

GHID



ANGAJAT ÎN ROMÂNIA

GHID PRACTIC ȘI ÎNTREBĂRI FRECVENTE - CU RĂSPUNSURI -
PENTRU STRĂINII CARE LUCREAZĂ ÎN ROMÂNIA



pag. 3

Despre ghid

pag. 4

Cine are dreptul de a munci în România?

pag. 5

Cum caut un loc de muncă?

pag. 6

Ce trebuie să știi înainte de a mă angaja?

pag. 7

Contractul individual de muncă (CIM)

Ce înseamnă contractul individual de muncă?
Ce drepturi și obligații am în calitate de angajat?

pag. 9

Salariul

Este legal să îmi fie micșorat salariul?
Ce fac în cazul în care nu am primit salariul complet?

pag. 10

Concediul de odihnă

Este legală o înțelegere cu angajatorul prin care renunț la concediul de odihnă?
Angajatorul are dreptul să mă cheme la serviciu în timpul concediului de odihnă?

pag. 11

Suspendarea, încetarea contractului de muncă

Ce înseamnă suspendarea contractului de muncă?
Ce înseamnă încetarea contractului de muncă?

pag. 14

Concedierea

Ce se întâmplă când sunt dat afară (concediat)?
Când poți contesta concedierea?

pag. 16

Schimbarea locului de muncă

pag. 17

Job-uri multiple

pag. 18

Munca la negru

pag. 20

Exploatarea, hărțuirea, discriminarea

Ce înseamnă exploatarea prin muncă?
Cum ajung în situația de a fi exploatat prin muncă?
Ce înseamnă hărțuirea la locul de muncă?
Discriminarea la locul de muncă

pag. 24

Condiții specifice de muncă**Acest material îți poate fi de ajutor dacă ești:**

- Cetățean străin sau apatrid cu permis de ședere;
- Solicitant de azil, refugiat sau persoană cu protecție subsidiară;
- Persoana cu statut de tolerat;

și muncești sau ești în căutarea unui loc de muncă.

Îți oferim câteva informații importante pe care trebuie să le ai înainte de a semna contractul de muncă precum și după ce te-ai angajat.

Trebuie să fii informat pentru a te poziționa corect în relația cu angajatorul și pentru a ști cui te poți adresa în cazul în care ai neclarități sau consideri că ți se încalcă anumite drepturi la locul de muncă.

Această broșură nu înlocuiește consilierea de specialitate a unui consilier juridic, a unui avocat sau a unei autorități, dar îți dă informațiile necesare pentru a înțelege mai bine care sunt drepturile tale ca angajat și cum să procedezi în cazul în care ai unele probleme la locul de muncă.



CINE ARE DREPTUL DE A MUNCI ÎN ROMÂNIA?

Poți munci în România în anumite condiții, în funcție de permisul de ședere pe care îl ai.

Pentru mai multe detalii despre dreptul tău de a lucra în România, în funcție de tipul permisului de ședere, consultă Tabelul din Anexă!

România permite cetățenilor străini și apatrizilor cu un drept de ședere, inclusiv celor care sunt solicitanți de azil, refugiați, persoane cu protecție subsidiară sau tolerați, să lucreze în anumite condiții.

Condițiile pentru angajarea cetățenilor străini, inclusiv apatrizilor, sunt stabilite de mai multe autorități, dar cele cu care vei interacționa cel mai des sunt **Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI)** și **Inspectoratul Teritorial de Muncă (ITM)**.

Anumiți străini se pot angaja în aceleași condiții ca un cetățean român, iar în cazul altora, în funcție de scopul șederii, angajatorul trebuie să obțină un aviz de angajare, eliberat de IGI. În acest caz, angajatorul va trebui să depună o serie de documente și să facă dovada că respectă condițiile prevăzute de lege.



CUM CAUT UN LOC DE MUNCĂ?

Dacă ești în **căutarea unui loc de muncă**, poți verifica ofertele de job publicate on-line, pe diverse site-uri special create pentru acest lucru (de ex. Best Jobs, e-jobs, hipo) sau să ceri ajutor de la **Agencia pentru Ocuparea Forței de Muncă**, instituția care centralizează (adună) oferte de muncă disponibile pe raza județului în care te afli.

De regulă, ți se va cere un **CV** (un document de 1-2 pagini în care îți descrii, pe scurt, pregătirea și experiența de muncă), iar pentru anumite job-uri, este bine să ai și o scrisoare de motivație (un document de o pagina, prin care descrii de ce îți

dorești acel loc de muncă și cum poți răspunde nevoilor angajatorului prin pregătirea ta).

Îți recomandăm să prezinți aceste documente în **limba română** (sau în limba străină pe care o vorbești și în care îți sunt solicitate, de exemplu engleză), și să fii sincer în legătura cu nivelul tău de cunoaștere a limbii române și cu experiența profesională.

Încearcă să pui în valoare cunoștințele tale care ar putea fi importante pentru job-ul respectiv și să ai încredere în ceea ce poți oferi prin pregătirea și experiența ta.

Ține minte!

Dacă nu poți să scrii singur CV-ul sau scrisoarea de motivație, roagă un ONG sau un prieten care vorbește limba română să te ajute.



CE TREBUIE SĂ ȘTIU ÎNAINTE DE A MĂ ANGAJA?

Odată ce ai găsit o ofertă de muncă potrivită și ai contactat angajatorul, este important să clarifici:

- **ce trebuie să faci la locul de muncă și în ce condiții se va desfășura activitatea ta;**
- **unde vei lucra;**
- **ce salariu vei primi;**
- **care va fi programul de lucru;**
- **câte zile de concediu vei avea etc.**

Dacă potențialul angajator nu te informează prin oferta scrisă (anunț) sau în timpul discuțiilor purtate, este în interesul tău să adresezi aceste întrebări. Nu te teme că ai putea deranja angajatorul căutând răspunsuri pentru că este deja obișnuit să dea aceste explicații și **este dreptul tău** să ai toate aceste informații pentru a putea lua o decizie.

Contractul individual de muncă (adesea prescurtat CIM) este rezultatul unei negocieri. Asta înseamnă că ai dreptul să ceri mai mult decât îți se oferă sau să îți exprimi nemulțumirea în legătura cu anumite condiții / aspecte legate de oferta de muncă. Desigur, asta nu înseamnă că angajatorul este obligat să modifice oferta, dar, dacă punctul tău de vedere este convingător, ar putea duce la o îmbunătățire a condițiilor de muncă.



Ca angajat poți cere un salariu mai mare, mai multe zile de concediu (decât minimul de 20 zile/an), un program de lucru mai flexibil sau condiții de muncă mai bune.

CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ(CIM)

CE ÎNSEAMNĂ CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ?

Dacă ați căzut de acord, tu și viitorul tău angajator veți deveni părțile unui contract de muncă.

Contractul de muncă va stabili ce trebuie să faci, unde îți vei desfășura activitatea și ce vei câștiga în schimb (salariu, timp liber, concediu și alte facilități).

Legea obligă angajatorul să încheie contractul de muncă în scris, în limba română, în două exemplare.

Citește cu atenție contractul de muncă înainte de a îl semna! Dacă nu cunoști limba română suficient de bine, solicită contractul tradus într-o limbă pe care o cunoști sau folosește un interpret pentru a înțelege ce prevede.

Pentru a fi valabil, contractul trebuie să respecte condițiile prevăzute de lege, anume, să conțină informații clare privind:

- **părțile (tu și angajatorul),**
- **poziția/job-ul tău,**
- **durata contractului,**
- **programul zilnic / săptămânal** de lucru și locul unde vei desfășura activitatea (de ex., numele restaurantului și locația acestuia, dacă lucrezi la un fast food)
- **salariul brut/net,**
- **concediul de odihnă,**
- **perioada de probă** (un interval de timp în care atât tu cât și angajatorul puteți testa dacă te potrivești cu locul de muncă),
- **termenul de preaviz** (termenul în care atât tu cât și angajatorul trebuie să anunțați că vreți să încetați contractul de muncă).



Ține minte!

Tu și angajatorul tău trebuie să anunțați în termen de 10 zile Inspectoratul General pentru Imigrări ca a fost încheiat contractul de muncă!

CE DREPTURI ȘI OBLIGAȚII AM ÎN CALITATE DE ANGAJAT?

Toți angajații, indiferent de naționalitate sau de scopul șederii, au drepturi recunoscute de lege.

Drepturile tale generale sunt menționate în **Codul Muncii** (legea care stabilește drepturile și obligațiile angajatului și angajatorului) și în completare, în contractul de muncă.

OBLIGAȚIILE TALE (EXEMPLE)

- Să faci munca pentru care ai fost angajat (să lucrezi conform indicațiilor angajatorului și contractului de muncă);

- Să respecti regulile de conduita și disciplină la locul de muncă (să nu deranjezi colegii, să respecti programul de lucru);

- Să respecti regulile de securitate si sănătate în muncă;

- Să respecti clauza de confidențialitate, dacă aceasta este parte din contract (de exemplu, să nu vorbești cu nimeni despre anumite aspecte care țin de munca ta sau de locul unde lucrezi);

DREPTURILE TALE (EXEMPLE)

- Să primești salariul cel puțin o dată pe lună;

- Să fii plătit pentru orele suplimentare;

- Să ai 2 zile libere pe săptămână (de regulă, sâmbătă și duminică) și pauză zilnică de masă;

- Să ai concediu de odihnă plătit, de cel puțin 20 de zile pe an;

- Să lucrezi în condiții decente și în siguranță (de exemplu, dacă lucrezi pe un șantier să primești instructaj privind protecția muncii, să ai echipament de protecție și să existe măsuri de siguranță pentru a nu te răni în timp ce muncești);

- Să beneficiezi de tratament egal cu ceilalți angajați (de exemplu, să nu fii tratat diferit din cauza religiei, etniei, apartenenței la un grup social, să nu fii exclus de la anumite activități de formare pentru că ești străin).



SALARIUL

ESTE LEGAL SĂ ÎMI FIE MICȘORAT SALARIUL?

Reducerea salariului se face prin modificarea contractului individual de muncă și **nu se poate realiza fără acordul tău**. Dacă ești de acord, vei semna un **act adițional** la contractul individual de muncă.

CE FAC ÎN CAZUL ÎN CARE NU AM PRIMIT SALARIUL COMPLET?

Vei sesiza **angajatorul, ITM și/sau instanța de judecată**. Ai dreptul ca pe lângă salariu, să primești despăgubiri pentru că ai fost afectat de această situație (repararea prejudiciului care ți-a fost produs din cauza neplății salariului, cum ar fi chirii, facturi restante).

Consultă modelul de sesizare (plângere) ITM de la sfârșitul acestei broșuri.



CONCEDIUL DE ODIHNĂ

ESTE LEGALĂ O ÎNȚELEGERE CU ANGAJATORUL PRIN CARE RENUNȚ LA CONCEDIUL DE ODIHNĂ?

Nu poți renunța la concediul de odihnă. În situația în care nu poți lua tot concediul de odihnă într-un an, ai obligația ca în următoarele 18 luni după terminarea anului respectiv să îți iei toate zilele de concediu restant.

În cazul în care vei pleca de la actualul loc de muncă (încetarea contractului de muncă) și încă mai ai zile de concediu, acestea pot fi luate în perioada preavizului sau pot fi plătite suplimentar de către angajator.

ANGAJATORUL ARE DREPTUL SĂ MĂ CHEME LA SERVICIU ÎN TIMPUL CONCEDIULUI DE ODIHNĂ?

Angajatorul te poate chema la serviciu din concediul de odihnă **numai în caz de urgențe** care impun prezența ta la locul de muncă. În acest caz, angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile tale și ale familiei tale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.



SUSPENDAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ

CE ÎNSEAMNĂ SUSPENDAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ?

În perioada de suspendare contractul de muncă este în vigoare chiar dacă tu, în calitate de angajat, nu muncești și nici nu primești salariu.

De regulă, suspendarea are loc atunci când a intervenit o situație care împiedică desfășurarea muncii, din motive obiective, care nu pot fi controlate de niciuna dintre părți.



Exemplu: contractul poate fi suspendat în timpul carantinei, concediului de maternitate, concediului pentru incapacitate temporară de muncă – atunci când nu mai poți munci din cauza unei boli)

CE ÎNSEAMNĂ ÎNCETAREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ?

Încetarea contractului de muncă înseamnă terminarea relației de muncă cu angajatorul.

Cazurile principale de încetare sunt următoarele:

- **concediere**, din inițiativa angajatorului – când angajatorul hotărăște să nu mai lucreze cu tine. În acest caz, este necesar ca angajatorul să urmeze o anumită procedură, nu îți poate spune să nu mai vii la lucru din ziua următoare.

- **demisie** – tu, în calitate de angajat, decizi că nu mai vrei respectivul loc de muncă. Acest lucru înseamnă că informezi angajatorul în scris despre faptul că nu mai dorești să lucrezi cu el, începând cu o anumită dată –

respectând durata de preaviz din contractul de muncă.

- **încetare prin acordul părților** - atât tu cât și angajatorul sunteți de acord cu încetarea contractului de muncă.

Dacă tu dorești să părăsești locul de muncă, atunci dă-ți demisia sau propune angajatorului să înceteze contractul de muncă prin acordul părților.

Dacă angajatorul tău vrea să te dea afară dar tu dorești să lucrezi în continuare la același angajator, pe aceeași funcție, atunci **nu semna sub nici o formă un act de demisie** sau o decizie de încetare a contractului prin acordul părților!



Ține minte!

Dacă îți dai demisia sau încetezi contractul de muncă cu acordul părților, nu vei putea obține ajutorul de șomaj.

Ajutorul de șomaj este ajutorul financiar pe care îl acordă statul celor care au muncit în baza unui contract de muncă timp de minim 12 luni în ultimii doi ani. Află mai multe despre ajutorul de șomaj pe [website-ul Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă](#), sau solicită aceste informații la această instituție sau la o organizație non-guvernamentală din domeniu.



CONCEDIEREA

CE SE ÎNTÂMPLĂ CÂND SUNT DAT AFARĂ (CONCEDIAT)?

Concedierea este decisă de angajator pentru o serie de motive precum:

- nu ai respectat regulile și obligațiile pe care le aveai la serviciu;
- nu aveai calificările necesare;
- locul tău de muncă este desființat sau firma și-a încetat activitatea (spre ex. faliment).

În caz de concediere, angajatorul este obligat să te anunțe cu cel puțin 20 de zile lucrătoare înainte (termenul de preaviz).

În această situație, vei primi o **decizie de concediere** care trebuie să fie motivată (să conțină explicații cu privire la motivul pentru care ești dat afară) și să cuprindă data încetării activității, precum și termenul și instanța judecătorească unde o poți contesta.

În această situație, **dacă ai concediu de odihnă neefectuat**, angajatorul este obligat să îți plătească suma corespunzătoare perioadei respective.

Angajatorul trebuie să anunțe în termen de 10 zile Inspectoratul General pentru Imigrări că a încetat contractul tău de muncă.



CUM POȚI CONTESTA CONCEDIEREA?

Exemple de concediere ilegală:

Trebuie să știi că angajatorul nu are dreptul să te dea afară fără un motiv bine întemeiat și este obligat să parcurgă o serie de pași pentru a te concedia, în funcție de motiv. Spre exemplu, dacă ești acuzat că nu ai respectat o obligație de muncă, angajatorul trebuie să motiveze în scris acest lucru și să îți dea ocazia să explici ce s-a întâmplat.

Iată o serie de situații în care angajatorul nu are dreptul să te concedieze:

- când este suspendat contractul de muncă în timpul carantinei;
- când ești în concediul de odihnă;
- când ești în concediul de maternitate sau în concediul de creștere a copilului
- când participi la grevă;
- când nu poți munci din cauza unei boli confirmate printr-un certificat medical;

Există mai multe situații în care **concedierea poate fi ilegală**. Dacă tu consideri că angajatorul nu îți respectă drepturile, te poți adresa **Inspectoratului Teritorial de Muncă** pentru a fi consiliat sau asistat pentru a găsi o soluție sau instanței de judecată. Dacă instanța îți dă dreptate, ai dreptul la plata unei despăgubiri egale cu salariile reactualizate și cu celelalte drepturi de care ai fi beneficiat dacă nu erai concediat ilegal.

Ține minte!

Dacă ai fost concediat, ai dreptul să ceri ajutorul de șomaj de la Agenția Locală pentru Ocuparea Forței de Muncă, cu condiția să fi lucrat timp de cel puțin 12 luni în ultimii 2 ani.

POT SĂ ÎMI SCHIMB LOCUL DE MUNCĂ?

Îți poți schimba locul de muncă, la același angajator sau la alt angajator, oricând **pe perioada de valabilitate a permisului tău de ședere.**

Dacă ai permis de ședere în scop de muncă poți să schimbi locul de muncă în termen de **90 de zile de la încetarea contractului anterior.** Noul tău angajator va trebui să obțină aviz de angajare de la IGI.

Verifică în tabelul de la sfârșitul broșurii dacă noul tău angajator este obligat să obțină un aviz de angajare de la IGI pentru a încheia contractul, în funcție de permisul tău de ședere.



(C) UNHCR/Mark Henley

Un refugiat din Eritreea, în training pentru un curs de pre-ucenicie

POT SĂ AM DOUĂ JOB-URI?

Dacă ai dreptul la muncă în aceleași condiții ca un cetățean român poți avea mai multe contracte de muncă în același timp, însă la același angajator nu poți munci mai mult de **48 de ore pe săptămână.** În cazul în care lucrezi la mai mulți angajatori, nu ai voie să muncești mai mult de **60 de ore/săptămână.**

Dacă permisul tău de ședere este în scop de studii, poți avea doar un job part-time (jumătate de normă).



Verifică în tabelul de la sfârșitul broșurii dacă te poți angaja full-time sau part-time, în funcție de tipul permisului tău de ședere.

DE CE SĂ MĂ ANGAJEZ CU UN CONTRACT DE MUNCĂ, ÎN LOC SĂ MUNCESC LA NEGRU?

Munca la negru (adică munca nedeclarată/fără contract de muncă) implică niște riscuri imediate și de viitor, atât pentru tine cât și pentru angajator, spre exemplu:

- nu vei beneficia de drepturile prevăzute de lege pentru angajați, precum: salariu, beneficii (tichete de masă), concediu de odihnă, protecție în caz de concediere, ajutor de șomaj;
- nu vei avea asigurare de sănătate plătită de angajator;
- în cazul în care ITM/IGI va face un control, vei fi amendat și tu, și angajatorul;
- nu îți vei putea prelungi dreptul de ședere temporară dacă acesta depinde de existența unui contract de munca;
- îți poate afecta posibilitatea de a obține dreptul de ședere pe termen lung, întrucât atunci când îl soliciți va trebui să faci dovada mijloacelor de întreținere;
- îți poate afecta posibilitatea de a obține cetățenia română, întrucât

atunci când soliciți acordarea acestora va trebui să faci dovada că ai obținut venituri legale în România în ultimii 3 ani;



Munca la negru te expune la exploatare, adică te poate face să prestezi o muncă împotriva voinței tale/o muncă forțată, fără a beneficia de drepturi sau de condiții de muncă decente, de protecția necesară etc.



EXPLOATARE, HĂRȚUIRE, DISCRIMINARE

CE ÎNSEAMNĂ EXPLOATAREA PRIN MUNCĂ?

Exploatarea prin muncă este un abuz făcut de către un angajator sau de către persoana pentru care muncești cu scopul de a obține profit de pe urma activității tale.

Te afli într-o situație de exploatare prin muncă, dacă:

- muncești mai mult de 48 de ore pe săptămână (inclusiv orele suplimentare);
- după o zi de muncă de 12 ore nu ai pauză de 24 de ore;
- în schimbul orelor suplimentare (timpul care depășește 40 de ore pe săptămână, maxim 48 de ore) nu primești ore libere plătite/sau un spor la salariu (bani în plus);
- ești plătit cu mai puțin de salariul minim sau deloc;
- angajatorul nu vrea să îți dea zile libere, concediu de odihnă sau concediu medical;
- ai sub 18 ani și muncești mai mult de 30 de ore pe săptămână;

Exemple de cazuri grave de exploatare:

- lucrezi în condiții dificile, sub amenințarea cuiva;
- ești amenințat sau bătut pentru a munci;
- ești obligat să cerșesti sau să te prostituezi.



CUM AJUNG ÎN SITUAȚIA DE A FI EXPLOATAT PRIN MUNCĂ?

Acest lucru se poate întâmpla pentru că:

- accepți un tratament abuziv / incorect din partea angajatorului și te temi că îți vei pierde sursa de venit;
- ești forțat, înșelat sau amenințat pentru a munci.

CE ÎNSEAMNĂ HĂRȚUIREA LA LOCUL DE MUNCĂ?

Hărțuirea are loc atunci când angajatorul sau un coleg de muncă se poartă urât cu tine, te insultă, te lovește sau te izolează de ceilalți colegi.

Iată câteva exemple de hărțuire la locul de muncă:

- ești jignit sau umilit;
- îți sunt atacate credințele religioase sau politice;
- ți se propune să întreții relații sexuale cu colegi, șefi sau chiar cu angajatorul;
- ești supravegheat tot timpul sau sunat des de către angajator/un coleg;
- nu ești lăsat să te exprimi sau să te plângi de condițiile în care ești tratat;
- ți se impun sarcini care te umilesc;



DISCRIMINAREA LA LOCUL DE MUNCĂ

Este posibil să fii discriminat la locul de muncă dacă angajatorul tău te tratează altfel decât pe alți angajați într-o situație comparabilă, pentru că ai o anumită vârstă, pentru că ești femeie sau bărbat, pentru că ai o dizabilitate, o anumită religie, o anumită orientare sexuală etc.

Discriminarea poate apărea în raport cu condițiile de muncă, salariul sau încetarea raportului de muncă (concedierea).

Spre exemplu, discriminarea la locul de muncă există când angajatorul tău a hotărât **să te concedieze din cauza religiei tale**, deși tu ți-ai îndeplinit toate obligațiile în calitate de angajat.

Un alt exemplu de discriminare la locul de muncă este atunci când angajatorul hotărăște să te concedieze pentru că a aflat că **ești însărcinată**, sau când un potențial angajator îți spune că nu dorește să te angajeze doar pentru că **provii dintr-o anumită țară**.



Ține minte!

În cazurile de mai sus, precum și în orice altă situație în care consideri că ți-au fost încălcate drepturile de către angajator, vei sesiza angajatorul și îi vei prezenta nemulțumirile tale.

Dacă problema nu se poate rezolva direct cu angajatorul, ai dreptul să depui o sesizare la ITM (un document scris de tine care să cuprindă datele tale de identificare și ale angajatorului, funcția pe care o ocupi și situația de fapt). Găsești un model anexat la sfârșitul acestei broșuri, pe care îl poți completa direct. Această sesizare este suficientă pentru ca ITM să efectueze un control la angajator, în urma căruia va hotărî ce măsuri dispune. În plus, ai dreptul să contești la tribunal orice măsură prin care angajatorul îți încalcă drepturile.



CARE SUNT CONDIȚIILE SPECIFICE ÎN CARE POT MUNCI, ÎN FUNCȚIE DE STATUTUL MEU?

Permis de ședere	Durata dreptului de ședere	Condiții pentru exercitarea dreptului de muncă	Aviz IGI*
Solicitant de azil	Valabil până la emiterea unei hotărâri definitive cu privire la cererea de azil.	(i) dacă nu ați primit un răspuns la cererea de azil după 3 luni de la data depunerii cererii de azil, din motive care nu au legătura cu dvs. ; (ii) pe durata procedurii de azil în faza judecătorească. (iii) dacă ați avut drept de muncă înainte de a cere azil, veți putea continua să lucrați.	Nu
Persoane cu statut de refugiat și cu protecție subsidiară	Drept de ședere pentru o perioadă nedeterminată. Permisul se reînnoiește la fiecare 3 ani pentru refugiați. Permisul se reînnoiește la fiecare 2 ani pentru cei cu protecție subsidiară.	În aceleași condiții ca cetățenii români. Vă puteți angaja în baza permisului de ședere eliberat de către IGI.	Nu
Muncă	Valabil pentru o perioadă determinată. Se poate prelungi pentru durata contractului de muncă, la care se poate adăuga un termen maxim, în funcție de categoria de lucrători.	Puteți avea un contract de muncă de 8h/zi și un alt contract cu maxim 4h/zi.	Da
Studii	Valabil pentru o perioadă determinată. Puteți solicita prelungirea pe o perioadă egală cu durata totală a studiilor.	Puteți munci numai cu program redus de maximum 4 ore pe zi.	

*Este necesară obținerea unui aviz de angajare de la IGI?

Permis de ședere	Durata dreptului de ședere	Condiții pentru exercitarea dreptului de muncă	Aviz IGI*
Studii	Dacă nu ați absolvit studiile în perioada acordată inițial – puteți cere prelungirea dreptului de ședere cu maxim 1 an în scopul finalizării studiilor. Dacă ați absolvit studiile - prelungire drept de ședere cu maxim 9 luni, pentru angajare în muncă.	Puteți munci numai cu program redus de maximum 4 ore pe zi.	Nu Da
Reîntregirea familiei cu a) cetățenii români (permisul de ședere va înregistra mențiunea membru de familie)	Vi se poate prelungi dreptul de ședere temporară pentru perioade de până la 5 ani.	În aceleași condiții ca cetățenii români.	Nu
b)refugiați / persoane cu protecție subsidiară/ cetățeni străini cu permis de ședere	pe aceeași perioadă pentru care i s-a acordat dreptul de ședere sponsorului. în mod independent, pentru o perioadă de până la 6 luni, timp în care solicitantul va putea să se orienteze către un alt scop al șederii în România.	În baza unui aviz de angajare. Contract de muncă de 8h/zi și un alt contract cu maxim 4h/zi	Da
Tolerare	Valabil pentru 6 luni, cu prelungire pentru noi perioade de până la 6 luni.	Puteți munci numai pe perioada cât vi s-a acordat tolerarea rămânerii pe teritoriul României. Deplasarea în afara razei teritoriale a structurii IGI este permisă numai cu aprobare prealabilă.	Nu

*Este necesară obținerea unui aviz de angajare de la IGI?

Către Inspectoratul Teritorial de Muncă din județul

Sesizare

Stimate domnule/ Stimată doamnă Inspector Șef,

Subsemnatul(a) născut(a) la data de
 cu domiciliul în județul / sectorul localitatea strada
 nr. bloc..... scara etaj apartament
 nr. telefon..... posesor al permisului de ședere seria.....
 nr eliberat la data de de către
 CNP de profesie angajat sau fost angajat
 din data de în funcția de la.....
 ...cu sediul în localitatea.....str nr.
 județul nr. telefon luând la cunoștință că inspectorii de
 muncă vor păstra confidențialitatea celor sesizate de mine în conformitate cu
 art. 18, alin. 1, lit. c din Legea nr. 108/1999 (republicată) pentru înființarea și
 organizarea Inspecției Muncii, și cunoscând că falsul în declarații este prevăzut și
 pedepsit de art. 326 Cod Penal cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă
 adresez o petiție prin care sesizez următoarele probleme:

(aici vei scrie care este problema pe care o sesizezi - de exemplu, neplata salariului de către angajator, ore de muncă suplimentare neplătite, concediere ilegală, muncă la negru, discriminare la locul de muncă)

Data

Semnătura



(C) UNHCR/UNHCR/Preda Ioan 2016

Refugiați afgani participă la un curs de formare profesională în Centrul de Tranzit în Regim de Urgență Timișoara.

Pentru mai multe informații accesează:

Inspectoratul Teritorial de Muncă din județul în care te afli:

<https://www.inspectiamuncii.ro/contact>



Inspectoratul General pentru Imigrări

<http://igi.mai.gov.ro/ro/node/contact>



Adresa sediului central - Str. Lt. Col. Marinescu

C-tin, nr. 15A, Sector 5, Cod Poștal 050037, București

Telefon: +4 021 410 75 13

Fax: +4 021 410 75 01

e-mail: igi@mai.gov.ro

UNHCR România

<https://www.unhcr.org/ro/>

Adresă: Bulevardul Primăverii nr. 48A, Sector 1,
Cod Poștal 011975, București

Telefon: +4 021 201 78 72 / 73

Fax: +4 021 210 15 94

e-mail: rombu@unhcr.org



Consiliul Național Român pentru Refugiați

<http://www.cnrr.ro/index.php/ro/>

Adresă: Strada Viesparilor, nr. 19, et. 2, Sector 2,
Cod Poștal 020641, București

Telefon: +4 021 312 62 10 / +4 031 405 52 75

Fax: +4 021 312 62 10

e-mail: office@cnrr.ro



Această publicație a fost produsă cu sprijinul Înaltului Comisariat ONU pentru Refugiați (UNHCR). Răspunderea pentru conținutul acestei publicații revine echipei Consiliului Național Român pentru Refugiați, fără a reflecta în mod necesar punctul de vedere al UNHCR.