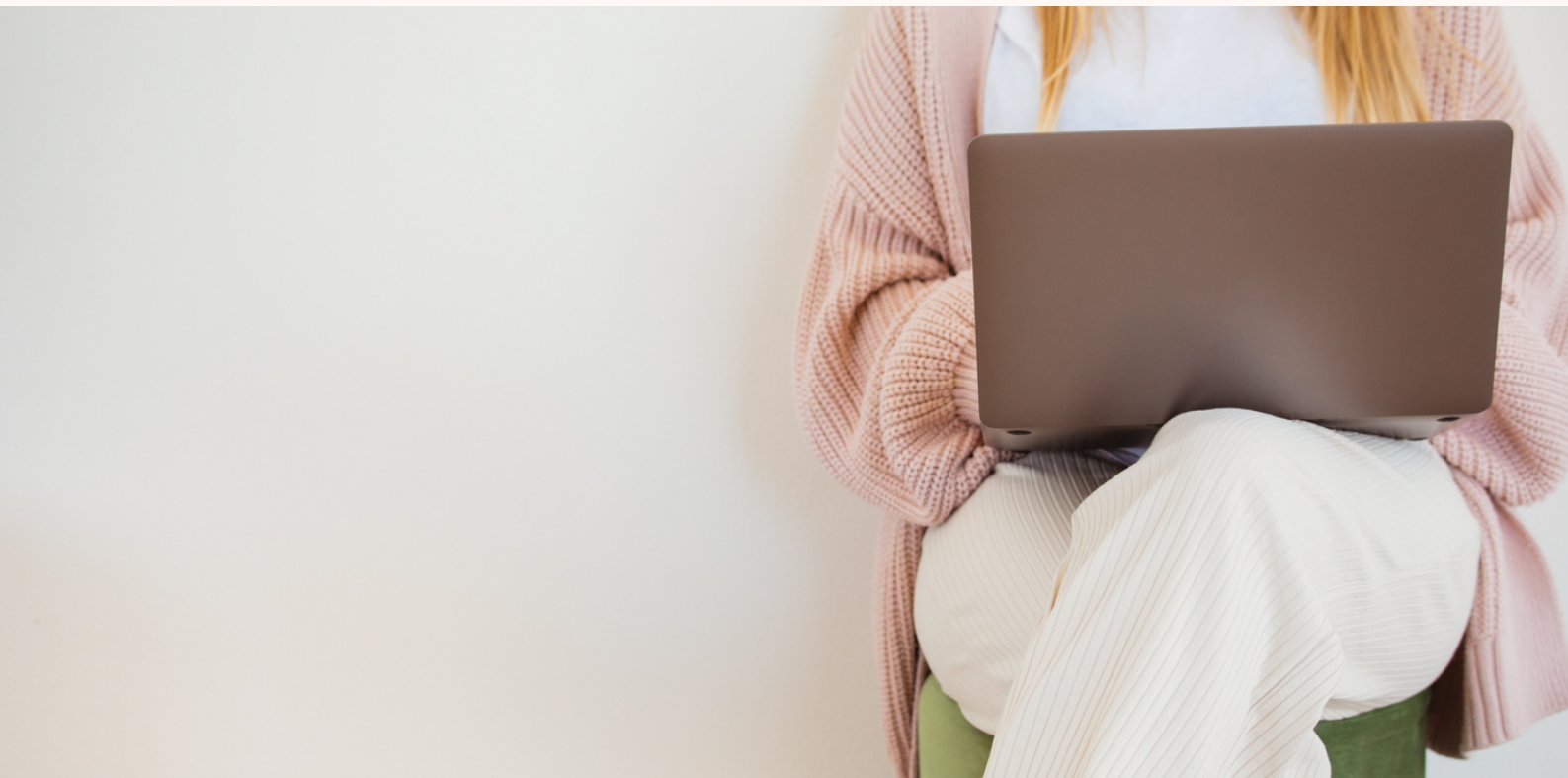


MATERNITATEA LA LOCUL DE MUNCĂ



Un ghid complet pentru a-ți
cunoaște și proteja drepturile

Ioana Purcaru

CONȚINUT

Salariata însărcinată

- anunțarea asupra stării de graviditate
- ce este dispensa și cum se poate beneficia de ea
- reducerea programului de lucru
- schimbarea/modificare locului muncii
- tipurile de concedii medicale

