

GHIDUL LUCRĂTORULUI ROMÂN

1	Informații privind piața muncii din Ungaria	3
1.1	Unde se găsesc locuri de muncă vacante?	3
2	Reguli privind libera circulație a lucrătorilor pe teritoriul Ungariei.....	3
2.1	Găsirea unui loc de muncă:.....	3
2.1.1	Cum se caută un loc de muncă?	3
2.1.2	Cum se candidează pentru un loc de muncă?	5
2.2	Mutarea pe teritoriul Ungariei:	6
2.2.1	Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?	6
2.2.2	Cum se poate obține o locuință în Ungaria?	7
2.2.3	Unde se pot găsi informații cu privire la școli și grădinițe?	8
2.2.4	Cum se realizează transferul automobilului și ce trebuie știut cu privire la permisul de conducere?.....	8
2.2.5	Care sunt procedurile de înregistrare și de obținere a permisului de ședere?	10
2.2.6	Ce prevede lista de verificare înainte și după sosirea pe teritoriul Ungariei?.....	13
2.3	Condiții de muncă:	14
2.3.1	Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?	14
2.3.2	Cum este reglementată formarea profesională?	17
2.3.3	Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?	18
2.3.4	Care sunt prevederile privind ocuparea locurilor de muncă la categoriile speciale?..	21
2.3.5	6. Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?	22
2.3.6	Cum este reglementată salarizarea?	23
2.3.7	Cum este reglementat timpul de lucru?	24
2.3.8	Care sunt prevederile privind concediile?.....	25
2.3.9	Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?	27
2.3.10	Care sunt prevederile privind conflictele de muncă – reprezentarea lucrătorilor români, greva?.....	30
2.4	Condiții de viață:.....	32
2.4.1	Care sunt dispozițiile privind sistemul politic, administrativ și juridic?	32
2.4.2	Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?	32
2.4.3	Care este costul vieții?	33
2.4.4	Care sunt condițiile de cumpărare/închiriere a unei locuințe?	34
2.4.5	Cum este reglementat sistemul sanitar?	35
2.4.6	Cum este reglementat sistemul de învățământ?	35
2.4.7	Cum este viața socială și culturală?	36

2.4.8	Care sunt dispozițiile privind viața privată (naștere, căsătorie, deces)?	36
2.4.9	Cum este reglementat transportul?.....	39
2.5	Asigurări sociale:	40
2.5.1	Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?	40
2.5.2	Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?	43
2.5.3	Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?	44
2.5.4	Care sunt prevederile privind prestațiile familiale și de maternitate?.....	45
2.5.5	Cum este reglementat sistemul național de pensii?	48
2.5.6	Care sunt prevederile privind formularele electronice?.....	50
2.5.7	Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?	52
3	Informații despre libera circulație a lucrătorilor în spațiul comunitar	53
3.1	Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România	53
3.2	Detașarea.....	53
3.3	De unde pot obține solicitanții de locuri de muncă mai multe informații?.....	54

UNGARIA

1 Informații privind piața muncii din Ungaria.

1.1 Unde se găsesc locuri de muncă vacante?

De la 01.01.2009, angajarea cetățenilor români se face fără nici o restricție, în condiții similare aplicabile cetățenilor ungari.

Persoanele interesate să se angajeze în agricultură, în activități sezoniere, pot căuta locuri de muncă în zona cu potențial agricol puternic din sud-estul Ungariei, (ex. județele Csongrad, Bacs-Kiskun, Bekes, Jasz Nagykun-Szolnok).

Budapesta poate fi o destinație pentru muncitorii care lucrează în construcții și în sfera serviciilor.

Alte centre industriale puternice din Ungaria, unde ofertele de locuri de muncă se adresează și lucrătorilor calificați în industria construcțiilor de mașini, sunt Győr, Kecskemet sau Esztergom.

Locurile de muncă în Ungaria sunt publicate pe site-ul Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă, pe portalul agențiilor private de plasare a forței de muncă, precum și în presa tipărită. Este de menționat faptul că minimele cunoștințe de limbă maghiară reprezintă, în majoritatea cazurilor, o condiție necesară pentru obținerea unui loc de muncă în Ungaria.

www.afsz.hu

http://allasajanlat.lap.hu/munkakozvetitok_allasajanlatai/14324548

2 Reguli privind libera circulație a lucrătorilor pe teritoriul Ungariei

2.1 Găsirea unui loc de muncă:

2.1.1 Cum se caută un loc de muncă?

Pentru găsirea unui loc de muncă puteți contacta:

În România:

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă – ANOFM: Strada Avalanșei, nr. 20-22, sector 4, București; tel./fax: 004021.303.98.39; site web: <http://www.anofm.ro>, www.muncainstrainatate.anofm.ro care oferă servicii de mediere a forței de muncă în Uniunea Europeană, prin intermediul portalului mobilității europene, **EURES:** <http://eures.anofm.ro>

Atenție! *Dacă decideți să apelați la o societate comercială ce are ca activitate principală „selecția și plasarea forței de muncă”, solicitanții locurilor de muncă din străinătate trebuie să se adreseze inspectoratului teritorial de muncă în raza căruia societatea își are sediul și în vederea solicitării de informații referitoare la:*

- înregistrarea firmei la inspectoratul teritorial de muncă;
- sancțiunile aplicate, dacă a fost cazul.

De asemenea, trebuie să verifice dacă la semnarea unui contract individual de muncă în străinătate acesta cuprinde cel puțin următoarele elemente: țara de reședință, denumirea angajatorului cu toate datele de identificare: adresă, număr de telefon/fax, descrierea muncii și a condițiilor de muncă, durata timpului de muncă și de repaus, durata contractului individual de muncă, condițiile de salarizare, condițiile de transport, de locuit, condițiile de protecție socială.

Persoanele fizice nu au dreptul să exercite activități de mediere a angajării cetățenilor români în străinătate.

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.

*Conform legii, **agentul de ocupare a forței de muncă** trebuie să fie o societate românească ce are ca activitate principală selecția și plasarea forței de muncă în străinătate, să dispună de spațiul și de dotările necesare pentru buna desfășurare a activității, să aibă încadrat în muncă personal cu experiență în domeniul forței de muncă, să organizeze o bancă de date care să cuprindă ofertele și solicitările de locuri de muncă în străinătate, informații referitoare la condițiile de ocupare a acestora și la calificările și aptitudinile solicitanților aflați în evidența lor, să încheie cu persoane juridice, persoane fizice și organizații patronale din străinătate, după caz, contracte care conțin oferte ferme de locuri de muncă și să fie înregistrat la **inspectoratul teritorial de muncă** în a cărui rază își are sediul.*

Agenții de ocupare a forței de muncă au obligația de a încheia cu cetățenii români contracte de mediere. Aceste contracte trebuie să conțină, printre altele, elementele principale privind tariful de mediere, durata contractului și modul de soluționare a eventualelor litigii.

De asemenea, agenții au obligația de a asigura încheierea contractelor de muncă dintre cetățenii români și angajatorii străini și în limba română.

În Ungaria:

Agencia Națională de Ocupare a Forței de Muncă (Nemzeti Munkaugyi Hivatal, 1089 Budapest, Kálvária tér 7. Tel.: 06-1-303-9300 Fax.: 06-1-210-4255 E-mail: fh@lab.hu, www.munka.hu)

2.1.2 Cum se candidează pentru un loc de muncă?

În vederea ocupării unui loc de muncă, este necesară întocmirea unui **Curriculum Vitae – CV** și a unei **scrisori de intenție**, care vor fi înaintate angajatorului în cauză. În acest sens, poate fi folosit modelul Europass de CV, disponibil în limba maghiară și care poate fi descărcat accesând: <http://europass.cedefop.europa.eu/>.

Înainte de a pleca din România, este recomandat cetățenilor români să verifice oportunitățile existente pe piața muncii din Ungaria și să solicite informații din partea consilierilor EURES din cadrul Agenției de Ocupare a Forței de Muncă din județul în care aceștia se află. O listă a consilierilor EURES din România poate fi consultată pe site-ul EURES accesând link-urile: <http://eures.anofm.ro/contact.php>

<http://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=3&acro=eures&lang=ro>

Românii au la dispoziție o rețea de centre de informare specializate, finanțate de Comisia Europeană, unde pot afla detalii despre oricare dintre domeniile de activitate ale instituțiilor Uniunii. Rețeaua *Europe Direct* oferă informații practice despre demersurile pentru recunoașterea studiilor în țările Uniunii, călătoria în statele membre sau posibilitățile de obținere a permisului de muncă.

În acest scop se poate apela gratuit numărul de telefon 00.800.67891011 sau se poate accesa site-ul internet: www.europedirect.centras.ro.

În Ungaria, pentru a candida la un loc de muncă, este necesar să întocmiți un dosar compus dintr-o scrisoare de intenție, curriculum vitae cu fotografie, copii ale diplomelor, certificatelor de formare profesională, etc.

Scrisoarea de intenție nu trebuie să depășească o pagină format A4 și trebuie să exprime, pe scurt, motivul pentru care vă interesează un loc de muncă și de ce credeți că vi se potrivește un post anume. De asemenea, explicați de ce vreți să lucrați în Ungaria.

Următoarele informații trebuie să se regăsească în CV:

- Date personale: nume, adresa, telefon și adresa de e-mail (în partea de sus a paginii)

- Experiența: reprezintă cea mai importantă parte a CV-ului pentru angajatori. Se va începe de la cea mai recentă experiență profesională și se vor indica cele mai importante atribuții și informații cu privire la compania la care persoana în cauză a lucrat. Este foarte util ca aceasta să menționeze și proiectele majore la care a luat parte și mai ales cele de al căror succes a fost

responsabilă. Tinerii absolvenți pot menționa și perioadele de formare sau alte tipuri de activități ce ar putea fi considerate drept relevante pentru experiența profesională.

- Formare profesională: se vor preciza diferitele cursuri, începând de la cele mai recente (învățământ superior/ universitar). Acolo unde este cazul, se va menționa titlul dizertației/ doctoratului/lucrării prezentate și, eventual, rezultatele obținute.
- Training-uri: se vor menționa seminariile și training-urile relevante pentru postul pe care o persoană intenționează să îl ocupe.
- Aptitudini: ex. capacitatea de utilizare a calculatorului, aptitudini tehnice etc.
- Cunoștințe lingvistice: este foarte importanta cunoașterea limbii maghiare.

2.2 Mutarea pe teritoriul Ungariei:

2.2.1 Cum este reglementată circulația mărfurilor și a capitalurilor?

Libera circulație a mărfurilor și a capitalurilor reprezintă două din cele patru libertăți fundamentale (libera circulație a persoanelor, serviciilor, mărfurilor și capitalurilor) instituite de Tratatul Constitutiv al Uniunii Europene și reprezintă condiții esențiale pentru funcționarea pieței interne a UE.

➤ **Libera circulație a mărfurilor** - majoritatea produselor sunt supuse la aplicarea principiului de recunoaștere reciprocă, ceea ce înseamnă că orice produs fabricat sau comercializat legal într-unul din statele membre ale UE poate fi mutat și comercializat în mod liber în cadrul pieței interne a UE.

Totuși, sunt stabilite limite atunci când există un interes comun specific, cum ar fi protecția mediului, sănătatea cetățenilor. Acest lucru înseamnă, de exemplu, că dacă importul unui produs este considerat de către autoritățile naționale ale unui stat membru ca fiind o potențială amenințare pentru sănătatea, moralitatea sau ordinea publică, acest stat poate restricționa sau interzice accesul pe piața sa (exemple de astfel de produse: produsele alimentare modificate genetic, anumite băuturi alcoolice, produse de tutun, arme de vânatoare și de tir sportiv, și unele medicamente cu conținut de stupefiante sau animale de companie). De asemenea, sunt stabilite cantități maxime care pot fi introduse în Ungaria de călătorii străini, mai ales în ceea ce privește produsele accizabile.

➤ **Libera circulație a capitalurilor** - constituie baza de integrare a piețelor financiare europene. Cetățenii statelor membre UE pot gestiona și investi banii în oricare alt stat membru UE.

Persoanele fizice pot efectua un număr ridicat de operațiuni financiare în cadrul UE, fără restricții majore, astfel: pot să deschidă ușor un cont bancar, pot să cumpere acțiuni, pot să-și investească banii sau să achiziționeze proprietăți într-un alt stat membru.

Anumite **excepții** de la acest principiu se aplică și sunt în principal legate de impozitare, politicile publice, spălarea de bani și sancțiunile financiare convenite în cadrul Politicii Comune Externe și de Securitate a UE.

2.2.2 Cum se poate obține o locuință în Ungaria?

În Ungaria, opțiunile de locuire diferă considerabil între Budapesta și provincie. Casele unifamiliale sunt răspândite în sate și orașele mici. În marile orașe sunt des întâlnite blocurile și vilele. Numărul proprietarilor este foarte mare, depășind cu mult media celor din UE. În Ungaria, aproximativ 93% din locuințe sunt ocupate de proprietari. În 2012, mărimea medie a unei locuințe era de 78 m². Închirierea pe termen lung nu este foarte răspândită.

