GHIDUL

LUCRĂTORULUI

ROMÂN

ÎN UNGARIA

1. Informaţii generale privind Ungaria

Numele ţării:	Republica Ungaria
Suprafaţa:	92966 m² km
Ora locala:	GMT +1 oră
Populaţia:	10.1 milioane
Capitala:	Budapesta
Cetăţenii:	89,9% maghiari, 4% rromi, 0,8% slovaci, 2,6% germani, 0,7% români
Limbă:	Maghiară
Religie:	68% romano-catolici, 21% protestanţi reformaţi (calvini), 6% Evanghelici (luterani), 5% alte religii
Guvernul:	Democraţie parlamentară
Valuta:	Forint Ungar (HUF)
Industrii Majore:	Industria minieră, metalurgie, agricultură, materiale de construcţii, textile, alimente prelucrate, substanţe chimice (în special produse farmaceutice) şi vehicule cu motor.

Parteneri comerciali importanţi: Germania, Austria, Italia, Rusia

2. Mutarea în Ungaria

2.1. Circulaţia mărfurilor şi capitalurilor

Actul de Vamal (CXXVI. din 2003.) Conţine reglementările armonizate cu normele Uniunii Europene.

Acestea sunt după cum urmează:

- Regulamentul nr 2913/1992 al Consiliului European,
- Regulamentul nr 2454/1993 al Uniunii Europene privind executarea Regulamentului nr 2913/1992 al Consiliului European,
- Regulamentul nr 918/1983 al Consiliului European,
- Regulamentul nr 2658/1987 al Consiliului European.

În conformitate cu Regulamentul nr 918/1983 al Consiliului European bunurile mobile importate sau transmise în Ungaria de către cei care trăiesc în afara Comunităţii şi îşi stabilesc o a doua casă în Ungaria, poate fi libere de orice taxe. Aceste imobile trebuie să fie necesare în scop intern şi să fie în proprietatea persoanei cu cel puţin şase luni înainte de mutare şi trebuie să fie adecvate cantitativ şi din punct de vedere al naturii lor, ca cea de-a doua casă. Bunuri necesare în scop intern reprezintă: proprietăţi personale, haine, mobilă şi echipamente.

2.2. Mutarea animalelor şi plantelor

Bunurile mobile importate sau transmise în Ungaria de către cei care trăiesc în zona Comunităţii Europene pot fi libere de orice taxe vamale în cazul în care acestea sunt moştenite. Dar există două excepţii de la aceste reguli: situaţia în care

cantitatea de vită depăşeşte pe cea pretinsă de şi stocurile de produse agricole.

2.3. Mutarea de active financiare

Transferul de active financiare este în mare măsură, determinat de reglementările privind libera circulaţie a capitalului. În procesul de aderare la UE, Ungaria a pus în aplicare treptat libera circulaţie a transferurilor de capital. Liberalizarea, astfel, a fost pusă în aplicare, următoarele bunuri financiare fiind autorizate să circule liber:

- investiţii directe în întreprinderi, de lichidare şi transferare în ţară a unor astfel de investiţii, şi libera circulaţie a profitului care rezultă din astfel de investiţii;
- circulaţia nelimitată a capitalurilor şi plăţilor între persoane cu domiciliul permanent în cadrul Uniunii europene şi în Ungaria;
- deplină libertate în ceea ce priveşte operaţiuni în valută (drepturi la contracte, de exemplu, deschiderea conturile, instituţiile de credit).

Ungaria are dreptul de a menţine pe o perioadă de 7 ani de la aderarea la Uniunea europeană interdicţia pentru cetăţenii străini şi întreprinderile cu personalitate juridică de a achiziţiona proprietăţi de teren arabil. Aceasta înseamnă că persoanele de mai sus nu pot dobândi drepturile de proprietate pentru terenurilor arabile. Ungariei i-a fost de asemenea acordată o scutire temporară suplimentară de cinci ani de la aplicarea dreptului comunitar cu privire la stabilirea unei reşedinţe secundare.

Link-uri utile:
Ministerul de Finanţe *www.p-m.hu*

2.4. Transferul automobilului şi informaţii despre permisul de conducere

Permisul de conducere

Permisele de conducere emise în toate statele membre UE trebuie să se conformeze cu reglementările legale maghiare. Nu este necesară procedura de naturalizare pentru permisul de conducere. Dacă un cetăţean străin cere naturalizarea permisului de conducere străin, acesta trebuie să se efectueze, fără să fie necesară susţinerea unui examen.

2.5. Proceduri de înregistrare, permis de şedere

Străinii vor notifica şederea lor în Ungaria, în termen de trei zile lucrătoare de la sosirea lor, prin furnizarea de următoarele date:

- date de identificare pentru persoane fizice;
- cetăţenia;
- numărul de identificare al paşaportului;
- adresa de cazare;
- data de începere şi data finală de cazare;
- numărul de identificare al permisului de şedere.

În cazul în care cazarea nu are motive motive comerciale sau este oferită de către o persoană juridică, obligaţia de notificare la autoritatea competentă responsabilă cu poliţia pentru străini aparţine străinului sau personei care oferă cazarea. Notificarea poate fi făcută direct sau printr-o declaraţie către registrul administraţiei locale pentru cazare.

Aceste reglementări generale pentru străinii care călătoresc şi se stabilesc în Ungaria se aplică şi cetăţenilor SEE şi membrii familiei lor care călătoresc şi se stabilesc aici.

Cetăţenii din statele UE şi SEE, pot călători în Ungaria fără viză, cu un paşaport valabil sau carte de identitate valabilă. Aceştia se pot stabili pe teritoriul ţării, fără a le fi necesare alte permise pentru o perioadă de cel mult 90 de zile. Pentru şederile peste 90 de zile nu se solicită o viză, dar este necesară obţinerea unui permis de şedere. Permisul de şedere certifică că titularul se bucură de drepturile de stabilire sau de rezidenţă pe teritoriul Republicii Ungaria. Membrii de familie care îi însoţesc au nevoie, de asemenea, de un permis de şedere, care se acordă pentru membrul de familie ca un drept derivat.

Străinii trebuie să dovedească existenţa unei asigurări de sănătate complete pentru întreaga perioadă de şedere în Ungaria, prin intermediul documentelor.

Perioada de valabilitate a permisului de şedere este de doi ani şi poate fi prelungită.

Cetăţeanul român şi membrii acestuia de familie pot intra pe teritoriul Republicii Ungare fără viză, cu paşaport valabil sau carte de identitate valabilă. Sunt consideraţi membri ai familiei: soţul/soţia cetăţeanului român, descendenţii săi ce nu au împlinit vârsta de 21 de ani, ascendentul în întreţinerea cetăţeanului român sau a soţiei.

Drept de rezidenţă pentru o perioadă mai mică de 3 luni:

Atât cetăţenii români, cât şi membrii de familie ai acestora, care îi însoţesc sau li se alătură ulterior, care intră pe teritoriul Ungariei, beneficiază de drept de rezidenţă pentru o perioadă de până la 90 de zile de la data intrării în ţară, fără a avea nevoie de permis de şedere.

Drept de rezidenţă pentru o perioadă de peste 3 luni:

Pentru o şedere mai mare de 90 de zile cetăţeanul român nu are nevoie de viza, însă are nevoie de permis de rezidenţă. Perioada de valabilitate a permisului de rezidenţă este de 2 ani şi poate fi extinsă.
Însoţirea de către membrii de familie de asemenea presupune obţinerea permisului de rezidenţă, care este acordat ca un drept derivativ.
Durata valabilităţii permisului de şedere temporară a membrilor de familie corespunde cu perioada valabilităţii permisului de şedere pe baza căruia membrul de familie a obţinut permisul de şedere. Dacă cetăţeanul român a decedat, perioada de valabilitate a permisului de şedere pentru membrii săi de familie va fi de 2 ani.
Perioada valabilităţii permisului de şedere a celui care îşi încetează activitatea ocupaţională şi a membrilor familiei este de 2 ani de la data încetării activităţii.

Cazuri particulare:

Studentul, cetăţean român, care poate dovedi că a fost admis într-o instituie de învăţământ maghiară, posedă resurse financiare şi asigurare medicală completă, beneficiază de dreptul de şedere. Valabilitatea permisului de şedere, în cazul studenţilor, este pentru perioada desfăşurării studiilor şi poate fi prelungită.
Cetăţeanul român care nu are resurse financiare sau asigurare medicală completă are dreptul de şedere numai dacă:

- Poate dovedi faptul că urmează să fie angajat;
- Poate dovedi că este întreprinzător particular, proprietar, director executiv, membru de conducere al unei societăţi sau persoane juridice create cu scopul generării de profit;

- Dovedeşte cu documente că îşi caută un loc de muncă şi garantează că în maxim 6 luni de la intrarea în ţară are posibilitatea reală de a începe o activitate generatoare de profit.
- Dacă în momentul încetării activităţii, în conformitate cu dreptul maghiar, are dreptul la pensie pentru limită de vârstă sau a împlinit 65 de ani (dacă a prestat o activitate ce a generat profit de cel puţin 12 ani pe teritoriul Ungariei şi a locuit continuu pe teritoriul acestei ţări mai mult de 3 ani);
- Dacă şi-a încetat activitatea ocupaţională din cauză de incapacitate permanentă de muncă, cu condiţia să fi avut reşedinţă continuă în Ungaria mai mult de 2 ani.

Va fi refuzată cererea de prelungire a permisului de şedere sau va fi revocat permisul de şedere dacă:

- Şederea afectează sau periclitează siguranţa naţională şi ordinea publică;
- Se constată existenţa unei boli ce prezintă pericol pentru sănătatea publică şi care a existat în prealabil eliberării permisului.

2.6. Cazuri speciale

• în caz de rezidenţă în scop de muncă sau pentru practicarea de activităţi salariale pentru o perioadă determinată de timp, autorităţile pot limita perioada de valabilitate a permisului de şedere pentru perioada efectivă a muncii sau a activităţii întreprinse.
• în cazul în un cetăţean al UE sau SEE care este şomer sau se află în căutarea unui loc de muncă, doreşte să vină în Ungaria

în scopul ocupării unui loc de muncă, perioada de valabilitate a permiselor de şedere nu depăşeşte şase luni;
• perioada de valabilitate a permiselor de rezidenţă pentru studenţi coincide cu perioada de studiu, sau cu perioada de practică profesională, şi în cazul în care perioada de studiu este mai mare va fi de un an, putând fi prelungită.

2.7. Autorităţile competente

Oficiul pentru Imigraţie şi Cetăţenie (Budapesta, Districtul 11, Budafoki út 60.) şi agenţiile sale regionale, poliţia de frontieră, autoritatea responsabilă de poliţie pentru străini, reprezentanţi străini autorizaţi să emită vize şi Ministerul Afacerilor Externe.

Link-uri utile

Ministerul Afacerilor Externe	*www.kulugyminiszterium.hu*

3. Condiţii de muncă

Prin derogare de la articolele 1-6 din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 şi până la sfârşitul perioadei de doi ani de după data aderării, statele membre actuale vor aplica măsuri naţionale sau rezultând din acordul bilateral, privind reglementarea accesului la pieţele lor de muncă a lucrătorilor din cele două state care urmează să devină membre UE. Lucrătorii din România care lucrează legal la data aderării sau ulterior, fiind acceptaţi pe piaţa muncii din Ungaria pentru o perioadă neîntreruptă de cel puţin 12 luni, vor avea dreptul să muncească atâta tip cât nu părăsesc piaţa muncii din Ungaria din proprie iniţiativă.

3.1 Permisul de muncă pentru cetăţenii români

Accesul cetăţenilor români pe piaţa forţei de muncă din Ungaria este limitat, pentru meseriile necalificate, de obţinerea unui permis de muncă. Nu este obţinerea unui permis de muncă pentru exercitarea meseriilor calificate.

3.1.1. Eliberarea permisului de muncă

Angajatorul trebuie să înainteze oferta de angajare centrului său local de ocupare a forţei de muncă cu cel puţin 15 zile, dar nu mai mult de 60 de zile înainte de depunerea cererii pentru un permis de muncă. Dacă centrul de ocupare a forţei de muncă nu găseşte pentru postul vacant un cetăţean ungur sau un cetăţean provenind dintr-o ţară UE pentru care nu sunt

prevăzute în legislaţia maghiară restricţii de acces pe piaţa muncii şi care îndeplinesc condiţiile menţionate în oferta de angajare, angajatorul poate să înainteze cererea pentru eliberarea unui permis de muncă. Această cerere trebuie înaintată centrului regional de ocupare a forţei de muncă corespunzător regiunii în care cetăţeanul străin va lucra.

Decretul Ministerului Afacerilor Sociale şi Familiale nr. 8/1999 din 10 noiembrie 1999 privind autorizarea angajării cetăţenilor străini în Ungaria conţine reguli detaliate cu privire la acest subiect.

Cererea pentru permisul de muncă este înaintată de către angajator, pe formularul-tip. Există şi posibilitatea prelungirii permisului.

La cerere trebuie anexate:

- copia legalizată a documentului ce atestă pregătirea de specialitate a lucrătorului român necesară îndeplinirii activităţii sale, precum şi traducerea autentificată în limba maghiară;
- adeverinţa medicală care atestă că lucrătorul român este apt medical pentru domeniul de muncă, copia legalizată – dacă documentul a fost eliberat în limba română – precum şi traducerea legalizată în limba maghiară;
- documentele care atestă îndeplinirea condiţiilor de autorizare, în situaţia în care activitatea care va fi prestată necesită autorizare din partea altor autorităţi.

Permisul de muncă este trimis angajatorului şi se eliberează în regim gratuit. Angajatorul este obligat să păstreze permisul de muncă pe perioada angajării precum şi timp de 3 ani după

încetarea angajării şi să-l prezinte organelor oficiale de control.

Ungaria a decis aplicarea regimului tranzitoriu cetăţenilor români, aşadar este necesară obţinerea unui permis de muncă, însă numai în cazul lucrătorilor necalificaţi.
Dacă angajarea lucrătorilor români necalificaţi se face pe activităţi sezoniere din agricultură sau în oricare dintre cele 25 de meserii liberalizate de către Guvernul Ungariei, eliberarea permisului de muncă se va realiza într-o procedură imediată, fără studierea situaţiei de pe piaţa muncii din Ungaria
Începând cu 1 ianuarie 2008, accesul lucrătorilor români calificaţi pe piaţa muncii din Ungaria a fost liberalizat complet.
De asemenea, nu au nevoie de prelungirea permisului de muncă cetăţenii români care la data de 01.01.2007 sau după această perioadă au înregistrat un raport de muncă legală neîntreruptă de 12 luni.