Salariata care a născut recent

- cele 42 de zile de lăuzie
- suspendare/reluarea activității
- concediul medical

Salariata care și-a reluat activitatea după nașterea copilului

- reluarea activității
- pauzele pentru alăptare
- stimulentele de inserție

Suspendarea pentru creșterea și îngrijirea copilului

- care este perioada maximă
- cine poate beneficia de acest concediu
- valoarea indemnizației

Reluarea activității și stimulentele de inserție

- cererea de reluare a activității
- stimulentele de inserție
- concediul medical îngrijire copil bolnav

Concediul pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani

- condiții de acordare

Concediul Paternal

- care este durata concediului
- model cerere

Bonus

- Zilele de concediu neefectuate
- Vechimea în munca și în specialitatea studiilor
- Deducerea
- Tichete cadou

Prefata



Acest ghid este pentru voi, ca să vă asigurați că drepturile vă sunt respectate, documentele voastre sunt bine întocmite, că nu aveți probleme când depuneți dosarul pentru indemnizație sau pentru stimulent.

Chiar dacă aveți contract individual de muncă, de drepturi de autor sau raport de muncă, informațiile or să fie structurate simplu, ușor de urmărit și veți avea toți pașii necesari din momentul în care vreți să anunțați angajatorul despre starea de graviditate până la revenirea sau încetarea raportului de muncă.

DESPRE MINE

Eu sunt Ioana Purcaru, expert în legislația muncii, și doresc să vă împărtășesc informații valoroase, printr-un ghid ușor de urmărit.

Deși lucrez în domeniul resurselor umane din 2014, și eu am avut piedici și probleme cu documentele de la primul certificat de concediu medical depus.

În ultima perioadă m-am tot lovit de probleme legislative legate de reluarea activității după suspendarea pentru creșterea și îngrijirea copilului până la vârsta de 2 ani. Am făcut cererea de reluare, apoi cererea de încetare a activității și bineînțeles că au existat complicații și în cazul meu.

Scopul meu este să vă reduc din stresul și disconfortul creat de legislația întortocheată, de cei din departamentele de resurse umane, care nu au timp sau cunoștințele necesare să vă explice totul pas cu pas.

Salariata gravidă

Salariata gravidă anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist, document ce îi atestă această stare.



Acest document se anexează la o adresă/înștiințare și se poate depune la sediul angajatorului oricând pe durata sarcinii.

Totuși, considerăm că este în interesul angajatei să depună cât mai devreme actele doveditoare, pentru a putea folosi beneficiile și protecția acordată de către legislație.

Odată înștiințat asupra stării de graviditate a salariatei sale, angajatorul are o procedură de urmat ce cuprinde mai multe responsabilități, obligații și interdicții.

Vă vom prezenta toate detaliile în paginile ce urmează, cu recomandarea de a consulta Regulamentul Intern al societății în care vă desfășurați activitatea profesională.

Salariata gravidă care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical, beneficiază de următoarele drepturi:



- nu poate fi obligată să desfășoare muncă de noapte;
- nu poate desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat;
- nu i se pot înceta raporturile de muncă sau de serviciu, din motive ce au legătură directă cu starea ei.

Angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alți angajați/colaboratori decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă.

Model - Adresă prin care anunțați angajatorul asupra stării de graviditate

Subsemnata, având funcția de.....în cadrul departamentului/ serviciului/ societății....., posesoare a CI seria, nr....., CNP..... vă aduc la cunoștință că sunt însărcinată în săptămâni.

Prin prezenta, vă rog să luați în evidență situația mea, respectând normele metodologice de aplicare a prevederilor OUG nr. 96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă, precum și toate normele legislative în vigoare.