Valorile chiriei variază în funcție de mediu, căi de acces, starea imobilului, etc. Cele mai scumpe proprietăți sunt în zona Budapesta.

În cazul cumpărării unei locuințe, contractul de vânzare-cumpărare se semnează în fața unui notar, care îl prezintă la Cartea funciara pentru certificarea actului de vânzare-cumpărare. Cumpărarea poate fi făcută numai pe baza actului de proprietate, care conține detalii despre proprietate (adresa, dimensiunea, proprietar, etc).

În procedura de achiziționare, proprietarul trebuie să încheie contracte pentru următoarele utilități: electricitate, gaze, apă și încălzire, precum și salubritate.

Impozitele sunt stabilite anual, printr-o sumă forfetară.

Link-uri utile

www.ingatlan.lap.hu

www.ingatlan.com

www.ingatlankereso.hu

www.lakas.lap.hu

2.2.3 Unde se pot găsi informații cu privire la școli și grădinițe?

Școlile și grădinițele sunt administrate de Centrul de Administrare al instituțiilor „Klebesberg”. În Ungaria sunt 198 de regiuni de învățământ. Date de contact ale instituțiilor de învățământ (școli și grădinițe) puteți găsi pe următorul site:

<http://klik.gov.hu/tankeruletek1>

2.2.4 Cum se realizează transferul automobilului și ce trebuie știut cu privire la permisul de conducere?

Comisia Europeană a stabilit o serie de regulamente comune privind recunoașterea reciprocă a permiselor de conducere, valabilitatea asigurării auto, precum și posibilitatea înregistrării automobilului într-o țară gazdă.

În prezent, nu există un permis UE de conducere, însă a fost introdus un "Model Comunitar" de permis de conducere, prin care se asigură faptul că permisele de conducere emise de diferite țări ale UE sunt ușor de recunoscut în alte state membre. Prin acest model, se asigură că permisele de conducere emise de diferite state membre UE sunt ușor de recunoscut în alte State Membre. În general, se aplică principiul recunoașterii reciproce. Permisul este emis în conformitate cu prevederile naționale, dar trebuie în același timp să respecte dispozițiile cu privire la modelul comunitar, cum ar fi condițiile minime de îndeplinit pentru a putea obține un permis de conducere. Este de menționat faptul că pentru ca un cetățean dintr-un stat membru UE să schimbe permisul de conducere național cu unul ungar, sunt necesare următoarele:

- card înregistrare străini (permis de ședere);
- card de reședință în Ungaria;
- buletin de identitate sau pașaport național;
- certificarea faptului că locuiește în Ungaria de cel puțin 185 de zile (declarație pe proprie răspundere în cererea de eliberare a permisului);
- posedă permis de conducere național și nu este cercetat penal sau contravențional (declarație pe proprie răspundere). În legătură cu permisul de conducere național, se dă o declarație referitoare la adresa de reședință din momentul obținerii acestuia.

Aceste condiții fiind îndeplinite, se depune o cerere împreună cu documentația anterior menționată, la birourile de acte de pe lângă primării (okmanyiroda), se predă permisul de conducere național și se primește permisul de conducere ungar (fără a mai urma cursuri de

conducere și fără a mai susține vreun examen), permisul de conducere național urmând a fi remis apoi autorităților din țara emitentă (Direcției Regim permise de conducere și Înmatriculare a Vehiculelor).

Obținerea permisului de conducere în Ungaria

Premergător testării cunoștințelor teoretice, cursanții trebuie să urmeze minim 28 ore de pregătire/legislație rutieră. Testarea teoretică constă într-un test la calculator, 55 de întrebări, la care trebuie să răspundă în 55 de minute. 45 de întrebări sunt de 1 punct fiecare, 10 întrebări sunt de trei puncte, astfel că punctajul maxim care poate fi obținut este de 75 de puncte. Pentru a promova testarea teoretică, trebuie să se obțină minimum 65 de puncte.

Testarea practică, anterior datei de 1 ianuarie 2012 conținea și verificarea aptitudinilor în poligon, însă de la 1 ianuarie 2012, constă doar în testarea în trafic, ocazie cu care se verifică și manevrele speciale prevăzute în Anexa II a Directivei 126/2006/CE. După eliminarea probei de poligon, a rămas în vigoare regula celor 30 de ore minime de condus autovehiculul, la care s-a adăugat de la data de 15 august 2013, regula suplimentară a dovezii că pe timpul școlii de șoferi a condus autovehiculul minimum 580 km.

Referitor la participanții la test, aceștia sunt: persoana examinată, instructorul auto, examinatorul, iar în unele cazuri poate să mai fie prezentă încă o persoană, un controlor al examinătorului, nu un martor propriu-zis. Testul nu este înregistrat video sau audio.

Înmatricularea mașinii în Ungaria

Conform reglementarilor UE, în cazul în care o persoană are rezidența în alt stat membru UE și își folosește mașina personală pe teritoriul aceluia stat pentru mai mult de 6 luni, va fi obligat să-și înregistreze mașina, adresându-se autorităților locale și plătind taxele de înregistrare aferente în statul gazdă.

Înmatricularea autovehiculelor se face la oricare dintre birourile de acte care funcționează pe lângă fiecare primărie (okmanyiroda). Datele de contact ale birourilor de acte pot fi găsite pe site-ul: <http://www.okmanyiroda.hu/>

Pentru înmatricularea unui autovehicul, sunt necesare următoarele documente: fișa tehnică, documente care atestă dreptul de proprietate asupra mașinii, asigurare obligatorie, dovada plății impozitului pe proprietate, dovada plății taxei de prima înmatriculare, documente

de identitate ale solicitantului. Costurile care implică înmatricularea unei autoturism se compun din contravaloarea certificării de origine, a asigurării obligatorii a răspunderii civile auto, a plății impozitului pe proprietate, a contravalorii certificatului de înmatriculare și a cărții de identitate a autoturismului.

Alte detalii privind procedura de înmatriculare pot fi accesate pe pagina de internet anterior indicată, la capitolul „gepjarmu ugyintezes”.

Transcrierea unei mașini cumpărate de pe piața locală trebuie făcută în 15 zile de la cumpărare.

Asigurarea mașinii

Încheierea unui contract de asigurare se poate face direct, cu orice companie de asigurări din Ungaria sau prin intermediul unei companii de asigurări. Agentul de asigurare reprezintă interesul clientului și vă ajută la evaluarea corectă a riscurilor necesare a fi acoperite printr-o poliță de asigurare. Agentul de asigurare poate ajuta la evitarea problemelor care pot apărea în soluționarea dosarelor de dauna, în relația cu firmele de asigurări. Este de menționat faptul că se pot încheia asigurări online pe portalurile companiilor.

Alte detalii puteți găsi pe site-ul: <http://biztositas.lap.hu/>

Plata taxelor

Plata taxelor referitoare la înmatricularea unei autoturism este stabilită prin legea taxelor și impozitelor din Ungaria. Taxele trebuie plătite în contul Oficiului pentru Impozite și Vămi (*Nemzeti Adó és Vámhivatal*) direct sau prin cecurile galbene instituite în acest sens, care se pot găsi la birourile de acte (okmányirodak).

Alte informații despre plata taxelor:

http://nav.gov.hu/nav/szolgalatasok/adokulcsok_jarulekmertekek/illetkmertekek

2.2.5 Care sunt procedurile de înregistrare și de obținere a permisului de ședere?

Cetățenii români pot să intre și să rămână pe teritoriul Ungariei o perioadă de timp **care să nu depășească 90 de zile**, fără aprobări speciale, dacă sunt în posesia unui pașaport sau a unei cărți de identitate valabile.

Cetățenii români care doresc să rămână în Ungaria pentru o perioadă **mai lungă de 3 luni**, au obligația să se înregistreze, cel târziu în cea de-a 93-a zi de la intrarea pe teritoriul Ungariei. Autoritățile ungare eliberează în acest sens o dovadă sub forma unui **CARD DE ÎNREGISTRARE**.

Pentru obținerea cardului, cetățenii români trebuie să se prezinte la Direcția Regională a Oficiului pentru Imigrare și Cetățenie în raza căreia vor locui, iar studenții și elevii, la Direcția competentă în raza căreia se află instituția de învățământ frecventată.

Documente care trebuie prezentate:

- document de călătorie sau CI, aflate în termen de valabilitate;
- completarea unui formular în care cetățeanul trebuie să declare dacă suferă sau nu de boli care pun în pericol sănătatea publică, de boli contagioase sau dacă este purtător al unor boli transmisibile, dacă se află sub tratament obligatoriu în acest sens; trebuie să declare că dispune de asigurare de sănătate pe perioada șederii în Ungaria sau că își suportă personal costurile privind îngrijirea de sănătate;
- dovada domiciliului;
- timbru fiscal în valoare de 1.000 Ft.

Cetățeanul român poate rămâne pe teritoriul Ungariei pentru o perioadă care depășește 3 luni, dacă acesta desfășoară activități economice, își continuă studiile, este membru de familie sau în alte scopuri.

Desfășurarea de activități economice se adeverește prin:

- Adeverință privind dreptul de desfășurare a activităților lucrative;
- Contract de muncă valabil sau certificat constatator pentru persoane juridice, din care să rezulte calitatea solicitantului;
- Autorizație ca persoană fizică autorizată sau alt document cu aceeași valoare juridică;
- În cazul persoanelor care își caută un loc de muncă, adeverință care să ateste faptul că este în căutarea unui loc de muncă și începerea activității este probabilă;
- Alte documente doveditoare.

Continuarea studiilor se adeverește prin:

- documente care atestă faptul că este admis la o instituție de învățământ acreditată;
- documente care atestă faptul că este înscris la o instituție de învățământ acreditată;
- alte documente doveditoare.

Calitatea de membru de familie de adeverește prin:

- certificat de naștere;
- certificat de căsătorie;
- înscrieri cu privire la adopție;
- alte documente doveditoare.

Deținerea mijloacelor de întreținere și a asigurării de sănătate se dovedesc prin:

- adeverință de venit, respectiv, de avere;
- declarație de întreținere;
- cont bancar, dovadă de investiție, garanție bancară;
- adeverință care să dovedească statutul de asigurat, poliță de asigurat, card european de sănătate;

Declararea domiciliului în Ungaria se face printr-un formular tipizat în baza unei dovezi cu privire la deținerea legală a spațiului de locuit. După verificarea îndeplinirii condițiilor prevăzute de lege, autoritățile ungare emit un certificat de înregistrare care conține prima adresa stabilită în Ungaria.

Condiții de acordare a dreptului de ședere pe termen lung pentru cetățenii UE/SEE:

1. au avut un drept de ședere continuă pe teritoriul Ungariei în ultimii 5 ani anteriori depunerii cererii;
2. minorii ai căror părinți sunt titulari ai unui drept de ședere pe termen lung;
3. cetățenilor UE/SEE care au desfășurat activități economice pe teritoriul Ungariei înaintea împlinirii termenului de 5 ani, li se poate acorda drept de ședere pe termen lung, dacă:
 - au domiciliat în Ungaria în continuu timp de 3 ani, și la încetarea activității au atins limita de vârstă necesară pensionării sau și-au încetat activitatea pentru a putea beneficia de pensie anticipată, cu condiția ca înainte cu 12 luni de la intrarea în pensie să desfășoare activități economice;

- au domiciliat în Ungaria timp de 2 ani, cu scopul de a desfășura activități economice și și-au încetat activitatea pentru urmarea tratamentelor medicale în urma deteriorării stării de sănătate sau a unui accident;
- incapacitatea de muncă se datorează unui accident de muncă sau unor boli profesionale;
- timp de 3 ani și-au desfășurat activitatea pe teritoriul Ungariei, după care desfășoară o activitate economică în alt stat membră UE/SEE, dar își mențin domiciliul stabil pe teritoriul Ungariei.

Solicitarea dreptului de ședere pe termen lung se depune la formațiunile teritoriale ale Oficiului pentru Imigrare și Cetățenie, care, după aprobare, eliberează un permis de ședere permanentă. Termenul de soluționare a cererilor este de 3 luni de la data înregistrării. Refuzul, precum și motivele care au stat la baza acestuia se comunică solicitantului, iar decizia poate fi atacată în termen de 15 zile de la data comunicării.

2.2.6 Ce prevede lista de verificare înainte și după sosirea pe teritoriul Ungariei?

Înainte de a merge în Ungaria, veți avea nevoie de următoarele documente:

- Pașaport sau document de identitate valabil UE/SEE; alte documente personale precum certificatul de naștere sau de căsătorie, etc.;
- Un card european de sănătate emis de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS) din România;
- Formularele U1/E301 în scopul atestării perioadelor de asigurare sau de muncă realizate ca salariat în România, atunci când este necesar și/sau U2/U3/E303, dacă doriți să transferați dreptul de a beneficia de prestații de șomaj în Ungaria
- Certificate, diplome, atestări și referințe privind ocuparea altor locuri de muncă (în original și traduceri legalizate);
- Orice alte permise și licențe pe care le considerați adecvate, de exemplu permisul de conducere.
- CV-uri și scrisori de intenție, redactate în limba maghiară și engleză

Totodată, este necesar să vă asigurați că:

- Aveți un loc de cazare în Ungaria;
- Aveți suficiente fonduri pentru acoperirea costurilor primei luni de ședere;
- Aveți asigurare medicală corespunzătoare;
- Informați autoritățile din statul de origine privind șederea pe teritoriul Ungaria;
- Procurați pașapoarte pentru animalele de companie, conform reglementărilor europene.