3.1.2 Permisul individual de muncă

Permisul individual de muncă se eliberează atunci când angajatorul a formulat o solicitare valabilă de forţă de muncă referitoare la activitatea care poate fi desfăşurată de către un cetăţean român.
Permisul poate fi emis pentru cel mult 1 an şi poate fi prelungit periodic.
Solicitarea de forţă de muncă valabilă trebuie considerată acea solicitare pe care angajatorul:

- a înaintat-o cu minim 30 zile şi maxim 60 de zile înainte de prezentarea cererii;

- a înaintat-o cu mai mult de 60 zile înainte de prezentarea cererii dar a reînnoit-o.

În permisul individual de muncă trebuie precizat la care angajator, în ce loc de muncă, pentru ce activitate, în ce domeniu şi pe ce durată poate fi angajat lucrătorul român.

3.1.3. Obţinerea permisului de angajare în activităţi sezoniere din agricultură

În cazul cetăţenilor români, permisul de muncă pentru angajarea în activităţi sezoniere din agricultură se va elibera fără studierea situaţiei de pe piaţa forţei de muncă din Ungaria.

Angajarea sezonieră poate fi permisă pentru maximum 150 zile într-un interval de 12 luni. Acest interval trebuie calculat de la cea mai veche dată a începerii activităţii menţionată în permis. Durata angajării poate fi stabilită în mai multe etape.

Angajarea sezonieră poate fi relizată şi prin agenţii de muncă temporară. În această situaţie, prin „angajator" trebuie înţeles agentul de muncă temporară.

3.1.4. Permisul – cadru colectiv

Cererea pentru permisul-cadru colectiv poate fi înaintată atunci când este necesară angajarea mai multor lucrători români, în scopul îndeplinirii contractului civil încheiat de către angajator cu compania din România.

Cererea pentru permisul-cadru poate fi înaintată şi înainte de încheierea contractului civil, iar permisul-cadru va fi eliberat pentru durata îndeplinirii contractului civil.

3.1.5. Angajarea lucrătorilor români necalificaţi fără permis

Nu este necesar permis:

- dacă există o prevedere cu un astfel de conţinut a unui acord internaţional;
- pentru efectuarea activităţii în cadrul reprezentanţei sau al unei alte instituţii, de către membrii personalului reprezentanţei diplomatice (consulare) sau al unei alte instituţii a statului român;
- pentru efectuarea activităţii - în cadrul instituţiei respective – de către lucrătorul român delegat de către părţile implicate la instituţia internaţională sau la instituţia comună înfiinţată prin acord internaţional;
- pentru efectuarea activităţii de instalare, service şi întreţinere în garanţie, care nu depăşeşte, de fiecare dată, 15 zile lucrătoare, în conformitate cu contractul de drept civil încheiat cu compania din România;
- pentru efectuarea activităţii în calitate de membru al conducerii unei societăţi comerciale cu participare străină, precum şi în calitate de membru al comisiei de control;
- pentru efectuarea activităţii în cadrul concursului pentru angajarea ca deţinător de grad postdoctoral precum şi pe baza Bursei de Cercetare Bolyai János, în cadrul concursului, al bursei respective;
- pentru angajarea cetăţeanului român student la o instituţie de învăţământ superior din România, în cadrul practicii profesionale organizate de către organizaţia studenţească internaţională;
- pentru efectuarea activităţii, pe perioada legală, de către cetăţeanul român care este elev la cursuri de zi, student la şcoala profesională, liceul, instituţia

principală de cultură, instituţia de învăţământ superior care funcţionează în Ungaria;

- pentru activitatea de învăţământ a cetăţeanului român în instituţii de învăţământ primare, medii şi superioare, în limbi străine, care are loc – fapt confirmat de Ministerul Învăţământului – în cadrul unui program de învăţământ internaţional semnat de către miniştrii de resort din statele respective;
- pentru activitatea cetăţeanului român care munceşte într-o biserică, sau într-o instituţie a acesteia, înregistrată în Ungaria, care îndeplineşte serviciul bisericesc ca pe o vocaţie;
- pentru activitatea desfăşurată de către cetăţeanul român, nu mai mult de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, în domeniul învăţământului, ştiinţei sau artei;
- pentru efectuarea de către cetăţeanul român a unei activităţi de cercetare în Ungaria, în cazul în care cercetătorul desfăşoară o activitate care intră sub incidenţa acordului încheiat între Republica Ungară şi România;
- pentru angajarea cetăţeanului român care participă la practica de specialitate în cadrul programului Leonardo da Vinci;
- pentru efectuarea unei activităţi în Ungaria de către soţul/soţia unui cetăţean ungur, care trăieşte împreună cu acesta în Ungaria, precum şi de către văduvul/văduva persoanei precizate anterior, care a trăit în Ungaria cel puţin 1 an împreună cu soţul/soţia care a decedat, înainte de decesul acestuia/acesteia.

3.1.6. Angajarea lucrătorilor români în activităţi sezoniere fără permis de muncă pentru o perioada de 60 de zile

Noile reglementări din legislaţia maghiară permit lucrătorilor români să lucreze 60 de zile fără permis de muncă.
Lucrătorul român poate solicita de la centrul de muncă al localităţii în care va desfăşura activitatea, eliberarea gratuită a Carnetului de muncă pentru angajare temporară, care conţine datele de identificare a lucrătorului, numărul de asigurare socială şi rubrici pentru cele 60 de zile la care are dreptul să lucreze prin această metodă. Dacă lucrătorul român nu are număr de asigurare socială, centrul de muncă solicită din oficiu de la Casa Judeţeană de Sănătate eliberarea acestuia (număr TAJ).
Între angajator şi posesorul carnetului de muncă pentru angajare temporară, raportul de muncă se realizează prin completarea şi semnarea rubricilor aferente zilelor de muncă.

3.2. Recrutarea

Ocuparea forţei de muncă în Ungaria este realizată de către Serviciul de Stat pentru ocuparea forţei de muncă şi agenţiile private de ocupare a forţei de muncă în funcţie de condiţiile specificate în reglementările legale.

Informaţii legate de aceste serviciu sunt disponibile pe site-ul SES, unde oferta actuală de locuri de muncă poate fi vizualizată. De asemenea, lista de agenţilor privaţi de ocupare a forţei de muncă şi cele de angajarea în muncă înregistrate pot fi găsite pe site-ul SES. Sistemul EURES (Serviciul de

Recrutare European) este de asemenea disponibil direct de pe site-ul SES, şi oferă informaţii privind locurile de muncă vacante din Ungaria.

Serviciile oferite de SES sunt gratuite, atât pentru solicitanţii de locuri de muncă cât şi pentru angajatori. Agenţii privaţi de ocupare a forţei de muncă nu pot pretinde taxe sau costuri de la solicitanţii de locuri de muncă.

3.3. Aplicarea pentru un loc de muncă

Persoanele interesate se pot adresa pentru informaţii şi totodată se pot înregistra la sediul agenţiilor locale de ocupare a forţei de muncă situate la nivel naţional. Agenţiile locale oferă servicii de informare, consiliere şi mediere pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă/şomeri, precum şi servicii de informare şi consiliere pentru potenţialii angajatori. Serviciile se oferă în mod gratuit.
O altă cale de a găsi un loc de muncă în Ungaria, este oferită de diverse portale web care constituie o sursă majoră de locuri de muncă vacante; aici puteţi să găsiţi un loc de muncă publicat direct de angajatori şi totodată vă puteţi plasa un CV in baza de date care sa fie vizibil angajatorilor aflaţi in căutare de personal.
CV-ul profesional, similar cu CV-ul european este de obicei prezentat în formă tehnoredactată şi este însoţit de o scrisoare de intenţie scrisă de mână. CV-ul nu trebuie să fie mai mare de 2 pagini şi trebuie să includă următoarele detalii:

- date personale;
- informaţii privind educaţia (prezentate cronologic);
- alte cursuri de pregătire (prezentate cronologic);

- locurile de muncă (prezentate cronologic);
- abilităţi computer;
- abilităţi lingvistive, permis de conducere;
- hobby-uri.

Scrisoarea de motivare trebuie să includă datele importante care nu au fost menţionate în CV, trebuie să fie de maxim o pagină şi trebuie să fie semnată.
Aplicantul trebuie să anexeze întotdeauna copii ale actelor care dovedesc calificarea persoanei.

3.4. Recunoaşterea diplomelor şi calificărilor

Recunoaşterea nivelului calificărilor, confirmate de diplome înaintate şi de trainingul specializat certificat astfel, este în sarcina Centrului Ungar de Echivalare şi Informare (MEIK), în timp ce recunoaşterea gradelor ştinţifice este realizată de universităţile obişnuite.
Cei care aplică pentru recunoaşterea diplomelor şi calificărilor în scopul urmării altor studii sau includerea unor studii parţiale nu pot fi domiciliaţi în Ungaria.

3.4.1. Reglementări privind recunoaşterea diplomelor obţinute în România

Se face diferenţiere între recunoaşterea nivelului de calificare şi recunoaşterea gradului de pregătire profesională. Dacă se doreşte recunoaşterea diplomei cu scopul de a se angaja, este necesară parcurgerea ambelor proceduri.

a) Recunoaşterea nivelului de calificare:

Prin acest procedeu se stabileşte faptul că o calificare certificată printr-o diplomă, obţinută într-un stat din afara UE, este echivalentă cu un nivel de calificare din Ungaria (mediu, universitar, postuniversitar).

Se poate depune cerere pentru a echivala diploma obţinută cu un nivel de calificare specificată, sau se lasă la atitudinea Centrului Ungar de Echivalare şi Informare să decidă cu ce nivel de calificare este compatibilă diploma prezentată.

Actele necesare pentru recunoaşterea nivelului de calificare:

- copie legalizată a diplomei originale (pentru efectuarea traducerilor legalizate se apelează la Birourile teritoriale ale OFFI);
- copie legalizată a carnetului de student (sau copia legalizată a adeverinţei de la instituţia care a eliberat diploma, cu datele privind durata studiilor, materiile studiate, examene date etc. Se acceptă şi un extras realizat în acest scop de la institutul de invăţământ care a eliberat diploma);
- traducerile legalizate ale actelor mai sus prezentate. Pentru actele din limba română se acceptă şi o traducere dactilografiată, dar nelegalizată;
- în cazul diplomelor obţinute prin studii postuniversitare se solicită şi diploma de bază în copie tradusă si legalizată;
- chitanţa privind plata taxei de administrare;
- dacă cererea se trimite prin poştă, se anexează copia actelor de identitate şi copia actelor de domiciliu.

Centrul Ungar de Echivalare şi Informare poate să solicite şi depunerea altor acte, cum ar fi:

- diploma de bacalaureat, diplome obţinute anterior.

În cazul în care se solicită recunoasterea nivelului de calificare şi a gradului de pregătire profesională în cadrul aceleiaşi proceduri, atunci trebuie anexate 5 copii traduse şi legalizate ale diplomei.

b) Recunoaşterea gradului de pregătire profesională:

Prin această procedură se certifică faptul că posesorul diplomei de calificare deţine cunoştinţele specificate în diplomă şi cunoştinţele necesare obţinerii unui calificări similare în Ungaria.

Este o condiţie esenţială ca nivelul de calificare specificat în diplomă să fie recunoscut, iar solicitantul să execute condiţiile suplimentare impuse de Centrul Ungar de Echivalare şi Informare (examen de capacitate, stagiu de pregătire sau completarea studiilor).

Recunoaşterea nivelului de calificare nu este posibilă dacă în sistemul de învăţământ nu există pregătire comparabilă cu cea solicitată pentru recunoaştere. În acest caz, solicitantul poate să solicite o „informare" despre diploma prezentată, informare care nu are efect juridic, dar înlesneşte intergrarea pe piaţa muncii a persoanelor care dispun de diplome ce nu pot fi obţinute în Ungaria.

Actele necesare pentru recunoaşterea gradului de calificare profesională:

- copie xerox după diploma de bază, în 5 exemplare;
- copie xerox după diploma tradusă, în 5 exemplare;
- copie legalizată şi tradusă a carnetului de student sau a extrasului eliberat de instituţia de învăţământ care a

eliberat diploma, privind materiile studiate, numărul orelor de practică, de studii, rezultatele examenului, etc., în 5 exemplare;

- curriculum vitae, în 6 exemplare;
- în cazul diplomelor de medic şi farmacist, dacă acestea nu conţin date despre susţinerea examenului de licenţă, este necesară o adeverinţă în acest sens, sau o copie a lucrării de diplomă în 5 exemplare.

3.4.2 Durata procedurilor

Recunoaşterea nivelului de calificare se decide de către Centrul Ungar de Echivalare şi Informare, în 60 de zile, iar recunoaşterea gradului de calificare profesională se decide în 90 de zile, dacă au fost depuse toate documentele. Pentru luarea deciziei nu mai este necesară solicitarea altor acte doveditoare. Aceste perioade se pot prelungi o singură dată, cu maximum 30 de zile.
Termenul de rezolvare se calculează de la primirea actelor doveditoare suplimentare solicitate de către Centrul Ungar de Echivalare şi Informare şi este de 120 de zile. Procedura se poate suspenda, în cazuri justificate, pe o perioadă care nu intră în cele 120 de zile.

3.4.3. Taxe

Taxele percepute sunt:

- taxa pentru recunoaşterea nivelului de pregătire;
- taxa pentru recunoaşterea gradului de calificare profesională;

- pentru procedeul comun.

Dacă s-au impus condiţii suplimentare, taxele pentru aceste condiţii sunt stabilite de instituţiile vizate. Odată cu depunerea cererii trebuie achitată şi suma legală fixă.

3.4.4. Procedura privind depunderea contestaţiilor

Contestaţia se depune în 15 zile de la primirea Hotărârii, la sediul MEIK şi se adrsează ministrului educaţiei. Împotriva Hotărârii Ministrului Educaţiei se poate formula contestaţie pe cale judecătorească, în termen de 30 de zile de la comunicare.