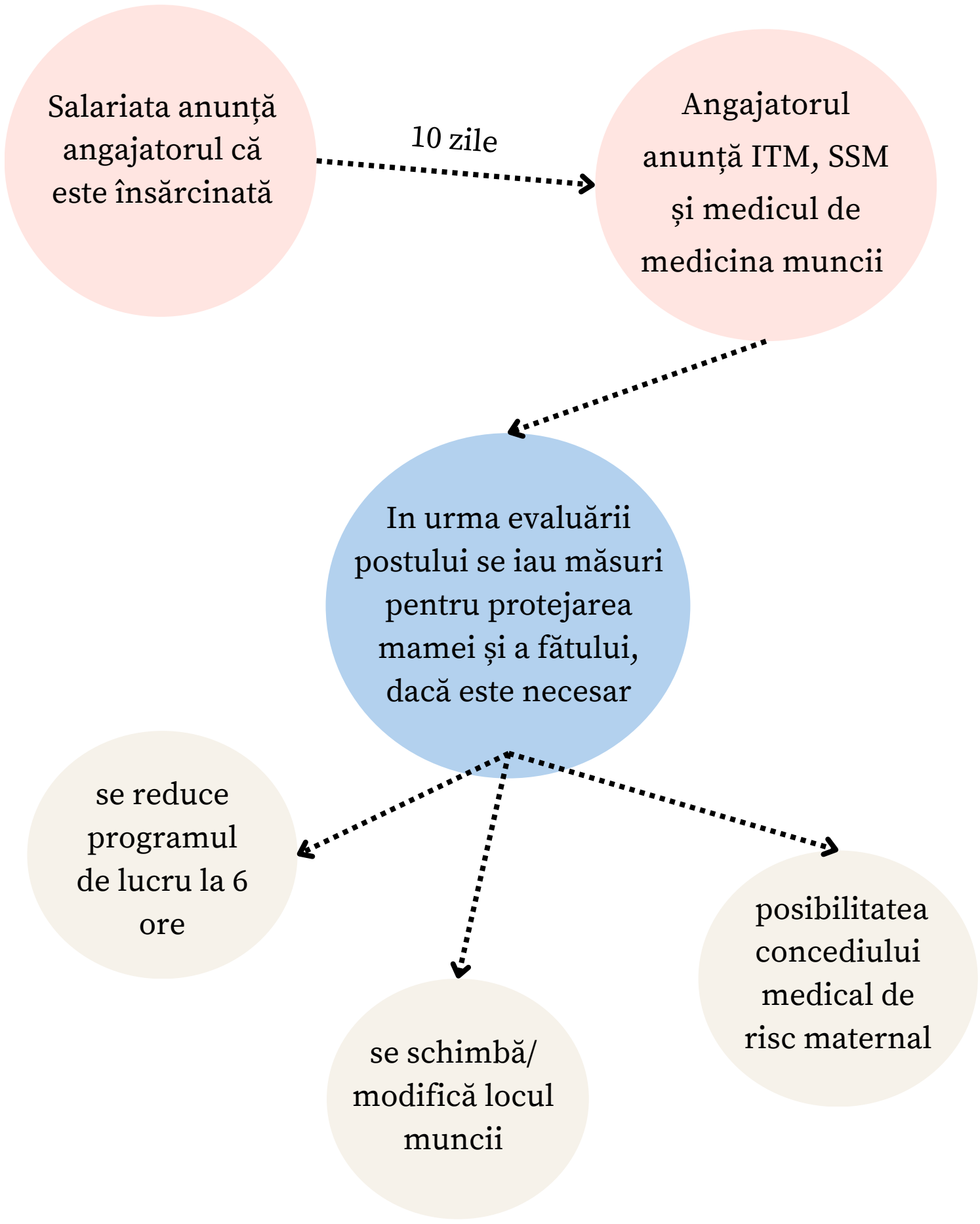
Totodată, vă rog să transmiteți copii ale documentelor atașate care atestă starea mea fiziologică de graviditate către medicul de medicina muncii și Inspectoratul Teritorial de Muncă.

Vă atașez documentul medical eliberate de medicul specialist/ de familie.

