

تفتيش العمل



- . توظيف الأجانب في أراضي رومانيا
- . نقل العمال الأجانب عبر الحدود الوطنية بأمر من صاحب العمل الروماني
- . المرتبات
- . وقت العمل والراحة
- . إجازة الباقي
- . عمل الشباب
- . إنهاء عقد العمل
- . تغيير مكان العمل

توظيف العمال الأجانب

يمكن تشغيل الأجانب في إقليم رومانيا في ظل الظروف التي يحصل فيها صاحب العمل في رومانيا من المفتشية العامة للهجرة على تصريح عمل لكل مواطن أجنبي، أو عند الاقتضاء، في إطار إحدى حالات الإعفاء من الحصول على الرأي. للحصول على معلومات حول تكاليف وشروط الحصول على تصريح العمل، يمكنك الاطلاع على الموقع الإلكتروني www.igi.mai.gov.ro

يحصل صاحب العمل الروماني على تصريح لكل عامل أجنبي، بعد أن يقدم إلى المفتشية العامة للهجرة الوثائق المقدمة وفقا للقانون من رقم 2014/25

يقوم المواطنون الأجانب بتوفير العمل على أساس عقد العمل الفردي، وبمرتب لا يقل عن الحد الأدنى للمرتب الأساسي الإجمالي لكل بلد المضمون في إقليم رومانيا.

في إقليم رومانيا، تقدم خدمات الوساطة والعمالة مجانا، دون فرض عمولات أو تعريفات أو ضرائب.

نقل العمال الأجانب عبر الحدود الوطنية

يمكن نقل العامل الأجنبي، الذي يعمل لدى صاحب العمل الروماني، عبر الحدود الوطنية من قبله إلى دولة أخرى عضو في الاتحاد الأوروبي، لمدة محددة مدتها 12 شهرًا مع إمكانية التمديد لمدة 6 أشهر أخرى.

خلال فترة النقل، يتم تغيير الوظيفة، والنشاط الذي يتم تنفيذه على أراضي دولة أخرى عضو في الاتحاد الأوروبي، ويظل العامل الأجنبي هو موظف لدى صاحب العمل الروماني.

حقوق المرتبات والنفقات الناتجة عن النقل:

يدفع صاحب العمل الروماني مصاريف النقل والإقامة والوجبات، حسب البلد الذي تقدم فيه الخدمات.

ويلتزم صاحب العمل الروماني بإعداد إضافة إلى عقد عمل الموظف الأجنبي قبل النقل، يقوم صاحب العمل الروماني بإعلان سلطات الدولة التي ستتم فيها الخدمات وبيانات الموظفين المنقولين.

المرتبات

المرتب هو الأداء المقابل للعمل الذي يؤديه الموظف على أساس عقد العمل الفردي وتحدده المفاوضات الفردية بين صاحب العمل والموظف.

يلتزم صاحب العمل بضمان دفع مرتب شهري إجمالي يساوي على الأقل الحد الأدنى للمرتب الأساسي الإجمالي لكل بلد.

بدءًا من 01,07,2024، يكون الحد الأدنى للراتب الأساسي الإجمالي المضمون في الدفع بمبلغ 3700 لي شهريًا، لجدول عمل عادي بمتوسط 167,333 ساعة/شهر.

وفي ميدان التشييد، يكون الحد الأدنى للمرتب القومي الإجمالي المضمون في الدفع هو 4582 لي/شهر على الأقل، لا يشمل البدلات، والمكافآت، والإضافات الأخرى، وما إلى ذلك، لجدول عمل عادي يبلغ متوسطه 167,333 ساعة/شهر.

توخي الحذر: يتم تحديد الراتب الإجمالي من خلال التفاوض، بدءًا من الحد الأدنى للاقتصاد ويتم ذكره في عقد العمل. والراتب الإجمالي أعلى من الراتب الصافي (الذي يتقاضاه العامل)،

لأن الراتب الصافي يمثل مكاسب الراتب بعد الاحتفاظ بالاشتراكات والضرائب الاجتماعية المستحقة للدولة الرومانية.