Cererea se depune pe formularul tip şi la aceasta şi se anexează următoarele acte:

- copie legalizată (mai recentă de trei luni) a actului de identitate;
- copie legalizată (mai recentă de 12 luni) a diplomei sau a certificatului de studii;
- copie tradusă şi legalizată a adeverinţei, eliberată de institutul de învătâţământ care a eliberat diploma, prin care demonstrează durata studiilor efectuate, conţinutul acestor studii şi promovarea condiţiilor necesare acestor studii;
- adeverinţă despre faptul că în ţara în care a obţinut diploma de calificare sau în ţara în care a avut ultimul domiciliu, a lucrat legal în domeniul sănătăţii cel puţin 3 ani, din ultimii 5 ani;
- taxa de administrare.

Se poate anexa în copie tradusă şi legalizată orice alt act care demonstrează orice calificare suplimentară sau care dovedeşte o experienţă acumulată în aceste domenii.

3.4.5. Reglementări specifice

Reglementările distincte se referă la recunoaşterea diplomelor cu privire la pregătirea de specialitate dobândită în România în domeniile medicinei generale, stomotologiei şi chimiei. Recunoaşterea este posibilă numai dacă a fost dobândită o calificare universitară;

Recunoaşterea pe teritoriul Ungariei a diplomelor de medic, farmacist, asistent medical şi moaşă obţinute în România

Competenţe în acest sens au următoarele instituţii:

- Ministerul Educaţiei prin institutul său specializat „Magyar Ekvivalencia és Információs Központ"- Centrul de Echivalare şi Documentare Ungar – efectuează recunoaşterea tuturor diplomelor de studii superioare;
- Ministerul Sănătăţii prin institutul denumit „ Egézségügyi Engedélyezési és Közigazgatási Hivatal" - Oficiul de Recunoaştere şi de Administraţie efectuează recunoaşterea diplomelor de medici specialişti şi stomatologi specialişti precum şi a certificatelor de studii medii în domeniul sănătăţii , social şi a protecţiei copilului os Központ în continuare MEIK).

În Republica Ungară, actul normativ care reglementează recunoaşterea diplomelor este Legea nr. 100/2001 privind recunoaşterea diplomelor, act normativ elaborat în conformitate cu Directivele Consiliului numărul 89/48/CEE şi numărul 92/51/CEE privind sistemul general de recunoaştere a calificărilor profesionale şi ale Directivelor Consiliului numerele 77/452/CEE, 77/453/CEE, 78/686/CEE, 78/687/CEE, 78/1026/CEE, 78/1027/CEE, 80/154/CEE, 80/155/CEE, 85/384/CEE, 85/432/CEE, 85/433/CEE, 93/16/CEE şi 81/1057/CEE privind profesiile de asistent medical generalist, moaşă, medic stomatolog, medic veterinar, farmacist şi medic.

Activitatea profesională reglementată este acea meserie care se poate practica numai în virtutea existenţei unei calificări profesionale dovedită de o diplomă sau un certificat de studii. Pentru angajarea pe teritoriul Ungariei într-o meserie reglementată este necesară recunoaşterea diplomelor şi calificărilorde către această ţară.
Din punct de vedere al reglementării juridice, activităţile profesionale reglementate se împart în două categorii:

a) Prima categorie include calificările următoare: medic generalist, medic stomatolog, medic veterinar, farmacist, asistent medical şi moaşă, diplome a căror recunoaştere este stabilită conform Directivelor Europene. Aceste Directive permit o recunoaştere automată pentru că procesul de obţinere a acestor diplome se bazează pe un sistem de calificare care a fost armonizat. În concluzie, în procesul de recunoaştere, autorităţile nu studiază procesul de învăţământ care duce la obţinerea diplomei respective, ci dacă solicitantul respectă condiţiile impuse pentru practicarea meseriei respective în ţara de origine. Pentru practicarea meseriei, pe lângă recunoaşterea

automată a diplomei sau a certificatului de studii, autorităţile ungare mai pot solicita şi alte documente (de exemplu: cazier judiciar, adeverinţă medicală care să ateste clinicul sănătos etc.).

b) A doua categorie are în vedere alte meserii în afară celor şapte mai sus menţionate, procesul de recunoaştere decurgând conform Directivelor Consiliului numărul 89/48/CEE şi numărul 92/42/CEE privind sistemul general de recunoaştere a calificărilor profesionale. Sistemul general de recunoaştere se bazează pe încrederea dintre tările membre. Procesele de învăţământ, care conduc la obţinerea a diferite calificări profesionale nu sunt armonizate, în consecinţă aceste calificări profesionale nu pot fii recunoscute automat.

Actele necesare pentru recunoaşterea diplomelor şi certificatelor de studii pentru cetăţenii români care vor să stabilească în Ungaria pentru practicarea meseriilor mai sus enumerate sunt următoarele:

- Copia tradusă şi legalizată a actului care certifică că este îndreptăţit să practice meseria respectivă în ţara de origine.
- Copia tradusă şi legalizată a diplomei sau certificatului de studii.
- Dovada plăţii taxei de administrare.

Dacă solicitantul nu doreşte să se stabilească în Ungaria, dar vrea să practice meseria şi pe teritoriul Ungariei, are obligaţia să se înregistreze înainte de începerea activităţii. Faptul că este îndreptăţit la practicarea unei meserii nu îl scuteşte de respectarea reglementărilor cu privire la angajarea în muncă a străinilor.

Pe lângă cererea de înregistrare, solicitantul trebuie să înainteze următoarele acte:

- Copia tradusă şi legalizată a actului care certifică că este îndreptăţit să practice meseria respectivă în ţara de origine;
- Copia tradusă şi legalizată a diplomei sau certificatului de studii;
- Dacă solicitantul doreşte să practice meseria de medic, medic stomatolog, asistent medical sau meseria de moaşă trebuie să demonstreze că nu este sub interdicţia de a practica această meserie în România;
- Dovada că este apt din punct de vedere medical, dacă acest fapt este prevăzut într-un act normativ.

Termenul general de soluţionare a cererii de recunoaştere a diplomelor şi calificărilor profesionale stabilit de lege este de 90 de zile, dacă au fost depuse toate documentele, iar pentru luarea deciziei nu mai este necesară solicitarea altor acte doveditoare. Aceste perioade se pot prelungi o data cu maximum 30 de zile.Termenul de rezolvare se calculează de la primirea actelor doveditoare solicitate.

Regulile speciale ce se aplică practicării meseriei de medic veterinar

Dacă solicitantul doreşte să se stabilească în Ungaria, Ministerul Agriculturii şi al Dezvoltării Rurale anunţă organizaţia teritorilă a Colegiului Medicilor Veterinari din Ungaria despre recunoaşterea diplomei, care conform normelor juridice proprii, înregistrează solicitantul ca membru cu drepturi depline.

Colegiul Medicilor din Ungaria este anunţat şi în cazul cînd solicitantul doreşte să practice meseria de medic veterinar fără stabilire definitivă pe teritoriul Ungariei, respectiv şi în cazul în care diploma a fost respinsă în urma procesului de recunoaştere.

Regulile speciale ce se aplică practicării meseriei de medic sau medic stomatolog

Dacă solicitantul doreşte să se stabilească în Ungaria, Ministerul Sănătăţii, prin Oficiul pentru Recunoaştere şi de Administraţie, anunţă organizaţia teritorială a Colegiul Medicilor din Ungaria despre recunoaşterea diplomei, care conform normelor juridice proprii, înregistrează solicitantul ca membru cu drepturi depline.
Colegiul Medicilor din Ungaria este anunţat şi în cazul cînd solicitantul doreşte să practice meseria de medic sau medic stomatolog fără stabilire definitivă pe teritoriul Ungariei,precum şi în cazul cînd diploma a fost respinsă de la recunoaştere.

Regulile speciale ce se aplică practicării meseriei de farmacist

Ministerul Sănătăţii, prin Oficiul pentru Recunoaştere şi de Administraţie, notifică organizaţia teritorială a Colegiului Farmaciştilor din Ungaria, care derulează procedurile pentru inregistrarea solicitantului ca membru cu drepturi depline.
În cazul meseriei de farmacist, nu sunt aplicabile prevederile legii 100/2001 privind recunoaşterea diplomelor şi calificărilor, cu privire la prestarea activităţii de farmacist fără stabilirea domiciliului.

3.5. Încheierea contractului de muncă

3.5.1. Contractul individual de muncă

Condiţiile de angajare în Ungaria sunt stipulate în: Codul Muncii, contractele colective de muncă, Legea Nr. XXIII/1992 şi Legea Nr. XXXIII/1992. În afara acestor prevederi, legislaţia ungară recunoaşte alte trei forme atipice de angajare: munca la distanţă, munca de acasă şi angajarea temporară.

Raporturile de muncă se stabilesc pe baza unui contract de muncă, dacă legislaţia nu prevede altfel.

Contractul de muncă se încheie în formă scrisă, în termen de 30 de zile de la data la care s-a început munca. În cazul în care pentru încadrarea în muncă este necesar acordul autorităţii competente, contractul de muncă poate fi încheiat numai după obţinerea acestui acord.

Contractul de muncă se încheie, în lipsa unei stipulaţii contrare, pe durată nedeterminată şi trebuie să cuprindă:

- datele de identificare ale angajatorului;
- datele de identificare ale salariatului;
- salariul şi eventualele premii;
- postul;
- locul realizării muncii;
- data începerii muncii;
- durata (nedeterminat sau determinat) ;
- perioada de probă (în general 30 de zile, maxim 90 de zile).

Angajarea se poate face pe perioadă determinată sau nedeterminată. Chiar şi fără un acord, contractul de angajare poate fi schimbat dintr-unul încheiat pe perioadă determinată, într-unul încheiat pe perioadă nedeterminată dacă angajatul continuă să lucreze, cu informarea superiorului direct, pentru cel puţin încă o zi după expirarea termenului.

O perioadă de probă ar putea fi specificată în contractul de angajare pentru perioade determinate şi nedeterminate şi va fi de 30 de zile, existând posibilitatea de a ajunge la 3 luni. Pe timpul perioadei de probă, oricare dintre părţile contractante poate rezilia pe loc contractul de muncă, fără obligaţia de a da explicaţii.
Angajatul poate fi angajat la mai mulţi angajatori simultan.

3.5.2. Contractul colectiv de muncă

Contractul colectiv de muncă poate fi încheiat între un angajator, organizaţie patronală sau mai mulţi angajatori şi un sindicat sau grup de sindicate.
La un angajator se poate încheia un singur contract colectiv de muncă.
Pentru ca o organizaţie patronală să poată încheia un contract colectiv de muncă, are nevoie de împuternicirea membrilor săi.
Are dreptul să încheie contract colectiv de muncă cu angajatorul, acea organizaţie sindicală ai cărei reprezentanţi au obţinut voturile a jumătate plus unu în alegerile pentru comitetul sindical.
Contractul colectiv de muncă este valabil şi pentru acei angajaţi care nu sunt membri ai sindicatului care a negociat contractul colectiv de muncă.

3.5.3. Obligaţiile angajatorului

Confirmarea înregistrării raportului de muncă este realizată prin eliberarea unei adeverinţe, pe care angajatorul are

obligaţia să o păstreze timp de 3 ani de zile de la desfacerea contractului de muncă şi să o prezinte organelor de control.
Nu mai târziu de 30 de zile de la data încheierii contractului, angajatorul va informa în scris angajatul despre :

- organizarea timpului de lucru;
- alte indemnizaţii şi sporuri incluse în salariului, data de plată a salariului;
- data începerii muncii;
- metoda de calcul a concediului anual şi acordarea acestuia;
- termen de preaviz;
- dacă angajatul este supus prevederilor contractului colectiv de muncă.

3.5.4. Codurile de siguranţă

Pentru a verifica dacă contractul de muncă a fost înregistrat, se poate apela la Centrul de Evidenţă al Datelor de Muncă (Munkaügyi Nyilvántartó Központ) care gestionează Registrul General de muncă (Egységes Magyar Munkaügyi Adatbázis). Registrul General de Muncă funcţionează o bază de date, strict reglementată de legislaţie, care asigură accesul persoanelor la datele proprii în condiţii stabilite de lege.
Această bază de date permite ca atât angajatorii, cît şi angajaţii sau autorităţile să beneficieze de informaţii dintr-o bază centrală autentică cu privire la datele privind raporturile de muncă.

Baza acestei evidenţe a fost puse de datele din 2002 şi din 2003 a Casei Naţionale de Pensii şi a datelor privind raporturile de muncă din perioada 01.01.2004-30.04.2004 a Casei Naţionale de Sănătate. De funcţionarea Registrului General de Muncă răspunde Centrul de Evidenţă a datelor de

Muncă din cadrul Direcţiei Generale a Finanţelor Publice din Ungaria (APEH).

Principala cerinţă în elaborarea sistemelor privind Registrul General de Muncă a fost ca sistemul să nu provoace cheltuieli suplimentare sau obligaţii administrative suplimentare angajatorilor. Sistemul se poate fii accesat prin internet la adresa www.emma185.hu .

Codurile de siguranţă sunt eliberate pentru angajat, angajator precum şi pentru autorităţile de control. Actul normativ defineşte trei tipuri de coduri de siguranţă:

- cod de siguranţă care permite accesul angajatului la datele proprii;
- cod de siguranţă care permite accesul angajatorului la datele proprii;
- cod de acces al autorităţilor de control.

Pentru angajator şi pentru salariat aceste coduri se eliberează la cerere. Autorităţile de control primesc codul de siguranţă din oficiu. Acesta permite accesul la toată baza de date.
Cei vizaţi pot să solicite date şi prin poştă, cu precizarea tuturor elementelor de identificare prevăzute de lege.

3.4.5. Încetarea contractului individual de muncă

Contractul de angajare poate să înceteze:

- prin acordul părţilor – angajator şi angajat;
- prin preaviz normal;
- prin preaviz exceptional;
- imediat pe timpul perioadei de probă.

Contractul de muncă pe durată nedeterminată se poate rezilia atât de angajator cât si de salariat, însă angajatorul are obligaţia de a justifica desfacerea contractului de muncă.

Atât angajatorul cât şi angajatul pot încheia contractul de muncă pe o perioadă nedeterminată de timp prin înaintarea pravizului normal. Preavizul va fi înaintat în scris şi are o durată cuprinsă între 30 de zile şi 1 an.
Legea prevede încheierea contractului de muncă cu durată determinată numai prin acordul părţilor, prin preaviz excepţional sau cu efect imediat în cazul stipulării unei perioade de probă.
Acordurile sau declaraţiile de încheiere a contractului de muncă vor fi realizate în scris.