Data:

Vă mulțumesc,

În 10 zile lucrătoare de la primirea acestei adrese, angajatorul este obligat să înștiințeze ITM și medicul de medicina muncii. În cele mai multe cazuri se anunță și departamentul de SSM, care va ajuta la întocmirea raportului ce conține măsurile luate de către angajator pentru securitatea și sănătatea în muncă a salariatei și a fătului.



Salariata anunță angajatorul că este însărcinată

10 zile

Angajatorul anunță ITM, SSM și medicul de medicina muncii

In urma evaluării postului se iau măsuri pentru protejarea mamei și a fătului, dacă este necesar

se reduce programul de lucru la 6 ore

se schimbă/modifică locul muncii

posibilitatea concediului medical de risc maternal



Beneficii

1. **Dispensa - 16 ore/luna**
2. **Reducerea programului cu o pătrime**
3. **Adaptarea/ Schimbarea locului muncii**
4. **Concedii medicale - 2 Tipuri pe perioada sarcinii și a lăuziei**

Aceste beneficii au rolul de a proteja sănătatea salariatei și sănătatea fătului.

Pentru fiecare dintre ele, va trebui sa depuneți documente justificative la departamentul de Resurse Umane.

Anterior solicitării unui drept din lista de mai sus, este necesar sa înștiințați angajatorul cu privire la starea de graviditate.

Dispensa



Dispensa pentru consultații prenatale reprezintă un număr de ore libere plătite salariatei de către angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultațiilor și examenelor prenatale pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist.

Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum **16 ore pe lună**, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, **fără diminuarea drepturilor salariale.**



Model - Cerere pentru dispensa

Domnule Director,

Subsemnata, având funcția de.....în cadrul departamentului/ serviciului/ societății....., posesoare a CI seria, nr....., CNP..... vă rog să aprobați ca în data de între orele să fiu beneficiară a ore din cele 16 ore prevăzute de lege pentru consultații prenatale.

Anexez recomandarea/ programarea

Totodată, vă transmit că voi depune adeverința eliberată de către medic, care atestă că în data de în intervalul orar..... am fost prezentă la consultație.

Data:

Vă mulțumesc,

Această cerere se depune ori de câte ori este necesar, respectând maximul de 16 ore lunare, anunțând din timp data și intervalul în care veți lipsi.

Astfel, orele se pot împărți și fracționa pe zile/luna așa cum doriți: puteți cere într-o zi 1 ora sau 8 ore, chiar și 10, în cazul în care lucrați într-un program săptămânal variat. Singurele limitări se rezumă la cele 16 ore cumulate lunar, anunțarea în prealabil și dovada că ați fost la consult.

Această dovadă se solicită de la medic, fiind o adeverință simplă cu dată, oră și parafă.

Reducerea programului

În baza recomandării medicului de familie, salariata gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea **cu o pătrime** a duratei normale de muncă, cu **menținerea veniturilor** salariale.

Salariata va lucra 6 ore în loc de 8 ore iar salariul va fi suportat integral de angajator.

IMPORTANT

Recomandarea pentru reducerea duratei de munca se poate face în orice moment al sarcinii, de către medicului de familie sau medicul specialist.





Pentru a obține reducerea programului de lucru cu menținerea salariului, gravida trebuie să depună o cerere la care să anexeze documentul medical eliberat de către medicul de familie sau specialist.

Acest document trebuie să aibă specificat faptul că starea de sănătate a mamei sau fătului împiedică îndeplinirea duratei normale de muncă.

Model - Cerere pentru reducerea programului

Domnule Director,

Subsemnata, având funcția de.....în cadrul departamentului/ serviciului/ societății....., posesoare a CI seria, nr....., CNP..... vă rog să-mi aprobați reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale.

Anexez recomandarea medicului.

Data:

Vă mulțumesc,

Modificarea locului de munca

Angajatorii au obligația de a modifica locul de muncă al salariatelor gravide ce își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică (în picioare) sau în poziția așezat.

Salariatelor li se vor asigura la intervale regulate de timp pauze și amenajări pentru repaus sau pentru mișcare.



Medicul de medicina muncii stabilește:

- intervalele de timp la care este necesară schimbarea poziției de lucru;
- perioadele de activitate;
- durata perioadelor pentru repaus sau pentru mișcare.

