

**GHIDUL
LUCRĂTORULUI
ROMÂN
ÎN UNGARIA**

1. Informații generale privind Ungaria

Numele țării:	Republica Ungaria
Suprafața:	92966 m ² km
Ora locală:	GMT +1 oră
Populația:	10.1 milioane
Capitala:	Budapesta
Cetățenii:	89,9% maghiari, 4% rromi, 0,8% slovaci, 2,6% germani, 0,7% români
Limbă:	Maghiară
Religie:	68% romano-catolici, 21% protestanți reformați (calvini), 6% Evanghelici (luterani), 5% alte religii
Guvernul:	Democrație parlamentară
Valuta:	Forint Ungar (HUF)
Industria Majore:	Industria minieră, metalurgie, agricultură, materiale de construcții, textile, alimente prelucrate, substanțe chimice (în special produse farmaceutice) și vehicule cu motor.

Parteneri comerciali importanți: Germania, Austria, Italia, Rusia

2. Mutarea în Ungaria

2.1. Circulația mărfurilor și capitalurilor

Actul de Vamal (CXXVI. din 2003.) Conține 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 Comunității și își stabilesc o a doua casă în Ungaria, poate fi libere de orice taxe. Aceste imobile trebuie să fie necesare în scop intern și să fie în proprietatea persoanei cu cel puțin șase luni înainte de mutare și trebuie să fie adecvate cantitativ și din punct de vedere al naturii lor, ca cea de-a doua casă. Bunuri necesare în scop intern reprezintă: proprietăți personale, haine, mobilă și echipamente.

2.2. Mutarea animalelor și plantelor

Bunurile mobile importate sau transmise în Ungaria de către cei care trăiesc în zona Comunității Europene pot fi libere de orice taxe vamale în cazul în care acestea sunt moștenite. Dar există două excepții de la aceste reguli: situația în care cantitatea de vită depășește pe cea pretinsă de și stocurile de produse agricole.

2.3. Mutarea de active financiare

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

- investiții directe în întreprinderi, de lichidare și transferare în țară a unor astfel de investiții, și libera circulație a profitului care rezultă din astfel de investiții;
- circulația nelimitată a capitalurilor și plăților între persoane cu domiciliul permanent în cadrul Uniunii europene și în Ungaria;
- deplină libertate în ceea ce privește operațiuni în valută (drepturi la contracte, de exemplu, deschiderea conturilor, instituțiile de credit).

Ungaria are dreptul de a menține pe o perioadă de 7 ani de la aderarea la Uniunea europeană interdicția pentru cetățenii străini și întreprinderile cu personalitate juridică de a achiziționa proprietăți de teren arabil. Aceasta înseamnă că persoanele de mai sus nu pot dobândi drepturile de proprietate pentru terenurile 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 reședințe secundare.

Link-uri utile:

Ministerul de Finanțe

www.p-m.hu

2.4. Transferul automobilului și informații 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 cetățean străin cere naturalizarea permisului de conducere străin, acesta trebuie să se efectueze, fără să fie necesară susținerea unui examen.

2.5. Proceduri de înregistrare, permis de ședere

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

- date de identificare pentru persoane fizice;
- cetățenia;
- numărul de identificare al pașaportului;
- adresa de cazare;
- data de începere și data finală de cazare;
- numărul de identificare al permisului de ședere.

În cazul în care cazarea nu are motive comerciale sau este oferită de către o persoană juridică, obligația de notificare la autoritatea competentă responsabilă cu poliția pentru străini aparține străinului sau persoanei care oferă cazarea. Notificarea poate fi făcută direct sau printr-o declarație către registrul administrației locale pentru cazare.

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

Cetățenii din statele UE și SEE, pot călători în Ungaria fără viză, cu un pașaport valabil sau carte de identitate valabilă. Aceștia se pot stabili pe teritoriul țării, fără a le fi necesare alte permise pentru o perioadă de cel mult 90 de zile. Pentru șederile peste 90 de zile nu se solicită o viză, dar este necesară obținerea unui permis de ședere. Permisul de ședere certifică că titularul se bucură de drepturile de stabilire sau de rezidență pe teritoriul Republicii Ungaria. Membrii de familie care îi însoțesc au nevoie, de asemenea, de un permis de ședere, care se acordă pentru membrul de familie ca un drept derivat.

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

Perioada de valabilitate a permisului de ședere este de doi ani și poate fi prelungită.

Cetățeanul român și membrii acestuia de familie pot intra pe teritoriul Republicii Ungare fără viză, cu pașaport valabil sau carte de identitate valabilă. Sunt considerați membri ai familiei: soțul/soția cetățeanului român, descendenții săi ce nu au împlinit vârsta de 21 de ani, ascendentul în întreținerea cetățeanului român sau a soției.

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

Atât cetățenii români, cât și membrii de familie ai acestora, care îi însoțesc sau li se alătură ulterior, care intră pe teritoriul Ungariei, beneficiază de drept de rezidență pentru o perioadă de până la 90 de zile de la data intrării în țară, fără a avea nevoie de permis de ședere.

Drept de rezidență pentru o perioadă de peste 3 luni:

Pentru o ședere mai mare de 90 de zile cetățeanul român nu are nevoie de viza, însă are nevoie de permis de rezidență. Perioada de valabilitate a permisului de rezidență este de 2 ani și poate fi extinsă.

Însoțirea de către membrii de familie de asemenea presupune obținerea permisului de rezidență, care este acordat ca un drept derivativ.

Durata valabilității permisului de ședere temporară a membrilor de familie corespunde cu perioada valabilității permisului de ședere pe baza căruia membrul de familie a obținut permisul de ședere. Dacă cetățeanul român a decedat, perioada de valabilitate a permisului de ședere pentru membrii săi de familie va fi de 2 ani.

Perioada valabilității permisului de ședere a celui care își încetează activitatea ocupațională și a membrilor familiei este de 2 ani de la data încetării activității.

Cazuri particulare:

Studentul, cetățean român, care poate dovedi că a fost admis într-o instituție de învățământ maghiară, posedă resurse financiare și asigurare medicală completă, beneficiază de dreptul de ședere. Valabilitatea permisului de ședere, în cazul studenților, este pentru perioada desfășurării studiilor și poate fi prelungită.

Cetățeanul român care nu are resurse financiare sau asigurare medicală completă are dreptul de ședere numai dacă:

- Poate dovedi faptul că urmează să fie angajat;
- Poate dovedi că este întreprinzător particular, proprietar, director executiv, membru de conducere al unei societăți sau persoane juridice create cu scopul generării de profit;
- Dovedește cu documente că își caută un loc de muncă și garantează că în maxim 6 luni de la intrarea în țară are posibilitatea reală de a începe o activitate generatoare de profit.
- Dacă în momentul încetării activității, 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 puțin 12 ani pe teritoriul Ungariei și a locuit continuu pe teritoriul acestei țări mai mult de 3 ani);
- Dacă și-a încetat activitatea ocupațională din cauză de incapacitate permanentă de muncă, cu condiția să fi avut reședință continuă în Ungaria mai mult de 2 ani.

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

- Șederea afectează sau periclitează siguranța națională și ordinea publică;
- Se constată existența unei boli ce prezintă pericol pentru sănătatea publică și care a existat în prealabil eliberării permisului.

2.6. Cazuri speciale

- în caz de rezidență în scop de muncă sau pentru practicarea de activități salariale pentru o perioadă determinată de timp, autoritățile pot limita perioada de valabilitate a permisului de ședere pentru perioada efectivă a muncii sau a activității întreprinse.
- în cazul în care un cetățean al UE sau SEE care este șomer sau se află în căutarea unui loc de muncă, dorește să vină în Ungaria în scopul ocupării unui loc de muncă, perioada de valabilitate a permiselor de ședere nu depășește șase luni;

- perioada de valabilitate a permiselor de rezidență pentru studenți coincide cu perioada de studiu, sau cu perioada de practică profesională, și în cazul în care perioada de studiu este mai mare va fi de un an, putând fi prelungită.

2.7. Autoritățile competente

Oficiul pentru Imigrație și Cetățenie (Budapesta, Districtul 11, Budafoki út 60.) și agențiile sale regionale, poliția de frontieră, autoritatea responsabilă de poliție pentru străini, reprezentanți străini autorizați să emită vize și Ministerul Afacerilor Externe.

Link-uri utile

Ministerul Afacerilor Externe

www.kulugyminiszterium.hu

3. Condiții de muncă

Prin derogare de la articolele 1-6 din Regulamentul (CEE) nr. 1612/68 și până la sfârșitul perioadei de doi ani de după data aderării, statele membre actuale vor aplica măsuri naționale sau rezultând din acordul bilateral, privind reglementarea accesului la piețele 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 acceptați pe piața muncii din Ungaria pentru o perioadă neîntreruptă de cel puțin 12 luni, vor avea dreptul să muncească atâta timp cât nu părăsesc piața muncii din Ungaria din proprie inițiativă.

3.1 Permisul de muncă pentru cetățenii români

Accesul cetățenilor români pe piața forței de muncă din Ungaria este limitat, pentru meseriile necalificate, de obținerea unui permis de muncă. Nu este obținerea 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 forței de muncă cu cel puțin 15 zile, dar nu mai mult de 60 de zile înainte de depunerea cererii pentru un permis de muncă. Dacă centrul de ocupare a forței de muncă nu găsește pentru postul vacant un cetățean ungar sau un cetățean provenind dintr-o țară UE pentru care nu sunt prevăzute în legislația maghiară restricții de acces pe piața muncii și care îndeplinesc condițiile menționate în oferta de angajare, angajatorul poate să înainteze cererea pentru eliberarea unui permis de muncă. Această cerere trebuie înaintată centrului regional de ocupare a forței de muncă corespunzător regiunii în care cetățeanul străin va lucra.

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

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

La cerere trebuie anexate:

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

Permisul de muncă este trimis angajatorului și se eliberează în regim gratuit. Angajatorul este obligat să păstreze permisul de muncă pe perioada angajării precum și timp de 3 ani după încetarea angajării și să-l prezinte organelor oficiale de control.

Ungaria a decis aplicarea regimului tranzitoriu cetățenilor români, așadar este necesară obținerea unui permis de muncă, însă numai în cazul lucrătorilor necalificați.

Dacă angajarea lucrătorilor români necalificați se face pe activități 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 situației de pe piața muncii din Ungaria

Începând cu 1 ianuarie 2008, accesul lucrătorilor români calificați pe piața muncii din Ungaria a fost liberalizat complet.

