?

Persoanele asigurate pot solicita pensie anticipată cu cel mult 5 ani înaintea împlinirii vârstei-standard de pensionare, dacă au depășit stagiul complet de cotizare cu cel puțin 10 ani.

Persoanele asigurate care au realizat stagiile complete de cotizare prevăzute de lege, precum și cele care au depășit stagiul complet de cotizare cu până la 10 ani pot solicita pensie anticipată parțială cu reducerea vârstei-standard de pensionare cu cel mult 5 ani.

5. În ce condiții poate beneficia de pensia de invaliditate?

Pot beneficia de pensie de invaliditate asigurații care și-au pierdut total sau cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, datorită:

- a) accidentelor de munca, conform legii;
- b) bolilor profesionale și tuberculozei;
- c) bolilor obișnuite și accidentelor care nu au legătură cu munca.

Stagiile de cotizare necesare obținerii unei pensii de invaliditate sunt:

(1) în cazul asiguraților care și-au pierdut capacitatea de muncă din cauza unei boli obișnuite sau a unor accidente care nu au legătură cu munca:

Vârsta asiguratului în momentul ivirii invalidității	Stagiul de cotizare necesar (ani)
Sub 25 ani	5
25-31 ani	8
31 -37 ani	11
37-43 ani	14
43-49 ani	18
49-55 ani	22
Peste 55 ani	25

(2) cel puțin jumătate din stagiul de cotizare necesar, prevăzut în tabelul de mai sus, dacă a fost realizat de:

- asigurați până la data ivirii invalidității;
- asigurați în condiții de handicap preexistent calității de asigurat, în raport cu vârsta avută la data expertizării.

(3) Indiferent de stagiul de cotizare realizat, dacă invaliditatea s-a ivit ca urmare a unui accident de muncă, a unei boli profesionale, a tuberculozei, în timpul și din cauza îndeplinirii obligațiilor militare prevăzute de lege.

(4) Indiferent de stagiul de cotizare realizat, dacă invaliditatea s-a ivit ca urmare a participării la lupta pentru victoria Revoluției din decembrie 1989 sau la evenimentele revoluționare din decembrie 1989 și dacă erau cuprinși într-un sistem de asigurări sociale anterior datei ivirii invalidității din această cauză.

6. În ce condiții poate beneficia de pensia de urmaș?

Dacă asiguratul decedat îndeplinește condițiile pentru obținerea unei pensii, au dreptul la pensie de urmaș:

a) Copiii:

- până la vârsta de 16 ani;
- dacă își continuă studiile într-o formă de învățământ organizată potrivit legii, până la terminarea acestora, fără a depăși vârsta de 26 de ani;

- pe toată durata invalidității de orice grad, dacă aceasta s-a ivit în perioada în care se aflau în una dintre situațiile prevăzute mai sus.

b) Soțul supraviețuitor:

- la împlinirea vârstei-standard de pensionare, dacă durata căsătoriei a fost de cel puțin 15 ani. Dacă durata căsătoriei a fost mai mică de 15 ani, dar de cel puțin 10 ani, cuantumul pensiei de urmaș convenit se diminuează cu 0,5% pentru fiecare lună, respectiv 6,0% pentru fiecare an de căsătorie în minus;
- indiferent de vârstă, pe perioada în care este invalid de gradul I sau II, dacă durata căsătoriei a fost de cel puțin 1 an;
- indiferent de vârstă și de durata căsătoriei, dacă decesul soțului susținător s-a produs ca urmare a unui accident de muncă, a unei boli profesionale sau a tuberculozei și dacă nu realizează venituri lunare dintr-o activitate profesională pentru care asigurarea este obligatorie sau acestea sunt mai mici de o pătrime din salariul mediu brut, utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat;
- care nu îndeplinește condițiile prevăzute de lege, pe o perioadă de 6 luni de la data decesului, dacă în această perioadă nu realizează venituri lunare dintr-o activitate profesională pentru care asigurarea este obligatorie sau acestea sunt mai mici de o pătrime din salariul mediu brut pe economie;
- care are în îngrijire la data decesului susținătorului unul sau mai mulți copii în vârstă de până la 7 ani, până la data împlinirii de către ultimul copil a vârstei de 7 ani, în perioadele în care nu realizează venituri lunare dintr-o activitate profesională pentru care asigurarea este obligatorie sau acestea sunt mai mici de o pătrime din salariul mediu brut, utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat.

Soțul supraviețuitor care are dreptul la o pensie proprie și îndeplinește condițiile prevăzute de lege pentru obținerea pensiei de urmaș după soțul decedat poate opta pentru cea mai avantajoasă pensie.

7. De ce alte prestații pot beneficia cetățenii străini?

Cetățenii străini pot beneficia și de alte prestații pe termen scurt cum ar fi:

- a) ajutorul de deces;
- b) bilete de tratament.

8. În ce condiții pot beneficia de ajutorul de deces și ce valoare are acesta?

