



INSPECȚIA MUNCII



Campanie de informare



ANGAJAREA CETĂȚENILOR STRĂINI ÎN  
ROMÂNIA



# Angajarea străinilor veniți la studii în România

## Străinii titulari ai dreptului de ședere temporară pentru studii

pot fi încadrați în muncă pe teritoriul României **fără aviz de angajare** numai cu contract individual de muncă cu timp parțial cu durata muncii de **maximum 4 ore/zi**.

### Contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde și următoarele elemente:

- durata muncii și repartizarea programului de lucru;
- condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
- interdicția de a efectua ore suplimentare, excepție, forța majoră.

### “Perioada de probă “

- se desfășoară după încheierea contractului individual de muncă;

Pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia.

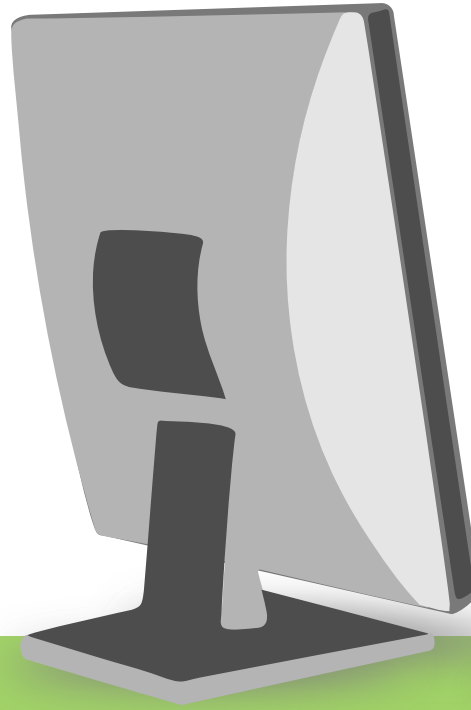




# Detașarea străinilor în România

## După obținerea avizului de detașare

de la Inspectoratul General pentru Imigrări, **beneficiarul prestării de servicii din România, transmite** inspectoratului teritorial de muncă o **comunicare** privind detașarea salariaților străini, în cel mult 5 zile de la data începerii activității acestora pe teritoriul României, cu **URMĂTOARELE:**



### datele de identificare ale beneficiarului prestării de servicii la care s-a făcut detașarea, respectiv



- ❖ persoană juridică : denumirea/adresa completă/codul unic de înregistrare sau un alt număr de identificare;
- ❖ persoană fizică : numele și prenumele/adresa completă/codul numeric personal sau un alt număr de identificare.

### datele de identificare ale angajatorului străin care face detașarea, respectiv



denumirea/adresa completă/codul unic de înregistrare sau un alt număr de identificare a angajatorului, și, după caz, numele/denumirea și adresa completa ale reprezentantului legal în România.

### datele de identificare ale străinului detașat



numele și prenumele/data nașterii/cetățenia/seria și numărul documentului de călătorie/perioada detașării/funția și locul desfășurării activității.



# Forme de angajare în România

## Contract individual de muncă

- ❖ se încheie cel târziu în ziua anterioară începerii activității;
- ❖ angajatorul are obligația de a informa viitorul salariat cu privire la condițiile de muncă;
- ❖ angajatorul are obligația de a înmâna salariatului un exemplar al contractului;
- ❖ salariul se negociază individual.

## Contract de muncă temporară

- ❖ se încheie înaintea începerii activității cu un **agent de muncă temporară**;
- ❖ munca propriu zisă se desfășoară la sediul unui utilizator;
- ❖ agentul are obligația de a vă informa cu privire la condițiile de muncă de la utilizator;
- ❖ agentul nu percepe nici o taxă pentru punerea salariaților la dispoziția utilizatorului;
- ❖ agentul achită drepturile salariale datorate salariaților temporari.



# Forme de angajare în România



## CONTRACT DE MUNCĂ LA DOMICILIU

- ❖ se încheie înaintea începerii activității;
- ❖ salariatul îndeplinește la domiciliul său atribuțiile specifice funcției;
- ❖ salariatul își stabilește singur programul de lucru; angajatorul asigură transportul materiilor prime și a produselor finite;
- ❖ angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului în condițiile stabilite de comun acord în contract;
- ❖ salariatul are aceleași drepturi recunoscute de lege (salarizare/timp de muncă și de odihnă) cu cele ale salariatului care lucrează la locul de muncă organizat de angajator

## CONTRACT DE MUNCĂ TIP TELEWORKING

- ❖ se încheie înaintea începerii activității;
- ❖ activitatea salariatului se desfășoară în mod regulat cel puțin o zi pe lună, în afara sediului angajatorului, folosind tehnologia informației și comunicațiilor;
- ❖ telesalariatul își organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul;
- ❖ munca suplimentară se efectuează doar cu acordul scris al telesalariatului angajat cu normă întreagă;
- ❖ salariatul are aceleași drepturi recunoscute de lege (salarizare/timp de muncă și de odihnă) cu cele ale salariatului care lucrează la locul de muncă organizat de angajator

# Timpul de muncă și de odihnă

## Timpul de muncă

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

### Munca suplimentară

- ❖ Munca suplimentară necesită acordul salariatului (cu excepția cazului de forță majoră)
- ❖ Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia
- ❖ Imposibilitatea compensării prin ore libere plătite = spor la salariu  $\geq 75\%$  din salariul de bază, corespunzător duratei acesteia.
- ❖ În cazul **tinerilor în vârstă de până la 18 ani** durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.



## Timpul de odihnă

- ❖ **Repausul săptămânal** este de 48 de ore consecutive, de regula sâmbăta și duminica. Repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile, iar salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.
- ❖ Durata minimă a **concediului de odihnă** - 20 de zile lucrătoare. Salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă. Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.
- ❖ **Pauza de masă:** nu se include în durata zilnică normală a timpului de muncă.
- ❖ Pentru **munca prestată în zilele de sărbătoare legală** = spor la salariul de bază de minim 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru



## LEGISLAȚIE INCIDENTĂ:

- ❖ **Legea nr.53/2003 – Codul muncii, republicată;** *HG nr.905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților;*
- ❖ **Legea nr.52/2011** *privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri,* cu modificările și completările ulterioare;
- ❖ **OG nr.25/2014** *privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României,* cu modificările și completările ulterioare;
- ❖ **Legea nr.81/2018** *privind reglementarea activității de telemuncă.*



# Muṭumim

Inspeṭia Muncii