وبالنسبة للموظفين الذين يوفر لهم صاحب العمل الغذاء أو الإقامة أو غيرها من التسهيلات، لا يجوز أن يقل المبلغ المستحق عن العمل المنجز عن الحد الأدنى للمرتب الإجمالي لكل بلد المنصوص عليه في القانون.

ولا يحق لصاحب العمل أن يحجب تلقائياً عن المرتب الشهري المباني الناتجة عن أماكن الإقامة والمرافق. ودفع التكاليف الناجمة عن أماكن الإقامة والمرافق العامة مستقل عن حقوق المرتبات المحصلة شهرياً.

ويدفع الراتب نقداً مرة واحدة على الأقل في الشهر، في التاريخ المحدد في عقد العمل الفردي. يمكن الدفع عن طريق التحويل المصرفي أو النقد بتوقيع مستند الدفع من قبل الموظف.

وقت العمل والراحة

المدة العادية لوقت العمل

• ساعات في اليوم (لمدة 5 أيام) و 40 ساعة في الأسبوع 8 .

• ساعة في الأسبوع، بما في ذلك العمل الإضافي 48 .

• ساعة من وقت العمل اليومي تليها فترة راحة مدتها 24 ساعة 12 .

أعمال إضافية

• ساعة عمل/أسبوع 40 .

يتم التعويض عن العمل الإضافي بساعات مجانية مدفوعة الأجر في 90 يوماً تقويمياً تالياً بعد الانتهاء منه.

استحالة التعويض بساعات مجانية مدفوعة الأجر = زيادات في المرتب قد لا تقل عن 75 في المائة من المرتب الأساسي، أي ما يعادل مدة العمل الإضافي.

العمل الليلي

ساعة 6.00 - 22.00

الأجر الليلي:

يؤدي العمل الليلي ما لا يقل عن 30 في المائة من وقت عمله الشهري

يؤدي العمل الليلي 3 ساعات على الأقل من وقت عمله اليومي

يمكن للموظفين العاملين في الليل الاستفادة من:

تخفيض ساعات العمل بساعة واحدة مقارنة بيوم العمل العادي

زيادة في العمل الليلي بنسبة 25 في المائة من الراتب الأساسي.

لا يمكن إجبار النساء الحوامل والمرضعات على القيام بعمل ليلي.

وقت العمل اليومي 6 ساعات = استراحة الغداء وغيرها من فترات الراحة

عدم إدراج ما يلي في المدة اليومية العادية لوقت العمل .

إعادة التخزين اليومي

ساعة راحة لمدة يومين على الأقل 12 .

ساعات من نوبات الراحة بين النوبات 8 .

راحة أسبوعية، عادة يومي السبت والأحد 48 .

مكافأة أسبوعية في الأيام الأخرى = زيادة في الراتب

- يوما من النشاط المستمر = الراحة التراكمية + تعويض لا يقل عن 150 في المائة من 14 - الراتب الأساسي.

• في أيام العطل القانونية

بالنسبة للعمل الذي يؤدي في أيام الأعياد الدينية للعاملين الذين ينتمون إلى طوائف دينية أخرى، وبخلاف الأعياد المسيحية، تمنح إجازة 2 أيام لكل من الأعياد الدينية السنوية 3 المعلنة (6 يوما في السنة)،

وإذا لم تمنح، لأسباب مبررة، إجازة، يستفيد الموظفون، عن العمل المنجز في أيام العطل القانونية، من زيادة في المرتب الأساسي لا يمكن أن تقل عن 100 في المائة من المرتب الأساسي المقابل للعمل المنجز في جدول العمل العادي.