Ajutorul de deces se acordă, la cerere, în cazul decesului asiguratului, al pensionarului sau al unui membru de familie aflat în întreținerea acestuia.

Cuquantumul ajutorului de deces pentru anul 2008 este de 1550 RON, în cazul decesului pensionarului sau asiguratului. În cazul decesului unui membru de familie al asiguratului/pensionarului care nu are drept propriu de asigurări sociale și se află în întreținerea acestuia, ajutorul de deces se acordă titularului. Cuquantumul ajutorului de deces în acest caz este de jumătate din valoarea prevăzută pentru asigurați (pentru anul 2008, 775 RON).

9. În ce condiții pot beneficia de bilete de tratament?

Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale asigură trimiterea la tratament balnear pentru recuperarea capacității de muncă a asiguraților și pentru menținerea stării de sănătate a pensionarilor. În anul 2008 se vor acorda bilete de tratament pentru un număr de până la 550.000 de locuri, din care 450.000 de locuri la tratament balnear și 100.000 de locuri la odihnă. Din numărul total de 450.000 de locuri la tratament balnear se poate utiliza în cadrul sistemului de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale un număr de până la 10.000 de locuri. Biletele de tratament se obțin de la casele județene de pensii, respectiv casele locale de pensii ale municipiului București.

*CAPITOLUL VII ASIGURAREA MEDICALĂ**

Un cetățean străin care are domiciliul sau reședința în România, pentru a beneficia de pachetul de servicii medicale pentru persoanele care se asigură facultativ, trebuie să se asigure la casele de asigurări sociale de sănătate județene și a municipiului București în caz contrar, dacă apelează la serviciile furnizorilor de servicii medicale va suporta contravaloarea serviciilor prestate.

Conform prevederilor art. 211 din [Legea nr. 95/2006](#) sunt asigurați, potrivit prezentei legi, toți cetățenii români cu domiciliul în țară, precum și cetățenii străini și apatrizii care au solicitat și obținut prelungirea dreptului de ședere temporară sau au domiciliul în România și fac dovada plății contribuției la fond, în condițiile prezentei legi.

Conform prevederilor art. 214 din [Legea nr. 95/2006](#) "(1) Persoanele asigurate din statele cu care România a încheiat documente internaționale cu prevederi în domeniul sănătății beneficiază de servicii medicale și alte prestații acordate pe teritoriul României, în condițiile prevăzute de respectivele documente internaționale.

Asigurarea socială de sănătate este facultativă pentru următoarele categorii de persoane care nu se încadrează în prevederile alin. (1):

- a) membrii misiunilor diplomatice acreditate în România;
- b) cetățenii străini și apatrizii care se află temporar în țară, fără a solicita viza de lungă ședere;
- c) cetățenii români cu domiciliul în străinătate care se află temporar în țară."

Conform prevederilor art. 2 din Ordinul nr. 221/2005:

(1) Calitatea de asigurat o au toți cetățenii români cu domiciliul în țară, precum și cetățenii străini și apatrizii care au domiciliul în România sau au solicitat și obținut prelungirea dreptului de ședere temporară în România în condițiile legii și fac dovada plății contribuției de asigurări sociale de sănătate la fond, denumită în continuare contribuție, în condițiile legii și ale prezentelor norme metodologice.

(2) Calitatea de asigurat încetează odată cu pierderea dreptului de domiciliu sau de ședere în România, cu decesul sau cu declararea judecătorească a morții asiguratului.

(3) Drepturile de asigurare încetează după 3 luni de la ultima plată a contribuției.

(4) Cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene și ai altor state cu care România a încheiat acorduri, înțelegeri, convenții sau protocoale internaționale cu prevederi în domeniul sănătății beneficiază de acoperirea serviciilor medicale acordate pe teritoriul României, în condițiile prevăzute de acordurile, înțelegerile, convențiile sau protocoalele încheiate între România și țara respectivă.

(5) Asigurarea socială de sănătate este facultativă pentru următoarele categorii de persoane care nu se încadrează în prevederile alin. (4):

- a) membrii misiunilor diplomatice acreditate în România;
- b) cetățenii străini și apatrizii care se află temporar în țară;

* Text preluat de pe www.cnas.ro. Pentru informații suplimentare: www.cnas.ro

c) cetățenii români cu domiciliul în străinătate, care se află temporar în țară.

(6) Prin sintagma: „care se află temporar în țară”, se înțelege vizita, turismul, misiunea, transportul, activitățile sportive, activitățile culturale, științifice, umanitare, tratamentul medical de scurtă durată sau alte situații asemănătoare, efectuate de către cetățenii români cu domiciliul în străinătate, precum și de cetățenii străini și apatrizi."

Conform prevederilor art. 18 din [Ordinul nr. 221/2005](#):

1. Pentru asigurații prevăzuți la art. 7 alin. (2) din [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 150/2002](#), cu modificările și completările ulterioare, contribuția lunară se calculează prin aplicarea cotei de 13,5% la valoarea a două salarii de bază minime brute pe țară pentru un pachet de servicii stabilit prin contractul-cadru, începând cu luna în care s-a făcut solicitarea privind asigurarea socială de sănătate.