De asemenea, nu au nevoie de prelungirea permisului de muncă cetățenii 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 forță de muncă referitoare la activitatea care poate fi desfășurată de către un cetățean român.

Permisul poate fi emis pentru cel mult 1 an și poate fi prelungit periodic.

Solicitarea de forță de muncă valabilă trebuie considerată acea solicitare pe care angajatorul:

- a înaintat-o cu minim 30 zile și 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 și pe ce durată poate fi angajat lucrătorul român.

3.1.3. Obținerea permisului de angajare în activități sezoniere din agricultură

În cazul cetățenilor români, permisul de muncă pentru angajarea în activități sezoniere din agricultură se va elibera fără studierea situației de pe piața forței 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 activității menționată în permis. Durata angajării poate fi stabilită în mai multe etape.

Angajarea sezonieră poate fi realizată și prin agenții de muncă temporară. În această situație, prin „angajator” trebuie înțeles 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 și înainte de încheierea contractului civil, iar permisul-cadru va fi eliberat pentru durata îndeplinirii contractului civil.

3.1.5. Angajarea lucrătorilor români necalificați fără permis

Nu este necesar permis:

- dacă există o prevedere cu un astfel de conținut a unui acord internațional;
- pentru efectuarea activității în cadrul reprezentanței sau al unei alte instituții, de către membrii personalului reprezentanței diplomatice (consulare) sau al unei alte instituții a statului român;
- pentru efectuarea activității - în cadrul instituției respective – de către lucrătorul român delegat de către părțile implicate la instituția internațională sau la instituția comună înființată prin acord internațional;
- pentru efectuarea activității de instalare, service și întreținere în garanție, care nu depășește, de fiecare dată, 15 zile lucrătoare, în conformitate cu contractul de drept civil încheiat cu compania din România;
- pentru efectuarea activității în calitate de membru al conducerii unei societăți comerciale cu participare străină, precum și în calitate de membru al comisiei de control;
- pentru efectuarea activității în cadrul concursului pentru angajarea ca deținător de grad postdoctoral precum și pe baza Bursei de Cercetare Bolyai János, în cadrul concursului, al bursei respective;
- pentru angajarea cetățeanului român student la o instituție de învățământ superior din România, în cadrul practicii profesionale organizate de către organizația studentescă internațională;
- pentru efectuarea activității, pe perioada legală, de către cetățeanul român care este elev la cursuri de zi, student la școala profesională, liceul, instituția principală de cultură, instituția de învățământ superior care funcționează în Ungaria;
- pentru activitatea de învățământ a cetățeanului român în instituții de învățământ primare, medii și superioare, în limbi străine, care are loc – fapt confirmat de Ministerul Învățământului – în cadrul unui program de învățământ internațional semnat de către miniștrii de resort din statele respective;
- pentru activitatea cetățeanului român care muncește într-o biserică, sau într-o instituție a acesteia, înregistrată în Ungaria, care îndeplinește serviciul bisericesc ca pe o vocație;
- pentru activitatea desfășurată de către cetățeanul român, nu mai mult de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, în domeniul învățământului, științei sau artei;
- pentru efectuarea de către cetățeanul român a unei activități de cercetare în Ungaria, în cazul în care cercetătorul desfășoară o activitate care intră sub incidența acordului încheiat între Republica Ungară și România;
- pentru angajarea cetățeanului român care participă la practica de specialitate în cadrul programului Leonardo da Vinci;
- pentru efectuarea unei activități în Ungaria de către soțul/soția unui cetățean ungar, care trăiește împreună cu acesta în Ungaria, precum și de către văduvl/văduva persoanei precizate anterior, care a trăit în Ungaria cel puțin 1 an împreună cu soțul/soția care a decedat, înainte de decesul acestuia/acesteia.

3.1.6. Angajarea lucrătorilor români în activități sezoniere fără permis de muncă pentru o perioadă de 60 de zile

Noile reglementări din legislația maghiară permit lucrătorilor români să lucreze 60 de zile fără permis de muncă.

Lucrătorul român poate solicita de la centrul de muncă al localității în care va desfășura activitatea, eliberarea gratuită a Carnetului de muncă pentru angajare temporară, care conține datele de identificare a lucrătorului, numărul de asigurare socială și 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 Județeană de Sănătate eliberarea acestuia (număr TAJ).

Între angajator și posesorul carnetului de muncă pentru angajare temporară, raportul de muncă se realizează prin completarea și semnarea rubricilor aferente zilelor de muncă.

3.2. Recrutarea

Ocuparea forței de muncă în Ungaria este realizată de către Serviciul de Stat pentru ocuparea forței de muncă și agențiile private de ocupare a forței de muncă în funcție de condițiile specificate în reglementările legale.

Informații legate de aceste servicii sunt disponibile pe site-ul SES, unde oferta actuală de locuri de muncă poate fi vizualizată. De asemenea, lista de agenților privați de ocupare a forței de muncă și cele de angajare 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, și oferă informații privind locurile de muncă vacante din Ungaria.

Serviciile oferite de SES sunt gratuite, atât pentru solicitanții de locuri de muncă cât și pentru angajatori. Agenții privați de ocupare a forței de muncă nu pot pretinde taxe sau costuri de la solicitanții de locuri de muncă.

3.3. Aplicarea pentru un loc de muncă

Persoanele interesate se pot adresa pentru informații și totodată se pot înregistra la sediul agențiilor locale de ocupare a forței de muncă situate la nivel național. Agențiile locale oferă servicii de informare, consiliere și mediere pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă/șomeri, precum și servicii de informare și consiliere pentru potențialii 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 puteți să găsiți un loc de muncă publicat direct de angajatori și totodată vă puteți plasa un CV în baza de date care să fie vizibil angajatorilor aflați în căutare de personal.

CV-ul profesional, similar cu CV-ul european este de obicei prezentat în formă tehnoredactată și este însoțit de o scrisoare de intenție scrisă de mână. CV-ul nu trebuie să fie mai mare de 2 pagini și trebuie să includă următoarele detalii:

- date personale;
- informații privind educația (prezentate cronologic);
- alte cursuri de pregătire (prezentate cronologic);
- locurile de muncă (prezentate cronologic);
- abilități computer;
- abilități lingvistice, permis de conducere;
- hobby-uri.

Scrisoarea de motivare trebuie să includă datele importante care nu au fost menționate în CV, trebuie să fie de maxim o pagină și trebuie să fie semnată.

Aplicantul trebuie să anexeze întotdeauna copii ale actelor care dovedesc calificarea persoanei.

3.4. Recunoașterea diplomelor și calificărilor

Recunoașterea nivelului calificărilor, confirmate de diplome înaintate și de trainingul specializat certificat astfel, este în sarcina Centrului Ungar de Echivalare și Informare (MEIK), în timp ce recunoașterea gradelor științifice este realizată de universitățile obișnuite.

Cei care aplică pentru recunoașterea diplomelor și calificărilor în scopul urmării altor studii sau includerea unor studii parțiale nu pot fi domiciliați în Ungaria.

3.4.1. Reglementări privind recunoașterea diplomelor obținute în România

Se face diferențiere între recunoașterea nivelului de calificare și recunoașterea gradului de pregătire profesională. Dacă se dorește recunoașterea diplomei cu scopul de a se angaja, este necesară parcurgerea ambelor proceduri.

a) Recunoașterea nivelului de calificare:

Prin acest procedeu se stabilește faptul că o calificare certificată printr-o diplomă, obținută 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 obținută cu un nivel de calificare specificată, sau se lasă la atitudinea Centrului Ungar de Echivalare și Informare să decidă cu ce nivel de calificare este compatibilă diploma prezentată.

Actele necesare pentru recunoașterea 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 adeverinței de la instituția care a eliberat diploma, cu datele privind durata studiilor, materiile studiate, examene date etc. Se acceptă și un extras realizat în acest scop de la institutul de învățământ care a eliberat diploma);
- traducerile legalizate ale actelor mai sus prezentate. Pentru actele din limba română se acceptă și o traducere dactilografată, dar nelegalizată;
- în cazul diplomelor obținute prin studii postuniversitare se solicită și diploma de bază în copie tradusă și legalizată;
- chitanța privind plata taxei de administrare;
- dacă cererea se trimite prin poștă, se anexează copia actelor de identitate și copia actelor de domiciliu.

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

- diploma de bacalaureat, diplome obținute anterior.

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

b) Recunoașterea gradului de pregătire profesională:

Prin această procedură se certifică faptul că posesorul diplomei de calificare deține cunoștințele specificate în diplomă și cunoștințele necesare obținerii unui calificări similare în Ungaria.

Este o condiție esențială ca nivelul de calificare specificat în diplomă să fie recunoscut, iar solicitantul să execute condițiile suplimentare impuse de Centrul Ungar de Echivalare și Informare (examen de capacitate, stagiul de pregătire sau completarea studiilor).

Recunoașterea nivelului de calificare nu este posibilă dacă în sistemul de învățământ nu există pregătire comparabilă cu cea solicitată pentru recunoaștere. În acest caz, solicitantul poate să solicite o „informare” despre diploma prezentată, informare care nu are efect juridic, dar înlesnește integrarea pe piața muncii a persoanelor care dispun de diplome ce nu pot fi obținute în Ungaria.

Actele necesare pentru recunoașterea gradului de calificare profesională:

- copie xerox după diploma de bază, în 5 exemplare;
- copie xerox după diploma tradusă, în 5 exemplare;
- copie legalizată și tradusă a carnetului de student sau a extrasului eliberat de instituția de învățământ 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 și farmacist, dacă acestea nu conțin date despre susținerea examenului de licență, este necesară o adeverință în acest sens, sau o copie a lucrării de diplomă în 5 exemplare.

3.4.2 Durata procedurilor

Recunoașterea nivelului de calificare se decide de către Centrul Ungar de Echivalare și Informare, în 60 de zile, iar recunoașterea 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 și Informare și 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 recunoașterea nivelului de pregătire;
- taxa pentru recunoașterea gradului de calificare profesională;
- pentru procedeele comune.

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

3.4.4. Procedura privind depunderea contestațiilor

Contestația se depune în 15 zile de la primirea Hotărârii, la sediul MEIK și se adresează ministrului educației. Împotriva Hotărârii Ministrului Educației se poate formula contestație pe cale judecătorească, în termen de 30 de zile de la comunicare.