3.5.6. Conflicte la locul de muncă

Angajatul poate iniţia dispute legate de muncă pentru a-şi impune revendicările legate de angajarea sa. În plus, sindicatele şi consiliile de muncă pot iniţia dispute legale pentru a cere drepturile ce li se cuvin conform Codului Muncii sau acordurilor colective de muncă. Disputele legate de muncă se vor rezolva la tribunal.
Angajaţii au dreptul la greve pentru apărarea intereselor lor economice şi sociale. Participarea la greve va fi voluntară şi nimeni nu va putea fi forţat să pariticipe sau să nu participe. Nu vor fi folosite constrangeri împotriva lucrătorilor care participă la greve legale, cu scopul de a încheia perioada de suspendare a muncii.

3.6. Remunerarea

Dreptul la salariul minim pe economie în Ungaria este reglementat de Codul Muncii şi, în general, se modifică anual.

În anumite cazuri, angajatul va fi îndreptăţit de asemenea la plăţi suplimentare, care, în absenţa unui acord care prevede altfel, vor fi calculate în baza salariului de bază al angjatului.
Conform legii, angajatul este îndreptăţit la:

- spor de noapte (15%);
- spor pentru munca în schimb de ture (după -amiezile - 15%, nopţile - 30%);
- spor pentru munca peste programan (50%, sau, în schimb, timp liber echivalent);
- spor pentru activitatea desfăşurată în timpul zilelor de odihnă săptămânale sau zilelor libere (50% şi o zi liberă, sau 100% incluzând plata costurilor de îngrijire în zilele libere);
- plată suplimentară pentru perioada de întrerupere a activităţii, independent de voinţa lucrătorului (25%).

În cadrul acordului sau acordurilor colective, părţile pot cădea de acord în ceea ce priveşte plăţile suplimentare.

3.7. Timpul de muncă

Programul normal de lucru în Ungaria presupune 8 ore de lucru pe zi sau 40 de ore pe săptămână. Reglementările privind ocuparea forţei de muncă sau acordurile dintre părţi pot stabili ca acest program să fie mai scurt sau mai lung, fără însă a depăşi 12 ore pe zi, respectiv 60 de ore pe săptămână.
Timpul zilnic de lucru poate fi distribuit disproporţional dar nu poate fi mai mic de 4 ore pe zi decât în cazul timpului de lucru cu jumătate de normă. Dacă timpul de lucru depăşeşte 6 ore pe zi, după 3 ore consecutive de activitate, angajaţii au dreptul la o pauza de cel puţin 10 minute iar la finalizarea

activităţii zilnice, angajaţii au dreptul la nu mai puţin de 11 ore de odihnă.
Desfăşurarea activităţii într-o zi de duminică, în timpul obişnuit de lucru, poate fi stabilită numai în cazul unui lucrător angajat într-un post ce presupune îndeplinirea activităţii în aceasta zi, în cazul activităţii de rezerva sau în cazul muncii fără întreruperi. În acesta situaţie se va acorda cel puţin o zi de odihnă.
Zilele de sărbătoare sunt considerate: 1 ianuarie, 15 martie, a doua zi de Paşti, 1 mai, Duminica Rusaliilor, 20 august, 23 octombrie, 1 noiembrie, 25-26 decembrie.
Nu se poate stabili un număr mai mare de 200 de ore de muncă suplimentară[1] într-un an calendaristic şi nu pot desfăşura o astfel de muncă următoarele categorii de angajaţi: femeile, din momentul stabilirii existentei sarcinii până la vârsta de un an a copilului, bărbaţii care îşi cresc singuri copii până la vârsta de 1 an precum şi în cazul în care angajarea implică riscul producerii de daune în privinta sănătăţii.
Timpul de lucru al tinerilor nu va putea depăşi 8 ore pe zi sau 40 de ore pe săptămână, iar în cazul în care timpul de lucru zilnic va depăşi 4,5 ore se va acorda o pauză de 30 de minute. Angajaţii tineri nu pot fi delegaţi şi nici implicaţi în muncă suplimentară sau în ture.
În cazul muncii desfăşurate pe timp de noapte, angajatul are dreptul la un supliment de 15% din salariu iar în cazul lucrului în ture de după-amiaza suplimentul la salariu va fi in valoare de 15%, în timp ce în cazul muncii realizate în turele de noapte suplimentul salarial va fi de 30%. Cei angajaţi în activităţi fără continue au, în plus fata de cotele de mai sus,

[1] Munca îndeplinită în altă perioadă, diferită de timpul programat, care duce la depăşirea timpului normal şi a lucrului realizat în timpul serviciului de rezervă va fi considerată **munca suplimentară.**

dreptul la un supliment de 5% pentru turele de după –amiază şi de 10% pentru turele de noapte.

Îndeplinirea muncii suplimentare va acorda dreptul la un supliment de 50%, iar în cazul îndeplinirii în zilele de sărbători compensaţia este de 100% sau de 50% în cazul în care angajatul beneficiază de o altă zi de odihnă.

3.8. Dreptul la repaus şi la concediu

Angajaţii au dreptul la concediu anual, care constă în vacanţele de bază şi suplimentare. Vacanţele de bază depind numai de vârsta angajatului.

Indemnizaţiile pentru concediile de bază sunt:

- până la vârsta de 25 de ani: 20 de zile lucrătoare;
- de la vârsta de 25 de ani: 21 de zile lucrătoare;
- până la vârsta de 31 de ani: o zi lucrătoare suplimentară la fiecare 3 ani;
- până la vârsta de 31 de ani: o zi lucrătoare suplimentară la fiecare 2 ani;
- de la vârsta de 45 de ani în sus: 30 de zile lucrătoare.

Legea nu exclude posibilitatea ca angajatorul să acorde angajaţiilor mai multe zile de concediu de bază decât este specificat în legislaţie, prin intermediul unui acord colectiv de muncă sau unui contract de muncă.

Angajatul este îndreptăţit la concediu fără plată în următoarele trei situaţii:

- Femeile însărcinate sau femeile care au născut au dreptul la 24 de săptămâni de concediu (neplătit). De asemenea la solicitarea angajatului, se poate acorda un concediu neplătit pentru îngrijirea unui copil până la vârsta de 3 ani sau până copilul împlineşte vârsta de 14 ani, dacă copilul suferă de o boală gravă sau

incurabilă; în tot acest timp statul plăteşte alocaţia pentru copil.

- la solicitarea angajatului acesta poate beneficia de un concediu, pe o durată de maxim 2 ani, pentru îngrijire. Autorităţile locale pot plăti în acest caz anumite indemnizaţii în această perioadă.
- Angajatul poate beneficia de concediu de 1 an, neplătit, pentru construcţia unei case din propriile resurse.

3.9. Concediul medical şi de maternitate

Angajaţii sunt îndreptăţiţi la 15 zile de concediu medical pe an calendaristic, în cazul incapacităţii de a munci. Dacă incapacitatea de a munci survine în urma unui accident la locul de muncă sau a unei boli profesionale, angajatul va primi compensaţii şi nu va fi îndreptăţit la concediu medical. Angajatul va fi remunerat pe perioada concediului medical de către angajator, cu 80% din salariul de bază. Durata concediului medical este calculată pentru un an calendaristic. Astfel, în cazul în care relaţia dintre angajat şi angajator începe în cursul anului, durata concediului medical la care angajatul este îndreptăţit va fi proporţională cu perioada în care are loc relaţia de muncă. La terminarea relaţiei de muncă, angajatorul va specifica printr-un înscris numărul zilelor de concediu medical de care a beneficiat angajatul. Femeile însărcinate sau cele care au născut au dreptul la concediu de maternitate de 27 de săptămâni - dintre care 4 săptămâni vor fi luate înaintea naşterii - şi care va fi remunerat cu 70% din salariul de bază al angajatei.

3.10. Concediu pentru copii

Angajatul are dreptul la concediu neplătit pentru:

- creşterea copilului până la 3 ani;
- creşterea copilului până la 14 ani, dacă copilul suferă de o boală gravă sau incurabilă dacă angajatul este îndreptăţit să primească alocaţia pentru copil.
- creşterea copilului până la 12 ani, dacă copilul suferă de o boală gravă sau incurabilă.

4. Condiţii de viaţă

4.1. Sistemul politic, administrativ şi juridic

Ungaria funcţionează ca un stat democratic şi constituţional începând cu 23 octombrie 1989. Sistemul multi-partid a apărut în Ungaria în urma schimbărilor politice şi sociale (după 1989). Constituţia, legile şi toate celelate acte subsecvente garanteză drepturile fundamentale conform legislaţiei europene. Legislaţia naţională este conformă cu normele internaţionale, Ungaria fiind membru al Naţiunilor Unite, şi din 1 mai 2004 şi membru al Uniunii Europene.
Sistemul legislativ este un sistem hierarhic, legile secundare fiind în totală concordanţă cu legislaţia principală. Sistemul legal maghiar este bazat pe acte normative scrise şi nu recunoaşte cutuma.

Tipuri de reglementare juridică: legi (poate fi adoptată numai de către Parlament); decrete (adoptată de către Guvern şi membrii săi); decrete guvernamentale locale; alte instrumente legale de guvernare de stat; Curtea Constituţională rezoluţii.

Administrarea justiţiei în Republica Ungaria este exercitată de către Curtea Supremă de Justiţie, curţile de apel, instanţele judecătoreşti, şi locale. Administratia Naţională de Justiţie, Consiliul este responsabil pentru administrarea instanţelor de judecată. Sarcinile Curţii Constituţionale sunt de a supreveghea constituţionalitatea legilor şi de a examina conformitatea cu reglementările Constituţiei. Curţii Constituţionale nu îi este permis să instrumenteze cazuri individuale.

Administraţia publică maghiară este împărţită în 19 judeţe şi capitala, Budapesta care este împărţită în 23 de sectoare. Cele mai importante diviziune administrative sunt Budapesta, judeţele, oraşele şi satele.
În conformitate cu cerinţele europene au fost formate în Ungaria 7 regiuni (Ungaria centrală, Transdanubia centru, Transdanubia vest, Transdanubia sud, Transdanubia nord, Câmpia maghiară nord, Câmpia maghiară sud) şi au fost de asemenea stabilite centre de dezvoltare regionale.

După schimbările sociale şi politice din 1989 în Ungaria a fost instituit sistemul multi partid. Potrivit legii orice se poate asocia sau forma un partid politic, cu respectarea prevederilor Legii partidelor.

Alegerile parlamentare şi locale sunt organizate la fiecare patru ani, cele mai recente fiind cele organizate în primăvara şi toamna anului 2006. Alegerile parlamentare au fost întotdeauna însoţite de schimbări lae guvernului.
La alegerile parlamentare sistemul se bazează pe doi piloni: pot fi aleşi în Parlament fie persoane care au fost votate în mod individual (sistem uninominal) fie liste de partid, şi numai cetăţenii sunt, cei care au drept de vot. Alegerile locale au loc în acelaşi an cu alegerile parlamentare. Numai partidele care au cel puţin 5% din voturi la alegerile Parlamentului pot deveni membre în Parlament. Guvernul este format de către partidul câştigător al alegerilor, la solicitarea Preşedintelui Republicii.

Următoarele partide joacă un rol important în viaţa politică:

- Magyar Szocialista Párt (Partidul Socialist Maghiar - un partid de stânga, cu valori sociale);
- Szabad Demokraták Szövetsége (Alianţa Liberal-Democrată - Partidul Liberal);

- Fidesz - Magyar Polgári Szövetség (Alianţa Tinerilor Democraţi - Uniunea Civică Maghiară – un partid conservator, de dreapta);
- Kereszténydemokrata Néppárt (Partidul Popular Creştin Democrat - un partid creştin, conservator, de dreapta);
- Magyar Demokrata Fórum (Forumul Democrat Maghiar - un partid conservator, de drepta).

Linkuri Utile:

Ministerul Justiţiei	*www.im.hu*
Portalul guvernului	*www.magyarorszag.hu*
Informaţii diverse despre Budapesta	*www.budapest.hu*
Portalul partidelor politice	*Part.lap.hu*
Portal politic	*Politika.lap.hu*

4.2. Venituri şi impozitare

4.2.1. Impozite şi taxe pe forţa de muncă

Următoarele elemente sunt deduse din venit brut al persoanelor private:

- 9,5% contribuţia la fondul de pensii;

Dacă persoana este membru la o casa de asigurări de pensii private suma de 9,5% se imparte astfel:

- 8 % contribuţia la fondul de pensii de stat
- 1,5% contribuţia la fondul de pensii private
- 4% contribuţia de sănătate;
- 1,5% contribuţia angajatului la fondul de şomaj;
- impozitul pe venit.

Convenţiile de evitare a dublei impozitări reglementează în primul rând impozitarea de venit provenind de la ocuparea forţei de muncă în Ungaria a persoanelor fizice straine. Convenţiile care prevăd excluderea dublei impozitări precizează în care din cele două state contractante şi ce tipuri de venituri pot fi impozitate şi, de asemenea, stabilesc cum poate fi
fi evitată, dubla impozitare. Ca urmare, în cazul în care nu există nici o convenţie privind evitarea dublei imponeri, este posibil ca persoana contribuabilă să plătească aceste taxe în două
membre.

Dacă, în temeiul convenţiei, impozitul pe venit se plăteşte în Ungaria, se aplică dispoziţiile Legii nr LXXXI din 1995 privind Impozitul pe venit pentru persoanele fizice, cu anumite dispoziţii speciale privind străinii. Pricipala diferenţă este că obligaţia de a plăti impozitul este numai pe venitul realizat în Ungaria de persoanele fizice.

Procedura:

- angajatorul deduce o taxă în avans din veniturile angajaţilor
- angajatul trebuie să prezinte declaraţiile fiscale pe veniturile obţinute în anul precedent sau
- taxele pot fi stabilite de către angajator, pe baza numărului de paşaport ca marcă de identificare.

În cazul în care sunt îndeplinite condiţiile legale, de străinul are dreptul la toate cote de impozitare prevăzute de către Legii nr LXXXI din 1995 privind Impozitul pe venit pentru persoanele fizice (de exemplu, taxa de credit).

Taxele plătite în avans de către persooanele care desfăşoară

activităţi independente trebuie să fie stabilite şi plătite la autorităţile fiscale competente în raza căruia respectiva persoană şi-a stabilit domiciliu. Aceste taxe se plătesc trimestrial în cea de-a 12-a zi a lunii următoare a respectivului trimestru. La determinarea impozitului în avans, venitul se calculează de la începutul anului până la sfârşitul respectivului trimestru, şi valoarea taxei se calculează pe baza de calendarului de impozitare. Avansurile deja plătite se deduc din sumele astfel stabilite, iar diferenţa se plăteşte ca avans trimestrial.