Dacă modificarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este posibilă ori nu poate fi realizată din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsuri pentru a repartizarea la alt post de lucru fără riscuri pentru sănătatea ori securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii ori a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

Evaluările se efectuează de către angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii, iar rezultatele lor, împreună cu toate măsurile care trebuie luate referitor la securitatea și sănătatea în muncă, se consemnează în rapoarte scrise.

Angajatorii vor informa în scris salariatele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi expuse la locurile lor de muncă, a măsurilor care trebuie luate referitor la securitatea și sănătatea în muncă.

În cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească obligația, salariatele au dreptul la concediu de risc maternal.

În cazul în care sănătatea salariatelor este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază brut lunar.



Salariatele gravide, cele care au născut recent și cele care alăptează nu pot desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat.

În cazul în care există o salariată care desfășoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat, angajatorul are obligația ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de bază brut lunar.

Denumirea și enumerarea activitatilor cu caracter insalubru sau greu de suportat la care face referire legislația sunt stabilite prin normele de aplicare a ordonanței de urgență nr. 96/2003.



Pentru toate activitățile care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă, angajatorul trebuie să evalueze natura, gradul și durata expunerii salariatelor în unitatea respectivă, cu scopul de a:

- a) evalua orice risc pentru securitatea sau sănătatea salariatelor și orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării;
- b) decide ce măsuri trebuie luate.



Evaluările se efectuează de către angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii, iar rezultatele lor, împreună cu toate măsurile care trebuie luate referitor la securitatea și sănătatea în muncă, se consemnează în rapoarte scrise.

Angajatorii sunt obligați ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii rapoartelor scrise, să înmâneze o copie a acestora reprezentanților salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății.

Angajatorii vor informa în scris salariatele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi expuse la locurile lor de muncă, a măsurilor care trebuie luate referitor la securitatea și sănătatea în muncă, precum și asupra drepturilor care decurg din legislația în vigoare.

LISTA neexhaustivă a agenților, proceselor și condițiilor de muncă care pot prezenta un risc specific de expunere

1. Agenți fizici, considerați ca agenți cauzali pentru leziuni ale fătului și/sau dezlipirea de placentă, în special:

- a) șocuri, vibrații sau mișcări bruște;
- b) manipularea manuală de mase grele, implicând riscuri în special la nivelul coloanei vertebrale dorso-lombare;
- c) zgomot;
- d) radiații ionizante;
- e) radiații neionizante;
- f) ambianțe termice extreme, reci sau calde;
- g) mișcări și poziții de muncă, deplasări (fie în interiorul, fie în exteriorul unității), oboseală mentală, fizică.

2. Agenți chimici

- a) plumbul și derivații acestuia, în măsura în care pot fi absorbiți de organismul uman;
- b) mercurul și derivații săi;
- c) medicamentele antimitotice;
- d) monoxidul de carbon;
- e) agenții chimici periculoși cu cale de absorbție cutanată.

3. Condiții de muncă

- a) activități subterane miniere.

Pentru o listă detaliată a proceselor industriale precum și a altor procese chimice verificați :

- anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 1.093/2006;
- agenții biologici din grupele de risc 2, 3 și 4 din Hotărârea Guvernului nr. 1.092/2006;
- anexa 1 și 2 din Ordonanța de urgență nr. 96/2003.

Tipuri de concedii medicale

1. Concediu de risc maternal
2. Concediu de sarcină și lăuzie



Anunțați angajatorul de îndată ce aveți certificatul de concediu medical. Este necesar să îl trimiteți în ambele exemplare către departamentul de resurse umane până cel târziu pe data de 5 ale lunii următoare celei pentru care a fost emis.

În cazul în care aveți mai multe locuri de muncă, medicul de familie/specialist face câte 2 copii xerox pe care scrie "conform cu originalul", le semnează și pune parafa.

Pe perioada incapacității temporare de muncă este interzis să desfășurați activități profesionale. De asemenea, pe perioada medicalului nu veți putea beneficia de tichete de masă sau normă de hrană.