Cererea se depune pe formularul tip și la aceasta și 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 și legalizată a adeverinței, eliberată de institutul de învățământ care a eliberat diploma, prin care demonstrează durata studiilor efectuate, conținutul acestor studii și promovarea condițiilor necesare acestor studii;
- adeverință despre faptul că în țara în care a obținut diploma de calificare sau în țara în care a avut ultimul domiciliu, a lucrat legal în domeniul sănătății cel puțin 3 ani, din ultimii 5 ani;
- taxa de administrare.

Se poate anexa în copie tradusă și legalizată orice alt act care demonstrează orice calificare suplimentară sau care dovedește o experiență acumulată în aceste domenii.

3.4.5. Reglementări specifice

Reglementările distincte se referă la recunoașterea diplomelor cu privire la pregătirea de specialitate dobândită în România în domeniile medicinei generale, stomatologiei și chimiei. Recunoașterea este posibilă numai dacă a fost dobândită o calificare universitară;

Recunoașterea pe teritoriul Ungariei a diplomelor de medic, farmacist, asistent medical și moașă obținute în România

Competențe în acest sens au următoarele instituții:

- Ministerul Educației prin institutul său specializat „Magyar Ekvivalencia és Információs Központ”- Centrul de Echivalare și Documentare Ungar – efectuează recunoașterea tuturor diplomelor de studii superioare;
- Ministerul Sănătății prin institutul denumit „ Egészségügyi Engedélyezési és Közigazgatási Hivatal” - Oficiul de Recunoaștere și de Administrație efectuează recunoașterea diplomelor de medici specialiști și stomatologi specialiști precum și a certificatelor de studii medii în domeniul sănătății , social și a protecției copilului os Központ în continuare MEIK).

În Republica Ungară, actul normativ care reglementează recunoașterea diplomelor este Legea nr. 100/2001 privind recunoașterea diplomelor, act normativ elaborat în conformitate cu Directivele Consiliului numărul 89/48/CEE și numărul 92/51/CEE privind sistemul general de recunoaștere a calificărilor profesionale și 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 și 81/1057/CEE privind profesiile de asistent medical generalist, moașă, medic stomatolog, medic veterinar, farmacist și medic.

Activitatea profesională reglementată este acea meserie care se poate practica numai în virtutea existenței unei calificări profesionale dovedită de o diplomă sau un certificat de studii. Pentru angajarea pe teritoriul Ungariei într-o meserie reglementată este necesară recunoașterea diplomelor și calificărilor de către această țară.

Din punct de vedere al reglementării juridice, activitățile profesionale reglementate se împart în două categorii:

- a) Prima categorie include calificările următoare: medic generalist, medic stomatolog, medic veterinar, farmacist, asistent medical și moașă, diplome a căror recunoaștere este stabilită conform Directivelor Europene. Aceste Directive permit o recunoaștere automată pentru că procesul de obținere a acestor diplome se bazează pe un sistem de calificare care a fost armonizat. În concluzie, în procesul de recunoaștere, autoritățile nu studiază procesul de învățământ care duce la obținerea diplomei respective, ci dacă solicitantul respectă condițiile impuse pentru practicarea meseriei respective în țara de origine. Pentru practicarea meseriei, pe lângă recunoașterea automată a diplomei sau a certificatului de studii, autoritățile ungare mai pot solicita și alte documente (de exemplu: cazier judiciar, adeverință medicală care să ateste clinicul sănătos etc.).
- b) A doua categorie are în vedere alte meserii în afară celor șapte mai sus menționate, procesul de recunoaștere decurgând conform Directivelor Consiliului numărul 89/48/CEE și numărul 92/42/CEE privind sistemul general de recunoaștere a calificărilor profesionale. Sistemul general de recunoaștere se bazează pe încrederea dintre țările membre. Procesele de învățământ, care conduc la obținerea a diferite calificări profesionale nu sunt armonizate, în consecință aceste calificări profesionale nu pot fi recunoscute automat.

Actele necesare pentru recunoașterea diplomelor și certificatelor de studii pentru cetățenii români care vor să stabilească în Ungaria pentru practicarea meseriilor mai sus enumerate sunt următoarele:

- Copia tradusă și legalizată a actului care certifică că este îndreptățit să practice meseria respectivă în țara de origine.
- Copia tradusă și legalizată a diplomei sau certificatului de studii.
- Dovada plății taxei de administrare.

Dacă solicitantul nu dorește să se stabilească în Ungaria, dar vrea să practice meseria și pe teritoriul Ungariei, are obligația să se înregistreze înainte de începerea activității. Faptul că este îndreptățit la practicarea unei meserii nu îl scutește de respectarea reglementărilor cu privire la angajarea în muncă a străinilor.

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

- Copia tradusă și legalizată a actului care certifică că este îndreptățit să practice meseria respectivă în țara de origine;
- Copia tradusă și legalizată a diplomei sau certificatului de studii;
- Dacă solicitantul dorește să practice meseria de medic, medic stomatolog, asistent medical sau meseria de moașă trebuie să demonstreze că nu este sub interdicția 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 soluționare a cererii de recunoaștere a diplomelor și 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 dată 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 dorește să se stabilească în Ungaria, Ministerul Agriculturii și al Dezvoltării Rurale anunță organizația teritorială a Colegiului Medicilor Veterinari din Ungaria despre recunoașterea diplomei, care conform normelor juridice proprii, înregistrează solicitantul ca membru cu drepturi depline.

Colegiul Medicilor din Ungaria este anunțat și în cazul când solicitantul dorește să practice meseria de medic veterinar fără stabilire definitivă pe teritoriul Ungariei, respectiv și în cazul în care diploma a fost respinsă în urma procesului de recunoaștere.

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

Dacă solicitantul dorește să se stabilească în Ungaria, Ministerul Sănătății, prin Oficiul pentru Recunoaștere și de Administrație, anunță organizația teritorială a Colegiului Medicilor din Ungaria despre recunoașterea diplomei, care conform normelor juridice proprii, înregistrează solicitantul ca membru cu drepturi depline.

Colegiul Medicilor din Ungaria este anunțat și în cazul când solicitantul dorește să practice meseria de medic sau medic stomatolog fără stabilire definitivă pe teritoriul Ungariei, precum și în cazul când diploma a fost respinsă de la recunoaștere.

Regulile speciale ce se aplică practicării meseriei de farmacist

Ministerul Sănătății, prin Oficiul pentru Recunoaștere și de Administrație, notifică organizația teritorială a Colegiului Farmaciștilor din Ungaria, care derulează procedurile pentru înregistrarea solicitantului ca membru cu drepturi depline.

În cazul meseriei de farmacist, nu sunt aplicabile prevederile legii 100/2001 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor, cu privire la prestarea activității de farmacist fără stabilirea domiciliului.

3.5. Încheierea contractului de muncă

3.5.1. Contractul individual de muncă

Condițiile de angajare în Ungaria sunt stipulate în: Codul Muncii, contractele colective de muncă, Legea Nr. XXIII/1992 și Legea Nr. XXXIII/1992. În afara acestor prevederi, legislația ungară recunoaște alte trei forme atipice de angajare: munca la distanță, munca de acasă și angajarea temporară.

Raporturile de muncă se stabilesc pe baza unui contract de muncă, dacă legislația 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 autorității competente, contractul de muncă poate fi încheiat numai după obținerea acestui acord.

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

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

- locul realizării muncii;
- data începerii muncii;
- durata (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 și 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 puțin încă o zi după expirarea termenului.

O perioadă de probă ar putea fi specificată în contractul de angajare pentru perioade determinate și nedeterminate și va fi de 30 de zile, existând posibilitatea de a ajunge la 3 luni. Pe timpul perioadei de probă, oricare dintre părțile contractante poate rezilia pe loc contractul de muncă, fără obligația de a da explicații.

Angajatul poate fi angajat la mai mulți angajatori simultan.

3.5.2. Contractul colectiv de muncă

Contractul colectiv de muncă poate fi încheiat între un angajator, organizație patronală sau mai mulți angajatori și un sindicat sau grup de sindicate.

La un angajator se poate încheia un singur contract colectiv de muncă.

Pentru ca o organizație patronală să poată încheia un contract colectiv de muncă, are nevoie de împuternicirea membrilor săi.

Are dreptul să încheie contract colectiv de muncă cu angajatorul, acea organizație sindicală ai cărei reprezentanți au obținut voturile a jumătate plus unu în alegerile pentru comitetul sindical.

Contractul colectiv de muncă este valabil și pentru acei angajați care nu sunt membri ai sindicatului care a negociat contractul colectiv de muncă.

3.5.3. Obligațiile angajatorului

Confirmarea înregistrării raportului de muncă este realizată prin eliberarea unei adeverințe, pe care angajatorul are obligația să o păstreze timp de 3 ani de zile de la desfacerea contractului de muncă și 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 indemnizații și sporuri incluse în salariului, data de plată a salariului;
- data începerii muncii;
- metoda de calcul a concediului anual și acordarea acestuia;
- termen de preaviz;
- dacă angajatul este supus prevederilor contractului colectiv de muncă.

3.5.4. Codurile de siguranță

Pentru a verifica dacă contractul de muncă a fost înregistrat, se poate apela la Centrul de Evidență al Datelor de Muncă (Munkaügyi Nyilvántartó Központ) care gestionează Registrul General de muncă (Egységes Magyar Munkaügyi Adatbázis). Registrul General de Muncă funcționează o bază de date, strict reglementată de legislație, care asigură accesul persoanelor la datele proprii în condiții stabilite de lege.

Această bază de date permite ca atât angajatorii, cât și angajații sau autoritățile să beneficieze de informații dintr-o bază centrală autentică cu privire la datele privind raporturile de muncă.

Baza acestei evidențe a fost pusă de datele din 2002 și din 2003 a Casei Naționale de Pensii și a datelor privind raporturile de muncă din perioada 01.01.2004-30.04.2004 a Casei Naționale de Sănătate. De funcționarea Registrului General de Muncă răspunde Centrul de Evidență a datelor de Muncă din cadrul Direcției Generale a Finanțelor Publice din Ungaria (APEH).

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

Codurile de siguranță sunt eliberate pentru angajat, angajator precum și pentru autoritățile de control. Actul normativ definește trei tipuri de coduri de siguranță:

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

Pentru angajator și pentru salariat aceste coduri se eliberează la cerere. Autoritățile de control primesc codul de siguranță din oficiu. Acesta permite accesul la toată baza de date.

Cei vizați pot să solicite date și prin poștă, 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 părților – angajator și angajat;
- prin preaviz normal;
- prin preaviz excepțional;
- imediat pe timpul perioadei de probă.

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

Atât angajatorul cât și angajatul pot încheia contractul de muncă pe o perioadă nedeterminată de timp prin înaintarea preavizului normal. Preavizul va fi înaintat în scris și are o durată cuprinsă între 30 de zile și 1 an.

Legea prevede încheierea contractului de muncă cu durată determinată numai prin acordul părților, prin preaviz excepțional sau cu efect imediat în cazul stipulării unei perioade de probă.

Acordurile sau declarațiile de încheiere a contractului de muncă vor fi realizate în scris.

3.5.6. Conflicte la locul de muncă

Angajatul poate iniția dispute legate de muncă pentru a-și impune revendicările legate de angajarea sa. În plus, sindicatele și consiliile de muncă pot iniția 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.

Angajații au dreptul la greve pentru apărarea intereselor lor economice și sociale. Participarea la greve va fi voluntară și nimeni nu va putea fi forțat să participe 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 și, în general, se modifică anual.

În anumite cazuri, angajatul va fi îndreptățit de asemenea la plăți suplimentare, care, în absența unui acord care prevede altfel, vor fi calculate în baza salariului de bază al angajatului.

Conform legii, angajatul este îndreptățit la:

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

În cadrul acordului sau acordurilor colective, părțile pot cădea de acord în ceea ce privește plățile 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 forței de muncă sau acordurile dintre părți pot stabili ca acest program să fie mai scurt sau mai lung, fără însă a depăși 12 ore pe zi, respectiv 60 de ore pe săptămână.

Timpul zilnic de lucru poate fi distribuit disproporțional 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 depășește 6 ore pe zi, după 3 ore consecutive de activitate, angajații au dreptul la o pauză de cel puțin 10 minute iar la finalizarea activității zilnice, angajații au dreptul la nu mai puțin de 11 ore de odihnă.

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

Zilele de sărbătoare sunt considerate: 1 ianuarie, 15 martie, a doua zi de Paști, 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 suplimentară¹ într-un an calendaristic și nu pot desfășura o astfel de muncă următoarele categorii de angajați: femeile, din momentul stabilirii existentei sarcinii până la vârsta de un an a copilului, bărbații care își cresc singuri copii până la vârsta de 1 an precum și în cazul în care angajarea implică riscul producerii de daune în privința sănătății.

Timpul de lucru al tinerilor nu va putea depăși 8 ore pe zi sau 40 de ore pe săptămână, iar în cazul în care timpul de lucru zilnic va depăși 4,5 ore se va acorda o pauză de 30 de minute. Angajații tineri nu pot fi delegați și nici implicați în muncă suplimentară sau în ture.

În cazul muncii desfășurate pe timp de noapte, angajatul are dreptul la un supliment de 15% din salariu iar în cazul lucrului în ture de după-amiaza suplimentul la salariu va fi în valoare de 15%, în timp ce în cazul muncii realizate în turele de noapte suplimentul salarial va fi de 30%. Cei

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

angajați în activități fără continue au, în plus fata de cotele de mai sus, dreptul la un supliment de 5% pentru turele de după –amiază și 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 compensația este de 100% sau de 50% în cazul în care angajatul beneficiază de o altă zi de odihnă.

3.8. Dreptul la repaus și la concediu

Angajații au dreptul la concediu anual, care constă în vacanțele de bază și suplimentare. Vacanțele de bază depind numai de vârsta angajatului.

Indemnizațiile 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 angajaților mai multe zile de concediu de bază decât este specificat în legislație, prin intermediul unui acord colectiv de muncă sau unui contract de muncă.

Angajatul este îndreptățit la concediu fără plată în următoarele trei situații:

- 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 împlinește vârsta de 14 ani, dacă copilul suferă de o boală gravă sau incurabilă; în tot acest timp statul plătește alocația pentru copil.
- la solicitarea angajatului acesta poate beneficia de un concediu, pe o durată de maxim 2 ani, pentru îngrijire. Autoritățile locale pot plăti în acest caz anumite indemnizații în această perioadă.
- Angajatul poate beneficia de concediu de 1 an, neplătit, pentru construcția unei case din propriile resurse.

3.9. Concediul medical și de maternitate

Angajații sunt îndreptățiti la 15 zile de concediu medical pe an calendaristic, în cazul incapacității 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 compensații și nu va fi îndreptățit 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 relația dintre angajat și angajator începe în cursul anului, durata concediului medical la care angajatul este îndreptățit va fi proporțională cu perioada în care are loc relația de muncă. La terminarea relației 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 nașterii - și care va fi remunerat cu 70% din salariul de bază al angajatei.

3.10. Concediu pentru copii

Angajatul are dreptul la concediu neplătit pentru:

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

4. Condiții de viață

4.1. Sistemul politic, administrativ și juridic

Ungaria funcționează ca un stat democratic și constituțional începând cu 23 octombrie 1989. Sistemul multi-partid a apărut în Ungaria în urma schimbărilor politice și sociale (după 1989). Constituția, legile și toate celelalte acte subsecvente garantează drepturile fundamentale conform legislației europene. Legislația națională este conformă cu normele internaționale, Ungaria fiind membru al Națiunilor Unite, și din 1 mai 2004 și membru al Uniunii Europene.

Sistemul legislativ este un sistem hierarhic, legile secundare fiind în totală concordanță cu legislația principală. Sistemul legal maghiar este bazat pe acte normative scrise și nu recunoaște cutuma.

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

Administrarea justiției în Republica Ungaria este exercitată de către Curtea Supremă de Justiție, curțile de apel, instanțele judecătorești, și locale. Administrația Națională de Justiție, Consiliul este responsabil pentru administrarea instanțelor de judecată. Sarcinile Curții Constituționale sunt de a supraveghea constituționalitatea legilor și de a examina conformitatea cu reglementările Constituției. Curții Constituționale nu îi este permis să instrumenteze cazuri individuale.

Administrația publică maghiară este împărțită în 19 județe și capitala, Budapesta care este împărțită în 23 de sectoare. Cele mai importante diviziune administrative sunt Budapesta, județele, orașele și satele.

În conformitate cu cerințele europene au fost formate în Ungaria 7 regiuni (Ungaria centrală, Transdanubia centru, Transdanubia vest, Transdanubia sud, Transdanubia nord, Câmpia maghiară nord, Câmpia maghiară sud) și au fost de asemenea stabilite centre de dezvoltare regionale.

După schimbările sociale și 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 și locale sunt organizate la fiecare patru ani, cele mai recente fiind cele organizate în primăvara și toamna anului 2006. Alegerile parlamentare au fost întotdeauna însoțite de schimbări la guvernului.

La alegerile parlamentare sistemul se bazează pe doi piloni: pot fi aleși în Parlament fie persoane care au fost votate în mod individual (sistem uninominal) fie liste de partid, și numai cetățenii sunt, cei care au drept de vot. Alegerile locale au loc în același an cu alegerile parlamentare. Numai partidele care au cel puțin 5% din voturi la alegerile Parlamentului pot deveni membre în Parlament. Guvernul este format de către partidul câștigător al alegerilor, la solicitarea Președintelui Republicii.

Următoarele partide joacă un rol important în viața politică:

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

- Fidesz - Magyar Polgári Szövetség (Alianța Tinerilor Democrați - Uniunea Civică Maghiară – un partid conservator, de dreapta);
- Kereszténydemokrata Néppárt (Partidul Popular Creștin Democrat - un partid creștin, conservator, de dreapta);
- Magyar Demokrata Fórum (Forumul Democrat Maghiar - un partid conservator, de dreapta).

Linkuri Utile:

Ministerul Justiției

www.im.hu

Portalul guvernului

www.magyarország.hu

Informații diverse despre Budapesta

www.budapest.hu

Portalul partidelor politice

Part.lap.hu

Portal politic

Politika.lap.hu

4.2. Venituri și impozitare

4.2.1. Impozite și taxe pe forța de muncă

Următoarele elemente sunt deduse din venit brut al persoanelor private:

- 9,5% contribuția la fondul de pensii;

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

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

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

Dacă, în temeiul convenției, impozitul pe venit se plătește în Ungaria, se aplică dispozițiile Legii nr LXXXI din 1995 privind Impozitul pe venit pentru persoanele fizice, cu anumite dispoziții speciale privind străinii. Principala diferență este că obligația de a plăti impozitul este numai pe venitul realizat în Ungaria de persoanele fizice.

Procedura:

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

În cazul în care sunt îndeplinite condițiile legale, de străinul are dreptul la toate cote de

impozitare prevăzute de către Legea nr LXXXI din 1995 privind Impozitul pe venit pentru persoanele fizice (de exemplu, taxa de credit).

Taxele plătite în avans de către persoanele care desfășoară activități independente trebuie să fie stabilite și plătite la autoritățile fiscale competente în raza căruia respectiva persoană și-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 sfârșitul respectivului trimestru, și valoarea taxei se calculează pe baza de calendarului de impozitare. Avansurile deja plătite se deduc din sumele astfel stabilite, iar diferența se plătește ca avans trimestrial.

Antreprenorii unici pot alege plata unor sume forfetare sau plata impozitelor pe venitul antreprenorului 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 diferența între taxa fixată pe valoarea venitului calculat la începutul anului și taxa plătită în avans.

Link-uri utile

Fondul Național de Asigurări de Sănătate

www.oep.hu

Ministerul de Finanțe

www.penzugyminiszterium.hu

Ministerul de Finanțe

www.p-m.hu

Autoritatea de stat pentru taxe

www.apoh.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 și 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 și echipamentelor medicale este 5 % iar pentru anumite activități (educația, petrecerea timpului liber și 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) și anul de fabricație. Sunt de asemenea prevăzute accizelor pentru produsele de lux și anumite bunuri de consum (băuturi alcoolice, produse din tutun) precum și pe combustibil.

Administrațiile locale pot introduce în fiecare zonă taxe locale. Acestea pot fi: taxe pentru construcții, taxa pe teren, taxa comunală, taxa pentru turism locale și taxe industriale.

Baza de impozitare poate fi redusă cu următoarele: taxă de școlarizare, costuri de achiziție locuiță, costuri asigurări de viață și anumite cote de donații 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 primește 75 500 HUF (300 EUR). Taxele și contribuțiile sunt pe o scară progresivă: salariile mai mari implică plata de impozite și contribuții 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 indemnizațiile	-	7 500
Contribuție de securitate socială	29 000 (21+8)-	-
Contribuție pensii	-	8 500/500
Taxa de membru într-un fond de pensii private-	-	-/8 000
Contribuția la fondul de asigurări de sănătate	-	7 000
Contribuția de sănătate	1 950	-
Contribuția de formare profesională	1	500
Contribuția angajatorului	3 000	-
Contribuția angajatului	-	1 500
Costul total	135 450	24 500

În 2006, funcționarii publici HUF câștigat, în medie, 220 000 HUF. Rata medie a câștigurilor salariale a persoanelor angajate în sectorul privat au fost între 130 000 HUF și 300 000 HUF.

Cele mai înalte venituri au fost obținute în mediul financiar. Trebuie remarcat faptul că rata medie a câștigurilor muncitorilor a crescut constant și a ajuns la 250 000 HUF în 2006.

4.3. Costul vieții

Costul de trai include următoarele cheltuieli majore: mâncare, cazare, locuințe de întreținere (costuri cu energia electrică, apă și gaze) costuri de călătorie, de telecomunicații, educație, 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, și aproape un sfert (24%) pentru întreținerea locuinței. Acestea formează cele două categorii mari de cheltuieli. Transportul și telecomunicațiile reprezintă cea de-a treia categorie mai mare, în prezent în creștere (19%), iar costurile pentru îngrijirea sănătății și costurile pentru îngrijirea și igiena personală manifestă de asemenea o creștere. De obicei, cheltuielile pentru sănătate cresc odată cu vârsta. Pentru îmbrăcăminte sunt alocate aproximativ 5% din cheltuielile de consum iar pentru cultură și divertisment de asemenea 5-6% din totalul cheltuielilor de consum.

Prețul 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 adulți și 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 populației este de aproximativ 10 de milioane). Numărul șomerilor în această perioadă a fost de 317000, rata șomajului fiind de 7,5%. Rata șomajului este mai mică în partea de vest a țării, în timp ce din cauza indicatorilor economici mai scăzuți rata șomajului este mai mare în partea de est a țării.

Venitul mediu brut pentru primele șase luni ale anului 2008 a fost de 196 200HUF dar există de asemenea o diferență de între județele din est și vest în acest sens: veniturile sunt mai mari zonele mai dezvoltate Transdanubia, iar Budapesta înregistrează cele mai înalte venituri. Veniturile celor angajați în profesii intelectuale din sectorul bugetar (218 000 HUF) o depășesc în general veniturile celor angajați în sectorul concurențial (188 900 HUF), există de asemenea diferențe între salariilor bărbaților și femeilor. Legea privind egalitatea de tratament care interzice discriminarea pe motiv de sex, are drept scop exact lupta împotriva discriminării.

Guvernul definește 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

<i>Serviciul Național pentru Ocuparea Forței de Muncă</i>	<i>www.afsz.hu</i>
<i>Ministerul Muncii și Protecției Sociale</i>	<i>www.szmm.gov.h u</i>
<i>Direcția Națională de Asigurări de Pensii</i>	<i>www.onyf.hu</i>
<i>Ministerul Sănătății</i>	<i>www.eum.hu</i>
<i>Oficiul Central de Statistică</i>	<i>www.ksh.hu</i>

4.4. Locuința

În Ungaria opțiunile de locuire diferă considerabil între Budapesta și provincie. Casele unifamiliale sunt răspândite în sate și orașele mici. În marile orașe sunt des întâlnite blocurile și vilele. Numărul proprietarilor este foarte mare, depășind cu mult media celor din UE. În Ungaria, aproximativ 93% din locuințe sunt ocupate de proprietari. În 2006, mărimea medie a unei locuințe era de 78 m². Închirierea pe termen lung nu este foarte răspândită și din acest motiv nu este ușor să găsești blocuri de chiriași. Totuși în Ungaria puteți găsi case și apartamente închiriate de către proprietarii care nu locuiesc în acestea. Valorile chiriei variază în funcție de mediu, căi de acces, starea imobilului, etc.

Cele mai scumpe proprietăți sunt în zona Budapesta.

Cei care vor să aibă o casă au mai multe variante, și anume cumpărarea sau închirierea. În acest sens există mai multe opțiuni: cumpărarea de locuințe noi, cumpărarea de locuințe folosite deja, închirierea unei locuințe deja folosite.

În cazul cumpărării unei locuințe contractul de vânzare-cumpărare devine act public. Contractul se semnează în fața 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 conține detalii de proprietate (adresa, dimensiunea, proprietar, drepturile).

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

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

Impozitele sunt, stabilite printr-o sumă forfetară și 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.mata.v.hu

4.5. Viața culturală și viața socială

Există oportunități considerabile pentru distracție și relaxare în Ungaria. După schimbările sociale și politice intervenite în Ungaria în 1989, a devenit disponibilă o gamă mult mai largă de oportunități de petrecere a timpului liber, în special în marile orașe.

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 și cafenele oferă diverse programe culturale (lecturi, discuție seara). În afară de cinematografe, există oportunitatea de a merge la teatru, în toate orașele, deși cele

mai multe se află în capitală, care oferă de asemenea și cea mai largă selecție din punct de vedere al numărului pieselor interpretate. De asemenea Opera din Budapesta oferă iubitorilor de gen spectacole cu artiști recunoscuți în întreaga lume. Toate orasele oferă oportunități sportive.

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

Link-uri utile

<i>Agreement</i>	<i>www.est.hu</i>
<i>Cultura</i>	<i>www.kultura.lap.hu</i>
<i>Sport</i>	<i>www.magyar.sport.hu</i>
<i>Opera</i>	<i>www.opera.hu</i>
<i>Teatru</i>	<i>www.szhaz.hu</i>
<i>Ziare</i>	<i>ujsag.lap.hu</i>
<i>Programe culturale</i>	<i>www.vendegvaro.hu</i>
<i>Pagina de start a Ticket Express</i>	<i>www.tex.hu</i>
<i>Restaurante</i>	<i>etterem.lap.hu</i>
<i>Calendare</i>	<i>www.menetrendek.hu</i>

4.6. Transport

Datorită poziției geografice, Ungaria joacă un rol important în traficul din Europa, cu un grad considerabil al traficului atât tranzit de afaceri, cât și 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, și 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) și de un an (37200 HUF -219000) pe fiecare categorie de vehicule (autoturisme și motocicletă, camioane, precum și de greutate diferite). Autovehiculele mai grele de 12 t trebuie să aibă aceste taxe plătite nu numai atunci când rulează pe autostrăzi, dar și atunci când utilizează anumite drumuri naționale.

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

Permisele de conducere pot fi obținute în Ungaria, de la vârsta de 17, și numai pentru cei care au promovat un examen teoretic și practic, și 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 țării (Sopron, Mosonmagyaróvár, Hegyeshalom). Pentru distanțe mari există de asemenea și o rețea de autocare.

Reduceri importante sunt disponibile pe trenuri și autobuze:

- copii cu vârsta sub șase ani călătoresc gratuit;
- cei care dețin 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 și persoanele care îi însoțesc 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 folosit în orașe. Autobuze sunt disponibile în cele mai multe orașe, în timp ce în Budapesta, Debrecen și Szeged există de asemenea și o rețea de tramvaie. De asemenea, Budapesta are trei linii de metrou, precum și troleibuze. Tarife sunt, în general, acceptabile (un bilet valabil pentru orice mijloc de transport în Budapesta costă HUF 230).

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

Link-uri utile

Ministerul Economiei și transportului

www.gkm.gov.hu

Despre autostrăzile maghiare

www.autopalya.hu

Linii aeriene maghiare

www.malev.hu

Calea Ferată de Stat

www.mav.hu

Autobuze și orare

www.volán.hu

4.7. Sistemul de învățământ

Instituții de educație care operează în Ungaria includ grădinițe, școli, instituții de învățământ de nivel elementar și colegii. Instituții de educație pot fi înființate și susținute de către stat, autoritățile locale, biserica și alte entități juridice înregistrate în Republica Ungaria, precum și organizații economice cu personalitate juridică, fundații, asociații fondate pe teritoriul Ungariei și care au sediul social înregistrat în Ungaria.

Școala primară este gratuită și obligatorie. Prin lege, grădinițele, școlile secundare, școlile secundare profesionale, școlile de formare de specialitate, și școlile tehnice sunt gratuite.

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

Grădinița începe atunci când copilul are trei și durează până la data de 31 august a anului în care copilul ajunge la vârsta de șapte. După grădiniță copii trebuie să urmeze învățământul obligatoriu durează până la sfârșitul anului universitar, în care elevii ajung la vârsta de 18 ani.

Nivelul de educație elementar are o durată de opt ani, și poate avea loc la o școală primară timp de opt ani, sau după finalizarea celui de-al patrulea sau șaselea an universitar, la o școală specială pentru încă șase sau opt ani.

Învățământul secundar începe la nouă ani, și, în funcție de tipul de școală, este finalizat la sfârșitul celui de-al 10-a, al 12-lea sau al 13-lea an. Principalele tipuri de instituții de învățământ secundar sunt: pentru muncitori calificat, formare profesională și liceu, școală specială.

Instituțiile de învățământ superior în Ungaria sunt de instituții de stat sau recunoscute de către stat. Universitățile furnizează cursuri de formare pentru patru, cinci sau șase ani, în timp ce colegiile de formare durează trei sau patru ani.

Formarea adulților este, de asemenea, crește în popularitate; învățământul seral, prin corespondență și programele de învățământ la distanță sunt foarte populare. Au apărut de asemenea un număr din ce în ce mai mare de centre private de formare pentru adulți.

Link-uri utile

Ministerul Educației

www.om.hu

Pentru învățământul superior și examene de admitere

www.felvi.hu

Portal oportunități de învățare în Europa

europa.eu.int / PLOTEUS

4.8. Viața privată (naștere, căsătorie, deces)

În Ungaria, marea majoritate din copii sunt născuți în spital, iar nașterea la domiciliu este doar o excepție. Nașterea copilului este înregistrată la autoritățile locale acolo unde are loc nașterea. Extrasele din registrul de născuți sunt necesare în diferite proceduri oficiale, pe tot parcursul vieții.

Căsătoriile trebuie să aibă loc în public și în prezența a doi martori, astfel că în comun părțile declară intenția lor de a încheia o căsătorie, în fața grefierului, iar acesta consemnează căsătoria în registrul de căsătorii. Un certificat de căsătorie este eliberat din registru. Orice căsătorie între rude directe, sau frați și surori, sau căsătoriile încheiate cu descendent direct este interzisă. Conform legislației din Ungaria căsătoriile pot fi încheiate între bărbați și femei, iar concubinajul persoanelor de același sex, nu atrage după sine consecințe juridice legale. Cu toate acestea, legea maghiară prevede anumite consecințe (de exemplu, partenerii sunt considerați rude apropiate și pot dobândi drepturi de proprietate comună asupra bunurilor dobândite în timpul comun de conviețuire, etc).

În plus față de căsătoriile de drept civil, este foarte obișnuit în Ungaria să se officieze nunta la biserică. Aceasta, cu toate că, spre deosebire de nunta civilă, nu are implicații juridice și nici nu este recunoscută de către stat.

Oricare dintre părți, sau ambele părți, de comun acord pot cere instanței 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 și servicii private. Un furnizor de sănătate, poate numai să efectueze activități de asistență medicală în Ungaria dacă deține o licență eliberată de Állami Népegészségügyi Tisztiorvosi Szolgálat (ANTSZ - Agenția de servicii medicale și sănătate publică). Orice furnizor de servicii poate obține o licență, după o verificare a existenței personalului calificat și a condițiilor 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 Național de Asigurări de Sănătate (OEP) a încheiat un acord cu acesta. Îngrijirile furnizate la nivelul cheltuielilor agreeate prin contract se acordă pacienților 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, organizați pe trei niveluri fundamentale: îngrijire primară, ambulatoriu și îngrijire la domiciliu. Numărul de locuri de muncă ocupate de către doctori este de 35 000, iar cele ocupate de către profesioniști din domeniul ocrotirii sănătății este de 100 000. În plus, în domeniul pediatic sunt 4 700 de asistente medicale.

Prestațiile acordate în sistemul de sănătate, includ prestații în bani și prestații în natură. Prestații în natură: îngrijire de urgență, salvare, ambulatoriu de specialitate de îngrijire. Toți cetățenii cu vârsta sub 18 ani și peste 60 au dreptul la liberă de îngrijire dentară, indiferent de vârstă și toată lumea are dreptul la placcii dentare, examene, tratament dentar. Prestațiile în bani includ alocația de naștere, de accident și de boală, alocația 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 asistență medicală în Ungaria. Oricine desfășoară o activitate economică (ca angajat, funcționar 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 învățământul profesional, un membru al unei biserici) este de asemenea asigurat. Orice persoană asigurată are dreptul de a solicita prestații de sănătate, atât în bani cât și în natură.

Pe lângă asigurați mai au dreptul la prestații de sănătate persoane în vârstă aflate în întreținerea unui asigurat și cei care primesc prestații de asistență socială (indemnizație de boală, de sarcină, alocația de naștere, pentru creșterea copilului etc).

Participarea la sistemul de securitate socială, și anume, dreptul la prestații, pot fi verificat pentru asigurații maghiari prin așa-numitele carduri Taj (care conține informații relevante privind numărul de identitate de securitate socială și alte date personale). Cetățenilor UE care se află în Ungaria pe o perioadă limitată, pot beneficia de prestații medicale de urgență 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 și 600 HUF pentru îngrijirea medicală.

Reglementările legale stipulează că medicamente pot fi eliberate numai pe bază de rețetă. Lista medicamentelor subvenționate este actualizată anual.

Link-uri utile

Ministerul Sănătății

www.eszcsm.hu

Fondul Național de asigurări de sănătate

www.oep.hu

5. Securitatea socială

5.1. Organizarea generală

Ungaria urmează sistemul de definiții utilizate în cadrul Uniunii Europene din punctul de vedere al prestațiilor furnizate și al sistemului administrativ și, astfel, folosește următoarele concepte:

- protecția socială;
- securitatea socială;
- asigurări sociale;
- asistență socială.

Protecția socială este conceptul cel mai răspândit, care cuprinde toate formele de subvenție socială, nu sunt condiționate de contribuții, sunt universale, de exemplu alocațiile bazate pe drepturi obiective – prestații familiale sau pe baza unei nevoi. Protecția socială include 3 tipuri de indemnizații: indemnizațiile bazate pe asigurare, universale și de asistență, inclusiv:

- indemnizații de boală și de maternitate;
- indemnizații pentru handicap și dizabilități;
- indemnizații pentru șomaj;
- indemnizații pentru bătrânețe (pensii și indemnizații asemănătoare pensiilor);
- indemnizații pentru rude;
- indemnizații pentru familiale;
- indemnizații sociale.

Securitate socială este un concept mai restrâns decât cel de protecție socială. Include indemnizațiile datorate pentru riscuri sociale definite (pentru șomaj, accidente industriale, boli profesionale, dizabilități, bătrânețe, deces, boală, maternitate, exceptând sărăcia) și care sunt fie legate de activitate de câștig, și astfel de plata contribuțiilor, sau sunt datorate, pe bază unui drept obiectiv, în conformitate cu statutul (de exemplu, cetățenia) definit de lege. Asistența socială, cu toate acestea, nu face parte din securitatea socială. Prin urmare, securitatea socială cuprinde următoarele 3 tipuri de indemnizații:

- indemnizații de asigurare socială;
- indemnizații universale bazate pe drepturi obiective;
- indemnizații speciale fără contribuție, care suplimentează sau înlocuiesc indemnizațiile menționate.

Conceptul de securitate socială definește de asemenea poziția asigurării sociale în raport cu securitatea socială. Indemnizațiile de asigurări sociale care fac parte din securitatea socială constituie doar un grup, grupul de indemnizații disponibile numai urmare a plății contribuțiilor. Din acest grup fac parte și sistemele de sănătate și de pensii, sau unele indemnizații pentru șomaj.

Conceptul de asistență socială include asistența de bază și cea acordată celor care nu sunt acoperiți de securitatea socială. Obiectivul este de subvenționare 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 depășească valoarea minimă a pensiei pentru limită de vârstă. Mai mult, este necesar ca persoana sau organizația care acordă asistență să realizeze evaluarea corect, în funcție de necesitate.

Organismele centrale guvernamentale și organismele responsabile pentru implementare sunt:

- Ministerul Sănătății (Egészségügyi Minisztérium)
- Ministerul muncii și afacerilor sociale (Szociális és Munkaügyi Minisztérium)
- Ministerul Finanțelor (Pénzügyminisztérium)
- Casa Națională de Asigurări de Sănătate (Országos Egészségbiztosítási Pénztár)
- Direcția Generală Națională de Asigurări de Pensie (Országos Nyugdíjbiztosítási Főigazgatóság)
- Oficiul de Muncă și afaceri sociale (Foglalkoztatási és Szociális Hivatal)
- Trezoreria Maghiară (Magyar Államkincstár).

5.2. Asigurarea de boală

Toți cei care sunt asigurați, în baza reglementărilor ungare sau comunitare, vor fi îndreptățiți la beneficiile sistemului de sănătate din Ungaria.

Conform legii privind asigurarea socială, sunt asigurați cei care:

- Sunt angajați sau întrețin un alt raport legal în scop de muncă;
- Sunt studenți;
- Primesc indemnizație de șomaj;
- Sunt clerici.

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

Participarea la sistemul social de asigurări de sănătate, de exemplu îndreptățirea la indemnizații în acest sens, poate fi dovedită în cazul cetățenilor României, prin cardul european de asigurări de sănătate. Indemnizațiile pentru sănătate cuprind indemnizațiile financiare și indemnizațiile în natură.

Indemnizațiile în natură:

- a) În conformitate cu vârsta, toți cetățenii români sunt îndreptățiți spre a participa la diverse examinări (spre exemplu, examinările stomatologice gratuite pentru copii, radiografiile pulmonare și pentru cancer).
- b) Se poate apela la serviciile doctorului de familie (examinări și sfaturi generale, tratamente curative, etc.) ales de fiecare.
- c) Cetățenii sub 18 ani sau peste 60 de ani au dreptul la asigurare stomatologică gratuită și, indiferent de vârstă, toți beneficiază de o examinare dentară.
- d) În caz de îmbolnăvire, asigurații sunt îndreptățiți la examinări și tratament curativ, la orice medicamente sau bandajări necesare, la opinii medicale specialiste și îngrijire necesară pentru tratament curativ și în cazuri specificate în funcție de estimarea capacității de câștig (doctorul de familie trimite de obicei pacientii la consultări din partea unor specialiști, însă în majoritatea cazurilor nu este nevoie de acest lucru).
- e) Toți cetățenii români beneficiază de servicii de spitalizare, în cazurile în care este necesară, astfel vor primi tratament curativ, medicamente, îngrijire și mese.
- f) Mamele însărcinate pot solicita servicii de îngrijire pe timpul sarcinii și nașterii în anumite cazuri prevăzute în legislație.
- g) În indemnizațiile în natură e inclusă de asemenea reabilitarea necesară pentru îmbolnăvirile individuale (spre exemplu tratament în sanatoriu, psihoterapie, etc.) și, unde este necesar, transportul pacienților și tratamentul de urgență. Toate aceste servicii sunt gratuite în cazul celor asigurați.

h) Statul pune la dispoziție o subvenție pentru diverse medicamente, ajutoare de tratament curativ și proceduri terapeutice individuale.

Indemnizații în bani

a) Asigurații sunt îndreptățiți la indemnizații pentru sarcină și naștere pe o perioadă de 24 de săptămâni. Acestea acoperă 70% din salariul mediu zilnic.

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

c) Toți asigurații 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, își pierd capacitatea de a mai câștiga (datorită îmbolnăvirii sau sarcinii) și plătesc contribuții de asigurări de sănătate.

Indemnizația de boală va fi garantată pentru perioada incapacității desfășurării unei activități salariale, deci pentru o perioadă nu mai mare de 1 an din cursul perioadei de asigurare, și pentru 90 de zile ce urmează terminării perioadei de asigurare. În cazul unei asigurări cu acoperire continuă pentru cel puțin 2 ani, indemnizația de boală va fi de 70% din venitul mediu, iar pentru perioade mai mici de asigurare va fi de 60%.

d) Indemnizația 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 și indemnizație de accidente.

Toți cetățenii români sunt supuși asigurării obligatorii și astfel, în calitate de asigurați, au dreptul de a beneficia de indemnizațiile de asigurare de sănătate din prima zi de angajare.

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

Asigurații și cei îndreptățiți la serviciile de sănătate (pensionarii, studenții, 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 Național de Asigurări de Sănătate. Numai persoanele care au încheiat acorduri au dreptul la dispoziții contrare față de reglementările generale. Cu toate acestea, acest lucru poate fi justificat de faptul că aceste prevederi nu sunt reglementate de asigurarea obligatorie.

În afara asiguraților și beneficiarilor, sau persoanelor îndreptățite în conformitate cu acordul, beneficierea gratuită de servicii de sănătate în Ungaria este posibilă numai în contextul reglementărilor acordurilor internaționale. Persoanele menționate care nu sunt clasificate pot beneficia de aceste servicii numai cu obligația de a plăti.

Deși prevederile urgente sunt clasificate ca fiind gratuite, în practică, aceste prevederi acoperă doar cazurile privind îngrijirea de urgență cu ambulanța.

Plata pentru îmbolnăvire poate fi acordată reclamantilor asigurați, care au sau au avut relații de asigurare și care, ca urmare a îmbolnăvirii, au fost clasificați de către medicii relevanți drept incapabili de a câștiga și au fost de asemenea obligați să plătească 3% reprezentând contribuțiile de asigurări de sănătate.

Pentru primele 15 zile lucrătoare de incapacitate de a câștiga, va fi acordat concediu medical și nu plata pentru îmbolnăvire.

Lucrătorii independenți, întreprinzătorii, membrii de familie care-i asistă, sau membrii întreprinderilor asociate (cu excepția cazului în care acestea activează în cadrul ocupării forței de muncă), persoanele sau ucenicii care desfășoară activități atribuite, și persoanele ajunse în incapacitate de a câștiga după terminarea contractului lor nu sunt îndreptățite la concediu medical. Pentru asigurații 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 câștig 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 puțin în anul precedent capacității sale a câștiga. Mai mulți factori influențează stabilirea cuantumului plății pentru îmbolnăvire, în primul rând venitul care reprezintă baza plății pentru îmbolnăvire. Cuantumul, în funcție de perioada de asigurare, va fi de 60% sau 70% din salariul mediu zilnic.

5.3. Asigurarea de maternitate

Indemnizația pentru sarcină și naștere se datorează oricui este asigurat pentru 180 de zile în termen de doi ani de dinaintea nașterii, și care naște în timpul perioadei de asigurare sau în termen de 42 de zile de la încetarea contractului de asigurare, sau care naște după mai mult de 42 de zile de la încetarea perioadei de asigurare.

Indemnizația pentru sarcină și naștere 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 nașterii.

Indemnizația pentru sarcină și naștere 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 puțin 67% din capacitatea de muncă și nici o îmbunătățire a acestei situații nu este anticipată pentru 1 an;
- au dobândit termenul de serviciu stabilit;
- de regulă nu lucrează, sau al căror salariu este substanțial mai mic decât salariul lor anterior dizabilității.

5.5. Sistemul de pensii în Ungaria

5.5.1 Prezentare generală

În contextul asigurării pensiei obligatorii, în Ungaria funcționează un sistem mixt constituit din doi piloni. Pilonul I acționează ca un sistem al serviciilor „plătește pe măsură ce înaintezi” și are o pondere de circa 75%. Pilonul II este un sistem privat de pensii care funcționează pe principiul

fondurilor bazate pe contribuții și 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 bătrânețe, 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 funcționează independent de asigurarea de pensie în ceea ce privește finanțele și organizarea, iar în acest context guvernele locale, pe baza veniturilor actuale sau a circumstanțelor financiare, le asigură bătrânilor care au nevoie un venit minim, sau un supliment.

În Pilonul I, contribuțiile 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 contribuții salarile peste acest nivel.

Asigurarea obligatorie a pensiei în Ungaria se extinde la oricare cetățean care desfășoară o activitate plătită, fără să conteze forma legală de desfășurare a activității.

5.5.2. Condițiile 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 contribuțiilor, în timp ce pentru a obține dreptul la pensie completă este necesară o perioadă de 20 de ani de asigurare sau de plată a contribuțiilor.

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 ieși la pensie pentru limită de vârstă, atât pentru femei cât și pentru bărbați, a fost stabilită la 62 de ani, începând cu 2009.

5.5.3. Reglementări privind calcularea pensiei

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

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

Rudele și copiii care sunt întreținute de către pensionari, în Ungaria, nu au dreptul la o pensie adițională sau suplimente prin intermediul sistemului de pensie. Subvențiile pentru persoanele aflate în întreținere se acordă în cadrul sistemului de asigurări sociale, care funcționează 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 restricții, indiferent dacă pensionarul desfășoară sau nu o activitate salarială.

5.5.5 Pensii de urmaș

Pensia pentru văduve

Orice persoană are dreptul la o pensie de văduvă dacă soțul 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 primește pensie pentru limită de vârstă sau pentru dizabilități.

Pensia de văduvă datorată sub orice titlu, va fi clasificată ca venit scutit de taxe, iar orice venit taxabil sau salariu câștigat în plus se va taxa în mod independent conform reglementărilor generale.

Pensia pentru orfani

Au dreptul la alocația pentru orfani copiii ai căror părinți au acumulat perioada necesară de activitate plătită pentru a primi pensia pe limită de vârstă sau cea de incapacitate. Alocația pentru orfani se acordă copiilor, fraților, surorilor și nepoților adoptați, dacă persoana decedată i-a avut sub îngrijire în propria lui/ei locuință și nu există nici o altă rudă capabilă să aibă grijă mai departe de copil. Dreptul la alocația pentru orfani nu este afectat dacă copilul sau părintele lui/ei în viață se căsătorește sau este adoptat.

Alocația pentru orfani este acordată de la data morții părintelui până când copilul împlinește vârsta de 16 ani. Dacă copilul studiază la o instituție de învățământ urmând cursurile la zi, alocația pentru orfani se va acorda și pe perioada studiilor, dar nu peste vârsta de 25 de ani.

Valoarea minimă a alocației pentru orfani se stabilește prin lege, însă nu există o valoare maximă. Alocația pentru orfani este scutită de taxe.

Pensia pentru ascendenți

Părinții au dreptul la o pensie de părinte dacă copilul lor a murit după ce a obținut 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 morții copilului, sau a atins vârsta de 65 de ani;
- Părintele a fost întreținut în mare măsură de către copilul său cel puțin timp de un an înainte de moartea sa.

Acest drept se acordă de asemenea bunicilor, dacă aceștia sunt întreținuți de către un nepot/o nepoată și părinților vitregi dacă au păstrat copilul vitreg pentru cel puțin 10 ani.

5.6. Șomaj

Noul sistem privind indemnizațiile pentru șomaj din Ungaria are rolul de a facilita ocuparea unui loc de muncă de către șomeri și de a asigura că nici un grup de șomeri nu va primi o indemnizație mai mică.

Două tipuri de prestații de șomaj pot fi solicitate în Ungaria : alocația pentru șomerul în căutare de lucru și asistență/ajutor pentru șomerul în căutare de lucru. În plus, șomerul este îndreptățit la rambursarea cheltuielilor și are la dispoziție diferite instrumente pe piața activă a muncii.

Alocația de șomaj poate fi cerută de oricine este în căutare de lucru și care timp de 4 ani anterior de a deveni șomer, a fost angajat cel puțin 365 zile, nu a solicitat o pensie de invaliditate sau accident de muncă și nu primește indemnizație de boală, care dorește să lucreze dar propriile căutări a unui loc de muncă nu au avut succes și căruia centrul de ocupare a forței de muncă nu i-a putut oferi un loc de muncă adecvat.

Plata alocației de șomaj este împărțită în două părți. 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). Quantumul alocației de șomaj este calculat luând ca bază venitul mediu obținut în ultimele patru trimestre anterioare intrării în șomaj. Quantumul alocației reprezintă 60% din suma de bază plătită în prima etapă, dar nu mai mult de 78600 forinți. Quantumul alocației în a doua etapă este 60% din salariul minim obligatoriu net din ziua în care șomerul este îndreptățit la plata alocației de șomaj (în mod curent 39300 forinți).

La expirarea perioadei de alocație de șomaj, există alte posibilități de solicitare de prestații : la solicitarea șomerului se poate acorda asistența de șomaj dacă acesta îndeplinește condițiile pentru alocația de șomaj în privința perioadei de asigurare, alocația de șomaj i-a fost furnizată timp de 180 de zile, alocația a expirat și cererea a fost depusă în 30 de zile de la terminarea plății alocației de șomaj.

Asistența/ajutorul de șomaj este, de asemenea, acordată dacă șomerul a lucrat cel puțin 200 de zile peste perioada de 4 ani precedând intrarea în șomaj, dar acesta nu a putut solicita alocația de șomaj sau, în timpul perioadei de depunere a cererii, avea cel puțin 5 ani înainte de data limită de solicitare a unei pensii de bătrânețe, și, a solicitat alocația de șomaj pentru cel puțin 140 de zile și alocația a expirat. Quantumul ajutorului de șomaj este 40% salariul minim obligatoriu net la momentul prezentării cererii (26200 forinti).

Îndeplinirea serviciilor legate de acordarea prestațiilor de șomaj cad sub jurisdicția instituțiilor 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 și să depună cererea împreună cu documentele justificative.

Indemnizațiile 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 puțin 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.

Indemnizația 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, indemnizația va fi calculată pe baza câștigului mediu primit de la toți angajatorii.

Dacă câștigul mediu al acestuia nu poate fi determinat, indemnizația va fi calculată pe baza salariului mediu național corespunzător ultimei sale funcții, sau unor slujbe similare, de dinainte de a fi solicitant al unui loc de muncă.

În prima perioadă a efectuării plăților, de exemplu până la sfârșitul primei jumătăți a perioadei totale de efectuare a plăților, fără a depăși 91 de zile, indemnizația va fi de 60% din veniturile medii ale șomerului, descrise mai sus. În acest caz, valoarea minimă a indemnizației va fi egală cu 60% din salariul minim obligatoriu în vigoare în prima zi de eligibilitate pentru indemnizație, iar valoarea maximă va fi de 120% din salariul minim obligatoriu.

În a doua jumătate a perioadei de efectuare a plăților, valoarea indemnizației va fi de 60% din salariul minim obligatoriu în vigoare în prima zi de eligibilitate pentru indemnizație.

Dacă venitul mediu este mai mic decât valoarea minimă a indemnizației, indemnizația va fi egală în ambele perioade de efectuare a plăților cu veniturile medii.

Durata efectuării plăților din prima perioadă nu poate depăși 91 de zile. Lungimea celei de-a doua perioade este egală cu zilele rămase la care este îndreptățit beneficiarul, de maximum 179 de zile, așadar perioada totală de plată a indemnizației solicitanților 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 indemnizație pentru cei aflați în căutarea unei slujbe pentru cel puțin 180 de zile,
- această perioadă de eligibilitate a fost epuizată,
- a înaintat cererea în maximum 30 de zile de la încetarea primirii indemnizației sau a fost angajat pentru cel puțin 200 de zile în cei 4 ani calendaristici de dinainte să devină solicitant al unui loc de muncă și nu este îndreptățit la indemnizație în acest sens, sau mai are mai puțin de 5 ani până la atingerea vârstei de pensionare,
- a primit indemnizație de solicitant al unui loc de muncă pentru minimum 140 de zile și a epuizat perioada de eligibilitate a acestuia pentru indemnizație (și ar trebui să atingă vârsta de pensionare la 3 ani de la epuizarea perioadei de eligibilitate pentru indemnizația de solicitant de loc de muncă și să aibe efectuați anii de muncă necesari în cazul pensiei pentru limită de vârstă).

Ajutorul primit de către solicitanții 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 menționată, atunci aceasta va fi egală cu media veniturilor obținute.

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 forței de muncă ajută la plasarea șomerilor într-un loc de muncă prin oferirea de subvenții, parțial șomerilor și parțial angajatorilor care vor să-i angajeze.

Subvențiile care pot fi oferite șomerilor sunt:

- Asistență privind cursurile de instruire;
- Subvenții pentru căutări intensive ale unui loc de muncă;
- Asistență în scopul transformării șomerilor în întreprinzători;
- Subvenții pentru deschiderea unei activități proprii.

Este plătită asistență socială regulată persoanelor care nu au venituri din ocuparea unui loc de muncă și care, în baza poziției sociale, necesită o asemenea asistență.

5.7. Prestații familiale

În Ungaria două alocații familiale sunt deschise numai persoanelor asigurate, în timp ce patru alocații familiale sunt universale. Ajutorul pentru naștere ca și prima de educație sunt acordate persoanelor asigurate, în timp ce alocațiile familiale, ajutorul pentru îngrijirea copilului, alocațiile de educație și alocațiile de maternitate sunt prestații universale.

Ajutorul de naștere este dat persoanei care în cursul a doi ani anteriori, a fost asigurată 180 de zile și care a născut în cursul perioadei de asigurare sau în decurs de 42 de zile ce urmează expirării perioadei de asigurare. Ajutorul de naștere este acordat 168 zile, este de 70% din remunerația zilnică medie și 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 naștere, are dreptul la prima de îngrijire a copilului (gyed) până ce copilul a împlinit 2 ani. Cuantumul acesteia se ridică la 70% din remunerația medie pe zi calendaristică, dar nu mai mult de dublul salariului minim lunar (acum 91700 HUF). Prima este supusă impozitării și plății contribuțiilor pentru asigurarea de pensie și durata acesteia constituie vechime în muncă pentru pensie.

Statul acordă o alocație familială lunară pentru cheltuielile de educație și școlarizare a copiilor. Este de 11000 HUF per copil. Ajutorul este dat de regulă până ce copilul împlinește 3 ani.

Alocațiile de educație sunt acordate familiilor cu trei sau mai mulți copii de vârstă mică, între 3 ani cel mai mic și până la 8 ani. Cererea pentru alocații familial trebuie depusă în scris la direcțiile locale ale Trezoreriei ungare și serviciile locale competente în funcție de locul de domiciliu al solicitantului sau la angajatorul care are cel puțin 100 angajați, autorizat în acest sens.

În afară de aceasta, administrațiile locale pot acorda copilului avantaje sistematice, alocații suplimentare pentru protecția copilului și alocații special. Statula acordă un ajutor de început de viață 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 împlinirea vârstei de 18 ani.

6. Legislație relevantă

1. Legea nr. 100/2001 privind recunoașterea diplomelor și a certificatelor de studii;
2. Legea nr. XXII din 1992 - Codul Muncii;
3. Legea nr. XXIII din 1992 privind Statutul Funcționarilor Publici (Legea Funcționarilor Publici);
4. Legea XXIII din 1992 privind Statutul Angajaților Publici;
5. Legea nr. XCIII of 1993 privind protecția muncii;
6. Decretul nr. 31/2004 referitor la procedurile privind recunoașterea diplomelor, certificatelor de studii necesare efectuării unui activități în domeniul sănătății, social și al drepturilor copilului;
7. Hotărârea Guvernului nr. 118/2001 privind luarea în evidență și continuarea activității de împrumutare a forței de muncă și a activității private de plasare a forței de muncă prevede cadrul legal pentru funcționarea agenților de plasare a forței de muncă.
8. Legea nr. 4/1991 privind angajarea în muncă a șomerilor;
9. Legea nr. 84/2003 privind dezvoltarea sistemului de învățământ și a perfecționării profesionale;
10. Legea nr. LXXXIII din 1997 privind reglementarea serviciilor de asigurări de sănătate;

7. Instituții, adrese, link-uri utile

1. Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă din Ungaria: <http://www.afsz.hu>;
2. Ministerul Muncii și Afacerilor Sociale: <http://www.szmm.gov.hu/>;
3. Centrul Maghiar de Echivalare și Informare (MEIK): www.ekvivalencia.hu;
4. Ministerul Afacerilor Externe: www.kulugyminiszterium.hu;
5. Serviciul de Intermediere și mediere în conflicte de muncă: <http://www.fmm.gov.hu/mkdsz>;
6. Inspekția Muncii: <http://www.ommf.hu>;
7. Ministerul Justiției: <http://www.im.hu>;
8. Ministerul Finanțelor: <http://www1.pm.gov.hu/>
9. Ministerul Sănătății: www.eum.hu;
10. Ministerul Economiei și Transporturilor: www.gkm.cov.hu.

1. INFORMATII GENERALE PRIVIND UNGARIA.....	2
2. MUTAREA ÎN UNGARIA.....	3
2.1. CIRCULAȚIA MĂRFURILOR SI CAPITALURILOR.....	3
2.2. MUTAREA ANIMALELOR SI PLANTELOR	3
2.3. MUTAREA DE ACTIVE FINANCIARE.....	3
2.4. TRANSFERUL AUTOMOBILULUI ȘI INFORMATII DESPRE PERMISUL DE CONDUCERE.....	4
2.5. PROCEDURI DE ÎNREGISTRARE, PERMIS DE SEDERE	4
2.6. CAZURI SPECIALE.....	5
2.7. AUTORITĂȚILE COMPETENTE.....	6
3. CONDIȚII DE MUNCĂ.....	7
3.1 PERMISUL DE MUNCĂ PENTRU CETĂȚENII ROMÂNI.....	7
3.1.1. <i>Eliberarea permisului de muncă.....</i>	7
3.1.2 <i>Permisul individual de muncă.....</i>	8
3.1.3. <i>Obținerea permisului de angajare în activități sezoniere din agricultură.....</i>	8
3.1.4. <i>Permisul – cadru colectiv</i>	8
3.1.5. <i>Angajarea lucrătorilor români necalificați fără permis.....</i>	9
3.1.6. <i>Angajarea lucrătorilor români în activități sezoniere fără permis de muncă pentru o perioadă de 60 de zile.....</i>	9
3.2. RECRUTAREA.....	10
3.3. APLICAREA PENTRU UN LOC DE MUNCĂ.....	10
3.4. RECUNOASTEREA DIPLOMELOR ȘI CALIFICĂRIILOR.....	11
3.4.1. <i>Reglementări privind recunoașterea diplomelor obținute în România.....</i>	11
3.4.2 <i>Durata procedurilor.....</i>	12
3.4.3. <i>Taxe.....</i>	12
3.4.4. <i>Procedura privind depunderea contestațiilor.....</i>	13
3.4.5. <i>Reglementări specifice.....</i>	13
3.5. ÎNCHEIEREA CONTRACTULUI DE MUNCĂ.....	15
3.5.1. <i>Contractul individual de muncă.....</i>	15
3.5.2. <i>Contractul colectiv de muncă.....</i>	16
3.5.3. <i>Obligațiile angajatorului.....</i>	16
3.5.4. <i>Codurile de siguranță.....</i>	16
3.4.5. <i>Încetarea contractului individual de muncă.....</i>	17
3.5.6. <i>Conflicte la locul de muncă.....</i>	17
3.6. REMUNERAREA.....	18
3.7. TIMPUL DE MUNCĂ	18
3.8. DREPTUL LA REPAUS ȘI LA CONCEDIU.....	19
3.9. CONCEDIU MEDICAL ȘI DE MATERNITATE.....	19
3.10. CONCEDIU PENTRU COPII.....	19
4. CONDIȚII DE VIAȚĂ.....	21
4.1. SISTEMUL POLITIC, ADMINISTRATIV ȘI JURIDIC.....	21
4.2. VENITURI ȘI IMPOZITARE.....	22
4.2.1. <i>Impozite și taxe pe forța de muncă</i>	22
4.2.2. <i>Cele mai importante forme de impozitare centrale</i>	24
4.2.3. <i>Cote de impozitare pentru salarii.....</i>	24
4.3. COSTUL VIETII.....	25
4.4. LOCUINȚA.....	26
4.5. VIAȚA CULTURALĂ ȘI VIAȚA SOCIALĂ	26
4.6. TRANSPORT	27
4.7. SISTEMUL DE ÎNVĂȚĂMÂNT.....	28
4.8. VIAȚA PRIVATĂ (NAȘTERE, CĂSĂTORIE, DECES)	30
4.9. SISTEMUL SANITAR.....	30
5. SECURITATEA SOCIALĂ.....	32
5.1. ORGANIZAREA GENERALĂ	32
5.2. ASIGURAREA DE BOALĂ	33
5.3. ASIGURAREA DE MATERNITATE.....	35
5.4. ASIGURAREA DE INVALIDITATE	35

<u>5.5. SISTEMUL DE PENSII ÎN UNGARIA.....</u>	<u>35</u>
<u>5.5.1 <i>Prezentare generală.....</i></u>	<u>35</u>
<u>5.5.2. <i>Condițiile necesare pentru acordarea dreptului la pensie pentru limită de vârstă.....</i></u>	<u>36</u>
<u>5.5.3. <i>Reglementări privind calcularea pensiei.....</i></u>	<u>36</u>
<u>5.5.4. <i>Reglementări privind taxarea pensiilor.....</i></u>	<u>36</u>
<u>5.5.5 <i>Pensii de urmaș.....</i></u>	<u>37</u>
<u>5.6. ȘOMAJ.....</u>	<u>37</u>
<u>5.7. PRESTAȚII FAMILIALE.....</u>	<u>40</u>
<u>6. LEGISLAȚIE RELEVANTĂ.....</u>	<u>41</u>
<u>7. INSTITUȚII, ADRESE, LINK-URI UTILE.....</u>	<u>41</u>