Antreprenorii unici pot alege plata unor sume forfetare sau plata impozitelor pe venitul entreprenorului unic. Antreprenorii unici care aleg plata fixă plătesc aceste taxe trimestrial în cea de-a 12-a zi a lunii următoare a respectivului trimestru, iar valoarea va fi diferenţa între taxa fixată pe valoarea venitului calculat la începutul anului şi taxa plătită în avans.

Link-uri utile

Fondul Naţional de Asigurări de Sănătate	*www.oep.hu*
Ministerul de Finanţe	*www.penzugyminiszterium.hu*
Ministerul de Finanţe	*www.p-m.hu*
Autoritatea de stat pentru taxe	*www.apeh.hu*

4.2.2.Cele mai importante forme de impozitare centrale

Cele mai importante forme de impozitare centrale sunt:

- impozit pe venit (prescurtat "szja");
- taxa pe valoarea adăugată (TVA sau "ÁFA");
- taxa pe autovehicul,
- accize
- impozitul pe profit.

Rata de impozit pe venit în 2007 şi 2008:

- pentru veniturile de până la 1700000 HUF pe an - 18%:
- pentru veniturile de peste 1700001 HUF pe an: 306 000 HUF, plus 36% din partea de venituri de mai sus 1 700 000 HUF.

Ratele TVA se aplică după cum urmează: în general valoarea TVA este de 20%, însă există anumite derogări. Pentru majoritatea produselor alimentare TVA este de 15%, pentru majoritatea medicamentelor si echipamentelor medicale este 5 % iar pentru anumite activităţi (educaţia, petrecerea timpului liber şi sportul de amatori) se acordă scutire de taxa.
De la 1 ianuarie 2007 taxa pe autovehicul este calculat pe baza puterii motorului vehiculului (în kW) şi anul de fabricaţie. Sunt de asemenea prevăzute accizelor pentru produsele de lux şi anumite bunuri de consum (băuturi alcoolice, produse din tutun) precum şi pe combustibil.
Administraţiile locale pot introduce în fiecare zonă taxe locale. Acestea pot fi: taxe pentru construcţii, taxa pe teren, taxa comunală, taxa pentru turism locale şi taxe industriale.

Baza de impozitare poate fi redusă cu următoarele: taxă de şcolarizare, costuri de achiziţie locuiţă, costuri asigurări de viaţă şi anumite cote de donaţii publice.

4.2.3. Cote de impozitare pentru salarii

La un salariu brut de 100 000 HUF (400 EUR) costurile pentru angajator sunt de HUF 135 450 (540 EUR) iar angajatul primeşte 75 500 HUF (300 EUR). Taxele şi cotribuţiile sunt pe o scară progresivă: salariile mai mari implică plata de impozite şi contribuţii mai mari.
Un angajat cu un salariu brut de 500 000 HUF ar primi 260 000 HUF, care reprezintă 40% din valoarea totală a venitului brut.

	Angajator	Angajat
Salariul brut	100 000	-
Impozit pe venitul inclusiv indemnizaţiile	-	7 500
Contribuţie de securitate socială	29 000 (21+8)	-
Contribuţie pensii	-	8 500/500
Taxa de membru într-un fond de pensii private	-	-/8 000
Contribuţia la fondul de asigurări de sănătate	-	7 000
Contribuţia de sănătate	1 950	-
Contribuţia de formare profesională	1	500
Contribuţia angajatorului	3 000	-
Contribuţia angajatului	-	1 500
Costul total	135 450	24 500

În 2006, funcţionarii publici HUF câştigat, în medie, 220 000 HUF. Rata medie a câştigurilor salariale a persoanelor angajate în sectorul privat au fost între 130 000 HUF şi 300 000 HUF. Cele ami înalte venituri au fost obţinute în mediul financiar. Trebuie remarcat faptul că rata medie a câştigurilor

muncitorilor a crescut constant şi a ajuns la 250 000 HUF în 2006.

4.3. Costul vieţii

Costul de trai include următoarele cheltuieli majore: mâncare, cazare, locuinţe de întreţinere (costuri cu energia electrică, apă şi gaze) costuri de călătorie, de telecomunicaţii, educaţie, cultură, servicii (de îmbrăcăminte, coafură, restaurant, dentare, divertisment, etc) .

Aproximativ o treime (29%) din totalul cheltuielilor personale din gospodăriile maghiară este alocată pentru produsele alimentare, şi aproape un sfert (24%) pentru întreţinerea locuinţei. Acestea formează cele două categorii mari de cheltuieli. Transportul şi telecomunicaţile reprezintă cea de-a treia categorie mai mare, în preznet în creştere (19%), iar costurile pentru îngrijirea sănătăţii şi costurile pentru îngrijirea şi igiena personală manifestă de asemena o creştere. De obicei, cheltuielile pentru sănătate cresc odată cu vârsta. Pentru îmbrăcăminte sunt alocate aproximativ 5% din cheltuielile de consum iar pentru cultură şi divertisment de asemenea 5-6% din totalul cheltuielilor de consum.

Preţul benzinei variază în jur de 300 HUF/litru, în timp ce costul lunar pe transportul public pentru un adult ajunge la Budapesta la apx. 7 000 HUF iar în provincie în jur de 3 000 HUF.

Cheltuielile minime pentru o familie cu doi adulţi şi doi copii se ridică la apx. 175 000 HUF, în timp ce cheltuielile unui pensionar poate fi de apx. HUF 55 000 pe lună.

Numărul de persoane angajate în Ungaria a fost în perioada iunie august 2008 a fost de 3.914.000 (totalul populaţiei este de aproximativ 10 de milioane). Numărul şomerilor în acestă perioadă a fost de 317000, rata şomajului fiind de 7,5%. Rata şomajului este mai mică în partea de vest a ţării, în timp ce din cauza indicatorilor economici mai scăzuţi rata şomajului este mai mare în partea de est a ţării.

Venitul mediu brut pentru primele şase luni ale anului 2008 a fost de 196 200HUF dar există de asemenea o diferenţă de între judetele din est şi vest în acest sens: veniturile sunt mai mari zonele mai dezvoltate Transdanubia, iar Budapesta înregistrează cele mai înalte venituri. Veniturile celor angajaţi în profesii intelectuale din sectorul bugetar (218 000 HUF) o depăşesc în general veniturile celor angajaţi in sectorul concurenţial (188 900 HUF), există de asemenea diferenţe între salariilor bărbaţilor şi femeilor. Legea privind egalitzatea de tratament care care interzice discriminarea pe motiv de sex, are drept scop exact lupta împotriva discriminării.

Guvernul defineşte salariul minim obligatoriu în fiecare an (stabilit pentru un program de 8 ore pe zi) a cărui valoare era în 2008 de 69000 HUF pe lună.

Link-uri utile

Serviciul Naţional pentru Ocuparea Forţei de Muncă	*www.afsz.hu*
Ministerul Muncii şi Protecţiei Sociale	*www.szmm.gov.hu*
Direcţia Naţională de Asigurări de Pensii	*www.onyf.hu*
Ministerul Sanatatii	*www.eum.hu*
Oficiul Central de Statistică	*www.ksh.hu*

4.4. Locuinţa

În Ungaria opţiunile de locuire diferă considerabil între Budapesta şi provincie. Casele unifamiliale sunt răspândite în sate şi oraşele mici. În marile oraşe sunt des întâlnite blocurile şi vilele. Numărul proprietarilor este foarte mare, depăşind cu mult media celor din UE. În Ungaria, aproximativ 93% din locuinţe sunt ocupate de proprietari. În 2006, mărimea medie a unei locuinţe era de 78 m2. Închirierea pe termen lung nu este foarte răspândită şi din acest motiv nu este uşor să găseşti blocuri de chiriaşi. Totuşi în Ungaria puteţi găsi case şi apartamente închiriate de către proprietarii care nu locuiesc în acestea. Valorile chiriei variază în funcţie de mediu, căi de acces, starea imobilului, etc.

Cele mai scumpe proprietăţi sunt în zona Budapesta.

Cei care vor sa aibă o casă au mai multe variante, şi anume cumpărarea sau închirierea. În acest sens există mai multe opţiuni: cumpărarea de locuinţe noi, cumpărarea de locuinţe folosite deja, închirierea unei locuinţe deja folosite.

În cazul cumpărării unei locuinţe contractul de vânzare-cumpărare devine act public. Contractul se semnează în faţa unui notar pe care îl prezintă la Cartea funciară pentru certificarea actului de vânzare-cumpărare. Cumpărare poate fi făcută numai pe baza de act de proprietate, care contine detalii de proprietate (adresa, dimensiunea, proprietar, drepturile).

În cazul închirierii, se va prezenta un document privat încheiat între cele două părţi.

În procedura de achiziţionare, proprietarul trebuie să încheie contracte pentru următoarele utilităţi: electricitate, gaz, apă şi încălzire precum şi salubrizare.

Impozitele sunt, stabilite printr-o sumă forfetară şi se stabilesc anual.

Link-uri utile

www.ingatlan.lap.hu
www.ingatlan.com
lakas.lap.hu
www.alberlet.hu
vizmu.lap.hu
kabel.lap.hu
www.alompalota.hu
www.ingatlankereso.hu
www.degaz.hu
www.demasz.hu
www.matav.hu

4.5. Viaţa culturală şi viaţa socială

Există oportunităţi considerabile pentru distracţie şi relaxare în Ungaria. După schimbările sociale şi politice intervenite în Ungaria în 1989, a devenit disponibilă o gamă mult mai largă de oportunităţi de petrecere a timpului liber, în special în marile oraşe.

Există de asemenea, anual de evenimente de mare amploare, cum ar fi Festivalul de Tisa, la Valea Kapolcs Artisti, Festivalul de primăvară din Budapesta sau festivalul de pe insula tinerilor, care oferă în primul rând, programe muzicale.

Diferite restaurante, puburi si cafenele oferă diverse programe culturale (lecturi, discuţie seara). În afară de cinematografe, există oportunitatea de a merge la teatru, în

toate oraşele, deşi cele mai multe se află în capitală, care oferă de asemenea şi cea mai largă selecţie din punct de vedere al numărului pieselor interpretate. De asemenea Opera din Budapesta oferă iubitorilor de gen spectacole cu artişti recunoscuţi în întreaga lume. Toate orasele oferi oportunităţi sportive.

Există o multitudine de site-uri internet şi reviste cuprinzând informaţii privind petrecerea timpului liber şi evenimentele care au loc în Ungaria.

Link-uri utile

Agrement	*www.est.hu*
Cultura	*www.kultura.lap.hu*
Sport	*www.magyar.sport.hu*
Opera	*www.opera.hu*
Teatru	*www.szinhaz.hu*
Ziare	*ujsag.lap.hu*
Programe culturale	*www.vendegvaro.hu*
Pagina de start a Ticket Express	*www.tex.hu*
Restaurante	*etterem.lap.hu*
Calendare	*www.menetrendek.hu*

4.6. Transport

Datorită poziţiei geografice, Ungaria joacă un rol important în traficul din Europa, cu un grad considerabil al traficului atât tranzit de afaceri, cât şi pentru scopuri private. Autostrăzile din Ungaria (M0: Budapesta inel rutier, M1: Budapesta Hegyeshalom, M3: Budapesta-Marea Câmpie de Nord, M5: Budapesta- Marea Câmpie de Sud, şi M7:

Budapesta-Lacul Balaton) operează utilizând sistemul taxelor. Vouchere sunt valide pentru durate diferite: bonuri de impozit sunt disponibile pentru perioade de patru zile (1 170 HUF), 10 zile (HUF 2 550-13 200), 31 zile (HUF 4200-22500) şi de un an (37200 HUF -219000) pe fiecare categorie de vehicule (autoturisme şi motociclete, camioane, precum şi de greutăţi diferite). Autovehiculelor mai grele de 12 t trebuie să aibă aceste taxe plătite nu numai atunci când rulează pe autostrăzi, dar şi atunci când utilizează anumite drumuri naţionale.

Viteza pe drumurile publice permisă este: 130 km / h pe autostrăzi, 90 km / h pe drumurile publice, şi de 50 km / h în zonele rezidenţiale.

Permisele de conducere pot fi obţinute în Ungaria, de la vârsta de 17, şi numai pentru cei care au promovat un examen teoretic şi practic, şi au finalizat cu succes un curs de prim-ajutor.

Serviciile feroviare sunt oferite de către stat prin compania Magyar Államvasutak Rt. (Mav Rt.), iar această formă de călătorie este relativ ieftină. Companiile private Győr Sopron Ebenfurt operează servicii pe anumite linii în nord-vest a ţării (Sopron, Mosonmagyaróvár, Hegyeshalom). Pentru distanţe mari există de asmenea şi o reţea de autocare.

Reduceri importante sunt disponibile pe trenuri şi autobuze:

- copii cu vârsta sub şase ani călătoresc gratuit;
- cei care deţin carduri de student pot primi o reducere de 67.5%;
- cei în vârstă de sub 26 au dreptul la o reducere de 33% (numai pe trenuri)

- cei cu handicap şi persoanele care îi însoţesc au dreptul la o reducere de 67.5% ;
- pensionarii pot beneficia de 16 călătorii pe an plătite la 50% din valoare;
- cei cu vârstă de peste 65 de ani călătoresc gratuit;

Transport public local poate fi de asemenea folosite în oraşe. Autobuze sunt disponibile în cele mai multe oraşe, în timp ce în Budapesta, Debrecen şi Szeged există de asemenea şi o reţea de tramvaie. De asemenea, Budapesta are trei linii de metrou, precum şi troleibuze. Tarife sunt, în general, acceptabile (un bilet valabil pentru orice mijloc de transport în Budapesta costă HUF 230).

Ungaria are două aeroporturi internaţionale: unul de la Budapesta şi unul în Debrecen. De la aeroportul din Budapesta se poate folosi Aeroport Minibus (pentru 400 HUF de persoană.

Link-uri utile

Ministerul Economiei si transportului	*www.gkm.cov.hu*
Despre autostrăzile maghiare	*www.autopalya.hu*
Linii aeriene maghiare	*www.malev.hu*
Calea Ferata de Stat	*www.mav.hu*
Autobuze şi orare	*www.volan.hu*

4.7. Sistemul de învăţământ

Instituţii de educaţie care operează în Ungaria includ grădiniţe, şcoli, instituţii de învăţământ de nivel elementar şi colegii. Instituţii de educaţie pot fi înfiinţate şi susţinute de către stat, autorităţile locale, biserica şi alte entităţi juridice înregistrate în Republica Ungaria, precum şi organizaţii economice cu personalitate juridică, fundaţii, asociaţii fondate pe teritoriul Ungariei şi care au sediul social înregistrat în Ungaria.