Numărul zilelor de concediu de odihnă la care aveți dreptul nu va fi afectat pe perioada medicalului. Dacă aveți dreptul la 20 zile de concediu de odihnă anual asta înseamnă 1,66 zile/lună (20 zile : 12 luni = 1,66).

În cazul în care intrați 3 luni în medical nu pierdeți dreptul la cele 5 zile de concediu de odihnă (1,66 x 3 luni).

Tipuri de concedii medicale



1. Concediu de risc maternal

Caracteristici:

- se poate acorda în întregime sau fracționat, pe o perioada de maxim 120 de zile calendaristice;
- se plătește cu procentul de 75% ;
- sumele nu se impozitează;
- nu este necesar stagiul de cotizare;
- sumele plătite de către angajator se recuperează integral din FNUASS.

2. Concediu de sarcină și lăuzie

Caracteristici:

- se poate acorda în întregime sau fracționat, pe o perioada de maxim 126 de zile calendaristice;
- din cele 126 de zile -> 42 de zile sunt obligatorii de efectuat după nașterea copilului;
- se plătește cu procentul de 85%;
- sumele nu se impozitează;
- este necesar stagiul de cotizare de 6 luni lucrate în ultimele 12 luni anterioare lunii concediului medical;
- sumele plătite de către angajator se recuperează integral din FNUASS.

Salariata anunță
angajatorul că
este însărcinată

beneficiază de
16 ore pe luna
pentru analize și
consultații

se naște
copilul

intră în concediu
de sarcina și
lăuzie timp de 82
de zile (dacă
dorește)

intră obligatoriu în
concediu de sarcină
și lăuzie timp de 42
de zile

își poate relua
activitatea după
concediul medical

solicită
suspendarea până
la vârsta de 2 ani a
copilului

beneficiază de
stimulent de
insertie

beneficiază de
pauze pentru
alăptat

ori

și

Salariata care a născut recent

Începând cu ziua nașterii copilului se calculează cele 42 de zile calendaristice de lăuzie, pe care mama este obligată să le efectueze în concediu medical.



După cele 42 de zile mama poate:

- continua concediul medical până la finalizarea celor 126 de zile calendaristice;
- intra în concediu de odihnă, dacă mai are zile de concediu neefectuate;
- suspenda raportul de muncă până la vârsta de 2 ani a copilului;
- relua activitatea iar tatăl copilului poate beneficia de suspendarea contractului până la vârsta de 2 ani.



Salariata care a născut recent și care își reia activitatea îi poate solicita angajatorului în scris să beneficieze de măsurile de protecție prevăzute de lege, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut. Este necesară prezentarea unui document medical eliberat de medicul de familie.

IMPORTANT

Salariata care a născut recent:

- nu poate fi obligata să desfășoare muncă de noapte;
- nu poate desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat;
- nu i se pot înceta raporturile de muncă sau de serviciu, din motive care ce au legătură directă cu starea ei.



Pentru protecția sănătății lor și a copilului lor, după naștere, salariatele au obligația de a efectua minimum 42 de zile de concediu de lăuzie.

Salariata care alăptează

La reluarea activității, salariata care alăptează anexează documente medicale și anunță angajatorul în scris cu privire la intervalul orar prezumat al perioadei de alăptare.



Salariata care alăptează alege o varianta din cele doua prezentate mai jos:

- doua pauze a câte o ora;
- reducerea programului cu doua ore.

Angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor care alăptează în cursul programului de lucru **două pauze** pentru alăptare de câte **o oră fiecare**, până la împlinirea **vârstei de un an a copilului**.

În aceste pauze este inclus și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

La cererea mamei, pauzele pentru alăptare pot fi înlocuite cu **reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic**.

Pauzele sau reducerea duratei normale a timpului de muncă acordate pentru alăptare nu diminuează veniturile salariale, ele fiind suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

Dacă salariata îndeplinește condițiile pentru suspendarea contractului până la vârsta de 2 ani a copilului, dar decide să își reia activitatea, atunci beneficiază și de stimulent de inserție de 1500 de lei.

Mai multe despre stimulent vom discuta la capitolul dedicat acestui subiect.