الإجازة السنوية

إجازة سنوية مدفوعة الأجر مضمونة لجميع الموظفين

الحد الأدنى للمدة - 20 يوم عمل

يتم تنفيذ إجازة الراحة كل عام

التعويض النقدي - فقط في حالة إنهاء عقد العمل الفردي

فالموظفون الذين يعملون في ظروف صعبة أو خطيرة أو ضارة، وغيرهم من المعوقين، والشباب حتى سن 18 سنة 3 إجازة راحة إضافية.

والموظف ملزم بالقيام بالإجازة العينية.

وبدل الإجازة هو المتوسط اليومي لحقوق المرتب في الأشهر 3 الأخيرة السابقة للحق في الإجازة، مضروبة في عدد أيام الإجازة.

تدابير حماية القاصرين وظروف عملهم

- يكتسب الشخص الطبيعي القدرة على العمل عندما يبلغ سن 16
- يحظر استخدام الأشخاص الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة
- أي يجوز للشخص الطبيعي أن يبرم عقد عمل كموظف وعند بلوغه سن 15 سنة، بموافقة الوالدين أو الممثلين القانونيين، للقيام بأنشطة مناسبة للنمو البدني، أو لمهاراته ومعارفه
- يؤدي سحب موافقة الوالدين أو الممثلين القانونيين في حالة القاصرين البالغين من العمر 15 سنة، حتى سن 16 سنة، إلى إنهاء عقد العمل بصورة قانونية.
- في أعمال شاقة أو ضارة أو خطرة بعد بلوغ سن 18 عاماً.

وقت العمل

- وقت العمل هو 6 ساعات في اليوم و 30 ساعة في الأسبوع.
- لا يمكن للشباب حتى سن 18 عامًا القيام بعمل إضافي.
- لا يستطيع الشباب حتى سن 18 عامًا القيام بعمل ليلي.
- يستفيد الشباب حتى سن 18 عامًا من استراحة الوجبات لمدة 30 دقيقة على الأقل، إذا كانت المدة اليومية لوقت العمل أكثر من 4 ساعات ونصف.
- يحق للشباب حتى سن 18 عامًا الحصول على إجازة إضافية لمدة 3 أيام عمل على الأقل.

إنهاء عقد العمل الفردي

- ويصدر صاحب العمل قرار إنهاء الخدمة الذي يشهد على إنهاء علاقات العمل ويبلغه بذلك ؛
- وعند انتهاء نشاط الموظف، يلتزم صاحب العمل بإصدار شهادة تثبت النشاط المطلع به، ومدة النشاط، والمرتب، والأقدمية في العمل، وكذلك مقتطف من السجل العام للموظفين.
- ويمكن تغيير العمالة إلى صاحب عمل آخر، حسب الاقتضاء، على النحو التالي:
- بعد مرور سنة على تسجيل عقد العمل الفردي المبرم مع صاحب العمل السابق ؛
- قبل نهاية مدة السنة الواحدة، إذا حدث إنهاء عقد العمل:

بموافقة خطية من صاحب العمل الذي يغادر منه العامل الأجنبي ؛
بمبادرة من صاحب العمل بفصل العامل الأجنبي ؛
باستقالة العامل الأجنبي، إذا لم يلتزم صاحب العمل بالالتزامات التي تعهد بها عقد العمل
الفردى، المثبتة وفقاً للقانون.

روابط المفيدة

ويوجه الإخطار بعدم الامتثال لشروط العمل إلى مفتشية العمل الإقليمية عندما يكون العامل
نشطاً أو عندما يكون لصاحب العمل مكتبه المسجل

اختيار المقاطعة التي يكون فيها لصاحب العمل <https://www.inspectiamuncii.ro>
المكتب المسجل أو المقاطعة التي يوفر فيها الموظف النشاط المربح
ظروف العمل وكشوف المرتبات في قطاع التشييد

<https://www.constructionworkers.eu/ro>

<https://igi.mai.gov.ro/> المفتشية العامة للهجرة