După ce sosiți în Ungaria:

- Dacă aveți deja un loc de muncă, trebuie să vă prezentați imediat la angajatorul dumneavoastră, iar când începeți munca, trebuie să obțineți confirmarea înregistrării dumneavoastră în cadrul sistemului de asigurări sociale.
- Dacă sunteți în căutarea unui loc de muncă, trebuie să vă prezentați la Serviciile de Ocupare a Forței de Muncă, dacă aveți formularul care atestă că sunteți în căutarea unui loc de muncă la dumneavoastră;
- Trebuie să notificați prezența dumneavoastră în termen de 93 de zile de la mutarea în Ungaria autorității de înregistrare responsabilă;
- Trebuie să notificați prezența dumneavoastră la biroul de asigurări sociale de sănătate și să obțineți numărul de asigurare socială de sănătate (TAJ kartya)
- Este bine să deschideți un cont bancar;
- Dacă este cazul, înregistrați mașina deținută;
- Prezentați-vă la autoritatea fiscală responsabilă;
- Abonați-vă la servicii de gaze și electricitate, telefonie, radio și televiziune;
- Înscrieți-vă copiii în cadrul unei școli;
- Înmânați documentul dumneavoastră de ședere autorității administrative, dacă intenționați să stați mai mult de trei luni în Ungaria.

2.3 Condiții de muncă:

2.3.1 Cum este reglementată recunoașterea diplomelor și a calificărilor?

Competențe:

- Ministerul Resurselor Umane, prin institutul său specializat „Magyar Ekvivalencia és Információs Központ”- Centrul de Echivalare și Documentare Ungar – efectuează recunoașterea tuturor diplomelor de studii superioare obținute în țările din afara UE.
- Ministerul Sănătății, prin institutul denumit „Egészségügyi Engedélyezési és Közigazgatási Hivatal” - Oficiul de Recunoaștere și de Administrație, efectuează recunoașterea diplomelor de medici specialiști și stomatologi specialiști, precum și a certificatelor de studii medii în domeniul sănătății, social și a protecției copilului obținute în țările din afara UE.

Un cetățean străin care se află în scop de muncă în Ungaria poate să solicite recunoașterea în Ungaria a unei diplome obținute în alt stat, numai dacă are ședere legală și implicit are reședință legală în Ungaria.

Dacă însă recunoașterea diplomei este solicitată în vederea continuării studiilor în Ungaria, nu este necesară dovedirea unei reședințe în Ungaria.

În funcție de scopul pentru care se dorește recunoașterea unei diplome, diferențiem două tipuri de proceduri:

- recunoașterea diplomei în vederea continuării studiilor în Ungaria și
- recunoașterea diplomei în vederea angajării în muncă pe teritoriul Ungariei.

Recunoașterea diplomelor obținute în alte state necesară continuării studiilor în Ungaria este efectuată de instituțiile de învățământ în cauză. Această recunoaștere a gradului de calificare însă nu conferă drepturi suplimentare. (ex angajare în muncă).

Dacă recunoașterea diplomei este necesară pentru angajare în muncă, atunci este necesară recunoașterea gradului de calificare și recunoașterea pregătirii profesionale.

Recunoașterea gradului de calificare:

În această procedură, autoritatea ungară stabilește ce grad de calificare reprezintă în sistemul de învățământ din Ungaria diploma obținută în străinătate.

Cererile adresate autorității ungare pot fi de două feluri:

- cereri în care solicitantul cere recunoașterea unui anumit grad de calificare și
- cereri în care, în cursul procedurii de recunoaștere, se lasă la latitudinea autorității să stabilească ce grad de calificare atestă diploma obținută în străinătate.

În cursul procedurii de echivalare, autoritatea evaluează statutul institutului de învățământ care a eliberat diploma, durata studiilor, materiile studiate. De exemplu, se analizează dacă

institutul de învățământ care a eliberat diploma este acreditat sau nu, dacă diploma atestă studii superioare, pe baza legilor țării emitente.

Recunoașterea gradului de pregătire profesională:

Acest procedeu atestă că posesorul unei diplome obținute în alt stat dispune de calificare profesională necesară unei calificări profesionale din Ungaria. Condiția de bază pentru recunoașterea gradului de pregătire profesională este ca autoritatea să recunoască în avans gradul de calificare a solicitantului.

Și în acest caz, cererile adresate autorității ungare pot fi de două feluri:

- cereri în care solicitantul cere recunoașterea unui anumit grad de pregătire profesională și
- cereri în care, în cursul procedurii de recunoaștere, se lasă la atitudinea autorității să stabilească ce grad de pregătire profesională atestă diploma obținută în străinătate.

Documente necesare procedurii de recunoaștere:

- copie autentificată a diplomei;
- copie autentificată a programei școlare;
- traducerea autorizată și autentificată a documentelor de mai sus;
- dovada plății taxei de administrare;
- împuternicire.

Traducerea documentelor trebuie făcută de Oficiul național de Traducere și de Autentificare din Budapesta sau de filialele din teritoriu (1062 Budapesta, Str Bajza nr 52)

Taxele de administrare:

24500 HUF pentru recunoașterea gradului de pregătire profesională;

73500 HUF pentru recunoașterea nivelului de pregătire profesională;

98000 HUF dacă se vor solicita ambele proceduri.

Contestațiile referitoare la deciziile de recunoaștere se vor depune la sediul centrului de echivalare și vor fi adresate Ministerului Resurselor Umane din Ungaria în termen de 15 zile de la primirea deciziei privind echivalarea.

Date și elemente suplimentare pot fi accesate pe site-ul Centrului de Echivalare:

http://www.oktatas.hu/kepesitesek_elismertetese/meik_oldalak

Magyar Ekvivalencia és Információs Központ

1055 Budapest, Szalay utca 10-14.

Telefon: (06-1) 374-2100

Telefax: (06-1) 374-2492

Email: ekvivalencia@oh.gov.hu

Egészségügyi Engedélyezési és Közigazgatási Hivatal:

www.eekh.hu

Date de contact:

1051 Budapest, Zrínyi utca 3.

Tel.: (06-1) 235-7922, (06-1) 235-7927

Fax: (06-1) 269-3794

www.eekh.hu

Email: fiala.gergely@eech.hu, nadicsan.zsuzsa@eech.hu

2.3.2 Cum este reglementată formarea profesională?

Inițiativele UE pentru promovarea cooperării privind formarea profesională:

a. Programul Socrate:

Programul Socrate susține cooperarea europeană în toate domeniile de educație, sub diferite forme:

- mobilitatea - deplasare pe teritoriul Europei;
- organizarea de proiecte comune;
- dezvoltarea de rețele europene - diseminarea de idei și bune practici;
- realizarea de studii și analize comparative.

În practică, Programul Socrate oferă burse de studiu sau cursuri de formare profesională într-o altă țară. Oferă sprijin pentru instituțiile de învățământ privind organizarea de proiecte de învățământ și de schimb de experiență și ajută asociațiile și ONG-urile la organizarea de activități educaționale, etc.

Una dintre acțiunile programului Socrate este Grundtvig, care urmărește în primul rând îmbunătățirea calității educației profesionale a adulților și, de asemenea, promovarea schimbului

și cooperării pentru facilitarea oportunităților și accesului la învățarea pe tot parcursul vieții pentru cetățenii UE.

b. Programul Leonardo da Vinci:

Programul Leonardo da Vinci, adoptat în 1994, are ca obiectiv principal implementarea politicii de formare profesională a UE. Este unul dintre instrumentele principale de sprijinire a mobilității trans-naționale în Europa și oferă finanțare pentru organizațiile publice și private care activează în domeniul formării. Acest program sprijină, de asemenea, proiectele de plasare și de schimb, vizitele în scop de studiu și rețelele transnaționale.

Educația adulților și învățarea pe tot parcursul vieții în Europa

Învățarea pe tot parcursul vieții este un proces care implică toate formele de educație - formale, informale și non-formale. Are menirea de a permite oamenilor să-și dezvolte și să mențină competențe-cheie pe tot parcursul vieții lor, precum și de a permite cetățenilor de a migra în mod liber între locurile de munca, regiuni și țări.

Alte detalii despre programe de formare profesională, dezvoltate și aplicate inclusiv în Ungaria, puteți găsi pe site-ul fundației de interes public Tempus, http://www.tpf.hu/pages/content/index.php?page_id=2. Fundația Tempus pune la dispoziția publicului interesat informații despre derularea programelor Tempus, Erasmus Mundus, Programul Europa pentru cetățeni, respectiv despre posibilitățile Programului Cadru de Cercetare Dezvoltare a UE. Fundația Tempus este membru Euraxess, administrează site-ul www.studyinhungary.hu pentru îndrumarea studenților, profesorilor și cercetătorilor străini. Eliberează documentul Europass, respectiv administrează rețeaua Alumni pentru foști bursieri.

2.3.3 Cum este realizată încadrarea – contractul de muncă?

Contractul de muncă se încheie, în lipsa unor reglementări contrare, pe durată nedeterminată, și trebuie să cuprindă:

- datele de identificare ale angajatorului,
- datele de identificare ale salariatului,
- salariul și eventualele premii
- postul

- locul realizării muncii
- data începerii muncii
- durata (nedeterminată sau determinată)
- perioada de probă (în general 30 de zile, maxim 90 de zile)

În cel mult 30 de zile de la data încheierii contractului, angajatorul va informa, în scris, angajatul despre :

- organizarea timpului de lucru,
- alte componente ale salariului, data de plată a salariului,
- data începerii muncii,
- metoda de calcul a concediului anual și acordarea acestuia,
- termenul de preaviz,
- daca angajatul este supus prevederilor contractului colectiv de muncă.

În cazul în care lucrătorul își va desfășura activitatea în străinătate, va fi informat în scris, despre: locul și perioada realizării muncii în străinătate, beneficii financiare și în natură, moneda de plata a salariului și reguli aplicabile la reîntoarcerea în Ungaria.

Contractul de muncă poate să conțină prevederi referitoare la perioada de probă. Durata perioadei de proba este de 30 de zile. În contractul colectiv de muncă, părțile pot stabili perioade de probă mai scurte sau mai lungi, dar nu mai mult de trei luni de zile.

Contractul de muncă se poate modifica numai prin acordul părților.

Este de menționat faptul că în Ungaria există și o varianta de angajare a lucrătorilor pentru anumite activități (zilieri) prin forme simplificate. Este vorba despre activități agricole, activități sezoniere în turism și alte activități temporare.

Prin activitate sezonieră în agricultură se înțelege orice activitate în fitotehnie, zootehnie, silvicultură, piscicultură sau orice activitate legată de aceste domenii, inclusiv manipulare, ambalare, a cărui timp de desfășurare nu depășește 120 de zile pe an.

Prin activitate sezonieră în turism se înțelege acea activitate care poate fi efectuată la un angajator care, în accepțiunea legii privind societățile comerciale, desfășoară activități în turism, dacă perioada de angajare temporară nu depășește 120 de zile pe an.

În alte activități temporare, legea permite ca un ziler să poată fi angajat pe o perioadă de maximum 5 zile consecutiv, maximum 15 zile pe lună și maximum 90 de zile pe an.

Reglementările ungare limitează și numărul zilierilor ce pot fi angajați de o companie, pentru alte activități temporare, în funcție de numărul salariaților. Astfel, un angajator care are 2-5 salariați poate să angajeze maximum 2 persoane/zi pentru activități temporare.

Un angajator care are 6-20 de salariați poate să angajeze maximum 4 persoane/zi pentru activități temporare, iar la angajatori cu personal de peste 20 de salariați numărul maxim al zilierilor nu poate să depășească 20% din numărul de salariați/zi.

Raportul de muncă al zilierului se face și prin înțelegere verbală și se legalizează prin îndeplinirea formalităților de înregistrare de către angajator.

Alte informații utile puteți găsi pe site-ul autorității fiscale:

<http://www.nav.gov.hu/data/cms278781/46. Informacios Fuzet Egyszerusített Foglalkoztatás 2013.pdf>

Angajatorul poate să îndeplinească obligațiile de raportare în funcție de alegerea sa, prin internet sau telefonic. În cazul raporturilor de muncă de zilier, înregistrarea zilierilor nu se poate face prin corespondență prin poștă sau personal. Pentru a putea face raportările necesare, angajatorii trebuie să se înregistreze anterior la portalul național de administrație publică (ugyfelkapu).

Raportările telefonice se pot face la numărul de telefon 185 cu tarif normal.

Se vor comunica următoarele date:

- Numele și prenumele;
- Codul de înregistrare fiscală a angajatorului;
- Codul de impozitare și numărul de asigurare socială (TAJ) a zilierului;
- Caracterul muncii (agricol, turistic, alte activități temporare, figuranți pe platourile de filmare);
- Numărul zilelor lucrate;
- Dacă zilierii au asigurare medicală în alt stat;

Angajatorul are obligația să anunțe zilierii înainte de începerea muncii.

Angajatorul are la dispoziție 2 ore să renunțe sau să modifice datele anunțate, dacă condițiile de muncă se schimbă.

Reglementările ungare prevăd câteva cazuri în care angajatorii nu au voie să folosească zilieri:

- autoritățile publice locale și de stat, respectiv instituțiile subordonate acestora nu au voie să folosească zilieri pentru activitatea de bază;
- cetățenii statelor terțe pot fi angajați ca ziler numai pentru activități temporare în agricultură;
- angajatorii care au datorie la bugetul de stat din taxele datorate raporturilor de muncă a zilierilor nu au voie să angajeze zilieri până la stingerea datoriilor.

Plata contribuțiilor pentru raporturile de muncă a zilierilor este simplificată. Angajatorul datorează 500 de HUF/zi pentru activități sezoniere în agricultură, 500 de HUF/zi pentru activități în turism, 1000 de HUF/zi pentru alte activități temporare și 3000 HUF/zi pentru zilieri figuranți pe platourile de filmare.

Angajatorul este scutit de plata contribuțiilor sociale dacă zilierii dovedesc că au statut de asigurat într-un alt stat, în conformitate cu Regulamentele Europene privind coordonarea sistemelor de securitate socială.

2.3.4 Care sunt prevederile privind ocuparea locurilor de muncă la categoriile speciale?

Lucrătorii cu dizabilități:

Angajarea în muncă a persoanelor cu dizabilități este prevăzută în legi speciale. Scopul reglementărilor este ca fiecare persoană cu dizabilitate să găsească un loc de muncă, după o perioadă de recuperare în funcție de gradul capacității de muncă rămase.

În accepțiunea legii ungare persoana cu dizabilitate, este aceea persoană care a suferit o diminuare a capacității de muncă din cauza înrăutățirii stării de sănătate. Din punctul de vedere al raporturilor de muncă, persoanele cu dizabilități trebuie reabilitate în funcție de posibilități. În acest proces de evaluare și reabilitare, lucrătorii cu dizabilități colaborează cu comisiile de reabilitare de pe lângă centrele de muncă.

Persoanele cu dizabilitate beneficiază de indemnizație de reabilitare sau de diferite alocații sociale, după caz.

Copiii și tinerii:

Codul muncii are reglementări speciale pentru angajarea în muncă a tinerilor care nu au vârsta de 18 ani. Tinerilor sub 18 ani nu li se poate impune lucru suplimentar sau munca pe timp de noapte. Timpul de muncă al acestei categorii nu poate să depășească 8 ore pe zi. Tinerilor le

trebuie asigurată o perioadă de odihnă de 30 de minute după o activitate neîntreruptă de 4,5 ore și 45 de minute de odihnă în cazul lucrului neîntrerupt de 6 ore, precum și odihna de 12 ore pe zi de lucru.

Femei:

Codul muncii ungar prevede că femeile să nu poată fi angajate în muncă unde își periclitează sănătatea sau nu sunt potrivite.

Femeile beneficiază de 24 de săptămâni de concediu postnatal, pentru care beneficiază de indemnizație. Acordarea concediului prenatal de 4 săptămâni înainte de naștere este obligatorie.

Femeia are dreptul să fie distribuită la activități potrivite stării de sănătate de la data constatării sarcinii, până la împlinirea vârstei de 2 ani a copilului. Femeia are dreptul la concediu fără plată până la împlinirea vârstei de 3 ani a copilului.

Femeile cu copii pot să beneficieze de concediu plătit pentru creșterea copilului până la vârsta de 2 ani a acestuia.

2.3.5 Cum este reglementată activitatea ca lucrător independent?

Condiția pentru ca o persoană să desfășoare activitate economică în calitate de lucrător independent este să fie în deplinătatea capacității de exercițiu, să aibă domiciliu permanent în Ungaria, în cazul străinilor, să aibă șederea legală pe teritoriul Ungariei și să nu fie interzisă/exclusă de la practicarea unei meserii.

Primul pas în procesul de autorizare este stabilirea domeniilor în care lucrătorul independent dorește să activeze. Trebuie ținut cont de faptul că pentru desfășurarea unor activități, sunt necesare obținerea diferitelor autorizații. Sunt câteva elemente care trebuie clarificate la demararea unei activități independente:

- activitatea lucrătorului independent va fi cu normă întreagă, va activa ca pensionar sau mai are un loc de muncă cu normă întreagă ?
- care este modalitatea de impozitare aleasă (va plăti impozit pe venit după procedeul normal sau va plăti impozit forfetar)
- va lucra la sediul social sau va avea și puncte de lucru ?
- va avea nevoie de legitimație de lucrător independent sau nu ? (legislația nu prevede obligația de a dispune de document tipărit, activitatea se poate desfășura după obținerea

acordului electronic de aprobare. Dacă totuși are nevoie de legitimație tipărită , contra 10.000 de forint se poate obține).

- deschiderea unui cont bancar
- trebuie să decidă forma de funcționare (plătitor de TVA sau nu). Dacă încasările nu depășesc 6.000.000 de forinți, poate să opteze pentru forma neplătitoare de TVA.

Pentru înregistrarea unei activități independente veți avea nevoie de acces la portalul național de administrație publică (ügyfelkapu). Codurile pentru acest acces le puteți obține de la oricare birou de acte de pe lângă primărie (okmányiroda) sau de la birourile de relații cu publicul al autorității fiscale. Pentru completarea formularului de pe portalul național, veți avea nevoie de programul cadru de completare a formularelor electronice din administrația de stat, care se poate descărca de pe site-ul autorității fiscale www.nav.gov.hu. Cu acest program, veți completa cererea electronică de autorizare a unei activități independente. Răspunsul autorității se obține în max. 2-3 zile.

După înființarea activității independente, veți avea nevoie de facturi fiscale sau de program de facturare după caz, șampilă, cont bancar. Dacă activitatea impune folosirea unei case de marcat trebuie să consultați legislația în vigoare pentru procurarea unei case de marcat potrivită reglementarilor în vigoare. (case de marcat cu legătură online cu autoritatea fiscală).

Pentru a îndeplini corect îndatoririle referitoare la raportările periodice, precum și cele referitoare la contabilitate este indicat să vă consultați cu o firmă de contabilitate sau cu un contabil autorizat.

Alte detalii puteți găsi pe site-ul autorității fiscale: <http://www.nav.gov.hu>

2.3.6 Cum este reglementată salarizarea?

Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă. Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri. Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile. Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat. Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității. Guvernul stabilește nivelul salariului minim pe economie.

2.3.7 Cum este reglementat timpul de lucru?

Pauzele și perioadele de odihnă:

Timpul de muncă este de 8 ore pe zi sau 40 de ore pe săptămână.

În cazul contractului de muncă cu normă întreagă, programul de lucru este de 8 ore pe zi și poate fi prelungit prin acordul părților până la maxim 12 ore sau 60 de ore pe săptămână, dacă salariatul ocupă un post cu caracter de permanență sau este rudă apropiat a angajatorului.

Timpul de muncă în lipsa prevederilor unor contracte colective de muncă este stabilit de către angajator.

Timpul de odihnă

Dacă timpul de munca depășește 6 ore pe zi, după fiecare 3 ore de lucru trebuie acordat salariatului timp de odihnă de câte 20 de minute. Între sfârșitul programului și începutul următoarei zile, trebuie asigurat că salariatul beneficiază de un timp de odihnă de 11 ore. Cu derogare de la această prevedere, contractele colective de muncă pot să prevadă timpi de pauză mai reduși, dar nu mai puțin de 8 ore în cazul în care salariatul lucrează în mai multe schimburi, pe un post cu caracter de permanență sau este muncitor sezonier.

Angajatorul va organiza timpul de lucru, luând în considerare elementele muncii, cerințele de sănătate și siguranță. Angajatorul are obligația să organizeze activitatea, astfel încât salariatul să poată să îndeplinească obligațiile sale care decurg din contractul de muncă. Angajatorul are obligația să asigure îndrumarea și conducerea activității necesare îndeplinirii în bune condiții a activității. Angajatorul are obligația să asigure obținerea cunoștințelor necesare îndeplinirii în bune condiții a activității. Angajatorul este obligat să plătească pentru activitatea depusă salariul prevăzut în contractul de muncă.

Desfășurarea activității într-o zi de duminică, în timpul obișnuit de lucru, poate fi stabilită numai în cazul unui lucrător angajat într-un post ce presupune îndeplinirea activității în aceasta zi, în cazul activității de rezervă sau în cazul muncii fără întreruperi. În această situație se va acorda cel puțin o zi de odihnă.

Zilele de sărbătoare sunt considerate : 1 ianuarie, 15 martie, prima și a doua zi de Paști, 1 mai, Duminica Rusaliilor, 20 august, 23 octombrie, 1 noiembrie, 25-26 decembrie.

Muncă suplimentară

Muncă îndeplinită în altă perioadă diferită de timpul programat, care duce la depășirea timpului normal și a lucrului realizat în timpul serviciului de rezerva va fi considerată muncă suplimentară. În situația în care angajatul lucrează în plus, pentru a compensa liberele acordate, pe baza acordului cu angajatorul, aceasta nu se va considera muncă suplimentară. Muncă în timpul sărbătorilor poate fi solicitată de către angajator numai pe baza unui motiv întemeiat și nu poate să fie prestată decât de salariatul care este disponibil în acele zile și în scopul prevenirii sau eliminării accidentelor, dezastrelor naturale sau daunelor importante cu amenințări directe și serioase asupra vieții, sănătății și securității. Nu se poate stabili un număr mai mare de 200 de ore de muncă suplimentară într-un an calendaristic și nu pot desfășura o astfel de muncă următoarele categorii de angajați: femeile, din momentul stabilirii existenței sarcinii până la vârsta de un an a copilului, bărbații care își cresc singuri copiii până la vârsta de 1 an, precum și în cazul în care angajarea implică riscul producerii de daune în privința sănătății.

Timpul de lucru al tinerilor nu va putea depăși 8 ore pe zi sau 40 de ore pe săptămână, iar în cazul în care timpul de lucru zilnic va depăși 4,5 ore se va acorda o pauză de 30 de minute. Angajații tineri nu pot fi delegați și nici implicați în muncă suplimentară sau în ture. În cazul muncii desfășurate pe timp de noapte, angajatul are dreptul la un supliment de 15% din salariu, iar în cazul lucrului în ture de după-amiaza, suplimentul la salariu va fi în valoare de 15%, în timp ce în cazul muncii realizate în turele de noapte, suplimentul salarial va fi de 30%. Cei angajați în activități fără întreruperi (continue) au, în plus față de cotele de mai sus, dreptul la un supliment de 5% în turele de după-amiaza și de 10% pentru turele de noapte. Îndeplinirea muncii peste timpul de muncă zilnic va acorda dreptul la un supliment de 50%, iar în cazul îndeplinirii în zilele de sărbători, compensația este de 100% sau de 50%, în cazul în care angajatul beneficiază de o altă zi de odihnă.

2.3.8 Care sunt prevederile privind concediile?

Concediul se compune din concediul de bază și concediul suplimentar.

În conformitate cu Codul Muncii, durata minimă a concediului de bază este de 20 de zile lucrătoare. Numărul zilelor de concediu crește în funcție de vârsta salariatului, cu maxim 10 zile. Salariații tineri sub 18 ani beneficiază de un spor de 5 zile de concediu suplimentar.

Unul dintre părinții care cresc copii sau părintele care își crește singur copilul beneficiază de concediu suplimentar de 2 zile pentru un copil, 4 zile pentru 2 copii, respectiv 7 zile de concediu suplimentar dacă cel în cauză crește mai mult de 2 copii.

Salariații nevătători beneficiază de un concediu suplimentar de 5 zile. Salariații care lucrează în subteran sau în condiții de radiații beneficiază de un concediu suplimentar de 5 zile dacă petrec cel puțin 3 ore zilnic în condiții deosebite.

Acordarea concediului de odihnă se face de către angajator cu consultarea prealabilă a salariatului. Angajatorul este obligat să acorde 25% din concediul de odihnă, în conformitate cu solicitarea salariatului. Salariatul are obligația să depună cererea de concediu în acest sens cu cel puțin 15 zile lucrătoare înaintea datei concediului.

Data acordării concediului de odihnă trebuie comunicată salariatului cu cel puțin 30 de zile înainte de concediu.

Concediul medical:

Salariații beneficiază de 15 zile de concediu medical pe an. Nu intră în această categorie, concediile de incapacitate de muncă cauzate de accidente de muncă sau boli profesionale. În cazul concediilor medicale, salariatul primește o indemnizație de 70% din salariul de bază plătit de angajator.

Concediul de incapacitate temporară de muncă:

Salariații beneficiază de concediu de incapacitate temporară de muncă plătit de bugetul asigurărilor de sănătate după expirarea celor 15 zile de concediu medical, plătite de angajator. Condiția pentru obținerea concediului pentru incapacitate temporară de muncă, respectiv pentru indemnizația aferentă, este ca cel în cauză să fie asigurat, să-și plătească contribuțiile individuale la fondul de sănătate și să aibă documentul medical pentru concediul de incapacitate temporară de muncă. Organul competent în acordarea indemnizației de incapacitate temporară de muncă este angajatorul sau agenția teritorială a Direcției de Sănătate din Ungaria.

Alte detalii puteți găsi accesând link-ul:

http://www.oep.hu/pls/portal/docs/PAGE/LAKOSSAG/OEPHULAK_EBELLAT/ELLATASMO/TAPPENZ_2013_01.PDF

Concediul de maternitate (prenatal, postnatal):

Titularul concediului de maternitate este numai femeia însărcinată sau lăuză. Indemnizația pentru concediul de maternitate se acordă femeilor care au cel puțin 365 zile de stagiul de cotizare sau stagiul asimilat în ultimele 24 luni anterioare lunii de acordare a concediului medical de sarcină/lăuzie. Concediul de maternitate trebuie acordat astfel încât cel puțin 4 săptămâni să fie înainte de naștere.

Concediul pentru creșterea copilului:

Indemnizația privind concediul pentru creșterea copilului se acordă femeilor care au cel puțin 365 zile de stagiul de cotizare sau stagiul asimilat în ultimele 24 luni anterioare lunii de acordare a concediului pentru creșterea copilului. Se acordă până la împlinirea vârstei de 2 ani a copilului și reprezintă 70% din media salariilor lunare, dar nu mai mult de 70% din două salarii minime pe economie (137.000 Forint în 2013).

Concediul fără plată:

Codul muncii din Ungaria prevede că salariatul are dreptul la concediu fără plată în vederea îngrijirii copilului bolnav până la vârsta de 3 ani a acestuia, sau până la vârstei de 10 ani a copilului cu handicap. De asemenea, salariatul are dreptul la concediu fără plată pentru îngrijirea unui membru de familie până la 2 ani.

2.3.9 Care sunt dispozițiile privind încetarea relației de muncă?

Perioada de probă

Contractul de muncă poate să conțină prevederi referitoare la perioada de probă. Durata perioadei de proba este de 30 de zile. În contractul colectiv de muncă, părțile pot stabili perioade de probă mai scurte sau mai lungi, dar nu mai mult de trei luni de zile.

În timpul perioadei de probă oricare din părți poate să rezilieze contractul de muncă, fără nici o justificare.

Rezilierea unui contract pe durată determinată

Angajatorul poate să rezilieze contractul de muncă pe perioadă determinată numai în cazul în care societatea comercială este în lichidare judiciară, din cauza unei incapacități de

muncă a salariatului sau dacă menținerea raportului de muncă este imposibilă, din cauze externe inevitabile. Contractul de muncă pe perioadă determinată se poate rezilia cu acordul părților, pe cale extraordinară, sau imediat după expirarea perioadei de probă.

Rezilierea contractului de muncă

Contractul de muncă pe durată nedeterminată se poate rezilia atât de angajator, cât și de salariat. Angajatorul are obligația de a justifica desfacerea contractului de muncă. Cauza desfacerii contractului de muncă în acest caz poate să fie în legătură cu capacitatea salariatului de a efectua activitatea, de modul de comportare în raport cu munca sau cu funcționarea angajatorului.

Angajatorul nu poate să desfacă contractul de muncă în cazul incapacității temporare a salariatului, pentru îngrijirea copilului bolnav, în cazul concediului fără plată necesar îngrijirii unei rude apropiate, în caz de sarcină, pe perioada concediului de maternitate, etc.

Desfacerea contractului de muncă pe cale extraordinară se poate face atât de către salariat, cât și de angajator, dacă partea cealaltă a încălcat flagrant, cu bună știință sau din nepăsare obligațiile sale ce decurg din raportul de muncă, sau dacă are un comportament care face imposibilă menținerea raportului de muncă.

Perioadele de preaviz și termenele în cazul în care rezilierea este decisă de către angajator

Perioada de preaviz este de 30 de zile. Termenul de preaviz în cazul în care rezilierea raportului de muncă este inițiată de angajator va începe după expirarea perioadei de incapacitate temporară de muncă datorată îmbolnăvirii, îngrijirii copilului bolnav sau îngrijirii unei rude apropiate. În cazul în care concedierea este inițiată de către angajator la perioada de 30 de zile se adaugă după cum urmează:

- 5 zile după un raport de muncă de peste 3 ani
- 15 zile după un raport de muncă de peste 5 ani
- 20 zile după un raport de muncă de peste 8 ani
- 25 zile după un raport de muncă de peste 10 ani
- 30 zile după un raport de muncă de peste 15 ani
- 40 zile după un raport de muncă de peste 18 ani
- 60 zile după un raport de muncă de peste 20 ani

Perioadele de preaviz și termenele în cazul în care rezilierea este decisă de către angajat

Perioada de preaviz este de 30 de zile.

Concedierea

Angajatorul nu poate să concedieze o salariată dacă aceasta este însărcinată, se află în concediu de maternitate sau în concediu fără plată pentru îngrijirea copilului bolnav etc.

Angajatorul are obligația să justifice măsura concedierii. Motivul concedierii poate să fie unul care să aibă legătură directă cu comportamentul salariatului în raport cu munca sau a incapacității sale de a îndeplini îndatoririle prevăzute de contractul de muncă.

În cazul unei persoane care mai are mai puțin de 5 ani până la pensie, aceasta poate fi concediată numai în urma unor motive care țin de comportamentul persoanei în raport cu munca și numai după o justificare temeinică.

Salariatul are dreptul la salarii compensatorii în cazul în care desfacerea contractului de muncă este decisă de angajator sau dacă compania este lichidată fără un succesor. Valoarea salariilor compensatorii se situează astfel:

- O indemnizație de delegare în cazul unui raport de muncă până la 3 ani
- 2 indemnizație de delegare în cazul unui raport de muncă până la 5 ani
- 3 indemnizație de delegare în cazul unui raport de muncă până la 10 ani
- 4 indemnizație de delegare în cazul unui raport de muncă până la 15 ani
- 5 indemnizație de delegare în cazul unui raport de muncă până la 20 ani
- 6 indemnizație de delegare în cazul unui raport de muncă până la 25 ani

Valoarea salariilor compensatorii se suplimentează cu 1-3 indemnizații de delegare dacă salariatul mai are mai puțin de 5 ani până la pensie.

Nu se acordă salarii compensatorii dacă la momentul lichidării, salariatul îndeplinește condițiile pentru pensie sau dacă desfacerea contractului de muncă din decizia angajatorului se datorează unui comportament neadecvat al salariatului.

Demisia

Salariatul are dreptul să-și depună demisia în orice moment. Salariatul nu are obligația să justifice decizia de demisie. În cazul demisiei dintr-un raport de muncă pe perioadă determinată, salariatul are obligația să justifice demisia. Motivul demisiei trebuie să fie un motiv întemeiat, care pentru salariat ar face imposibilă menținerea raportului de muncă sau i-ar crea pagube exagerat de disproportionale.

2.3.10 Care sunt prevederile privind conflictele de muncă – reprezentarea lucrătorilor români, greva?

Contractul colectiv de muncă, sindicatele:

Contractul colectiv de muncă poate să fie încheiat între un angajator, organizație patronală sau mai mulți angajatori și de un sindicat sau grup de sindicate. La un angajator se încheie un singur contract colectiv de muncă.

Pentru ca o organizație patronală să poată încheia un contract colectiv de muncă, are nevoie de împuternicirea membrilor săi. Are dreptul să încheie contract colectiv de muncă cu angajatorul, acea organizație sindicală ai cărei reprezentanți au obținut voturile a jumătate plus unu în alegerile pentru comitetul sindical.

Comitetul sindical este acea organizație care exercită drepturile de reprezentare în numele colectivului de muncitori. Comitetul sindical se alege în funcție de numărul de angajați existenți la data alegerilor (de exemplu, dacă numărul de angajați este sub 100 de persoane, comitetul sindical se compune din 3 membri).

Dacă la un angajator sunt reprezentate mai multe sindicate, ele pot să încheie împreună contractul colectiv de muncă cu angajatorul. Dacă acest lucru nu este posibil, are dreptul să încheie contractul colectiv de muncă acel sindicat ai cărui reprezentanți au obținut în alegerile pentru comitetul sindical 65% din totalul voturilor.

Dacă sindicatul sau sindicatele reprezentative nu au obținut majoritatea în alegeri, pentru comitetul sindical, se negociază contractul colectiv de muncă, dar pentru a intra în vigoare este

necesar să fie supus aprobării angajaților. Angajații se pronunță prin vot. Votul este valabil dacă au participat jumătate plus unu din membrii cu drept de vot în alegerea comitetului sindical.

Inițiativa privind negocierea sau modificarea contractului colectiv de muncă nu poate fi respinsă, dacă propunerea provine din partea sindicatului reprezentativ.

Datele sindicatelor pe diferite ramuri ale economiei naționale respectiv ale confederațiilor sindicale puteți găsi pe site-ul: <http://szakszervezet.lap.hu/>

Autoritățile care vă sprijină în cazuri abuzurilor

În cazul în care sunteți victima unor abuzuri sau victima angajării ilegale, puteți să apelați la birourile inspectoratelor teritoriale de muncă din județul unde angajatorul își are sediul social sau puteți să solicitați sprijinul atașatului pe probleme de muncă și sociale din cadrul Ambasadei României în Ungaria.

Datele de contact ale inspectoratelor teritoriale de muncă pot fi găsite pe următorul site: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=22

Biroul atașatului pe probleme de muncă și sociale în Ungaria poate fi contactat la următoarele date de contact:

Adresa: 1146 Budapesta, str. Thokoly nr 72

Telefon fix: +36-1-222-45-60

Telefon mobil: +36-30-743-27-21

Fax: +36-1-384-55-35

Email: albert.birta@muncii.ro

În cazul în care ați venit la muncă în Ungaria cu sprijinul unei companii de intermediere a forței de muncă din România și considerați că ați fost victima unor abuzuri, veți face o declarație pe proprie răspundere autenticată de consul, cu privire la modul în care considerați că v-au fost încălcate drepturile de către intermediarul român. Declarația va fi trimisă în formă originală de către Secția consulară a Ambasadei la Inspekția Muncii și la Inspectoratul General al Poliției Române. Prezența dumneavoastră la secția consulară în vederea întocmirii acestei declarații este obligatorie.

Coordonatele Secției consulare a Ambasadei României la Budapesta sunt:

1146 Budapesta, str. Thokoly nr.72

Tel fix: 0036-1-384-76-89 și 0036-1-220-16-66

Tel mobil: 0036- 30-678-19-60 sau 0036-30-678-19-50

E-mail: budapesta.cons@mae.ro

2.4 Condiții de viață:

2.4.1 Care sunt dispozițiile privind sistemul politic, administrativ și juridic?

Ungaria este o republică parlamentară cu un parlament unicameral. Principalele partide politice sunt FIDESZ (Asociația Tinerilor Democrați), MSZP (Partidul Socialist din Ungaria), LMP (Politica poate să fie Altfel), JOBBIK (partid de extremă dreapta). Alegerile parlamentare sunt organizate din 4 în 4 ani. Următoarele alegeri vor fi organizate în primăvara anului 2014. Președintele țării este ales de Parlament pentru un mandat de 5 ani. Guvernul Ungariei este un guvern cu 8 ministere, un singur minister integrând mai multe domenii.

Din punct de vedere administrativ, Ungaria are 19 județe și capitala la Budapesta.

Din 2012 a fost introdusă o nouă structura administrativă numită „Jaras” - regiune, care este o subdiviziune a județelor . La ora actuală, în Ungaria sunt 175 de regiuni.

Budapesta este organizată în 22 de sectoare. Administrația publică din Budapesta are două nivele: Consiliul General al Capitalei și Consiliile Locale ale sectoarelor din Budapesta.

Site-uri utile: www.kormany.hu, www.parlament.hu,

2.4.2 Care sunt reglementările privind veniturile și impozitarea?

Sistemul de impozitare din Ungaria este un sistem bazat pe cota unică de impozitare de 16%. Taxa pe valoare adăugată este de 27% (ceea mai mare din UE). Salariul minim pe economie în 2013 este de 98.000 forinti (326 Euro).

Alte detalii pot fi obținute pe site-ul Oficiului pe Impozite și Vămi (Nemzeti Adó és Vámhivatal): www.nav.hu

2.4.3 Care este costul vieții?

Costul vieții este diferit pe regiuni. În capitală, aceste costuri sunt mai mari (de exemplu un abonament pentru transportul în comun în Budapesta este de 10.000 forinti, în timp ce la Szeged sau Miskoc este numai de 6.500 forinti).

O persoană singură cheltuiește în jur de 65.000 – 75.000 de forinți în mare parte pe mâncare, locuință și transport. Calculele statistice arată că pentru o familie cu o persoană, costurile minime se ridică la nivelul de 78.736 forinți, iar pentru o familie formată din 2 adulți și un copil la 57.000 Forint / persoană/lună.

Cursul de schimb Euro/Forint variază între 280-300 de forint pe 1 Euro. Informații despre curs: www.mnb.hu

Prețurile combustibililor sunt fluctuante, la momentul octombrie 2013, situându-se la 400 de forinti pentru benzină și 421 forinti diesel. Prețurile actualizate le puteți accesa pe site-ul www.holtankoljak.hu

Câteva exemple de preturi la alimente sau servicii comune (în moneda națională, forint):

1 l lapte	230
1 kg pâine	264-281
1 kg zahăr	300
1 kg făină	170
1 kg mere	270
1.5 l apă minerală	100
1 l suc de portocale	375
2 l suc carbogazos	316
(250 g) margarină	279

1 kg carne de pui	742
0.5 l bere	176
Bilet de cinema	1100
Ziare	145-300
1 l benzină	400
Meniu zilnic la restaunt	990
(10 m ³) gaz natural	1270
(10 kWh) curent electric	468
taxi pe kilometru	280
Bilet transport în comun	365
(20 db) țigări	550-591

2.4.4 Care sunt condițiile de cumpărare/închiriere a unei locuințe?

Achiziția unei locuințe:

Achiziționarea unei locuințe se face fără niciun fel de restricție pentru cetățenii Spațiului Economic European. Există limitări în achiziționarea terenurilor agricole pentru străini. Achiziționarea locuințelor pentru cetățenii necomunitari se face cu aprobarea oficiilor guvernamentale județene sau ale capitalei. Cadrul legal pentru aceștia este stabilit de HG. Nr. 7/1996. (I. 18.) privind achiziționare de proprietăți a străinilor.

Chiria:

Cadrul legal pentru închirierea unei locuințe în Ungaria este stabilit de legea LXXXVIII/1993 privind închirierea locuințelor care stabilește drepturile și obligațiile atât ale proprietarului cât și ale chiriașului.

În contractele de închiriere, părțile pot să prevadă plata unor garanții (de obicei valoarea garanției este contravaloarea a două chirii lunare). Aceasta este pentru garantarea obligațiilor chiriașului privind îndeplinirea obligațiilor prevăzute în contractul de închiriere. Plata garanției se face la încheierea contractului de închiriere.

Alte detalii privind raportul legal de închiriere puteți găsi pe site-ul: http://www.ingatlanrobot.hu/gyakran_feltett_kerdesek/5-Hogyan_jon_letre_berleti_jogviszony

2.4.5 Cum este reglementat sistemul sanitar?

Asistența de sănătate publică este coordonată de către Secretariatul de Stat responsabil cu domeniul sănătății din Ministerul Resurselor Umane din Ungaria și se realizează prin toate tipurile de unități sanitare de stat sau private, constituite și organizate conform legii.

Asistența de sănătate publică este garantată de stat și finanțată de la bugetul de stat, bugetele locale, bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate sau din alte surse, după caz, potrivit legii.

2.4.6 Cum este reglementat sistemul de învățământ?

Sistemul de învățământ este obligatoriu până la vârsta de 16 ani.

Învățământul de stat este gratuit până în clasa a 12-a. Învățământul universitar pune la dispoziția celor interesați atât locuri finanțate de stat, cât și locuri cu plată.

În 2013, anul școlar a început la 02.09.2013 și se va termina la data de 13.06.2014.

Vacanțele în sistemul de învățământ din Ungaria:

Vacanța de toamnă: 28.10 – 31.10.2013

Vacanța de iarnă: 23.12.2013 – 03.01.2014

Vacanța de primăvară: 17.04.2014 – 12.04.2014

Înscrierea copiilor în școli se face diferențiat în funcție de școala în care va fi înscris copilul, la școală arondată după domiciliu sau nu. Înscrierea copiilor în clasa I-a se face încă în luna aprilie

pentru anul școlar viitor. La înscriere sunt necesare certificatul de naștere, cardul de domiciliu (lakcimkartya), evaluarea grădiniței, cardul de asigurat al copilului, adeverință medicală și eventual documentele părinților. Dacă înscrierea se face într-o școală nearondată, este necesară prezentarea unui document de renunțare de la școala arondată.

Alte informații pe site-ul secretariatului de stat responsabilă cu învățământul.
<http://www.nefmi.gov.hu/kozoktatas/bemutatkozas>

2.4.7 Cum este viața socială și culturală?

Există oportunități considerabile pentru o viață culturală și socială bogată în Ungaria, printre evenimentele anuale cele mai populare menționăm Festivalul de primăvara din Budapesta sau festivalul de muzică „Sziget”.

Diferite locații publice și private oferă programe culturale diversificate. Activitățile teatrale sunt foarte apreciate. De asemenea, Opera din Budapesta oferă iubitorilor de gen spectacole cu artiști recunoscuți în întreaga lume. Toate orașele oferă oportunități sportive.

Link-uri utile

Agrement www.est.hu

Cultura www.kultura.lap.hu

Sport www.magyar.sport.hu

Opera www.opera.hu

Teatru www.szhaz.hu

Ziare ujsag.lap.hu

Programe culturale www.vendegvaro.hu, www.port.hu

Pagina de start a Ticket Express www.tex.hu

Restaurante etterem.lap.hu

2.4.8 Care sunt dispozițiile privind viața privată (naștere, căsătorie, deces)?

Nașterea:

Înregistrarea nașterii se face de ofițerul de stare civilă din cadrul primăriei unității administrativ-teritoriale în a cărei rază a avut loc nașterea, în baza unei declarații. În cazul copilului născut într-o instituție medicală, declararea nașterii se efectuează de către conducătorul instituției, iar în cazul celui născut în afara unei instituții medicale, declarația este dată de către părinți și medicul care a asistat la naștere.

Actele necesare înregistrării nașterii:

- Actul de identitate al mamei și/sau al declarantului, dacă nașterea nu este declarată de mamă;
- Certificatul de căsătorie al părinților copilului, dacă sunt căsătoriți, iar dacă aceștia poartă nume de familie diferit, declarația scrisă cu privire la numele pe care îl va dobândi copilul;
- Declarație de recunoaștere a copilului născut în afara căsătoriei, dată de către tată din care să rezulte și numele de familie pe care îl dobândește copilul, la care se anexează consimțământul mamei; în cazul tatălui minor acesta este asistat de reprezentantul legal. Aceste declarații de recunoaștere se pot da în fața ofițerului de stare civilă care înregistrează nașterea, judecătorii, autoritate tutelară, misiuni diplomatice ungare sau la notarul public.

Mențiuni: În cazul copilului născut în afara unei instituții medicale, certificatul medical constatator al nașterii, întocmit pe formular-tip, se completează de către părinți și medicul prezent la naștere, care va trebui să fie semnat și parafat de acesta.

În situația în care unul dintre părinți sau ambii sunt cetățeni străini, mai sunt necesare și următoarele documente:

- pașaportul părintelui cetățean străin/părinților cetățeni străini, respectiv actul de identitate pentru cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene;
- certificatul de căsătorie al părinților copilului și traducerea legalizată a acestuia, dacă părinții sunt căsătoriți; originalul certificatului și traducerea acestuia vor fi apostilate/supralegalizate, după caz; (Menționăm că în relația cu Ungaria, există Acord de recunoaștere a actelor care nu necesită apostilare sau supralegalizare).
- dovadă cu privire la starea civilă a mamei și traducerea legalizată a acesteia, în cazul în care mama este necăsătorită, divorțată sau văduvă.

Căsătoria:

În Ungaria, căsătoria se încheie între un bărbat și o femeie prin consimțământul personal și liber al acestora. Căsătoria se încheie în fața oricărui ofițer de stare civilă de pe teritoriul Ungariei. Cei care vor să se căsătorească, vor face personal și împreună declarația de căsătorie, potrivit legii, la primăria unde urmează a se încheia căsătoria. Căsătoria se va încheia în a 31-a zi, de la data depunerii actelor.

Odată cu declarația de căsătorie, se vor prezenta dovezile cerute de lege pentru încheierea căsătoriei, după cum urmează:

- Documentul cu care se face dovada identității;
- Certificatul de naștere;
- Când unul dintre soți (ori ambii) nu se află la prima căsătorie, pe lângă actele precizate mai sus, viitorul soț/ soție va prezenta dovada desfacerii/ încetării căsătoriei anterioare, respectiv:
 - sentință de divorț rămasă irevocabilă/ certificat de divorț administrativ și traducerea legalizată a acestuia;
 - certificat deces al fostului soț și traducerea legalizată a acestuia.
- În situația în care unul dintre soți sau ambii sunt cetățeni străini, este necesar să prezentați o dovadă, care conține datele de identificare al cetățeanului străin, sexul, adresa de domiciliu, starea civilă, cetățenia și faptul că nu există niciun impediment legal cu privire la încheierea căsătoriei, conform legii naționale, împreună cu traducerea legalizată a acestuia.

Decesul:

Întocmirea actului de deces se face de ofițerul de stare civilă din cadrul primăriei unității administrativ-teritoriale în a cărei rază s-a produs decesul, în baza unei declarații.

Decesul se declară de către membrii familiei decedatului sau în lipsa acestora, de către conducătorul instituției medicale unde s-a produs decesul sau de către orice persoană care a luat la cunoștință despre deces. Declarația decesului se face în prima zi lucrătoare de la data încetării din viață a persoanei.

Odată cu declarația de deces, declarantul va depune următoarele acte:

- certificatul medical constatator al decesului, întocmit și semnat de medicul care a făcut constatarea, în care trebuie consemnată cauza decesului;
- actul de identitate al celui decedat;
- certificatul de naștere, dacă declarantul se află în posesia acestuia;
- documente care dovedesc starea civilă al celui decedat, dacă declarantul se află în posesia acestora (certificat de căsătorie, certificatul de deces al fostului soț decedat, sentință de divorț rămasă irevocabilă/ certificat de divorț administrativ).

2.4.9 Cum este reglementat transportul?

Autostrăzile

Datorita poziției geografice, Ungaria joaca un rol important in traficul din Europa, cu un grad considerabil al traficului atât de tranzit cât și local. Autostrăzile din Ungaria (M0: Budapesta inel rutier, M1: Budapesta-Hegyeshalom, M3: Budapesta-Nyiregyhaza/Debrecen, M5: Budapesta- Nadlac, M6: Budapesta-Pecs/Serbia și M7: Budapesta-Croația/ Slovenia) operează utilizând sistemul taxelor. Taxa de autostradă este stabilită pe diferite tipuri de autovehicul și pe durată diferită.

Informații despre autostrăzi , taxe , trafic, puteți găsi pe următoarele site-uri:

www.autopalya.hu

www.utinform.hu

www.police.hu

Viteza pe drumurile publice permisa este: 130 km / h pe autostrăzi, 90 km / h pe drumurile publice și 50 km / h în zonele rezidențiale.

Transportul public

Transportul public local poate fi de asemenea folosit în orașe. Autobuzele sunt disponibile în cele mai multe orașe, în timp ce în Budapesta, Debrecen și Szeged există rețea de tramvai. Budapesta are trei linii de metrou, precum și troleibuze. Prețul un bilet valabil pentru orice mijloc de transport în Budapesta este de 350 HUF. www.bkv.hu

Calea Ferată

Serviciile feroviare sunt oferite de către stat prin compania Magyar Államvasutak Rt. (Mav Rt.), iar această formă de călătorie este relativ ieftină. Companiile private Győr Sopron Ebenfurt operează servicii pe anumite linii în nord-vestul țării (Sopron, Mosonmagyaróvár, Hegyeshalom). Pentru distanțe mari, există de asemenea și o rețea de autocare.

Alte informații puteți găsi pe site-ul www.mav.hu

Transportul aerian:

Ungaria are două aeroporturi internaționale: unul în Budapesta și unul în Debrecen. De la aeroportul din Budapesta, posibilitățile de transfer sunt prin shuttle-ul Aeroportului, taxi sau autobuze din sistemul public de transport.

www.bud.hu

2.5 Asigurări sociale:

2.5.1 Cum este reglementat sistemul național de asigurări sociale?

2.5.1.1 Prestațiile prevăzute de legea nr 3/1993 privind protecția socială din Ungaria

I. prestații în bani care se acordă în funcție de situația socială a solicitanților

1. ajutor social / rendszeres szociális segély
2. ajutor social pentru suplinirea angajării / foglalkoztatást helyettesítő támogatás
3. ajutor social special pentru vârstnici / időskorúak járadéka
4. ajutor pentru întreținerea locuinței / lakásfenntartási támogatás
5. ajutor social pentru insolvenți / adósságkezelési szolgáltatás
6. ajutor de îngrijire / ápolási díj
7. ajutor de tranziție / átmeneti segély
8. ajutor de deces / temetési segély

II. prestații sociale în natură

a) în schimbul prestațiilor în bani:

1. ajutor pentru întreținerea locuinței / lakásfenntartási támogatás
2. ajutor de tranziție / átmeneti segély

3. ajutor de deces / temetési segély

b) prestații în natură:

1. funeralii sociale/ köztemetés

2. asistenta sociala publică / közgyógyellátás

2.5.1.2 Alte prestații sociale – prevăzute în legi speciale

1. indemnizație de invaliditate / rokkantsági járadék

2. indemnizație de tranziție / átmeneti járadék

3. indemnizație socială permanentă / rendszeres szociális járadék

4. indemnizațiile persoanelor cu dezabilități / megváltozott munkaképességű személyek ellátásai

5. indemnizația pentru mineri / bányász dolgozók egészségkárosodási járadéka

6. indemnizația personală pentru nevăzători / vakok személyi járadéka

7. sprijin financiar / házastársi pótlék

2.5.1.3 Prestații sociale pentru creșterea copiilor prevăzute în legea nr. 84/1998 privind sprijinirea familiilor

1. alocație maternală / anyasági támogatás

2. alocație pentru îngrijirea copilului / gyermekgondozási segély

3. ajutor social / családi pótlék

4. ajutor social special / magasabb összegű családi pótlék

5. indemnizație pentru îngrijirea copilului/gyermeknevelési támogatás

Prestațiile prevăzute de legea nr 83/1997 privind asigurările sociale de sănătate.

1. indemnizație de maternitate / terhességi-gyermekágyi segély

2. indemnizație de incapacitate temporară de muncă/táppénz

3. indemnizație pt îngrijirea copilului bolnav / gyermekápolási táppénz

4. indemnizația pentru creșterea copilului / gyermekgondozási díj

Alte prestații.

1. reducerea timpului de muncă a tatălui / apa munkaidő-kedvezménye

2. concediu suplimentar datorat copiilor / gyermekek után járó pótszabadság

3. alocație familială suplimentară / családi kedvezmény

4. materiale didactice gratuite / ingyenes tankönyvellátás

2.5.1.4 Prestațiile prevăzute de legea nr. 31/1997 privind protecția copiilor.

- a) prestații în bani.
- b) prestații în natură

2.5.1.5 Prestațiile prevăzute în legea nr. 81/1997 privind pensiile de stat.

Pensii.

1. pensie de limita de vârstă
2. pensie parțială / öregségi résznyugdij
3. pensie anticipată / korhatár előtti ellátás
4. angajarea în muncă a beneficiarilor de pensii / korhatár alatti nyugdíjasok kereső tevékenysége
5. pensie de invaliditate / rokkantsági nyugdíj
6. pensie de invaliditate în caz de accident / baleseti rokkantsági nyugdíj

Pensii de urmaș

1. pensie de urmaș soț – soție / özvegyi nyugdíj
2. pensie de urmaș copii / árvaellátás
3. pensie pentru părinți / szülői nyugdíj
4. indemnizație de urmaș / özvegyi járadék

Detalii puteți găsi pe următorul site:

<http://www.kormany.hu/hu/gyik/csaladi-tudakozo-szocialis-tajekoztatas-tanacsadas>

Începând cu data aderării Ungariei la Uniunea Europeană, legislația comunitară în domeniu a devenit direct aplicabilă în Ungaria, în relațiile acesteia cu celelalte State Membre ale Uniunii Europene. Este vorba de Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 și 574/72, până la data de 30 aprilie 2010, înlocuit, începând cu data de 1 mai 2010, de Regulamentul (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială și de Regulamentul (CE) nr. 987/2009 al Parlamentului European și al Consiliului din 16 septembrie 2009 de stabilire a procedurii de punere în aplicare a Regulamentului (CE) nr. 883/2004, acte normative comunitare care prevăd:

- egalitatea de tratament între cetățenii Statelor Membre: acordarea acelorași drepturi și impunerea acelorași obligații de securitate socială între cetățenii proprii și cei ai altor State Membre, care se deplasează în interiorul Uniunii Europene;
- determinarea legislației aplicabile astfel încât o persoană să nu fie supusă, în același timp, mai multor legislații de securitate socială;
- totalizarea perioadelor de asigurare în vederea stabilirii și acordării drepturilor, ceea ce presupune că instituția competentă, la calcularea drepturilor ce îi revin unui lucrător migrant (persoană care și-a desfășurat activitatea în mai multe state ale Uniunii Europene), ia în considerare atât perioadele de asigurare realizate în propriul stat, cât și perioadele de asigurare echivalente acestora, realizate în celelalte State Membre. Drepturile de pensie se acordă de fiecare instituție competentă sub a cărei legislație persoana a realizat perioade de asigurare, proporțional cu numărul anilor realizați conform acestei legislații;
- exportul prestațiilor, ceea ce presupune dreptul unui lucrător migrant de a beneficia, pe teritoriul statului de domiciliu, de prestațiile dobândite în statele în care și-a desfășurat activitatea.

Lucrătorii migranți se vor supune legislației de securitate socială a statului de destinație și vor fi îndreptățiți la prestațiile de securitate socială prevăzute în această legislație.

Înainte de începerea activității lucrative, angajatorul trebuie să înscrie lucrătorul ca salariat al său la sistemul de securitate socială ungar, urmând să plătească contribuția corespunzătoare începând cu prima zi de lucru și până la încetarea contractului de muncă, inclusiv în perioada de probă.

2.5.2 Care sunt prevederile privind asigurarea de șomaj?

Indemnizația de șomaj protejează lucrătorii în cazul în care devin șomeri, lucrătorii care pot și doresc să lucreze, dar își pierd locul de muncă definitiv sau timpul de muncă li se reduce independent de voința lor. Pentru a beneficia de indemnizația de șomaj este necesar să fi cotizat minim 360 de zile în ultimii 3 ani la sistemul de securitate socială ungar. Perioada în care se acordă indemnizație de șomaj diferă în funcție de perioada de timp în care s-a cotizat. (10 zile de stagiu de cotizare corespunde unei zile de ajutor șomaj, dar nu mai mult de 90 zile).

Perioada de șomaj de maximum 90 de zile este deosebit de scurta și în comparație cu celelalte state europene.

În cazul părăsirii teritoriului ungar, pentru a primi în continuare ajutorul de șomaj la care are dreptul în Ungaria, lucrătorul trebuie să anunțe Agenția Națională de Ocupare înainte plecării și apoi, în termen de 7 zile, să contacteze agenția de ocupare din țara în care se deplasează (în România, Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă – ANOFM: www.anofm.ro). Conform regulilor europene, în țara de destinație va beneficia de prestațiile de șomaj oferite de statul ungar timp de maxim 3 luni, pe durata cărora să își caute activ un loc de muncă. Alte informații puteți găsi pe site-ul: www.afsz.hu

2.5.3 Care sunt prevederile privind asigurarea de sănătate?

Condiția de bază la accesul la sistemul de sănătate publică este ca persoana în cauză să fie asigurată. Legea sănătății din Ungaria prevede cercul asiguraților (ex. persoane angajate în muncă, funcționarii publici etc). Este de subliniat faptul că persoanele care lucrează ca zilieri și pentru care angajatorii plătesc contribuțiile prevăzute de lege, beneficiază numai de asistență medicală pe caz de accidente.

Legislația ungară permite accesul la serviciile de asistență medicală pe bază de contract de asigurare pentru persoanele care nu au statut de asigurat și nici nu beneficiază de serviciile sistemului de sănătate pe alte căi: persoanele adulte - plata a unei contribuții de 50% din salariul minim pe economie (98.000 de Ft), iar persoanele având vârsta de până la 18 ani - plata unei sume de 30% din salariul minim beneficiază de serviciile de asistență medicală.

Cetățenii străini care studiază într-un institut de învățământ acreditat din Ungaria - plata unei sume de 30% din salariul minim beneficiază de serviciile sistemului de sănătate din Ungaria.

Alte detalii: www.oep.hu

Cardul de sănătate (TAJ kartya) este documentul care atesta statutul de asigurat al persoanei. Acest document conține datele de identificare ale persoanei, respectiv codul de identificare a persoanei în sistemul de sănătate din Ungaria. Este de menționat faptul că majoritatea punctelor de acordare a prestațiilor de sănătate (spitalele, farmaciile sau medicii de

familie/specialiști) pot verifica online existența statutului de asigurat pe baza codului de identificare de pe card.

http://www.oep.hu/pls/portal/docs/PAGE/LAKOSSAG/OEPHULAK_EBELLAT/ELLATASM/O/TAJ_KARTYA_2013_02.PDF

2.5.4 Care sunt prevederile privind prestațiile familiale și de maternitate?

Alocațiile familiale

În conformitate cu articolul 1 al Regulamentului (CE) nr. 883/2004 al Parlamentului European și al Consiliului din 29 aprilie 2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, prezentul regulament se aplică resortisanților unuia dintre statele membre, apatrizilor și refugiaților care sunt rezidenți într-un stat membru și care se află sau s-au aflat sub incidența legislației unuia sau mai multor state membre, precum și membrilor de familie și urmașilor acestora.

În concluzie, cetățeanul român care are document de identitate valabil sau pașaport valabil și domiciliu legal (card de domiciliu - lakcimkartya) în Ungaria poate să beneficieze de prestațiile familiale din Ungaria

Tipurile prestațiilor familiale:

1. ajutor social (nevelési ellátás / iskoláztatási támogatás)
 - a) Ajutor social pentru creșterea copilului (nevelési ellátás)
 - b) Ajutor financiar pentru școlarizarea copiilor (iskoláztatási támogatás)

2. Alocație pentru îngrijirea copilului (gyermekgondozási segély)

Se acorda pentru părinți, părintele adoptiv, tutore:

- Până la împlinirea vârstei de 3 ani a copilului,
- În cazul copiilor gemeni până la vârsta de 7 ani,
- În cazul copiilor cu dizabilități până la împlinirea vârstei de 10 ani.

Cuantumul alocație este egal cu pensia minimă stabilită prin lege (în 2013 este egal cu 28500 HUF indiferent de numărul copiilor).

3. Ajutor financiar pentru creșterea copiilor (gyermeknevelési támogatás)

Se acordă în cazul în care părinții au în familie 3 sau mai mulți copii în îngrijire. Ajutorul se acordă până la împlinirea vârstei de 8 ani a celui mai mic copil.

- Cuantumul alocației este egal cu pensia minimă stabilită prin lege (în 2013 este egal cu 28500 HUF, se plătește 10% contribuție individuală de asigurări sociale de stat, iar perioada constituie vechime în muncă)

4. Alocație maternală (anyasági támogatás)

Se acordă persoanelor care pe perioada sarcinii se prezintă de cel puțin 4 ori la control medical. Cuantumul alocației este 225 % din pensia minima stabilita prin lege (in 2013 64125 HUF).

Formularele necesare obținerii prestațiilor pot fi descărcate de pe site-ul Trezoreriei ungare (www.allamkinostar.gov.hu).

Documente necesare:

- cererea persoanei – se descărca de pe site
- copia actului de identitate a solicitantului
- copia actului de identitate sau pașaportului românesc;
- actul care atesta rezidența membrului de familie după caz
- copia cardului de domiciliu a solicitantului
- copia cardului de asigurat a solicitantului
- copia cardului cu codul de impozitare
- copia certificatelor de naștere
- copia cardurilor de asigurare a copiilor

Prestațiile se acordă integral dacă solicitantul și familia au șederea legală în Ungaria și dacă nu primesc prestații sociale dintr-un alt stat membru. Autoritățile ungare procedează la completarea prestațiilor plătite de alt stat membru în cazul în care prestația în Ungaria are o valoare mai mare și un membru de familie are statut de asigurat în Ungaria.

Documentul prin care statele membre se informează între ele în domeniul prestațiilor familiale este formularul european E411.

În Ungaria, instituția responsabilă pentru derularea operațiunilor referitoare la Formularul E411 este Biroul de Relații Internaționale a Direcției de Prestații Sociale din cadrul Trezoreriei Ungare. Instituțiile omoloage din România în acest domeniu sunt Agențiile Județene pentru Plăți și Inspecție Socială la care solicitantul este arondat.

Datele de contact ale Biroului de Relații Internaționale a Direcției de Prestații Sociale din cadrul Trezoreriei Ungare :

Adresa 1139 Budapest, Váci út 71.

Adresa de corespondență: 1388 Budapest, Pf. 74.

fax: 00-36-1-350-2465

e-mail: nko.kmrig@allamkincstar.gov.hu

telefon: 00-36-1-452-2910, 00-36-30-344-0045, 00-36-20-881-9535, 00-36-70-460-9005

Relații cu publicul: 1139 Budapest, Váci út 71., parter

Indemnizația de maternitate

Alocația maternală (anyasági támogatás) este o alocație care se acorda după naștere și numai o dată, persoanelor care pe perioada sarcinii se prezintă de cel puțin 4 ori la control medical. Cuantumul alocației este 225 % din pensia minima stabilita prin lege (în 2013, 64125 HUF). Titularul concediului de maternitate (sarcină/lăuzie) beneficiază de indemnizația pentru concediul de maternitate (Terhességi-gyermekágyi segély TGYÁS) în cazul în care are cel puțin 365 zile de stagiul de cotizare sau stagiul asimilat în ultimele 24 luni anterioare lunii de acordare a concediului medical de sarcina/lăuzie. Cuantumul indemnizației este 70% din salariul mediu lunar.

Alocațiile de creștere a copilului

Indemnizația pentru creșterea copilului (Gyermek-gondozási segély (GYES) se acordă părinților, asistentului maternal, tutorelui părintelui care încă nu a împlinit vârsta de 16 ani, până la împlinirea a 3 ani a copilului sau 10 ani în cazul copilului cu handicap. În anumite condiții și

bunicii sau părinții adoptivi pot să beneficieze de aceasta indemnizație. Cuantumul alocației este egal cu pensia minimă stabilită prin lege (în 2013 este egal cu 28500 HUF, se plătește 10% contribuție individuală de asigurări sociale de stat, iar perioada constituie vechime în muncă).

Indemnizația de sprijin pentru creșterea copiilor (Gyermeknevelési támogatás GYET) se acordă în cazul în care părinții (neasigurați) au în familie 3 sau mai mulți copii în îngrijire. Ajutorul se acordă până la împlinirea vârstei de 8 ani a celui mai mic copil. Cuantumul alocației este egal cu pensia minimă stabilită prin lege (în 2013 este egal cu 28500 HUF, se plătește 10% contribuție individuală de asigurări sociale de stat, perioada constituie vechime în muncă).

În cazul persoanelor asigurate, indemnizația pentru concediul pentru creșterea copilului (Gyermek-gondozási díj (GYED)) se acordă femeilor care au cel puțin 365 zile de stagiul de cotizare sau stagiul asimilat în ultimele 24 luni anterioare lunii de acordare a concediului pentru creșterea copilului. Se acordă până la împlinirea vârstei de 2 ani a copilului și reprezintă 70% din media salariilor lunare dar nu mai mult de 70% din două salarii minime pe economie (137.000 Forint în 2013).

2.5.5 Cum este reglementat sistemul național de pensii?

Pensii pentru limită de vârstă:

Pensia pentru limită de vârstă se cuvine persoanelor care îndeplinesc, cumulativ, la data pensionării, condițiile privind vârsta standard de pensionare și stagiul minim de cotizare și nu au statut de asigurat nici în Ungaria și nici în străinătate..

Vârsta standard de pensionare pentru persoanele care s-au născut înainte de 01.01.1952 este de 62 de ani, atât pentru femei cât și pentru bărbați. Din data de 01.01.2010, vârsta standard de pensionare crește treptat de la 62 de ani la 65 de ani, după cum urmează:

- pentru cei născuți în 1952 vârsta standard de pensionare este 62 ani și 183 de zile,
- pentru cei născuți în 1953 vârsta standard de pensionare este de 63 ani
- pentru cei născuți în 1954 vârsta standard de pensionare este 63 ani și 183 de zile,
- pentru cei născuți în 1955 vârsta standard de pensionare este de 64 ani
- pentru cei născuți în 1956 vârsta standard de pensionare este 64 ani și 183 de zile,
- pentru cei născuți în 1957 vârsta standard de pensionare este de 65 ani

Stagiul minim de cotizare pentru obținerea pensiei pentru limită de vârstă este de 20 de ani.

Poate să beneficieze de pensie parțială persoana care nu îndeplinește condiția de stagiul minim de cotizare de 20 de ani, dar are totuși un stagiul de cel puțin 15 ani, a împlinit vârsta standard de pensionare și nu are statut de asigurat nici în Ungaria și nici în străinătate.

Poate să beneficieze de pensie pentru limită de vârstă indiferent de vârsta avută aceea femeie care are cel puțin 40 de ani stagiul de cotizare. În acest stagiul intră și perioadele în care femeia era în concediu pentru creșterea copilului, de lehozie și perioadele de îngrijire a copilului bolnav.

Pensia de invaliditate pe caz de accident de muncă sau boală profesională:

Se acordă persoanelor care au suferit o diminuare a capacității de muncă mai mare de 13% și nu beneficiază de alte indemnizații de invaliditate acordate persoanelor cu capacitate de muncă diminuată.

Pensia de urmaș:

Poate să beneficieze de pensie de urmaș aceea persoană al cărei soț supraviețuitor a fost pensionar și a decedat ulterior sau al cărei soț supraviețuitor a decedat și îndeplinea următoarele condiții:

- înainte să îplinească vârsta de 22 de ani și a realizat cel puțin 2 ani de stagiul de cotizare sau
- a avut vârsta între 22 și 25 de ani și a realizat un stagiul de cotizare de 4 ani
- a avut vârsta între 25 și 30 de ani și a realizat un stagiul de cotizare de 6 ani
- a avut vârsta între 30 și 35 de ani și a realizat un stagiul de cotizare de 8 ani
- a avut vârsta între 35 și 45 de ani și a realizat un stagiul de cotizare de 10 ani
- a avut vârsta între 45 și 55 de ani și a realizat un stagiul de cotizare de 15 ani

Pensia de urmaș în cazul copiilor se plătește până la împlinirea vârstei de 16 ani sau până la vârsta de 25 de ani, dacă copilul urmează cursurile unui institut de învățământ acreditat la zi.

Alte detalii referitoare la pensii puteți găsi pe siteul Direcției Generale de Pensii din Ungaria: www.onyf.hu

2.5.6 Care sunt prevederile privind formularele electronice?

Formularele europene reprezintă modalitatea de comunicare între instituțiile omoloage din Uniunea Europeană a informațiilor cu privire la cetățeni, pentru obținerea de către aceștia a anumitor drepturi.

În aplicarea prevederilor noilor regulamente europene, până la sfârșitul anului 2014 se acceptă transmiterea informației atât prin intermediul vechilor formulare (E-urile) cât și al celor două noi tipuri de formulare europene:

- **documente portabile**, care circulă în relația instituție – client – instituție.
- **SED-uri**/documente electronice structurate, care circulă de la instituție la instituție. Acestea vor fi utilizate în cadrul schimbului electronic de date între instituțiile competente din două sau mai multe state membre, care va fi obligatoriu începând cu data de 1 ianuarie 2013, dar vor circula pe suport de hâtie până când schimbul electronic va deveni funcțional la nivelul instituțiilor implicate.

Conform deciziei Comisiei Administrative pentru Securitatea Socială a Lucrătorilor Migranți, pe perioada de tranziție la schimbul electronic de date și informații, respectiv până la data de 30.04.2014, instituțiile competente ale statelor membre ale căror aplicații IT naționale nu sunt încă adaptate pentru generarea documentelor mai sus menționate pot folosi inclusiv formularele de tip E în aplicarea noilor Regulamente. În ceea ce privește prestațiile de șomaj, se pot folosi în continuare formularele E 301 și E 302.

Documente portabile

Semnificația documentului portabil A1:

Documentul portabil A1 dovedește exclusiv menținerea titularului acestuia la sistemul de securitate socială (asigurare pentru pensie, accidente de muncă și boli profesionale, asigurări sociale de sănătate, prestații familiale) din statul de trimitere (statul de care aparține instituția care a emis respectivul document), lipsa acestuia nefiind de natură a împiedica desfășurarea de activități profesionale pe teritoriul altui stat membru, într-un astfel de caz devenind aplicabilă

regula generală în domeniu – cea a asigurării conform legislației locului de desfășurare a activității. Documentul portabil A1 nu poate fi asimilat, din punct de vedere legal, unui permis de muncă.

Documente portabile "U":

U1 – certifică perioadele de asigurare care vor fi luate în considerare pentru acordarea prestațiilor de șomaj (înlocuiește E 301 în circuitul instituție-client-instituție)

U2 – certifică perioada în care un șomer își menține dreptul la prestații de șomaj atunci când își caută de lucru în alt stat membru (înlocuiește parțial E 303 în circuitul instituție – client – instituție)

U3 – menționează circumstanțele de natură să afecteze dreptul la prestații potrivit legislației pe care o aplică instituția care emite documentul (înlocuiește parțial E 303 în circuitul instituție – client – instituție)

SED-uri

Au fost elaborate pe baza identificării fluxurilor de informații care se realizează între instituțiile competente în aplicarea prevederilor noilor regulamente. Fiecarui flux identificat îi corespunde un document prin care se solicită informația și un document prin care se transmite informația solicitată.

➤ Cele mai importante formulare E sunt:

- **seria E 100** - pentru detașări în străinătate și drepturi la prestații de sănătate și de maternitate; sunt eliberate de Casa Națională de Pensii Publice (CNPP) și de Casa Națională de Asigurări de Sănătate (CNAS), în funcție de situație;
- **seria E 200** - pentru calculul și plata pensiilor; sunt eliberate de Casele Județene de Pensii respectiv Casa de Pensii a Municipiului București (CJP/CPMB) după caz;
- **seria E 300** - pentru dreptul la prestații de șomaj; sunt eliberate de Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă (AJOFM) respectiv Agenția Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă București, după caz.
- **seria E 400** - pentru diverse prestații familiale; sunt eliberate, în funcție de conținut, de Agențiile Județene/Municipală pentru Plăți și Inspecție Socială, de Serviciile de evidență a persoanelor din cadrul primăriilor, de unitățile școlare unde învață copiii

lucrătorului, de Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Județeană.

2.5.7 Care sunt dispozițiile privind cardul european de sănătate?

Cardul European de Asigurări Sociale de Sănătate este documentul care conferă titularului dreptul de a beneficia de asistență medicală necesară în cursul unei șederi temporare într-un stat membru al Uniunii Europene.

Cardul european se eliberează asiguratului numai în situația deplasării acestuia pentru ședere temporară într-un stat membru al Uniunii Europene, putând fi utilizat de către asigurații din sistemul de asigurări sociale de sănătate din Ungaria numai pe teritoriul Uniunii Europene. Prin ședere temporară se înțelege deplasarea unei persoane în unul dintre statele membre ale Uniunii Europene pentru motive turistice, profesionale, familiale sau pentru studii, pentru o perioadă de timp de cel mult 6 luni. În vederea eliberării cardului, persoana asigurată va depune la casa de asigurări de sănătate la care este luată în evidență o cerere și documente care să ateste calitatea de asigurat. În cazul pierderii cardului, contravaloarea eliberării unui nou card european de asigurări de sănătate este de 3.000 Forint.

Cardul European se eliberează în termen de 30 zile lucrătoare de la data înregistrării cererii la casa de asigurări de sănătate. În cazul în care circumstanțe excepționale împiedică eliberarea Cardului European, casa de asigurări de sănătate va elibera un certificat provizoriu de înlocuire a cardului. Valabilitatea certificatului provizoriu de înlocuire a cardului european de sănătate este de 90 zile.

Perioada de valabilitate a Cardului european este de 36 luni de la data emiterii.

Serviciile medicale acordate în baza cardului european nu trebuie să depășească ceea ce este necesar din punct de vedere medical în timpul șederii temporare în statul membru al Uniunii Europene. Aceste servicii se acordă asiguraților români în conformitate cu legislația statului membru al Uniunii Europene în care se deplasează titularul Cardului european. Cardul nu acoperă situația în care persoana asigurată se deplasează în UE cu scopul de a beneficia de tratament medical.

Titularii Cardului European emis de unul dintre statele membre ale Uniunii Europene, în perioada de valabilitate a cardului, beneficiază de servicii medicale în România în aceleași condiții ca și persoanele asigurate în cadrul sistemului de asigurări sociale de sănătate din țara noastră. În acest sens, furnizorii de servicii medicale aflați în relații contractuale cu casele de asigurări de sănătate au obligația de a acorda asistență medicală necesară, urmând a evidenția și raporta distinct caselor de asigurări sociale de sănătate serviciile medicale acordate pentru aceste categorii de persoane.

http://www.oep.hu/pls/portal/docs/PAGE/LAKOSSAG/OEPHULAK_EBELLAT/ELLATASM/O/EU_KARTYA_2012_02.PDF

3 Informații despre libera circulație a lucrătorilor în spațiul comunitar

3.1 Intrarea pe piața muncii a unui cetățean din România

De la 01.01.2009, angajarea în muncă a cetățenilor români se face fără nici o restricție, în condiții similare cetățenilor ungari.

3.2 Detașarea

Angajatorii care intenționează să dispună detașarea unor angajați trebuie să respecte prevederile Regulamentului (CE) nr. 883/2004 și pe cele ale Regulamentului (CE) nr. 987/2009. Conform documentelor amintite, salariatul detașat se poate supune legislației unui singur stat membru. Potrivit art. 12 din Regulamentul 883, salariatul detașat în alt stat membru pentru a lucra pentru angajator continuă să fie supus legislației statului din care a fost detașat, dacă perioada activității nu depășește 24 de luni și acesta nu fi fost trimis să înlocuiască o altă persoană.

În cazul în care aceste două condiții nu sunt întrunite, pentru ca salariatul să rămână supus legislației de securitate socială din statul inițial, este necesară obținerea de către angajator a formularului A1, document ce face dovada plății contribuțiilor în străinătate.

Instituția competentă în Ungaria cu eliberarea documentelor de detașare a formularelor europene necesare este Casa Națională de Sănătate (Országos Egészségügyi Penztar) Alte date pe siteul instituției www.oep.hu

3.3 De unde pot obține solicitanții de locuri de muncă mai multe informații?

Site-uri utile pentru cei care caută un loc de muncă în Ungaria:

www.afsz.hu

http://allasajanlat.lap.hu/munkakozvetitok_allasajanlatai/14324548