IMPORTANT

- nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte;
- nu le este permis să desfășoare muncă în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat;
- angajatorul nu le poate înceta raporturile de muncă, din motive care au legătură directă cu starea lor.

Concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani

Poate beneficia de indemnizația pentru creșterea copilului:

- oricare dintre părinții copilului;
- soții cărora li s-a încredințat copilul în vederea adopției sau au adoptat copilul;
- persoana care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență;
- asistentul maternal profesionist, numai pentru copiii săi naturali ori adoptați;
- persoana care a fost numită tutore.





Avem în România o legislație foarte permisivă când vine vorba de indemnizație.

Că să poți sta acasă cu copilul până la vârsta de 2 ani și să primești indemnizație trebuie să fi lucrat 1 an.

Nu contează dacă ai lucrat la același angajator sau dacă ai avut mai multe locuri de muncă.

Iar în cazul în care au existat pauze între joburi, sau poate nu ai lucrat deloc o perioadă mai lungă atunci se iau în calcul veniturile din ultimii 2 ani.

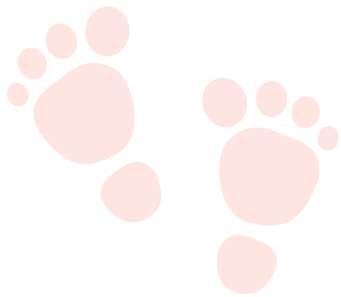
Exemplu:

Să spunem că al tău copil de naște în august 2023.

Vom merge 2 ani în urmă:

- în 2023 ai 6 luni lucrate (cu contract individual de muncă);
- în 2022 ai 4 luni lucrate (cu contract drepturi de autor);
- la finalul lui 2021 ai 2 luni lucrate;

Astfel ai adunat cele 12 luni necesare pentru calculul indemnizației.



În cazul în care ai avut mai multe venituri concomitent, se vor lua în calcul toate veniturile lunare încasate.

Dacă ai realizat concomitent venituri supuse impozitului atât în România cât și în alte țări, se iau în calcul doar veniturile realizate în România.

În calculul celor 12 luni se pot include și fracțiuni de lună fiind apoi considerate lună întreagă.

Prin fracțiune de lună se înțelege efectuarea a cel puțin jumătate din zilele lucrătoare luna în care ai realizat venituri supuse impozitului.

Prin excepție, se acceptă ca de cel mult 3 ori fracțiunea de lună să fie constituită dintr-un număr mai mic de zile lucrătoare decât jumătate din zilele lucrătoare din acea luna.

În situația în care nașterea copilului se produce înainte de termen, perioada de 12 luni se diminuează cu perioada cuprinsă între data nașterii copilului și data prezumată a nașterii, certificată de medicul de specialitate.

Pentru luna nașterii copilului se iau în calcul veniturile cuvenite pentru acea lună, respectiv venitul pe care l-ar fi primit persoana dacă ar fi lucrat în toată luna sau cumulul dintre venitul aferent zilelor lucrate cu indemnizația de maternitate.

Cuquantumul indemnizației lunare este de **85%** din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, indiferent de numărul angajatorilor avuți.

Cuquantumul maxim al indemnizației nu poate depăși valoarea de **8.500 lei lunar**.

Cuquantumul minim nu poate fi mai mic decât suma rezultată din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 2,5 la valoarea indicatorului social de referință.

Valoarea indicatorului social de referință se modifica anual in martie - pentru 2022 valoarea ISR este de 525,5 lei.

Pe toată perioada până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv de 3 ani, în cazul copilului cu handicap, poti solicita recalcularea cuquantumului indemnizației pe baza unor hotărâri judecătorești definitive, adevărințe sau alte acte doveditoare.