Şcoala primară este gratuită şi obligatorie. Prin lege, grădiniţele, şcolile secundare, şcolile secundare profesionale, şcolile de formare de specialitate, şi şcolile tehnice sunt gratuite.

Copiii pot merge la creşă în Ungaria, până la vârsta de trei.

Grădiniţa începe atunci când copilul are trei şi durează până la data de 31 august a anului în care copilul ajunge la vârsta de şapte. După grădiniţă copii trebuie să urmeze învăţământul obligatoriu durează până la sfârşitul anului universitar, în care elevii ajung la vârsta de 18 ani.

Nivelul de educaţie elementar are o durată de opt ani, şi poate avea loc la o şcoală primară timp de opt ani, sau după finalizarea celui de-al patrulea sau şaselea an universitar, la o şcoală specială pentru încă şase sau opt ani.

Învăţământul secundar începe la nouă ani, şi, în funcţie de tipul de şcoală, este finalizat la sfârşitul celui de-al 10-a, al 12-lea sau al 13-lea an. Principalele tipuri de instituţii de învăţământ secundar sunt: pentru muncitori calificat, formare profesională şi liceu, şcoală specială.

Instituţiile de învăţământ superior în Ungaria sunt de instituţii de stat sau recunoscute de către stat. Universitătile furnizeaza cursuri de formare pentru patru, cinci sau şase ani, în timp ce colegiile de formare durează trei sau patru ani.

Formarea adulţilor este, de asemenea, creşte în popularitate; învăţământul seral, prin corespondenţă şi programele de învăţământ la distanţă sunt foarte populare. Au apărut de asemena un număr din ce în ce mai mare de centre private de formare pentru adulţi.

Link-uri utile

Ministerul Educaţiei	*www.om.hu*
Pentru învăţământul superior şi examene de admitere	*www.felvi.hu*
Portal oportunităţi de învăţare în Europa	*europa.eu.int / PLOTEUS*

4.8. Viaţa privată (naştere, căsătorie, deces)

În Ungaria, marea majoritate din copii sunt născuţi în spital, iar naşterea la domiciliu este doar o excepţie. Naşterea copilui este înregistrată la autorităţile locale acolo unde are loc naşterea. Extrasele din registrul de născuţi sunt necesare în diferite proceduri oficiale, pe tot parcursul vietii.

Căsătoriile trebuie să aibă loc în public şi în prezenţa a doi martori, astfel că în comun părţile declară intenţia lor de a încheia o căsătorie, în faţa grefierului, iar acesta consemnează căsătoria în registrul de căsătorii. Un certificat de căsătorie este eliberat din registru. Orice căsătorie între rude directe, sau fraţi şi surori, sau căsătoriile încheiate cu descendent direct este interzisă. Conform legislaţiei din Ungaria căsătorile pot fi încheiate între bărbaţi şi femei, iar concubinajul persoanelor de acelaşi sex, nu atrage după sine consecinţe juridice legale. Cu toate acestea, legea maghiară prevede anumite consecinţe (de exemplu, partenerii sunt consideraţi rude apropiate şi pot dobândi drepturi de proprietate comună asupra bunurilor dobândite în timpul comun de convieţuire, etc).

În plus faţă de căsătoriile de drept civil, este foarte obişnuit în Ungaria să se oficieze nunta la biserică. Aceasta, cu toate că, spre deosebire de nunta civilă, nu are implicaţii juridice şi nici nu este recunoscută de către stat.

Oricare dintre părţi, sau ambele părţi, de comun acord pot cere instanţei dizolvarea căsătoriei lor.

Cazurile de deces trebuie să fie înscrise în registrul de decese. După înregistrarea decesului se eliberează un certificat de deces gratuit.

4.9. Sistemul sanitar

În Ungaria sunt disponibile atât servicii publice cât şi servicii private. Un furnizor de sănătate, poate numai să efectueze activităţi de asistenţă medicală în Ungaria dacă deţine o licenţă eliberată de Állami Népegészségügyi Tisztiorvosi Szolgálat (ANTSZ - Agenţia de servicii medicale şi sănătate publică). Orice furnizor de servicii poate obţine o licenţă, după o verificare a existenţei personalului calificat şi a condiţiilor materiale.
Prestatorul serviciilor de sănătate are dreptul la o rambursare a cheltuielilor de la Fondul de asigurări sociale de sănătate pentru furnizarea serviciilor de sănătate în cazul în care Fondul Naţional de Asigurări de Sănătate (OEP) a încheiat un acord cu acesta. Îngrijirile furnizate la nivelul cheltuielilor agreate prin contract se aocrdă pacienţilor gratuit. În 2006, Ungaria a cheltuit 8,5% din PIB-ul său pe sănătate.
În Ungaria, există 27 000 de furnizorii de servicii de sănătate, organizaţi pe trei niveluri fundamentale: îngrijire primară, ambulatoriu şi îngrijire la domiciliu. Numărul de locuri de muncă ocupate de către doctori este de 35 000, iar cele ocupate de către profesionişti din domeniul ocrotirii sănătăţii este de 100 000. În plus, în domeniul pediatric sunt 4 700 de asistente medicale.
Prestaţiile acordate în sistemul de sănătate, includ prestaţii în bani şi prestaţii în natură. Prestaţii în natură: îngrijire de urgenţă, salvare, ambulatoriu de specialitate de îngrijire. Toţi cetăţenii cu vârsta sub 18 ani şi peste 60 au dreptul la liberă de îngrijire dentară, indiferent de vârstă şi toată lumea are dreptul la placii dentare, examene, tratament dentar. Prestaţiile în bani includ alocaţia de naştere, de accident şi de boală, alocaţia de invaliditate, care depinde de asigurare anterioare.
În 2006, au fost 1.2 milioane de cereri de boală plătite.

Persoanele asigurate au dreptul la servicii de asistenţă medicală în Ungaria. Oricine desfăşoară o activitate economică (ca angajat, funcţionar public, etc, sau ca lucrător independent), sau a căror activitate este clasificată ca atare de către stat (de exemplu, un student care urmează cursuri în învăţământul profesional, un membru al unei biserici) este de asemenea asigurat. Orice persoană asigurată are dreptul de a solicita prestaţii de sănătate, atât în bani cât şi în natură.
Pe lângă asiguraţi mai au dreptul la prestaţii de sănătate persoane în vârstă aflate în întreţinerea unui asigurat şi cei acre primesc prestaţii de asistenţă socială (indemnizaţie de boală, de sarcină, alocaţia de naştere, pentru creşterea copilului etc).
Participarea la sistemul de securitate socială, şi anume, dreptul la prestaţii, pot fi verificat pentru asiguraţii maghiari prin aşa-numitele carduri Taj (care conţine informaţii relevante privind numărul de identitate de securitate socială şi alte date personale). Cetăţenilor UE care se află în Ungaria pe o perioadă limitată, pot beneficia de prestaţii medicale de urgenţă pe baza Cardului European de Asigurari de Sanatate.
Taxa de vizită se aplică pentru toată lumea, fiind în valoare de 300 HUF pe vizită în caz de îngrijiri medicale furnizate de către un medic generalist şi 600 HUF pentru îngrijirea medicală.
Reglementările legale stipulează că medicamente pot fi eliberate numai pe bază de reţetă. Lista medicamentelor subvenţionate este actualizată anual.

Link-uri utile

Ministerul Sănătăţii	*www.eszcsm.hu*
Fondul Naţional de asigurări de sănătate	*www.oep.hu*

5. Securitatea socială

5.1. Organizarea generală

Ungaria urmează sistemul de definiţii utilizate în cadrul Uniunii Europene din punctul de vedere al prestaţiilor furnizate şi al sistemului administrativ şi, astfel, foloseşte următoarele concepte:

- protecţia socială;
- securitatea socială;
- asigurări sociale;
- asistenţă socială.

Protecţia socială este conceptul cel mai răspândit, care cuprinde toate formele de subvenţie socială, nu sunt condiţionate de contribuţii, sunt universale, de exemplu alocaţiile bazate pe drepturi obiective – prestaţii familiale sau pe baza unei nevoi. Protecţia socială include 3 tipuri de indemnizaţii: indemnizaţiile bazate pe asigurare, universale şi de asistenţă, inclusiv:

- indemnizaţii de boală şi de maternitate;
- indemnizaţii pentru handicap şi dizabilităţi;
- indemnizaţii pentru şomaj;
- indemnizaţii pentru bătrâneţe (pensii şi indemnizaţii asemănătoare pensiilor);
- indemnizaţii pentru rude;
- indemnizaţii pentru familiale;
- indemnizaţii sociale.

Securitate socială este un concept mai restrâns decât cel de protecţie socială. Include indemnizaţiile datorate pentru riscuri sociale definite (pentru şomaj, accidente industriale,

boli profesionale, dizabilităţi, bătrâneţe, deces, boală, maternitate, exceptând sărăcia) şi care sunt fie legate de activitate de câştig, şi astfel de plata contribuţiilor, sau sunt datorate, pe bază unui drept obiectiv, în conformitate cu statutul (de exemplu, cetăţenia) definit de lege. Asistenţa socială, cu toate acestea, nu face parte din securitatea socială. Prin urmare, securitatea socială cuprinde următoarele 3 tipuri de indemnizaţii:

- indemnizaţii de asigurare socială;
- indemnizaţii universale bazate pe drepturi obiective;
- indemnizaţii speciale fără contribuţie, care suplimentează sau înlocuiesc indemnizaţiile menţionate.

Conceptul de securitate socială defineşte de asemenea poziţia asigurării sociale în raport cu securitatea socială. Indemnizaţiile de asigurări sociale care fac parte din securitatea socială constituie doar un grup, grupul de indemnizaţii disponibile numai urmare a plăţii contribuţiilor. Din acest grup fac parte şi sistemele de sănătate şi de pensii, sau unele indemnizaţii pentru şomaj. Conceptul de asistenţă socială include asistenţa de bază şi cea acordată celor care nu sunt acoperiţi de securitatea socială. Obiectivul este de subvenţionare a persoanelor fără resurse materiale adecvate. Cu toate acestea, nu este suficientă conformitatea acestora la un singur statut legal definit, de exemplu, ca venitul lor să nu depăşească valoarea minimă a pensiei pentru limită de vârstă. Mai mult, este necesar ca persoana sau organizaţia care acordă asistenţă să realizeze evaluarea corect, în funcţie de necesitate.

Organismele centrale guvernamentale şi organismele responsabile pentru implementare sunt:

- Ministerul Sănătăţii (Egészségügyi Minisztérium)
- Ministerul muncii şi afacerilor sociale (Szociális és Munkaügyi Minisztérium)
- Ministerul Finanţelor (Pénzügyminisztérium)
- Casa Naţională de Asigurări de Sănătate (Országos Egészségbiztosítási Pénztár)
- Direcţia Generală Naţională de Asigurări de Pensie (Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság)
- Oficiul de Muncă şi afaceri sociale (Foglalkoztatási és Szociális Hivatal)
- Trezoreria Maghiară (Magyar Államkincstár).

5.2. Asigurarea de boală

Toţi cei care sunt asiguraţi, în baza reglementărilor ungare sau comunitare, vor fi îndreptăţiţi la beneficiile sistemului de sănătate din Ungaria.

Conform legii privind asigurarea socială, sunt asiguraţi cei care:

- Sunt angajaţi sau întreţin un alt raport legal în scop de muncă;
- Sunt studenţi;
- Primesc indemnizaţie de şomaj;
- Sunt clerici.

Beneficierea de serviciile de asigurări de sănătate se realizează în baza unui raport de asigurare, în funcţie de plata unor contribuţii.

Participarea la sistemul social de asigurări de sănătate, de exemplu îndreptăţirea la indemnizaţii în acest sens, poate fi dovedită în cazul cetăţenilor României, prin cardul european de asigurări de sănătate. Indemnizaţiile pentru sănătate cuprind indemnizaţiile financiare şi indemnizaţiile în natură.

Indemnizaţiile în natură:

a) În conformitate cu vârsta, toţi cetăţenii români sunt îndreptăţi spre a participa la diverse examinări (spre exemplu, examinările stomatologice gratuite pentru copii, radiografii pulmonare şi pentru cancer).

b) Se poate apela la serviciile doctorului de familie (examinări şi sfaturi generale, tratamente curative, etc.) ales de fiecare.

c) Cetăţenii sub 18 ani sau peste 60 de ani au dreptul la asigurare stomatologică gratuită şi, indiferent de vârstă, toţi beneficiază de o examinare dentară.

d) În caz de îmbolnăvire, asiguraţii sunt îndreptăţiţi la examinări şi tratament curativ, la orice medicamente sau bandajări necesare, la opinii medicale specialiste şi îngrijire necesară pentru tratament curativ şi în cazuri specificate în funcţie de estimarea capacităţii de câştig (doctorul de familie trimite de obicei pacienţii la consultări din partea unor specialişti, însă în majoritatea cazurilor nu este nevoie de acest lucru).

e) Toţi cetăţenii români beneficiază de servicii de spitalizare, în cazurile în care este necesară, astfel vor primi tratament curativ, medicamente, îngrijire şi mese.

f) Mamele însărcinate pot solicita servicii de îngrijire pe timpul sarcinii şi naşterii în anumite cazuri prevăzute în legislaţie.

g) În indemnizaţiile în natură e inclusă de asemenea reabilitarea necesară pentru îmbolnăvirile individuale (spre exemplu tratament în sanatoriu, psihoterapie, etc.) şi, unde

este necesar, transportul pacienţilor şi tratamentul de urgenţă. Toate aceste servicii sunt gratuite în cazul celor asiguraţi.

h) Statul pune la dispoziţie o subvenţie pentru diverse medicamente, ajutoare de tratament curativ şi proceduri terapeutice individuale.

Indemnizaţii în bani

a) Asiguraţii sunt îndreptăţiţi la indemnizaţii pentru sarcină şi naştere pe o perioadă de 24 de săptămâni. Acestea acoperă 70% din salariul mediu zilnic.

b) Indemnizaţiile pentru îngrijirea copiilor sunt datorate cel mai devreme din ziua ulterioară expirării indemnizaţiei pentru sarcină şi naştere (după cele 24 de săptămâni) sau perioada potrivită, până când copilul ajunge la vârsta de 2 ani. Indemnizaţiile pentru îngrijirea copiilor vor fi echivalente cu 70% din salariul mediu pe zi calendaristică.

c) Toţi asiguraţii au dreptul la plata aferentă concediului medical, dacă, pe durata perioadei de asigurare, sau în prima, a doua sau a treia zi ulterioară terminării perioadei de asigurare, îşi pierd capacitatea de a mai câştiga (datorită îmbolnăvirii sau sarcinii) şi plătesc contribuţii de asigurări de sănătate.

Indemnizaţia de boală va fi garantată pentru perioada incapacităţii desfăşurării unei activităţi salariale, deci pentru o perioadă nu mai mare de 1 an din cursul perioadei de asigurare, şi pentru 90 de zile ce urmează terminării perioadei de asigurare. În cazul unei asigurări cu acoperire continuă pentru cel puţin 2 ani, indemnizaţia de boală va fi de 70% din venitul mediu, iar pentru perioade mai mici de asigurare va fi de 60%.

d) Indemnizaţia pentru accidente este acordată în cazul unor accidente industriale sau în cazul unor boli profesionale. Partea vătămată va beneficia de servicii de îngrijire în caz de

accidente, plata pentru boli dobândite în urma accidentelor şi indemnizaţie de accidente.

Toţi cetăţenii români sunt supuşi asigurării obligatorii şi astfel, în calitate de asiguraţi, au dreptul de a beneficia de indemnizaţiile de asigurare de sănătate din prima zi de angajare.

În măsura în care românul nu este considerat asigurat în calitate de angajat, în absenţa unor dispoziţii contrare din acordurile internaţionale, va avea dreptul să adere de bunăvoie la schema privind asigurările de sănătate. Prin urmare, va trebuie să plătească contribuţii lunare destul de ridicate (100% din salariul minim).

Asiguraţii şi cei îndreptăţiţi la serviciile de sănătate (pensionarii, studenţii, rudele dependente) pot, din prima zi, să facă uz de întreaga gamă de servicii de sănătate la orice serviciu care are contract încheiat cu Fondul Naţional de Asigurări de Sănătate. Numai persoanele care au încheiat acorduri au dreptul la dispoziţii contrare faţă de reglementările generale. Cu toate acestea, acest lucru poate fi justificat de faptul că aceste prevederi nu sunt reglementate de asigurarea obligatorie.

În afara asiguraţilor şi beneficiarilor, sau persoanelor îndreptăţite în conformitate cu acordul, beneficierea gratuită de servicii de sănătate în Ungaria este posibilă numai în contextul reglementărilor acordurilor internaţionale. Persoanele menţionate care nu sunt clasificate pot beneficia de aceste servicii numai cu obligaţia de a plăti.

Deşi prevederile urgente sunt clasificate ca fiind gratuite, în practică, aceaste prevederi acoperă doar cazurile privind îngrijirea de urgenţă cu ambulanţa.

Plata pentru îmbolnăvire poate fi acordată reclamanţilor asiguraţi, care au sau au avut relatii de asigurare şi care, ca urmare a îmbolnăvirii, au fost clasificaţi de către medicii relevanţi drept incapabili de a câştiga şi au fost de asemenea obligaţi să plătească 3% reprezentând contribuţiile de asigurări de sănătate.
Pentru primele 15 zile lucrătoare de incapacitate de a câştiga, va fi acordat concediu medical şi nu plata pentru îmbolnăvire. Lucrătorii independenţi, întreprinzătorii, membrii de familie care-i asistă, sau membrii întreprinderilor asociate (cu excepţia cazului în care acestea activează în cadrul ocupării forţei de muncă), persoanele sau ucenicii care desfăşoară activităţi atribuite, şi persoanele ajunse în incapacitate de a câştiga după terminarea contractului lor nu sunt îndreptăţite la concediu medical. Pentru asiguraţii cu drept la concediu medical, plata pentru îmbolnăvire se va stabili din ziua de după expirarea concediu medical.

Plata pentru îmbolnăvire este datorată pentru perioadele de incapacitate de câştig certificată, de la data expirării dreptului la concediu medical a solicitantului, până la maximum 1 an. Cu toate acestea, plata pentru îmbolnăvire este datorată pentru numai 1 an dacă solicitantul a fost asigurat continuu cel puţin în anul precedent capacităţii sale a câştiga. Mai mulţi factori influenţează stabilirea cuantumului plăţii pentru îmbolnăvire, în primul rând venitul care reprezintă baza plăţii pentru îmbolnăvire. Cuantumul, în funcţie de perioada de asigurare, va fi de 60% sau 70% din salariul mediu zilnic.

5.3. Asigurarea de maternitate

Indemnizaţia pentru sarcină şi naştere se datorează oricui este asigurat pentru 180 de zile în termen de doi ani de dinaintea naşterii, şi care naşte în timpul perioadei de asigurare sau în termen de 42 de zile de la încetarea contractului de asigurare, sau care naşte după mai mult de 42 de zile de la încetarea perioadei de asigurare.
Indemnizaţia pentru sarcină şi naştere se datorează pentru perioada de concediu de maternitate, care, în baza Codului Muncii, este de 24 de săptămâni. Patru săptămâni dintr-o asemenea perioadă se încadrează înainte de data prevăzută a naşterii.

Indemnizaţia pentru sarcină şi naştere se ridică la 70% din salariul mediu zilnic.

5.4. Asigurarea de invaliditate

Au dreptul la pensie de invaliditate persoanele asigurate care:

- ca urmare a unei deteriorări de sănătate, deteriorare fizică sau intelectuală, au pierdut cel puţin 67% din capacitatea de muncă şi nici o îmbunătăţire a acestei situaţii nu este anticipată pentru 1 an;
- au dobândit termenul de serviciu stabilit;
- de regulă nu lucrează, sau al căror salariu este substanţial mai mic decât salariul lor anterior dizabilităţiii.

5.5. Sistemul de pensii în Ungaria

5.5.1 Prezentare generală

În contextul asigurării pensiei obligatorii, în Ungaria funcţionează un sistem mixt constituit din doi piloni. Pilonul I acţionează ca un sistem al serviciilor „plăteşte pe măsură ce înaintezi" şi are o pondere de circa 75%. Pilonul II este un sistem privat de pensii care funcţionează pe principiul fondurilor bazate pe contribuţii şi al fondurilor de pensii private, care asigură aproximativ 25% din serviciile de pensii. Sistemul celor doi piloni de pensie dezvoltat în cadrul sistemului de asigurări obligatorii este de asemenea suplinit de un al treilea pilon: sistemul economiilor pentru bătrâneţe, organizat în scheme de pensie voluntare mutuale, pe care statul le încurajează prin cotele de impozitare.
Un alt element de asigurare distinct de sistemul celor doi piloni ai asigurărilor sociale pentru vârstnici este sistemul de pensii pentru bătrâni. Sistemul de pensii sociale funcţionează independent de asigurarea de pensie în ceea ce priveşte finanţele şi organizarea, iar în acest context guvernele locale, pe baza veniturilor actuale sau a circumstanţelor financiare, le asigură bătrânilor care au nevoie un venit minim, sau un supliment.
În Pilonul I, contribuţiile la asigurările de pensie plătite la Fondul de Asigurări al Pensiilor de Stat, determinate pe baza salariului brut lunar actual, însumează 8,5%. Persoana nu trebuie să plătească contribuţii salarile peste acest nivel.
Asigurarea obligatorie a pensiei în Ungaria se extinde la oricare cetăţean care desfăşoară o activitate plătită, fără să conteze forma legală de desfăşurare a activităţii.

5.5.2. Condiţiile necesare pentru acordarea dreptului la pensie pentru limită de vârstă

a) Asigurare minimă (perioada de muncă):

Pentru o pensie incompletă în Pilonul I, sunt necesari 15 ani de asigurare sau de plată a contribuţiilor, în timp ce pentru a obţine dreptul la pensie completă este necesară o perioadă de 20 de ani de asigurare sau de plată a contribuţiilor.

În Pilonul II nu este prevăzută o schemă de pensie privată minimă conform unei perioade de timp în calitate asigurat. Pentru perioade mai scurte de 180 de luni îndeplinite în calitate de asigurat, asigurarea poate fi însumată.

b) Pensie pentru limită de vârstă:

În cadrul ambilor Piloni de pensie, vârsta minimă pentru a putea ieşi la pensie pentru limită de vârstă, atât pentru femei cât şi pentru bărbaţi, a fost stabilită la 62 de ani, începând cu 2009.

5.5.3. Reglemetări privind calcularea pensiei

În Pilonul I, valoarea pensiei depinde de mărimea salariului şi de durata perioadei de asigurare. O valoare minimă a acesteia există, iar pensia nu va fi mai mare decât valoarea salariului mediu care serveşte ca bază pentru calcul.

În Pilonul II nu există o pensie minimă garantată pe viaţă.

Rudele şi copiii care sunt întreţinute de către pensionari, în Ungaria, nu au dreptul la o pensie adiţională sau suplimente

prin intermediul sistemului de pensie. Subvenţiile pentru persoanele aflate în întreţinere se acordă în cadrul sistemului de asigurări sociale, care funcţionează separat de asigurarea de pensie.

5.5.4. Reglementări privind taxarea pensiilor

Pensiile stabilite în Pilonul I nu sunt clasificate ca fiind venituri taxabile. Dacă alt venit taxabil există alături de pensie, acesta în sine se taxează conform reglementărilor generale. Serviciile organizate din Pilonul II sunt taxate aparte, astfel 50% din cea mai mare taxă impusă va fi plătită.

În Ungaria, pensiile sunt acordate fără să se impună restricţii, indiferent dacă pensionarul desfăşoară sau nu o activitate salarială.

5.5.5 Pensii de urmaş

Pensia pentru văduve

Orice persoană are dreptul la o pensie de văduvă dacă soţul sau partenerul decedat au dobândit perioada de asigurare necesară pentru pensia pe limită de vârstă sau pensia de incapacitate, sau dacă moare fiind pensionar ce primeşte pensie pentru limită de vârstă sau pentru dizabilităţi.
Pensia de văduvă datorată sub orice titlu, va fi clasificată ca venit scutit de taxe, iar orice venit taxabil sau salariu câştigat în plus se va taxa în mod independent conform reglementărilor generale.

Pensia pentru orfani

Au dreptul la alocaţia pentru orfani copiii ai căror părinţi au acumulat perioada necesară de activitate plătită pentru a primi pensia pe limită de vârstă sau cea de incapacitate. Alocaţia pentru orfani se acordă copiilor, fraţilor, surorilor şi nepoţilor adoptaţi, dacă persoana decedată i-a avut sub îngrijire în propria lui/ei locuinţă şi nu există nici o altă rudă capabilă să aibă grijă mai departe de copil. Dreptul la alocaţia pentru orfani nu este afectat dacă copilul sau părintele lui/ei în viaţă se căsătoreşte sau este adoptat.

Alocaţia pentru orfani este acordată de la data morţii părintelui până când copilul împlineşte vârsta de 16 ani. Dacă copilul studiază la o instituţie de învăţământ urmând cursurile la zi, alocaţia pentru orfani se va acorda şi pe perioada studiilor, dar nu peste vârsta de 25 de ani.

Valoarea minimă a alocaţiei pentru orfani se stabileşte prin lege, însă nu există o valoare maximă. Alocaţia pentru orfani este scutită de taxe.

Pensia pentru ascendenţi

Părinţii au dreptul la o pensie de părinte dacă copilul lor a murit după ce a obţinut perioada necesară de activitate salarială pentru a primi pensie pentru limită de vârstă sau incapacitate de muncă, sau a murit ca un pensionar pentru incapacitate de muncă, dacă:

- Părintele era incapabil de muncă (invalid) la momentul morţii copilului, sau a atins vârsta de 65 de ani;
- Părintele a fost întreţinut în mare măsură de către copilul său cel puţin timp de un an înainte de moartea sa.

Acest drept se acordă de asemenea bunicilor, dacă aceştia sunt întreţinuţi de către un nepot/o nepoată şi părinţilor vitregi dacă au păstrat copilul vitreg pentru cel puţin 10 ani.

5.6. Şomaj

Noul sistem privind indemnizaţiile pentru şomaj din Ungaria are rolul de a facilita ocuparea unui loc de muncă de către şomeri şi de a asigura că nici un grup de şomeri nu va primi o indemnizaţie mai mică.

Două tipuri de prestaţii de şomaj pot fi solicitate în Ungaria : alocaţia pentru şomerul în căutare de lucru şi asistenţă/ajutor pentru şomerul în căutare de lucru. În plus, şomerul este îndreptăţit la rambursarea cheltuielilor şi are la dispoziţie diferite instrumente pe piaţa activă a muncii.

Alocaţia de şomaj poate fi cerută de oricine este în căutare de lucru şi care timp de 4 ani anterior de a deveni şomer, a fost angajat cel puţin 365 zile, nu a solicitat o pensie de invaliditate sau accident de muncă şi nu primeşte indemnizaţie de boală, care doreşte să lucreze dar propriile căutări a uui loc de muncă nu au avut succes şi căruia centrul de ocupare a forţei de muncă nu i-a putut oferi un loc de muncă adecvat.

Plata alocaţiei de şomaj este împărţită în două părţi. Prima etapă este perioada care durează până la jumătatea perioadei de plată, dar nu mai mult de 91 de zile, iar cea de-a doua etapă este perioada ce urmează (dar nu mai mult de 179 de zile). Cuantumul alocaţiei de şomaj este calculat luând ca bază venitul mediu obţinut în ultimele patru trimeste anterioare intrării în şomaj. Cuantumul alocaţiei reprezintă

60% din suma de bază plătită în prima etapă, dar nu mai mult de 78600 forinţi. Cuantumul alocaţiei în a doua etapă este 60% din salariul minim obligatoriu net din ziua în care şomerul este îndreptăţit la plata alocaţiei de şomaj (în mod curent 39300 forinţi).

La expirarea perioadei de alocaţie de şomaj, există alte posibilităţi de solicitare de prestaţii : la solicitarea şomerului se poate acorda asistenţa de şomaj dacă acesta îndeplineşte condiţiile pentru alocaţia de şomaj în privinţa perioadei de asigurare, alocaţia de şomaj i-a fost furnizată timp de 180 de zile, alocaţia a expirat şi cererea a fost depusă în 30 de zile de la terminarea plăţii alocaţiei de şomaj.