2. Cetățenii străini și apatrizii care solicită prelungirea dreptului de ședere temporară în România în condițiile legislației care reglementează regimul străinilor în România au obligația plății unei contribuții sub forma unei cote de 6,5%, calculată asupra veniturilor impozabile realizate pe teritoriul României, conform art. 51 alin. (2) din [Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 150/2002](#), cu modificările și completările ulterioare.

3. Persoanele menționate la alin. (2) care nu realizează venituri impozabile pe teritoriul României și care nu fac dovada calității de asigurat vor achita o contribuție lunară calculată prin aplicarea cotei de 6,5% la valoarea unui salariu de bază minim brut pe țară.

CAPITOLUL VIII ȘOMAJUL

1. Se pot asigura cetățenii străini în sistemul asigurărilor pentru șomaj?

Cetățenii străini sau apatrizi care, pe perioada în care au domiciliul sau reședința în România, sunt încadrați în muncă sau realizează venituri în condițiile legii se pot asigura în sistemul asigurărilor pentru șomaj.

2. Ce condiții trebuie să îndeplinească cetățenii străini sau apatrizi pentru a putea beneficia de prestații de șomaj?

Pentru a beneficia de prestații de șomaj, cetățenii străini sau apatrizi care au lucrat în România și se află în situație de șomaj trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

- să aibă un stagiu de cotizare de minimum 12 luni în ultimele 24 de luni care preced data înregistrării cererii pentru acordarea prestației de șomaj;
- să nu realizeze venituri sau să realizeze din activități autorizate potrivit legii venituri mai mici decât salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată;
- să nu îndeplinească condițiile de pensionare;
- să fie înregistrați la agenția pentru ocuparea forței de muncă în a cărei rază teritorială își au domiciliul sau reședința.

3. Ce contribuții de asigurări de șomaj trebuie să plătească asigurații?

Asigurații au obligația să plătească contribuțiile de asigurări de șomaj, după cum urmează:

- în calitate de salariat:
 1. angajatului i se oprește 0,5% din venitul brut lunar de către angajator
 2. angajatorul va plăti o contribuție de 1% aplicată sumei veniturilor care constituie baza de calcul a contribuției individuale la bugetul asigurărilor pentru șomaj
- în calitate de lucrător independent: asigurarea este facultativă, contribuția la bugetul asigurărilor pentru șomaj reprezintă 1,5% din venitul lunar declarat în contractul de asigurare

4. În ce condiții se acordă prestațiile de șomaj?

Prestația de șomaj se acordă șomerilor, pe perioade diferențiate în funcție de stagiul de cotizare, după cum urmează:

- 6 luni, pentru persoanele cu un stagiu de cotizare de cel puțin 1 an;
- 9 luni, pentru persoanele cu un stagiu de cotizare de cel puțin 5 ani;
- 12 luni, pentru persoanele cu un stagiu de cotizare mai mare de 10 ani.

5. Care este cuantumul prestației de șomaj?

Cuantumul prestației de șomaj este o sumă acordată lunar, care se stabilește diferențiat, în funcție de durata stagiului de cotizare realizat, după cum urmează:

- pentru un stagiu de cotizare de cel puțin 1 an, suma reprezintă 75% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată

- începând cu un stagiu de cotizare de cel puțin 3 ani, la suma menționată anterior se adaugă o sumă calculată prin aplicarea asupra mediei salariului de bază lunar brut pe ultimele 12 luni de stagiu de cotizare, a unei cote procentuale, diferențiată astfel:

- 3% pentru persoanele cu un stagiu de cotizare de cel puțin 3 ani;
- 5% pentru persoanele cu un stagiu de cotizare de cel puțin 5 ani;
- 7% pentru persoanele cu un stagiu de cotizare de cel puțin 10 ani;
- 10% pentru persoanele cu un stagiu de cotizare de cel puțin 20 ani.

CAPITOLUL IX LEGISLAȚIE RELEVANTĂ

1. ORDONANȚA DE URGENȚĂ Nr. 56 din 20 iunie 2007, privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României;
2. ORDONANȚA DE URGENȚĂ Nr. 194 din 12 decembrie 2002) *** Republicată, privind regimul străinilor în România;
3. Legea Nr. 19 din 17 martie 2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi și asigurări sociale;
4. Legea Nr. 200/2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România;
5. Legea Nr. 53 din 24 ianuarie 2003- Codul Muncii;

CAPITOLUL X INSTITUȚII, ADRESE, LINK-URI UTILE

www.mmssf.ro (Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse)

www.inspectmun.ro (Inspekția Muncii)

www.aps.mai.gov.ro (Oficiul Român pentru Imigrări)

www.insse.ro (Institutul Național de Statistică)

www.mfinante.ro (Ministerul Economiei și Finanțelor)

www.cnas.ro (Casa Națională de Asigurări de Sănătate)

www.anofm.ro (Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă)

www.cnpas.org (Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale)