Iceland Liechtenstein Norway **Active citizens** fund

Руководство по доступу на рынок труда

ДЛЯ МИГРАНТОВ И ЛИЦ, ПОЛЬЗУЮЩИХСЯ ВРЕМЕННОЙ ЗАЩИТОЙ В РУМЫНИИ

Мы вместе работаем над созданием зеленой, конкурентоспособной и инклюзивной Европы.

Проект осуществляется

NOVAPOLIS

Consiliul Național Român pentru Refugiați

CENTRUL PENTRU INOVARE PUBLICĂ

При поддержке

CDMiR Coaliția pentru Drepturile Migranților și Refugiaților

Коалиция за права мигрантов и беженцев (CDMiR)
Бухарест, октябрь 2023

Содержание

3 Введение

3 О проекте

3 Проект предлагает:

4 Прямые и косвенные бенефициары

4 О CDMIR

4 Контактная информация CDMiR:

4 О Программе «Active Citizens Fund România»

5 Об организаторе и партнерах

6 ДОСТУП К ТРУДУ НА ТЕРРИТОРИИ РУМЫНИИ

7 РЕСУРСЫ ДЛЯ ПОИСКА МЕСТА РАБОТЫ

8 О ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

10 Заключение трудового договора

10 Основные виды трудовых договоров в Румынии

11 Обязательная информация в трудовом договоре

15 Прекращение трудового договора

21 НЕЗАВИСИМАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЧЕРЕЗ УЧРЕЖДЕНИЕ АВТОРИЗИРОВАННОГО ФИЗИЧЕСКОГО ЛИЦА (PFA) ИЛИ ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ (SRL)

21 Элементы, которые необходимо учитывать при выборе формы, в которой будет вестись экономическая деятельность

23 Необходимые шаги и документы

27 Применяемые налоговые аспекты

32 ДОГОВОР О ПЕРЕДАЧЕ АВТОРСКИХ ПРАВ

34 Применимые налоговые аспекты

35 НАРУШЕНИЕ РАБОТОДАТЕЛЕМ ПРАВ ПО ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ

36 G. Преследование на рабочем месте

Введение

Это руководство предназначено для мигрантов и лиц, пользующихся временной защитой, которые хотят получить доступ к рынку труда в Румынии. Оно предлагает подробное введение в румынскую систему трудоустройства, предоставляя важные ресурсы и в понимании юридических аспектов для поиска места работы.

В руководстве рассматриваются различные аспекты трудового договора, дается информация о его заключении и содержании. В нем также рассматриваются ситуации, когда работодатель нарушает права, прописанные в трудовом договоре, или когда на рабочем месте появляется преследование.

Также рассматриваются и варианты независимой деятельности, такие как учреждение авторизированного физического лица (PFA), компании с ограниченной ответственностью (SRL) или договор о передаче авторских прав.

Данное руководство дает обзор процесса учреждения юридического лица, представляя необходимые шаги, а также и основные применяемые налоговые аспекты. Наконец, что не менее важно, даны пояснения к некоторым терминам, которые необходимы для понимания румынской системы.

Расширенную версию этого руководства можно найти на веб-сайте *Коалиции за права мигрантов и беженцев* www.cdmir.ro/ghid, где вы найдете дополнительную информацию и ресурсы, которые помогут вам в ваших усилиях по интеграции на рынке труда в Румынии.

О проекте

Данное руководство выполнено в рамках проекта *"CDMiR 4 Украина: Повышение осведомленности о правах человека и равном обращении с украинскими беженцами в Румынии"*. Проект направлен на преодоление гуманитарного кризиса в Украине путем предоставления услуг и информационных материалов для украинских беженцев, особенно, в плане доступа к социально-экономическим правам. Поскольку доступ к рынку труда является важным элементом процесса интеграции и расширения прав и возможностей беженцев, посредством проекта предлагаются дополнительным образом и услуги по обучению касательно рынка труда и предпринимательства в Румынии.

Параллельно, проект способствует повышению осведомленности среди государственных органов, гражданского общества и других заинтересованных сторон о правах украинских беженцев, поощряет сотрудничество на местном и национальном уровнях, в том числе через заключение соответствующих партнерств, и будет способствовать составлению карты существующих услуг. Наконец, что не менее важно, после консультаций с общинами беженцев был инициирован ряд основанных на данных информационно-пропагандистских мероприятий, направленных на совершенствование правовой и политической базы для интеграции беженцев.

Проект предлагает:

- Провести кампанию по повышению осведомленности среди украинских беженцев по вопросам соблюдения прав человека, гендерного равенства и насилия по признаку пола;

- Осуществить информационно-пропагандистские мероприятия с целью долгосрочной интеграции лиц, пользующихся временной защитой, беженцев из Украины;
- Улучшить услуги, предоставляемые беженцам, путем действий по поддержке и наставничеству беженцев из Украины, которые работают или хотят работать на румынском рынке труда, и посредством партнерств с другими соответствующими учреждениями, коалициями и участниками.

Прямые и косвенные бенефициары

- 4000 беженцев из Украины, которые будут прямыми или косвенными бенефициарами информации и/или улучшенных услуг, обучения и расширения возможностей доступа к социально-экономическим правам;
- Неправительственные организации, работающие в сфере интеграции иммигрантов;
- Государственные учреждения, отвечающие за интеграцию иммигрантов;
- Другие участники рынка труда: профсоюзы, ассоциации работодателей, работодатели, научные круги;
- СМИ и другие организации, работающие в смежных областях, широкая общественность.

Проект осуществляется Ассоциацией «Novapolis» - Центром анализа и инициатив по развитию, в партнерстве с Фондом «Национальный совет по делам беженцев Румынии» и Центром общественных инноваций. Продолжительность проекта - 12 месяцев, он будет реализован в период с 15 марта 2023 года по 14 марта 2024 года. Приемлемая стоимость проекта составляет 199 900 евро. Подробности на странице проекта https://cdmir.ro/cdmir4ua/.

О CDMIR

Коалиция за права мигрантов и беженцев (CDMiR) была создана в начале 2017 года, первоначально объединив 11 неправительственных организаций, специализирующихся на вопросах миграции, борьбы с дискриминацией, правах человека и государственной политики. На сегодняшний день, это единственная Коалиция гражданского общества в Румынии, активно работающая в области миграции, предоставления убежища и интеграции. За первые три года работы число организаций-членов коалиции удвоилось, и теперь в CDMiR входят 23 НПО из всех регионов Румынии, а также и 5 сторонников из академических кругов и международных организаций. Члены CDMiR охватывают широкий спектр областей знаний, включая исследования, правозащитную деятельность, материальную, юридическую и медицинскую помощь, культурную ориентацию и диалог.

Контактная информация CDMiR:

Электронная почта: coalitie.migratie@gmail.com, **Веб-сайт**: www.cdmir.ro, Страница в Facebook: www.facebook.com/cdmir.ro.

О Программе «Active Citizens Fund România»

Программа «Active Citizens Fund România» финансируется за счет грантов ЕЭЗ 2014–2021 гг. Основной целью грантов является сокращение экономического и социального

неравенства и укрепление двусторонних отношений между 15 странами-бенефициарами и странами-донорами (Исландия, Лихтенштейн, Норвегия). Программой управляет консорциум, состоящий из Фонда развития гражданского общества, Фонда партнерства, Ресурсного центра для цыганских общин, Фонда PACT и Frivillighet Norge, выступающей в качестве Оператора Фонда, назначенного FMO - Офисом финансового механизма грантов ЕЭЗ и Норвегии. Фонд «Active Citizens Fund Romania» направлен на укрепление гражданского общества и активной гражданской позиции, а также и на повышение потенциала уязвимых групп населения. Программа, на которую выделено всего 46 000 000 евро, нацелена на развитие долгосрочной устойчивости и потенциала сектора гражданского общества, повышая его роль в продвижении демократического участия, активной гражданской позиции и прав человека, а также и укрепляя двусторонние отношения со странами-донорами - Исландией, Лихтенштейном и Норвегией. Дополнительную информацию об «Active Citizens Fund» в Румынии можно найти на веб-сайте www.activecitizensfund.ro. Дополнительную информацию о грантах ЕЭЗ и Норвегии можно найти на веб-сайте www.eeagrants.ro.

Об организаторе и партнерах

Ассоциация «Novapolis» - Центр анализа и инициатив по развитию - предлагает внести свой вклад в укрепление демократического, инклюзивного и разнообразного общества, социально и экономически сбалансированного, способного удовлетворить потребности всех. Ее миссией служит поддержка и продвижение демократических ценностей, моделей и мероприятий, направленных на развитие общества, основанного на свободе, ответственности и уважении: www.novapolis.ro.

«Национальный совет по делам беженцев Румынии» - это неправительственная организация, основанная в 1998 году и имеющая статус общественной организации с 2003 года. Миссия NCRR заключается в продвижении и защите всеми законными способами прав человека в целом и прав мигрантов, беженцев и лиц, ищущих убежища, в частности: www.cnrr.ro.

Ассоциация "Центр общественных инноваций" - это неправительственная организация, юридически зарегистрированная в 2014 году с миссией построения открытого общества, в котором прозрачные учреждения предоставляют доступ к информации в открытых форматах, принимают решения вместе с теми, кого они представляют, и в их интересах, гарантируя равные права для всех лиц, а граждане занимают информированную позицию в отношении того, что происходит вокруг них: www.inovarepublica.ro.

Проект осуществляется *Ассоциацией "Novapolis" - Центр анализа и инициатив по развитию, в партнерстве с Фондом «Национальный совет по делам беженцев Румынии» и «Центром общественных инноваций», и пользуется финансированием в размере 199 900 евро через программу «Active Citizens Fund Romania», финансируемую Исландией, Лихтенштейном и Норвегией через Гранты ЕЭЗ на 2014–2021 гг. Содержание данного руководства не обязательно отражает официальную позицию Грантов ЕЭЗ и Норвегии на 2014–2021 гг.; дополнительную информацию можно найти на веб-сайте* www.eeagrants.org. *Информация об «Active Citizens Fund România» доступна на веб-сайте* www.activecitizensfund.ro.

Доступ к труду на территории Румынии

Граждане Украины, легально въехавшие в Румынию, имеют право на проживание на территории страны в течение 90 дней.

Одной из форм регулирования права на проживание является получение разрешения **на временную защиту**. Это разрешение выдается *Главной инспекцией по делам миграции (IGI)*, в результате которого соответствующее лицо получает персональный цифровой код (CNP), а также и доступ к ряду социально-экономических прав на территории Румынии.

Таким образом, лица, пользующиеся временной защитой в Румынии, имеют право быть нанятыми физическими и юридическими лицами, а также и право вести независимую деятельность.

В результате ситуации, сложившейся 24 февраля 2022 года, лица, перемещенные из Украины, могут работать в Румынии **без разрешения на работу** (документ, выдаваемый Главной инспекцией по делам миграции, который подтверждает право работодателя нанимать человека на определенную должность)**.**

Также, если граждане Украины НЕ имеют документов, подтверждающих профессиональную

квалификацию/опыт работы в той области, на которую они претендуют, они могут подать заявление под собственную ответственность о том, что они соответствуют условиям профессиональной квалификации и опыта деятельности, необходимым для занятия данного рабочего места, и что они не имеют уголовной судимости, несовместимой с данной деятельностью.

Модель заявления можно скачать на этой странице www.cdmir.ro/ghid)

(Это исключение НЕ распространяется **на профессии, регулируемые специальными законами**, такие как врач, врач-стоматолог, фармацевт, архитектор и т.п.

Список профессий, регулируемых специальными законами:

https://lege5.ro/Gratuit/g42tonrvga/lista-profesiilor-reglementate-in-romania-ordonanta-43-2015?dp=hazdaobxga4ti).

Однако, такой найм на работу может производиться на этих условиях **только** сроком на **12 месяцев,** с возможностью последующего продления на периоды по 6 месяцев, но не более чем на год.

Лица, имеющие статус временной защиты, имеют следующие возможности для реализации своего права на работу:

i. Работа на основании индивидуального трудового договора;
ii. Независимая деятельность путем учреждения АВТОРИЗИРОВАННОГО ФИЗИЧЕСКОГО ЛИЦА или ОБЩЕСТВА С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ;
iii. Работа на основании договора о передаче авторских прав.

Ресурсы для поиска места работы

- *Национальное агентство по трудоустройству* (ANOFM) и Уездные агентства по трудоустройству (AJOFM) (расположенные в каждом уезде и в Бухаресте).
- *Платформа Jobs4Ukraine*: необходимо создать учетную запись на платформе и заполнить поля для создания резюме (CV): https://jobs4ukr.com.
- *Adecco:* эта платформа подходит как для поиска работы, так и для размещения объявления о найме на работу. Необходимо создать профиль, содержащий персональные данные: https://www.adeccojobsforukraine.com.
- *«Мастерские без границ"* - это неправительственная организация, целью которой является ре-интеграция уязвимых людей на рынке труда. Для этого нужно отправить электронное письмо: cariere@atelierefarafrontiere.ro, https://atelierefarafrontiere.ro.

Проект "Украинские школы рядом с Румынией": инициатива украинской общины с целью найма украинских учителей по различным предметам. Необходимо связаться с ними по электронной почте: ukrscoalaromania@gmail.com.

- Платформа *LinkedIn:* необходимо создать профиль с соответствующими данными о себе.
- *Различные НПО, работающие с лицами, пользующимися временной защитой*!

Обратите внимание: часто вам потребуется резюме (формат, в котором кратко изложена наиболее важная информация о вас, например, образование или профессиональный опыт). Самым популярным форматом резюме является EUROPASS, который является признанным на уровне Европейского Союза документом (нужно создать учетную запись и заполнить поля необходимой информацией, а в результате вебсайт сгенерирует этот документ: https://europa.eu/europass/eportfolio/screen/cv-editor?lang=ro).

- *Платформы, такие как E-Jobs или BestJobs* - необходимо создать профиль (вебсайты на румынском и английском языках): https://www.ejobs.ro/en и https://www.bestjobs.eu/en.

О трудовом договоре

Трудовой договор - это соглашение между человеком как работником/сотрудником и работодателем, по которому первый соглашается выполнять определенные задачи и следовать указаниям работодателя в обмен на зарплату.

Существенные и определяющие элементы трудового договора
• выполнение работы (задачи, для которых ты был нанят на работу)
• зарплата (сумма денег, которую тебе заплатят в обмен на выполненную работу)
• **отношения подчинения** между работником и работодателем (они НЕ находятся в позиции равенства, работник обязан выполнять указания работодателя, в противном случае работодатель может применить к нему санкции; также, именно работодатель утверждает график работы работника)

В Румынии правила (заключение, исполнение, прекращение) трудового договора содержатся в Трудовом кодексе (https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/128647), и их цель - обеспечить *защиту работника*. Таким

образом, существует минимальный набор прав, от которых работник НЕ может отказаться, даже если он предложит и подпишет соответствующий договор. В то же время, работник и работодатель обязаны соблюдать ряд обязательств.

Внимание, не путать с **договором на оказание услуг** (которое является соглашением между двумя или более лицами, по которому одна сторона (поставщик/исполнитель) обязуется предоставить услуги другой стороне (заказчику) в обмен на оплату или другую форму компенсации). **НЕ существует отношений подчинения**; заказчик НЕ может контролировать и надзирать за работой поставщика, будучи лишь заинтересованным в получении оговоренной в договоре услуги в конце. Кроме того, даже если в договоре оговорены определенные сроки оказания услуги, заказчик НЕ сможет устанавливать график работы для поставщика.

Трудовой договор	**Договор на оказание услуг**
Существенные и определяющие элементы: • выполнение работы • зарплата • отношения подчинения	*Существенные и определяющие элементы:* • предоставление услуг • сумма денег, подлежащая оплате • равные отношения между двумя сторонами
Материальная база предоставляется работодателем для выполнения работником работы от имени работодателя (помещение, униформа, техника, компьютер, оборудование, телефон и т.д.)	***Материальная база*** закупается поставщиком за свой счет для осуществления деятельности.
Работник организует свою работу в соответствии с ***графиком работы, установленным работодателем***.	Поставщик организует свою работу ***за свой счет,*** соблюдая только оговоренные в договоре сроки.
Условия договора должны соответствовать правилам *Трудового кодекса*.	Условия договора должны соответствовать правилам *Гражданского кодекса*.
Переговоры по условиям договора возможны, но существует минимальный набор прав и обязанностей, от которого стороны не могут отступать, иначе эти условия теряют свою ценность. Даже изменение или прекращение договора будет происходить по строгим правилам.	Переговоры возможны, и стороны могут по договоренности определить все условия договора.

Трудовой договор	Договор на оказание услуг
Работник пользуется определенными указанными правами: • право на отпуск; • право на отдых; • право на испытательный срок; • право на отставку и т.д.	Поставщик услуг НЕ имеет таких прав, как работник.

Работа без законного трудового договора наказывается штрафом: с одной стороны, на **работодателя** будут наложены санкции**:** *„действия работодателя, который принимает на работу до 5 человек без заключения письменного индивидуального трудового договора, наказываются штрафом от 10 000 леев до 20 000 леев за каждого выявленного человека"* (ст. 260 литера e Трудового кодекса), с другой стороны, и к другой стороне, **работнику**, будут применены санкции - «*выполнение работы лицом без заключения индивидуального трудового договора наказывается штрафом в размере от 500 леев до 1 000 леев*" (ст. 260 литера f Трудового кодекса).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовой договор заключается:

- В письменной форме (устные договоренности НЕ принимаются); Обязанность по составлению и регистрации договора лежит на работодателе;
- На румынском языке (также может быть заключено на двух языках - румынском и иностранном, причем двуязычная версия имеет единственную цель - информировать не говорящую по-румынски сторону). Несоблюдение составления на румынском языке влечет за собой ***недействительность*** (санкция, ведущая к расторжению договора, заключенного с несоблюдением определенных правил) трудового договора.
- Он подписывается не позднее, чем за **один день до начала деятельности**;

Он регистрируется и передается в электронном виде в *реестр учета работников* (REVISAL*) не позднее, чем **за один день до фактического начала деятельности** (это также обязанность работодателя).

ОСНОВНЫЕ ВИДЫ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ В РУМЫНИИ

1) *трудовой договор на неопределенный срок:* **правилом** является то, что в этой ситуации в договоре указывается **только дата его вступления в силу**, а сам договор заключается одним из правовых способов, предусмотренных в договоре.
2) *трудовой договор на определенный срок*: точный срок, на который заключается трудовой договор, должен быть указан в письменном виде. Этот срок не может превышать **36 месяцев**, то есть **3 года**.

* REVISAL включает все индивидуальные трудовые договоры, действующие в Румынии.

3) *трудовой договор на неполный рабочий день (part-time) или на частичную занятость*. Трудовой договор на неполный рабочий день предполагает ежедневную продолжительность рабочего времени 4 часа, в то время как договор на частичную занятость может заключаться на продолжительность рабочего времени от 2 до 7 часов в день. Сотрудники, работающие неполный рабочий день, имеют права сотрудников, работающих полный рабочий день, которые вытекают из соответствующего законодательства, и права на заработную плату будут предоставляться пропорционально фактически отработанному времени, по отношению к правам, установленным для нормального рабочего времени (8 часов/день).
4) *трудовой договор о работе на дому* - по этому договору сотрудник будет осуществлять работу, предусмотренную должностной инструкцией, на дому. Таким образом, ***в договоре должно быть указано, что работа будет выполняться на дому,*** а также и график работы, в течение которого работодатель может проверять работу сотрудника, и практические меры по проведению такого контроля. Если это ясно не указано в договоре, то считается, что деятельность выполняется по юридическому адресу/в рабочих пунктах работодателя.

ОБЯЗАТЕЛЬНАЯ ИНФОРМАЦИЯ В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

Личность сторон

- Работодатель обязан сообщить работнику свои идентификационные данные (например, будет указан юридический адрес/место расположения, номер налоговой регистрации/персональный цифровой код и т. д.) в день подписания (не позднее);
- Трудовые договоры могут заключаться с лицами, **достигшими 16 лет**;
- Для лиц в возрасте 15 лет требуется согласие родителей/законного представителя, а деятельность НЕ должна угрожать развитию, здоровью и профессиональной подготовке несовершеннолетнего;

Для выполнения определенных опасных работ человеку должно быть не менее 18 лет.

Место или места, где будет вестись деятельность

- Этот аспект во многом зависит от области деятельности;
- Деятельность может осуществляться только в определенном месте или, при отсутствии постоянного места, существует возможность выполнения работ в нескольких местах (при этом в трудовом договоре должно быть максимально точное описание этих мест);

- Информирование проводится **предварительно** (до) момента подписания трудового договора;
- Любое последующее изменение **также** требует **согласия** другой стороны и необходимо подписание **дополнительного акта** с указанием изменений.

Должность/профессия работника

- В соответствии с ***Номенклатурой классификации профессий в Румынии (COR)***;
- Этот COR, разработанный Министерством труда и социальной солидарности, направлен на определение, централизацию и кодификацию профессий в Румынии (смотреть: https://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/2014-domenii/munca/c-o-r;)

- Ответственность за правильный выбор этого кода лежит на работодателе, в то время как на работнике лежит скорее обязанность заботиться (это означает, что он должен приложить все необходимые усилия, исходя из своих знаний, чтобы обеспечить правильный выбор кода COR, но в случае ошибки он НЕ будет нести ответственности).

Должностная инструкция и непосредственные полномочия работника

- Документ с подробным описанием задач работника, его ответственностей и способа их выполнения, который подписывается **обеими сторонами** *в день заключения трудового договора* в двух экземплярах;
- Представляет собой **Приложение** к трудовому договору;
- Обязанность по составлению этого документа лежит на работодателе;

ИСКЛЮЧЕНИЕ! Это НЕ является обязательством для микропредприятий (компаний с небольшим торговым оборотом и небольшим количеством работников), в которых работает не менее 9 человек. Все-таки, в случае **письменного запроса** работника, ему будет предоставлена должностная инструкция в письменной форме.

Продолжительность договора

- Трудовые договоры могут заключаться **на неопределенный срок** (указывается только дата начала деятельности) или **на определенный срок** (указывается как дата начала, так и дата окончания деятельности для работника);

- Между одними и теми же сторонами может быть заключено не более 3 последовательных трудовых договоров на определенный срок;
- Максимальная продолжительность одного договора может составлять не более 36 месяцев.

Испытательный срок и его продолжительность

- Роль этого срока заключается в том, чтобы работодатель проверил навыки нового работника, как он взаимодействует с коллективом, насколько качественно он выполняет свою работу;
- Этот срок **НЕ может существовать вне трудового договора**, так как это будет незадекларированная работа, будучи *незаконным деянием* (правонарушение может быть применено к обеим сторонам);
- Договорные права и обязанности выполняются нормальным способом (например, человек может взять дни отпуска, если и работодатель на это согласен);
- В течение этого периода как работник, так и работодатель могут запросить прекращения трудового договора, **без необходимости соблюдения срока предварительного уведомления** (требуется только письменное уведомление):
    - Для договоров, заключенных ***на неопределённый срок,*** *максимальный* испытательный срок составляет 90 дней/120 дней.
    - Для договоров, заключенных на ***определенный срок,*** испытательный срок составляет от 5 до 45 дней, в зависимости от продолжительности трудового договора.
- Закон устанавливает ***только максимальный срок,*** поэтому стороны могут договориться между собой, и трудовые договоры могут существовать и без испытательного срока.

Продолжительность графика рабочего времени и интервал(ы), в течение которого сотрудник будет выполнять работу

- Речь идет о периоде времени, который сотрудник использует для выполнения трудовых обязанностей, согласно положениям трудового договора;
- **Правило составляет 8 часов в день, итого 40 часов в неделю, 5 дней в неделю + 2 дня выходных**;

НЕ допускается превышение общей продолжительности работы 48 часов в неделю (включая сверхурочные часы);

НЕ допускается превышение общей продолжительности работы 12 часов в день;

- При 12 часах, отработанных за один день, требуется период отдыха в течение 24 часов.
- Неравное распределение рабочего времени может быть и **специально оговорено в договоре**, но с соблюдением тех 40 часов в неделю;
    - Для лиц моложе 18 лет продолжительность работы НЕ может превышать 6 часов в день, в общей сложности 30 часов в неделю, они также НЕ могут работать сверхурочно или в ночное время (22:00 – 06:00).
- Работа в ночное время может компенсироваться либо сокращением рабочего времени на один час, но без уменьшения базовой заработной платы, либо прибавкой в 25% от брутто-зарплаты.
    - Беременных, рожениц или кормящих женщин НЕ могут обязать работать в ночное время.

Условия вознаграждения

- Базовый элемент: **зарплата** (сумма денег, которая подлежит оплате за выполненную работу);
- Брутто-зарплата складывается из нетто-зарплаты и налогов, причитающихся государству. Обязанность по уплате этих налогов лежит на работодателе (это обязательство, от которого НЕЛЬЗЯ отказаться по соглашению сторон или в одностороннем порядке);
- В трудовом договоре **должен быть указан размер брутто-зарплаты**;
- В Румынии **минимальная брутто-зарплата** в настоящее время составляет 3 000 леев. Таким образом, работник фактически получит **нетто-зарплату** в размере 1 898 леев;
- Налоги:
    - Взнос на социальное страхование (CAS = пенсия): 25%
    - Взнос на социальное медицинское страхование (CASS): 10%
    - Подоходный налог: 10%
- Помимо зарплаты, стороны могут договориться о **других денежных суммах** (талонах, комиссионных, бонусах и т. д.).

Продолжительность трудового отпуска

- **Минимальная** продолжительность трудового отпуска составляет 20 рабочих дней;
- Количество дней, на которые имеет право сотрудник, если был принят на работу в течение года, рассчитывается **прямо пропорционально отработанному периоду**;
- Государственные праздники в Румынии, в которые работа не ведется, дни восстановления за отработанные уикенды, НЕ будут учитываться в качестве дней трудового отпуска;

- Это право **оплачивается и гарантируется** всем работникам (от него нельзя отказаться в одностороннем порядке или по соглашению);
- Во время трудового отпуска работник **НЕ может быть уволен**;
- **НЕ возможно конвертировать дни трудового отпуска в денежные суммы**;
- Денежная компенсация допускается только в том случае, если трудовой договор прекращается, а работник не отгулял все дни положенного отпуска.

Период предварительного уведомления

Отставка: обычно, предполагается наличие срока предварительного уведомления, максимально 20 дней для исполнительной должности/45 дней для управленческой должности (но также зависит от того, что было оговорено при подписании трудового договора);

Увольнение: работник имеет право на предварительное уведомление на условиях, оговоренных в трудовом договоре, предполагающих минимальный срок уведомления в 20 дней (независимо от того, находится ли он на исполнительной или управленческой должности);

- Срок предварительного уведомления - это и право, и обязанность обеих сторон, в зависимости от того, кто является инициатором прекращения договора, однако **работодатель может отказаться от своего права, в то время как работник не может этого сделать**;
- В течение срока предварительного уведомления все права и обязанности продолжают действовать (например, работник может брать дни трудового отпуска);
- По окончании срока предварительного уведомления, неиспользованный трудовой отпуск будет компенсирован деньгами.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Порядок прекращения индивидуального трудового договора:

A) В силу закона (независимо от воли любой из сторон)
B) По воле одной из сторон
C) По волеизъявлению обеих сторон, **в оговоренную дату**.

Способы прекращения трудового договора, для которых требуется, по крайней мере, акт волеизъявления			
	Отставка	**Увольнение**	**Соглашение сторон**
Основные характеристики	• волеизъявление работника;	• по воле работодателя;	• запрос может исходить от любой стороны;
	• НЕ обусловлена согласием работодателя, НЕ утверждается работодателем;	• НЕ обусловлено принятием работника;	• должно существовать **одобрение/ согласие** другой стороны;
	• принимает письменную форму;	• принимает письменную форму;	• принимает письменную форму;
	• НЕ обязательно указывать причины отставки;	• должны быть указаны причины, которые привели к такому решению;	• В соглашении НЕ требуется указывать причины, и обе стороны **соглашаются со всеми условиями,** на которых заключается трудовой договор;
	• обычно, предполагается наличие срока предварительного уведомления, **максимально** 20 дней для исполнительной должности/45 дней для управленческой должности (но также зависит от того, что было оговорено при подписании трудового договора);	• работник имеет право на предварительное уведомление на условиях, оговоренных в трудовом договоре, при этом по праву **минимальный** срок предварительного уведомления составляет 20 дней (независимо от того, занимает ли он исполнительную / управленческую должность);	• Срок предварительного уведомления НЕ существует;

Способы прекращения трудового договора, для которых требуется, по крайней мере, акт волеизъявления			
	Отставка	**Увольнение**	**Соглашение сторон**
Основные характеристики	• договор прекращается либо по истечении срока предварительного уведомления, либо в день, когда работодатель отказывается от срока предварительного уведомления.	• договор прекращает свое действие на дату истечения срока предварительного уведомления.	• договор прекращает свое действие на дату, согласованную обеими сторонами.

ДРУГИЕ КОНКРЕТНЫЕ УПОМИНАНИЯ:

Отставка:

- Работодатель обязан зарегистрировать отставку (в случае отказа работодатель может быть оштрафован на сумму от 1 500 до 3 000 леев (ст. 260 абз. (1) литера n) Трудового кодекса).
- Срок предварительного уведомления начинает исчисляться с момента регистрации отставки.
- Модель отставки:

  https://www.inspectiamuncii.ro/documents/66402/266891/Formular_demisie.pdf/183a23ac-fe33-44ec-8beb-e0d81f0adc71

- Если работодатель отказывается от срока предварительного уведомления, это НЕ меняет юридического статуса акта волеизъявления, называемого „увольнением", и НЕ становится прекращением по соглашению сторон.
- Если работодатель НЕ выполняет свои обязательства, принятые по трудовому договору, то работник может подать в отставку, при этом больше не требуется соблюдение срока предварительного уведомления.
- Кроме того, во время испытательного срока сотрудник может подать в отставку, при этом больше не требуется соблюдение срока предварительного уведомления.

Увольнение:

- Приказ может быть издан как по *причинам, касающимся работника* (причины, связанные с поведением/навыками/обучением работника), так и по *причинам, не касающимся личности работника* (ликвидация рабочего места).
- Если причиной увольнения является профессиональная непригодность, то работодатель может уволить работника только после того, как ему будет предложена другое место

работы, соответствующее его профессиональной подготовке, и он от него откажется.

- **Испытательный срок освобождает от обязанности прохождения срока предварительного уведомление** и НЕ требует от работодателя объяснения причин.
- Профессиональная непригодность влечет за собой срок предварительного уведомления.
- Как работодатель, вы НЕ можете уволить сотрудника, если тот находится в периоде трудового отпуска.

Увольнение по причинам, связанным с личностью работника:

1) Сотрудник заключен под стражу на срок более 30 дней (в соответствии с Уголовным кодексом):

- Главное, чтобы такое положение дел привело к состоянию невозможности для выполнения работником своей работы;
- Если срок содержания под стражей составляет менее 30 дней, работник должен быть возвращен на работу обязательно;
- Увольнение до истечения этого срока делает решение недействительным.

2) Физическая/психическая непригодность работника устанавливается компетентными медицинскими экспертными органами:

- Это состояние работника должно быть подтверждено врачом-профпатологом в официальном документе, называемом„заключением";
- Решение компетентных органов может быть оспорено работником;
- По причине этого состояния сотрудник больше НЕ может выполнять свои обязанности, соответствующие месту работы;
- Непригодность относится только к тому месту работы, на которой вы работаете, она НЕ должна касаться всей вашей трудоспособности на других местах работы;
- Если желает увольнения, то работодатель должен сначала доказать, что он предоставил в распоряжение работника другое вакантное рабочее место, соответствующая трудоспособности работника.

3) Сотрудник НЕ соответствует профессионально тому месту работы, где он работал:

- Распоряжение об увольнение НЕ может быть издано до начала процедуры оценки результатов работы (с указанием четко установленных критериев, лиц, входящих в состав комиссии, и сроков, в течение которых может быть проведена эта оценка), предусмотренной трудовым договором или правилами внутреннего распорядка;
- На основе этой оценки должно быть возможно четко доказать, что целевые показатели эффективности не были достигнуты;
- Это НЕ означает, что сотрудник виноват.

4) Совершение дисциплинарного проступка:

- Сотрудник совершил серьезный проступок или несколько раз нарушил трудовой договор или правила внутреннего распорядка;
- **Дисциплинарный проступок** представляет собой виновное действие или

бездействие, нарушающее нормы законодательства, трудовой договор, правила внутреннего распорядка или распоряжения непосредственных руководителей;
- Должна быть соблюдена предварительная процедура дисциплинарного расследования.

Увольнение по причинам, не связанным с личностью работника:

- должны иметь **реальную и серьезную причину** (например, экономические трудности, необходимость реорганизации деятельности с целью сокращения расходов на персонал, расходов на определенные услуги);
- должны быть обоснованы решением руководящего органа учреждения-работодателя;
- должность должна быть фактически исключена из организационной структуры;
- работнику должно быть направлено письменное уведомление о том, что должность упраздняется;
- работнику будет предоставлен **срок предварительного уведомления не менее чем в 20 рабочих дней** с момента информирования;
- мера увольнения также должна быть отражена в письменном решении.

Решение об увольнении должно содержать:

- причины, приведшие к увольнению;
- срок действия предварительного уведомления;
- срок и судебная инстанция, в котором оно может быть оспорено.

Соглашение сторон:

- в согласованную обеими сторонами дату - больше НЕ идет речь о сроке предварительного уведомления.
- документ под названием *„Соглашение о прекращении индивидуального трудового договора по соглашению сторон"* заключается в двух экземплярах.
- **запрос о прекращении договора по соглашению сторон НЕ превращается автоматически в уведомление об отставке, если работодатель НЕ показывает согласие.**

Прекращение трудового договора по праву: Прекращение договора происходит в результате наступления события или фактической ситуации, *прямо предусмотренной законом* (независимо от воли сторон).

Прекращение трудового договора по праву	
Смерть работника/работодателя - физического лица/ роспуск юридического лица	• договор заключается в отношении конкретного лица (сотрудника или работника).
Вынесение запрета для работника/работодателя физического лица (на дату вынесения окончательного решения)	• человек лишен дееспособности; • подразумевает ограничение в осуществлении гражданских прав; • только судебная инстанция имеет право назначить такую меру защиты.

Прекращение трудового договора по праву	
В день, когда кумулятивно выполняются стандартные условия выхода на пенсию (пенсионный возраст) и минимальный период внесения взносов.	• для граждан Украины, пользующихся временной защитой, это положение пока НЕ может применяться; • для граждан Румынии пенсионный возраст составляет 63 года для женщин и 65 лет для мужчин; минимальный срок уплаты взносов - 15 лет; • **В настоящее время между Румынией и Украиной НЕ существует соглашения о "переводе отработанных лет из одной страны в другую"**.
Заявление об абсолютной недействительности трудового договора	• является юридической санкцией и означает, что было нарушено существенное условие существования трудового договора; • например: *заключение трудового договора для осуществления незаконной или аморальной деятельности*.
Восстановление в занимаемой должности работника, уволенного на незаконных/необоснованных основаниях	• если должность была занята новым сотрудником, а в это время было принято решение о восстановлении в занимаемой должности сотрудника, уволенного на незаконных/необоснованных основаниях, то работодатель должен будет прекратить трудовой договор, чтобы освободить место нового сотрудника.
После вынесения окончательного приговора о лишении свободы	• должна иметься физическая неспособность посещать место работы.
Отзыв разрешений/допусков, необходимых для осуществления профессиональной деятельности	• прекращение будет произведено по истечении 6 месяцев с момента отзыва документов.
В результате применения меры запрета на занятие профессиональной деятельностью	• в случае уголовного преступления, помимо основного наказания может быть назначено дополнительное наказание в виде запрета на занятие должности на период времени, с которой были возможности к совершению преступления.
Истечение срока	• в случае договора на определенный период.
Отзыв согласия родителей/законных представителей	• для сотрудников в возрасте 15-16 лет

Независимая деятельность через учреждение авторизированного физического лица (PFA) или общества с ограниченной ответственностью (SRL)

Закон, регулирующий деятельность этих двух юридических лиц:

PFA	SRL
• Срочное постановление № 44/2008 *о ведении экономической деятельности авторизированными физическими лицами, индивидуальными предпринимателями и семейными предприятиями* в **сочетании со** ст. 133 литера c) Закона № 122/2006 *о предоставлении убежища в Румынии*.	• Закон № 31/1990 *о коммерческих компаниях*.

Элементы, которые необходимо учитывать при выборе формы, в которой будет вестись экономическая деятельность

1) Количество акционеров

PFA	SRL
Человек **(только** физическое лицо).	• Минимум один человек* - SRL с единственным администратором; • Не более 50 человек*.

- Как акционер, вы не можете быть нанятым в своей PFA по трудовому договору.
- в случае с SRL, статус администратора акционера регулируется *договором поручения* (если он/она получает вознаграждение, то платит налоги с полученных доходов), но данное лицо также может заключить *трудовой договор* на выполнение другой должности.

* может быть физическим и/или юридическим лицом.

2) Количество кодов CAEN*

PFA	SRL
Не более 5 кодов CAEN.	Численно не ограничено.

- Организация может иметь только один основной код CAEN (для основной деятельности, которую она осуществляет), но может иметь несколько других второстепенных кодов CAEN. Так, например, организация может иметь основной код CAEN 7311 - *деятельность рекламного агентства* и вторичный код 7420 - *деятельность фотографии*.
- Существует список кодов CAEN, которые ЗАПРЕЩЕНЫ для осуществления деятельности в качестве PFA, например, 4932 - *таксомоторные перевозки*; 2020 - *производство пестицидов и прочих агрохимических продуктов*; 6622 - *деятельность страховых агентов и брокеров*; 8010 - *охранная и сторожевая деятельность*.

3) Количество работников

PFA	SRL
• Не более 3 сотрудников.	• Не существует условий на этот счет.

- В случае с PFA, помимо лица акционера, учреждающего юридическое лицо, PFA может нанять **не более 3 человек** по трудовому договору в рамках PFA (ст. 17 Срочного Постановления Правительства № 44/2008).

4) Необходимость подтверждения профессиональной подготовки/опыта в области, в которой организация будет осуществлять свою экономическую деятельность

PFA	SRL
• Это **основное условие**, которое может быть подтверждено одним из следующих документов: *диплом об окончании учебного заведения, свидетельство о трудовом стаже, свидетельство о профессиональной квалификации* и т.д.	• Это НЕ условие, которое должно быть выполнено.

- Для дипломов о высшем образовании/курсах за рубежом потребуется перевод и нотариальное заверение перевода.
- Обладатель PFA должен будет предоставить доказательство профессионального опыта/подготовки **в области каждого кода CAEN, предусмотренного учредительным актом**.

* **Код CAEN** - это четырехзначное число, используемое для дифференциации видов экономической деятельности в Румынии, предусмотренное *Классификацией видов деятельности в Регистре национальной экономики*, и определяющее сферу деятельности компании, которую человек хочет создать. Существует перечень Классификации видов деятельности в национальной экономике, регулируемый *Постановлением Правительства № 656/1997*.

5) Правосубъектность*

PFA	SRL
• НЕ имеет статуса юридического лица.	• Обладает правосубъектностью, отличной от лица (лиц), учредившего компанию.

- В случае с PFA, поскольку **нет различий между активами учредителя и активами юридического лица**, в случае возникновения долгов он будет отвечать своим собственным/личным имуществом.
- В случае с SRL существует различие между активами учредителя (учредителей), поэтому кредиторы смогут претендовать только на активы коммерческой компании.

Необходимые шаги и документы

1) УСТАНОВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЮРИДИЧЕСКОГО АДРЕСА

PFA+SRL
• Подтверждение **права пользования** помещением, которое может быть представлено *договором купли-продажи, договором аренды**, договором передачи в безвозмездное пользование***, свидетельством о праве на наследство или любым другим юридическим документом, подтверждающим право пользования*.

Экономическая деятельность осуществляется по профессиональному юридическому адресу;	Экономическая деятельность НЕ осуществляется по профессиональному юридическому адресу;
• Документация на учреждение, если деятельность будет осуществляться в жилом доме, то потребует одобрения ассоциации собственников и соседей, с которыми помещение имеет общую стену.	• Вместе с документами на учреждение, необходимо предоставить заявление под собственную ответственность за личной подписью о том, что экономическая деятельность НЕ будет осуществляться по профессиональному юридическому адресу.

* **Правосубъектность:** способность юридического лица приобретать права и нести обязанности от своего имени, заключать различные юридические акты через законных представителей.

** **Договор аренды**: одна сторона, называемая *арендодатель,* обязуется предоставить другой стороне, называемой *арендатор,* использование имущества в течение определенного периода времени в обмен на цену, называемую арендной платой.

*** **Договор передачи в безвозмездное пользование** («Договор ссуды пользования»), по которому одна сторона передает право пользования с обязательством другой стороны вернуть его через определенный, взаимно согласованный срок, без обязательства оплаты этой передачи.

- Документы, подтверждающие право пользования профессиональным юридическим адресом (и второстепенными офисами, если таковые имеются), должны быть представлены вместе с другими документами, в оригинале или заверенной копии в ONRC.

2) РЕЗЕРВИРОВАНИЕ НАЗВАНИЯ

PFA+SRL

- Проверка и резервирование осуществляется по запросу заинтересованной стороны, являясь **процедурой, предшествующей** подаче досье для учреждения юридического лица;
- Заполняется типовая форма заявки, содержащая **не менее 3 предложений по названию,** в порядке предпочтения;
- Заявление может быть подано:
  - на стойке офисов торгового реестра при судах (заявление можно скачать на следующем веб-сайте: https://www.onrc.ro/templates/site/formulare/11-10-181.pdf
  - электронная почта, факс, по почте (оплата денежным переводом; оплачивается дополнительный сбор в размере 7,68 леев) (контактную информацию можно найти в зависимости от уезда на следующем веб-сайте: https://www.onrc.ro/index.php/ro/onrc-contact?id=73
  - онлайн: https://portal.onrc.ro/ONRCPortalWeb/appmanager/myONRC/public?_nfpb=true&_pageLabel=login#wlp_login (требуется создание учетной записи на сайте ONRC).

"Невозможно зарезервировать и зарегистрировать фирму, которая уже зарезервирована, на срок, установленный законом, или зарегистрирована в торговом реестре" (ст. 50 Закон № 265/2022 *о торговом реестре*).

PFA	SRL
• Название должно содержать полное имя, написанное полностью, или имена/сочетания инициалов или другие характеристики, пока они не будут достаточно отличимыми от других аналогичных субъектов, после чего следует фраза *«авторизированное физическое лицо"* (ст. 52 абз. (1) и (2) Закона № 265/2022).	• Собственное наименование, к которому может быть добавлено имя одного или нескольких акционеров и которое должно сопровождаться полным письменным указанием *"Общество с ограниченной ответственностью"* или *"S.R.L."* (ст. 57 Закон № 265/2022). • Название должно быть достаточно идентифицируемым, чтобы его нельзя было спутать с другими существующими компаниями, однако закон не устанавливает точных критериев различимости.

PFA+SRL

- Запрещается использовать следующие термины: "*научный*", "*академия*", "*академический*", «*университет*", «*университетский*", "*школа*", «*школьный*" или их производные, а также "*нотариус*", "*исполнитель*", "*адвокат*", "*юрисконсульт*", "*юридическая консультация*" или слова, которые ассоциируются с профессиями, связанными с осуществлением государственной власти (ст. 49 абз. (2) Закона № 265/2022).
- Следующие фразы *"национальный"*, *"румынский"*, *"институт"* или их производные, а также слова или фразы, характерные для центральных государственных органов и учреждений, НЕ могут быть использованы, если это может привести к путанице с названием центрального или местного государственного органа или учреждения (ст. 49 абз. (3) Закона № 265/2022).
- Название должно содержать **латинские символы**.

3) УЧРЕДИТЕЛЬНЫЙ АКТ КОМПАНИИ

SRL

- Он заключается путем согласования волеизъявления **не менее двух лиц** (модель: http://www.onrc.ro/documente/acte_constitutive/MODEL%20AC%20SRL%20MM%20ASOCIATI.pdf) .
- Этот документ содержит информацию о структуре компании, обязанностях администратора, правах и обязанностях акционеров (то есть обо всех важных аспектах организации и функционирования фирмы) и подписывается как акционерами, так и администратором (считающимся законным представителем юридического лица). В основе своей - это тоже договор.
- В учредительном акте и уставе должны быть указаны как основная сфера и предмет деятельности, так и второстепенные виды деятельности, если таковые имеются, в соответствии с CAEN.
- Учредительный акт может быть обновлен только путем акта о внесении изменений (включает изменения) в рамках собраний акционеров (Решение общего собрания акционеров или Решение единственного акционера). К акту о внесении изменений прилагается новая форма учредительного акта, который подается в ONRC.
- Он также может быть создан путем *акта волеизъявления одного человека* (SRL с единственным администратором), но при этом необходимо составить документ, называемый УСТАВ (модель: http://www.onrc.ro/documente/acte_constitutive/model%20AC%20SRL%20AS.%20UNIC.pdf).

4) ЗАЯВЛЕНИЕ ПОД СВОЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ О ТОМ, ЧТО УСЛОВИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ/ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОБЛЮДЕНЫ ДЛЯ ЮРИДИЧЕСКОГО АДРЕСА И/ИЛИ ВТОРИЧНЫХ ОФИСОВ ИЛИ, ЕСЛИ ПРИМЕНИМО, ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У ТРЕТЬИХ ЛИЦ

PFA+SRL
• Заполняется форма, посредством которой берется на себя ответственность за законность ведения деятельности в главном офисе (+ вторичные офисы, если применимо) или за пределами офиса. • Подписывается от руки или квалифицированной электронной подписью акционерами, администраторами. • Модель заявления: https://www.onrc.ro/templates/site/formulare/11-10-141.pdf

5) УДОСТОВЕРЕНИЯ ЛИЧНОСТИ

PFA	SRL
• Необходимо будет подать заверенные копии документов, удостоверяющих личность **владельца PFA**.	• еобходимо будет подать заверенные копии документов, удостоверяющих личность каждого акционера/администратора, т.е. всех лиц, участвующих в **управлении и контроле над** организацией.

6) СПРАВКА О НАЛОГОВЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ/ЗАЯВЛЕНИЕ ПОД СОБСТВЕННУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ФИЗИЧЕСКОГО ЛИЦА - ИНОСТРАННОГО ГРАЖДАНИНА, НЕЗАРЕГИСТРИРОВАННОГО ДЛЯ ЦЕЛЕЙ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ В РУМЫНИИ

PFA+SRL	
Лицо зарегистрировано для целей налогообложения в Румынии	**Лицо НЕ зарегистрировано для целей налогообложения в Румынии**
• Требуется справка о налоговых правонарушениях.	• Требуется только дать заявление под собственную ответственность, путем которой лицо заявляет, что: ◆ оно не совершало действий, которые заносятся в досье налоговых правонарушений; ◆ оно не зарегистрировано для целей налогообложения в Румынии.

7) ТИПОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ О РЕГИСТРАЦИИ В ТОРГОВОМ РЕЕСТРЕ

ПРИМЕНЯЕМЫЕ НАЛОГОВЫЕ АСПЕКТЫ

НАЛОГОВЫЕ АСПЕКТЫ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ С 1 ЯНВАРЯ 2023 ГОДА

(в соответствии с Постановлением № 16/2022)

	ООО (МИКРОПРЕДПРИЯТИЕ)	ООО (ПЛАТЕЛЬЩИК НАЛОГА НА ПРИБЫЛЬ)
Налог, подлежащий оплате	1% от инкассаций в размере **до 500 000 евро**.	16%, применимый к *налогооблагаемой прибыли**.
Другие условия, которые необходимо учитывать.	Соблюдение условия полной занятости хотя бы одного работника. Соответствующие ему налоги будут уплачены (10% подоходный налог, 25% CAS, 10% CASS). Кроме того, чтобы квалифицироваться как микропредприятие, доходы от консультаций/менеджмента НЕ должны превышать 20% от торгового оборота.	

Обратите внимание! До 1 октября 2023 года минимальная брутто-зарплата на 2023 год составляла 3000 румынских леев, а с **1 октября 2023 года - 3300 румынских леев** (Постановление Правительства № 900/2023 *об установлении минимальной базовой брутто-зарплаты в стране, гарантированной к выплате*).

* **Налогооблагаемая прибыль** рассчитывается как разница между доходами и расходами, зарегистрированными в соответствии с действующими правилами бухгалтерского учета.

	PFA	
	В РЕАЛЬНОЙ СИСТЕМЕ	**НОРМА ДОХОДА**
Налог, подлежащий оплате	10 %, применимый к *годовому нетто-доходу* (брутто-доход - вычитаемые расходы).	10%, применимый к *норме дохода**. ⚠ Сумма инкассаций не должна превышать **порога в 25 000 евро**. Если в течение года этот порог будет превышен, то со следующего года обязательно выполнить переход на реальную систему.
Прочие платежные обязательства	Оплата CAS (25%) и CASS (10%), применимые при определенных порогах значения доходов.	

Информацию о нормах дохода на 2023 год, по уездам, можно найти на сайте ANAF:

https://static.anaf.ro/static/10/Anaf/AsistentaContribuabili_r/Normevenit2023/Norme_venit_2023.html

⚠ **Приведенный ниже расчет был сделан с учетом минимальной брутто-зарплаты в размере 3 000 леев!**

ВЗНОС	ПОРОГ/ПОТОЛОК, с которым соотносятся инкассации	СУММА ДЕНЕГ, ПОДЛЕЖАЩАЯ ОПЛАТЕ
CAS (пенсия) составляет 25%	**Ниже** потолка 12 минимальных зарплат-брутто по стране (менее 36 000 леев).	Ты не обязан платить CAS.
	Потолок 12 минимальных зарплат-брутто по стране (от/выше 36 000 леев).	36 000x25%=9 000 леев
	Потолок 24 минимальных зарплат-брутто по стране (от/выше 72 000 леев).	72 000x25=18 000 леев

* **Норма дохода =** годовой порог/сумма денег, установленная ANAF (налоговым органом Румынии), по каждому уезду, **для определенных видов деятельности**, к которым будут относиться все налоги.

ВЗНОС	ПОРОГ/ПОТОЛОК, с которым соотносятся инкассации	СУММА ДЕНЕГ, ПОДЛЕЖАЩАЯ ОПЛАТЕ
CASS (здоровье) составляет 10 %.	**Ниже** потолка 6 минимальных зарплат-брутто по стране (менее 18 000 леев).	Ты не обязан платить CASS.
	Потолок 6 минимальных зарплат-брутто по стране (от/выше 18 000 леев)	18 000x10%=1 800 леев
	Потолок 12 минимальных зарплат-брутто по стране (от/выше 36 000 леев)	36 000x10%=3 600 леев
	Порог 24 минимальных зарплат-брутто по стране (от/выше 72 000 леев)	72 000X10%=7 200 леев

НАЛОГОВЫЕ АСПЕКТЫ, ПРИМЕНЯЕМЫЕ С 1 ЯНВАРЯ 2024 ГОДА

(Срочное Постановление № 74/2023)

	ООО (МИКРОПРЕДПРИЯТИЕ)		ООО (ПЛАТЕЛЬЩИК НАЛОГА НА ПРИБЫЛЬ)
Налог к уплате	1% на доход, для инкассаций **максимально до 60 000 евро**.	3% на доход, для инкассаций **от 60 000 до 500 000 евро** или при осуществлении **определенных** основных или второстепенных **видов деятельности**, соответствующих определенным кодам CAEN*.	16%, применяемый к налогооблагаемой прибыли. **Обратите внимание!** Налогооблагаемая прибыль рассчитывается как разница между доходами и расходами, отраженными в соответствии с действующими правилами бухгалтерского учета.

	ООО (МИКРОПРЕДПРИЯТИЕ)	ООО (ПЛАТЕЛЬЩИК НАЛОГА НА ПРИБЫЛЬ)
Другие условия, которые необходимо учитывать	Соблюдение условия о найме хотя бы одного сотрудника на полный рабочий день. Будут уплачены связанные с ним налоги (10% подоходный налог, 25% CAS, 10% CASS). Кроме того, чтобы квалифицироваться как микропредприятие, доходы от консультаций/менеджмента НЕ должны превышать 20% от торгового оборота.	-

***Список кодов CAEN, по которым будет уплачиваться налог в размере 3%:**
5821 - Деятельность по изданию компьютерных игр,
5829 - Деятельность по редактированию других программных продуктов,
6201 - Деятельность по разработке программного обеспечения на заказ (клиент-ориентированное программное обеспечение),
6209 - Прочая деятельность по предоставлению услуг в области информационных технологий,
5510 - Гостиницы и аналогичные объекты для размещения,
5520 - Объекты размещения для отпуска и краткосрочного проживания,
5530 - Парки для автодомов, кемпинги и лагеря,
5590 - Прочие услуги по размещению,
5610 - Рестораны,
5621 - Деятельность по организации питания (кейтеринг) на мероприятиях,
5629 - Прочие услуги по организации питания, не относящиеся к другим категориям,

***Список кодов CAEN, по которым будет уплачиваться налог в размере 3%:**
5630 - Бары и прочие питейные заведения,
6910 - "Юридическая деятельность" - только для деятельности адвокатов,
8621 - Деятельность общей врачебной практики,
8622 - Специализированная медицинская деятельность,
8623 - Деятельность стоматологической практики,
8690 - Другие виды деятельности, связанные со здоровьем человека"

	PFA	
	В реальной системе	**Норма дохода**
Налог к уплате	10 %, применимый к *годовому нетто-доходу* (брутто-доход - вычитаемые расходы).	10%, применимый к *норме дохода**. Сумма инкассаций НЕ должна превышать **порог в 25 000 евро**. Если в течение года этот порог будет превышен, то со следующего года обязательно выполнить переход на реальную систему.
Прочие платежные обязательства	Оплата CAS (25%) и CASS (10%), применимые к определенным порогам значений доходов.	

Приведенный ниже расчет был сделан с учетом минимальной брутто-зарплаты в размере 3 300 леев, но в будущем это еще может измениться!!!

* **Норма дохода =** годовой порог/сумма денег, установленная ANAF (налоговым органом Румынии), по каждому уезду, **для определенных видов деятельности**, к которым будут относиться все налоги.

Взнос	Порог/потолок	Сумма денег, подлежащая оплате
CAS (пенсия) и составляет 25%	**Ниже** потолка 12 минимальных зарплат-брутто по стране (менее 39 600 леев)	Ты не обязан платить CAS.
	Потолок 12 минимальных зарплат-брутто по стране. (39 600 леев)	39 600x25%=9 900 леев
	Потолок 24 минимальных зарплат-брутто по стране. (79 200 леев)	79 200x25%=19 800 леев
CASS (здоровье) и составляет 10%	**Ниже** потолка 6 минимальных зарплат-брутто по стране (менее 19 800 леев)	Даже если инкассации ниже этого порога, CASS будет оплачиваться: 19 800x10%= 1 980 леев
	Потолок 6 минимальных зарплат-брутто по стране. (19 800 леев)	19 800x10%=1 980 леев
	Потолок 60 минимальных зарплат-брутто по стране. (198 000 леев)	198 000x10%=19 800 леев

Договор о передаче авторских прав

Авторские права является одной из **форм интеллектуальной собственности**, наряду с товарными знаками, патентами, изобретениями и другими.

Все оригинальные произведения интеллектуального творчества в литературной, художественной или научной области, такие как литературные труды, исследования, лекции, фотографические работы, рисунки, проекты, аудиовизуальные произведения, видеоигры, включая компьютерные программы, и т.д., являются объектами **авторских прав**.

Договор о передаче патримониальных авторских прав - это соглашение, по которому правообладатель полностью или частично передает свои патримониальные права другой стороне (цессионарию), которая обязуется выплатить в обмен денежную сумму **(любое материальное вознаграждение, предлагаемое автору: прямое вознаграждение, вторичное вознаграждение, гонорар, роялти и тому подобное)**.

Правовое регулирование
Закон № 8/1996 *об авторском праве и смежных правах*

Элементы трудового договора и договора о передаче авторских прав	
Трудовой договор	**Договор о передаче авторских прав**
Наименование сторон договора: **работник** и **работодатель**.	Наименование сторон договора: цедент* и цессионарий**.
Право на отпуск гарантируется и оплачивается.	«Отпуск» в той или иной форме может существовать, если он не является нарушением условий договора, но он НЕ будет оплачиваться.
Условия договора могут быть согласованы.	Условия договора могут быть согласованы.
Письменная форма договора обязательна.	Письменная форма договора обязательна.
Трудовой договор регулируется нормами трудового законодательства.	Положения о передаче этих прав - Закон № 8/1996.

Обязательные условия в договоре о цессии:

- Передаваемые патримониальные права: что именно будет передано бенефициару;
- Предмет договора;
- Продолжительность и объем цессии;
- Вознаграждение обладателя авторских прав;
- Способ монетизации уступленного права (например, в случае литературного произведения - способ публикации);
- Последствия несоответствующего использования прав, предоставленных автором;
- Права и обязанности цедента (поставщика) и цессионария (бенефициара);
- Способы прекращения договора.

Согласно закону, в странах Европейского союза авторское право будет охранять интеллектуальную собственность в течение **70 лет** с момента *смерти автора* или *смерти последнего живущего автора,* если речь идет о произведениях, созданных группой людей.

Лицо, под чьим именем произведение впервые стало известно публике, считается автором, пока не доказано обратное.

* **Цедент (автор/правообладатель):** лицо, передающее свои права.

** **Цессионарий:** лицо, получающее право изменять, публиковать, редактировать произведение цедента.

Права, вытекающие из этого соглашения, можно разделить следующим образом:

Перспектива морального плана	• право решать, будет ли произведение доступно публике, как и когда; • право претендовать на признание качества автора произведения; • право решать, под каким именем произведение будет представлено публике; • право требовать соблюдения целостности произведения и возражать против любых изменений и любого вмешательства в произведение, если это наносит ущерб его чести или репутации; • право изъять произведение, выплатив, в случае необходимости, компенсацию правообладателям прав использования, которым был нанесен ущерб в результате изъятия.
Перспектива патримониального плана	• решать, будет ли, как и когда использоваться его произведение, в том числе давать согласие на использование произведения другими лицами.

Применимые налоговые аспекты

Доходы, полученные от уступки авторских прав, включаются в категорию **доходов от прав интеллектуальной собственности** (статья 70 Закона № 227/2015 *о Налоговом кодексе*).

Физические лица - налогоплательщики, получающие такие доходы от прав на интеллектуальную собственность (включая авторские права), обязаны уплачивать налоги и взносы. Такие доходы считаются полученными из Румынии, если они получены от румынского плательщика дохода или от нерезидента через постоянное представительство в Румынии.

Представляет собой оплату налога **с удержанием у источника**, который уплачивает **лицо, приобретающее услугу**. Обязанность возлагается на **лицо, выплачивающее доход**, как правило, юридическое лицо, в то время как физическое лицо/цедент не обязан выполнять другие формальности, связанные с этим налогом (как и обязанность по заполнению Реестра налогового учета).

- Налог должен быть уплачен не позднее **25-го числа месяца, следующего за месяцем**, за который он был удержан.
- Налог составляет 10% от **накопленного чистого дохода**.

- **Чистый доход рассчитывается путем вычитания фиксированной ставки (40%) из валового дохода.** Налог удерживается непосредственно у источника, что означает, что он уплачивается автоматически при выплате причитающихся доходов (ст. 72 абз. (2) Закона № 227/2015). Подоходный налог = **10% x (валовый доход - 40% x валовый доход)**.
- В расходы по фиксированной ставке включают, в частности: причитающиеся взносы на социальное обеспечение, комиссионные, суммы, выплачиваемые обществам по коллективному управлению или другим плательщикам доходов в качестве оплаты за услуги, оказанные последними правообладателям в целях управления правами.

Обратите внимание! Чистые доходы (базу расчета налога) можно определить **и в реальной системе**, основываясь на данных бухгалтерского учета (это выгоднее, только если расходы по фиксированной ставке превышают 40%).

Договор о передаче авторских прав регистрируется в ANAF **только один раз** при получении таких доходов.

Цедент должен уплачивать взносы на социальное страхование {CAS (пенсионный фонд)} в размере 25% и взносы на медицинское страхование {CASS (медицинское страхование)} в размере 10%, в зависимости от 3 установленных пороговых значений (6 минимальных зарплат-брутто по стране, 12 минимальных зарплат-брутто по стране или 24 минимальных зарплат-брутто по стране) ст. 148 (1) и (2) Закона № 227/2015.

Физическое лицо НЕ должно платить взносы на социальное страхование с доходов от авторских прав, если:

- получает доходы от пенсий;
- получает доходы от заработной платы;
- доходы ниже вышеуказанных пороговых значений.

Нарушение работодателем прав по трудовому договору

В случае нарушения прав или положений трудового договора работник может подать **письменную жалобу** в *Территориальную трудовую инспекцию* (ITM). В каждом уезде есть такая Инспекция.

В жалобе должны быть указаны имя и фамилия заинтересованного лица, идентификационные данные и адрес, по которому должен быть получен ответ на жалобу.

Стандартный срок рассмотрения жалобы - **30 дней** с момента ее регистрации.

ITM БУХАРЕСТ

Адрес: Улица Раду Вода № 26-26A, Бухарест, 040275

Номер телефона: 021 331 7698

Электронная почта: itmbucuresti@itmbucuresti.ro

Подача жалобы в режиме онлайн:
https://www.inspectiamuncii.ro/petitii-si-sesizari

G. Преследование на рабочем месте

Моральное преследование на рабочем месте	
Положение	Постановление Правительства № 137/2000 *о предотвращении и наказании всех форм дискриминации* и дополняющий его Закон № 167 от 2020 года; Закон № 202/2002 *о равных возможностях и равном обращении с женщинами и мужчинами*. Ст. 5 Закона № 53/2003 о Трудовом кодексе.
Что это такое?	Любое **неадекватное поведение**, которое человек демонстрирует по отношению к другому человеку и которое разрушает рабочие отношения
Условие	Поведение должно иметь **систематический характер** (процесс, который включает в себя повторяющиеся действия в течение определенного времени)
Автор акта преследования	*Агрессор:* любой работник, который является иерархическим начальником, подчиненным или считается работником одного уровня
Результат	Нарушение прав, достоинства и даже здоровья (физического и/или психического).
Формы	**a)** враждебное или нежелательное поведение; **b)** устные комментарии; **в)** действия или жесты.
Санкции	Ответственность дисциплинарная, наложение штрафа и/или уголовная ответственность.

Моральное преследование на рабочем месте

Доказательства

Работник должен доказать **существенные элементы** (доказательства того, что произошло), а работодатель должен доказать, что он выполнил свои юридические обязательства и что работник НЕ находился в ситуации морального преследования на месте работы (бремя доказывания лежит на работодателе) - ст. 2 пункт 5[7] Срочного Постановления № 137/2000;

Обратите внимание! **Намерение причинить вред НЕ обязательно должно быть доказано.**

Пути разрешения

- дружеским путем, путем открытого обсуждения с автором акта преследования;
- беседа с руководителем компании/лицом, иерархически вышестоящим по отношению к автору акта преследования;

Обратите внимание! Работодатель обязан включить в *Правила внутреннего распорядка* четкие **положения о преследовании на рабочем месте,** информировать работников о равных возможностях и обращении в трудовых отношениях и применять меры по предотвращению преследования на рабочем месте;

- официальная жалоба, адресованная:
  - Руководителю компании;
  - В Национальный совет по борьбе с дискриминацией (CNCD);
  - В судебную инстанцию.

Национальный совет по борьбе с дискриминацией (CNCD) является государственным органом, осуществляющим деятельность в области борьбы с дискриминацией. Жалобы на такое поведение можно подать на их сайте. Этот сайт также доступен на английском языке:

https://www.cncd.ro/depune-o-petitie/#

На этом веб-сайте также можно скачать образец бланка жалобы.

В случае если судебная инстанция установит, что было совершено преступление, она может:

- Распоряжением обязать работодателя принять необходимые меры для прекращения действий/фактов морального преследования соответствующего сотрудника на рабочем месте и/или
- Распоряжением обязать работодателя выплатить работнику компенсацию и возместить моральный ущерб и/или
- Распоряжением обязать работодателя выплатить необходимые суммы за психологическую консультацию, в которой нуждается работник в течение разумного периода времени, и т.д.

Никто НЕ может быть привлечен к ответственности или подвергнут дискриминации за противодействие этому явлению или попытку решить его.

Сексуальные домогательства	
Регулирование	Закон № 202/2002 *о равных возможностях и равном обращении с женщинами и мужчинами*; Ст. 223 Закона № 286/2009 *об Уголовном кодексе*.
Что это такое?	Неадекватное поведение с сексуальным подтекстом, являющееся формой дискриминации и насилия.
Условие	Повторяемость, т.е. поведение должно иметь **систематический характер** (процесс, который происходит с течением времени посредством повторяющихся действий)
Автор акта преследования	Закон № 202/2002 не ограничивает рамки, в то время как Уголовный кодекс уточняет, что действие происходит в контексте трудовых отношений.
Результат	Ущемление достоинства путем создания запугивающей, враждебной, разлагающей, унизительной или оскорбительной обстановки.
Формы	• Вербальные (непристойные комментарии); • Невербальные (демонстрация сексуально откровенных фотографий/видео); • Физические (щипки, ласки, нежелательные прикоснове-ния).

Сексуальные домогательства	
Пути разрешения	• дружеским путем, путем открытого обсуждения с автором акта преследования; • беседа с руководителем компании/лицом, иерархически вышестоящим по отношению к автору акта преследования; **Обратите внимание!** Работодатель обязан включить в *Правила внутреннего распорядка* четкие **положения о преследовании на рабочем месте,** информировать работников о равных возможностях и обращении в трудовых отношениях и применять меры по предотвращению преследования на рабочем месте; • официальная жалоба, адресованная: ◆ руководителю компании; ◆ в Национальный совет по борьбе с дискриминацией (CNCD); ◆ в Трудовую инспекцию; ◆ в судебную инстанцию.

Iceland Liechtenstein Norway **Active citizens** fund

Руководство по доступу на рынок труда

ДЛЯ МИГРАНТОВ И ЛИЦ, ПОЛЬЗУЮЩИХСЯ ВРЕМЕННОЙ ЗАЩИТОЙ В РУМЫНИИ

Мы вместе работаем над созданием зеленой, конкурентоспособной и инклюзивной Европы.

Проект осуществляется

NOVAPOLIS

Consiliul Național Român pentru Refugiați

CENTRUL PENTRU INOVARE PUBLICĂ

При поддержке

CDMiR Coaliția pentru Drepturile Migranților și Refugiaților

Материал подготовлен при финансовой поддержке “Active Citizens Fund Romania”, программы, финансируемой Исландией, Лихтенштейном и Норвегией в рамках грантов ЕЭЗ 2014-2021 гг. Содержание данного материала не обязательно отражает официальную позицию ЕЭА и Норвежских грантов 2014-2021; для получения дополнительной информации посетите сайт www.eeagrants.org.

Коалиция за права мигрантов и беженцев (CDMiR)
Бухарест, октябрь 2023