Asistenţa/ajutorul de şomaj este, de asemenea, acordată dacă şomerul a lucrat cel puţin 200 de zile peste perioada de 4 ani precedând intrarea în şomaj, dar acesta nu a putut solicita alocaţia de şomaj sau, în timpul perioadei de depunere a cererii, avea cel puţin 5 ani înainte de data limită de solicitare a unei pensii de bătrâneţe, şi, a solicitat alocaţia de şomaj pentru cel puţin 140 de zile şi alocaţia a expirat. Cuantumul ajutorului de şomaj este 40% salariul minim obligatoriu net la momentul prezentării cererii (26200 forinti).

Îndeplinirea serviciilor legate de acordarea prestaţiilor de şomaj cad sub jurisdicţia instituţiilor locale ale Serviciului de Stat pentru Ocupare (serviciile locale de ocupare - "ÁFSZ"). Persoana în cauză trebuie să se prezinte la serviciul local de ocupare din raza domiciliului său şi să depună cererea împreună cu documentele justificative.

Indemnizaţiile pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă vor fi acordate persoanelor care sunt în căutarea unui loc de muncă, care:

- au ocupat un loc de muncă pentru cel puţin 365 de zile în ultimii 4 ani;
- nu sunt eligibili pentru a beneficia de pensie de invaliditate sau de pensie de incapacitate datorată unui accident la locul de muncă;
- doresc să se angajeze însă nu pot găsi o slujbă potrivită.

Indemnizaţia va fi calculată pe baza venitului mediu al persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă din perioada celor 4 trimestre calendaristice anterioare perioadei în care aceasta a devenit solicitant.
Dacă un solicitant de loc de muncă a fost angajat la mai mult de un angajator pe perioada celor 4 trimestre calendaristice de dinainte de a fi în căutarea unei slujbe, indemnizaţia va fi calculată pe baza câştigului mediu primit de la toţi angajatorii.
Dacă câştigul mediu al acestuia nu poate fi determinat, indemnizaţia va fi calculată pe baza salariului mediu naţional corespunzător ultimei sale funcţii, sau unor slujbe similare, de dinainte de a fi solicitant al unui loc de muncă.
În prima perioadă a efectuării plăţilor, de exemplu până la sfârşitul primei jumătăţi a perioadei totale de efectuare a plăţilor, fără a depăşi 91 de zile, indemnizaţia va fi de 60% din veniturile medii ale şomerului, descrise mai sus. În acest caz, valoarea minimă a indemnizaţiei va fi egală cu 60% din salariul minim obligatoriu în vigoare în prima zi de eligibilitate pentru indemnizaţie, iar valoarea maximă va fi de 120% din salariul minim obligatoriu.
În a doua jumătate a perioadei de efectuare a plăţilor, valoarea indemnizaţiei va fi de 60% din salariul minim obligatoriu în vigoare în prima zi de eligibilitate pentru indemnizaţie.

Dacă venitul mediu este mai mic decât valoarea minimă a indemnizaţiei, indemnizaţia va fi egală în ambele perioade de efectuare a plăţilor cu veniturile medii.
Durata efectuării plăţilor din prima perioadă nu poate depăşi 91 de zile. Lungimea celei de-a doua perioade este egală cu zilele rămase la care este îndreptăţit beneficiarul, de maximum 179 de zile, aşadar perioada totală de plată a indemnizaţiei solicitanţilor unui loc de muncă va fi de 270 de zile.

Ajutorul oferit persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă va fi oferit la cererea solicitantului, dacă:

- acesta a beneficiat de o indemnizaţie pentru cei aflaţi în căutarea unei slujbe pentru cel puţin 180 de zile,
- această perioadă de eligibilitate a fost epuizată,
- a înaintat cererea în maximum 30 de zile de la încetarea primirii indemnizaţiei sau a fost angajat pentru cel puţin 200 de zile în cei 4 ani calendaristici de dinainte să devină solicitant al unui loc de muncă şi nu este îndreptăţit la indemnizaţie în acest sens, sau mai are mai puţin de 5 ani până la atingerea vârstei de pensionare,
- a primit indemnizaţie de solicitant al unui loc de muncă pentru minimum 140 de zile şi a epuizat perioada de eligibilitate a acestuia pentru indemnizaţie (şi ar trebui să atingă vârsta de pensionare la 3 ani de la epuizarea perioadei de eligibilitate pentru indemnizaţia de solicitant de loc de muncă şi să aibe efectuaţi anii de muncă necesari în cazul pensiei pentru limită de vârstă).

Ajutorul primit de către solicitanţii de loc de muncă va fi de 40% din salariul minim obligatoriu în vigoare în ziua depunerii cererii. Dacă venitul mediu este mai mic decât

cantitatea menţionată, atunci aceasta va fi egală cu media veniturilor obţinute.
Ajutorul va fi putea fi acordat pe o perioadă de 90 de zile, sau pentru 180 de zile, dacă solicitantul a ajuns deja la vârsta de 50 de ani la momentul depunerii cererii, sau, în cazul, persoanelor în vârstă, până când persoana respectivă devine eligibilă în cazul pensiei pentru limita de vârstă sau de dizabilitate cauzată de invaliditate sau un accident.

Reglementările legale din domeniul ocupării forţei de muncă ajută la plasarea şomerilor într-un loc de muncă prin oferirea de subvenţii, parţial şomerilor şi parţial angajatorilor care vor să-i angajeze.

Subvenţiile care pot fi oferite şomerilor sunt:

- Asistenţă privind cursurile de instruire;
- Subvenţii pentru căutări intensive ale unui loc de muncă;
- Asistenţă în scopul transformării şomerilor în întreprinzători;
- Subvenţii pentru deschiderea unei activităţi proprii.

Este plătită asistenţă socială regulată persoanelor care nu au venituri din ocuparea unui loc de muncă şi care, în baza poziţiei sociale, necesită o asemenea asistenţă.

5.7. Prestaţii familiale

În Ungaria două alocaţii familiale sunt deschise numai persoanelor asigurate, în timp ce patru alocaţii familiale sunt universale. Ajutorul pentru naştere ca şi prima de educaţie sunt acordate persoanelor asigurate, în timp ce alocaţiile familiale, ajutorul pentru îngrijirea copilului, alocaţiile de educaţie şi alocaţiile de maternitate sunt prestaţii universale.

Ajutorul de naştere este dat persoanei care în cursul a doi ani anteriori, a fost asigurată 180 de zile şi care a născut în cursul perioadei de asigurare sau în decurs de 42 de zile ce urmează expirării perioadei de asigurare. Ajutorul de naştere este acordat 168 zile, este de 70% din remuneraţia zilnică medie şi nu are limită superioară. Durata acordării acesteia este considerată ca durată de vechime în serviciu pentru pensie.
Părintele asigurat, după expirarea perioadei în care are dreptul la ajutorul de naştere, are dreptul la prima de îngrijire a copilului (gyed) până ce copilul a împlinit 2 ani.Cuantumul acesteia se ridică la 70% din remuneraţia medie pe zi calendaristică, dar nu mai mult de dublul salariului minim lunar(acum 91700 HUF). Prima este supusă impozitării şi plăţii contribuţiilor pentru asigurarea de pensie şi durata acesteia constituie vechime în muncă pentru pensie.
Statul acordă o alocaţie familială lunară pentru cheltuielile de educaţie şi şcolarizare a copiilor. Este de 11000 HUF per copil. Ajutorul este dat de regulă până ce copilul împlineşte 3 ani.
Alocaţiile de educaţie sunt acordate familiilor cu trei sau mai mulţi copii de vârstă mică, între 3 ani cel mai mic şi până la 8 ani. Cererea pentru alocaţii familial trebuie depusă în scris la direcţiile locale ale Trezoreriei ungare şi serviciile locale competente în funcţie de locul de domiciliu al solicitantului sau la angajatorul care are cel puţin 100 angajaţi, autorizat în acest sens.
În afară de aceasta, administraţiile locale pot acorda copilului avantaje sistematice, alocaţii suplimentare pentru protecţia copilului şi alocaţii special. Statula acordă un ajutor de început de viaţă pentru fiecare nou-născut(contul de economii bebe) care constă în circa 40000 HUF pe contul "Start" nominativ a cărui sumă plus dobinzi va putea fi accesată de copil la implinirea vârstei de 18 ani.

6. Legislaţie relevantă

1. Legea nr. 100/2001 privind recunoaşterea diplomelor şi a certificatelor de studii;
2. Legea nr. XXII din 1992 - Codul Muncii;
3. Legea nr. XXIII din 1992 privind Statutul Funcţionarilor Publici (Legea Funcţionarilor Publici);
4. Legea XXIII din 1992 privind Statutul Angajaţilor Publici;
5. Legea nr. XCIII of 1993 privind protecţia muncii;
6. Decretul nr. 31/2004 referitor la procedurile privind recunoaşterea diplomelor, certificatelor de studii necesare efectuării unui activităţi în domeniul sănătăţii, social şi al drepturilor copilului;
7. Hotărârea Guvernului nr. 118/2001 privind luarea în evidenţă şi continuarea activităţii de împrumutare a forţei de muncă şi a activităţii private de plasare a forţei de muncă prevede cadrul legal pentru funcţionarea agenţilor de plasare a forţei de muncă.
8. Legea nr. 4/1991 privind angajarea în muncă a şomerilor;
9. Legea nr. 84/2003 privind dezvoltarea sistemului de învăţământ şi a perfecţionării profesionale;
10. Legea nr. LXXXIII din 1997 privind reglementarea serviciilor de asigurări de sănătate;

7. Instituţii, adrese, link-uri utile

1. Agenţia Naţională de Ocupare a Forţei de Muncă din Ungaria: http://www.afsz.hu;
2. Ministerul Muncii şi Afacerilor Sociale: http://www.szmm.gov.hu/;
3. Centrul Maghiar de Echivalare şi Informare (MEIK): www.ekvivalencia.hu;
4. Ministerul Afacerilor Externe: www.kulugyminiszterium.hu;
5. Serviciul de Intermediere şi mediere în conflicte de muncă: http://www.fmm.gov.hu/mkdsz;
6. Inspecţia Muncii: http://www.ommf.hu;
7. Ministerul Justiţiei: http://www.im.hu;
8. Ministerul Finanţelor: http://www1.pm.gov.hu/
9. Ministerul Sănătăţii: www.eum.hu;
10. Ministerul Economiei şi Transporturilor: www.gkm.cov.hu.

1. INFORMAŢII GENERALE PRIVIND UNGARIA 2

2. MUTAREA ÎN UNGARIA.....3

2.1. CIRCULAŢIA MĂRFURILOR ŞI CAPITALURILOR 3
2.2. MUTAREA ANIMALELOR ŞI PLANTELOR 3
2.3. MUTAREA DE ACTIVE FINANCIARE 4
2.4. TRANSFERUL AUTOMOBILULUI ŞI INFORMAŢII DESPRE PERMISUL DE CONDUCERE 5
2.5. PROCEDURI DE ÎNREGISTRARE, PERMIS DE ŞEDERE.....5
2.6. CAZURI SPECIALE 8
2.7. AUTORITĂŢILE COMPETENTE 9

3. CONDIŢII DE MUNCĂ.....10

3.1 PERMISUL DE MUNCĂ PENTRU CETĂŢENII ROMÂNI 10
3.1.1. Eliberarea permisului de muncă 10
3.1.2 Permisul individual de muncă 12
3.1.3. Obţinerea permisului de angajare în activităţi sezoniere din agricultură.....13
3.1.4. Permisul – cadru colectiv 13
3.1.5. Angajarea lucrătorilor români necalificaţi fără permis.....14
3.1.6. Angajarea lucrătorilor români în activităţi sezoniere fără permis de muncă pentru o perioada de 60 de zile 16
3.2. RECRUTAREA 16
3.3. APLICAREA PENTRU UN LOC DE MUNCĂ 17
3.4. RECUNOAŞTEREA DIPLOMELOR ŞI CALIFICĂRILOR 18
3.4.1. Reglementări privind recunoaşterea diplomelor obţinute în România.....18
3.4.2 Durata procedurilor 21
3.4.3. Taxe 21
3.4.4. Procedura privind depunderea contestaţiilor.....22
3.4.5. Reglementări specifice.....23
3.5. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ 28
3.5.1. Contractul individual de muncă 28
3.5.2. Contractul colectiv de muncă 29
3.5.3. Obligaţiile angajatorului 29
3.5.4. Codurile de siguranţă.....30
3.4.5. Încetarea contractului individual de muncă.....31
3.5.6. Conflicte la locul de muncă 32
3.6. REMUNERAREA 32
3.7. TIMPUL DE MUNCĂ 33
3.8. DREPTUL LA REPAUS ŞI LA CONCEDIU 35

3.9. CONCEDIUL MEDICAL ŞI DE MATERNITATE....36
3.10. CONCEDIU PENTRU COPII....37

4. CONDIŢII DE VIAŢĂ....38

4.1. SISTEMUL POLITIC, ADMINISTRATIV ŞI JURIDIC....38
4.2. VENITURI ŞI IMPOZITARE....40
4.2.1. Impozite şi taxe pe forţa de muncă....40
4.2.2.Cele mai importante forme de impozitare centrale....43
4.2.3. Cote de impozitare pentru salarii....44
4.3. COSTUL VIEŢII....45
4.4. LOCUINŢA....47
4.5. VIAŢA CULTURALĂ ŞI VIAŢA SOCIALĂ....48
4.6. TRANSPORT....49
4.7. SISTEMUL DE ÎNVĂŢĂMÂNT....52
4.8. VIAŢA PRIVATĂ (NAŞTERE, CĂSĂTORIE, DECES)....54
4.9. SISTEMUL SANITAR....55

5. SECURITATEA SOCIALĂ....57

5.1. ORGANIZAREA GENERALĂ....57
5.2. ASIGURAREA DE BOALĂ....59
5.3. ASIGURAREA DE MATERNITATE....64
5.4. ASIGURAREA DE INVALIDITATE....64
5.5. SISTEMUL DE PENSII ÎN UNGARIA....65
5.5.1 Prezentare generală....65
5.5.2. Condiţiile necesare pentru acordarea dreptului la pensie pentru limită de vârstă....66
5.5.3. Reglemetări privind calcularea pensiei....66
5.5.4. Reglementări privind taxarea pensiilor....67
5.5.5 Pensii de urmaş....67
5.6. ŞOMAJ....69
5.7. PRESTAŢII FAMILIALE....73

6. LEGISLAŢIE RELEVANTĂ....75

7. INSTITUŢII, ADRESE, LINK-URI UTILE....76