Activitățile profesionale supuse impozitului pe venit, care pot constitui baza de calcul sunt:

- a) venituri din salarii și asimilate salariilor, indiferent de numărul angajatorilor;
- b) venituri din drepturi de proprietate intelectuală (contracte de drepturi de autor - contracte de cesiune a drepturilor de proprietate intelectuală);
- c) venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură;
- d) venituri din activități independente;
- e) activități profesionale în statele membre ale UE;

Cele 12 luni pot fi constituite integral și din perioadele în care persoanele s-au aflat în una sau mai multe dintre următoarele situații:

- a) au beneficiat de indemnizație de șomaj;
- b) s-au aflat în evidența agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă;
- c) au beneficiat de concedii și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate;
- d) au beneficiat de concedii medicale și de indemnizații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, exclusiv pentru situațiile rezultate ca urmare a unor accidente de muncă sau boli profesionale;
- e) au beneficiat de pensie de invaliditate;
- f) se află în perioada de întrerupere temporară a activității, din inițiativa angajatorului, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- g) au beneficiat de concediu și indemnizație lunară pentru creșterea copilului;
- h) au beneficiat de concediu și indemnizație lunară pentru creșterea sau, după caz, pentru îngrijirea copilului cu handicap;
- i) au beneficiat de concediu fără plată pentru creșterea copilului;

- il) au beneficiat de concediu de acomodare și indemnizația lunară aferentă acestuia;
- j) se află în perioada de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată și începerea unui alt contract de muncă pe durată determinată;
- k) au însoțit soțul/soția trimis/trimisă în misiune permanentă în străinătate;
- l) au efectuat sau efectuează serviciul militar pe bază de voluntariat, au fost concentrați, mobilizați sau în prizonierat;
- m) frecventează, fără întreruperi, cursurile de zi ale învățământului preuniversitar, inclusiv în cadrul programului "A doua șansă", sau, după caz, universitar la nivelul studiilor universitare de licență ori de master, precum și ale învățământului postuniversitar la nivel de masterat, organizate potrivit legii, în țară sau în străinătate;
- n) au calitatea de doctorand;
- o) se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ preuniversitar și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ preuniversitar, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întreruperi;
- p) se află în perioada cuprinsă între absolvirea cursurilor de zi ale învățământului preuniversitar, organizat potrivit legii, și începerea învățământului universitar, cursuri de zi, în același an calendaristic;
- q) se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ universitar, cursuri de zi, cu sau fără examen de licență sau de diplomă, și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ universitar, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întreruperi;
- r) se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ universitar, la nivelul studiilor universitare de licență sau de master, precum și ale învățământului postuniversitar la nivel de masterat, cursuri de zi, și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ universitar la nivelul studiilor universitare de licență sau de master, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întreruperi;

- s) se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ postuniversitar, cursuri de zi, și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ postuniversitar, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întrerupere;
- t) se află în perioada de 60 de zile de la finalizarea cursurilor învățământului obligatoriu sau, după caz, de la absolvirea cursurilor de zi ale învățământului preuniversitar, universitar la nivelul studiilor universitare de licență sau de master și postuniversitar la nivel de masterat, organizate potrivit legii, cu sau fără examen de absolvire, în vederea angajării ori, după caz, trecerii în șomaj, calculate începând cu data de 1 a lunii următoare finalizării studiilor;
- u) au beneficiat de concediu fără plată pentru a participa la cursuri de formare și perfecționare profesională din inițiativa angajatorului sau la care acesta și-a dat acordul, organizate în condițiile legii;
- v) se află în perioada cuprinsă între absolvirea cursurilor de zi ale învățământului medical superior, organizat potrivit legii, cu examen de licență organizat în prima sesiune, și începerea primului rezidențiat după absolvire.
- x) au fost trimiși în misiune permanentă în străinătate;
- y) au beneficiat de indemnizația lunară pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.





Cuantumul indemnizației lunare în cazul **sarcinii gemelară, de tripleți sau multipleți** se majorează cu 50% din indemnizația cuvenită, pentru fiecare copil născut dintr-o sarcină gemelară, de tripleți sau multipleți, începând cu al doilea copil provenit dintr-o astfel de naștere.

Cuantumul minim nu poate fi mai mic decât suma rezultată din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 2,5 la valoarea indicatorului social de referință.

Dacă ambii părinți îndeplinesc cerințele de acordare a concediului pentru creșterea copilului, acesta se acordă astfel:

- **cel puțin 2 luni** de concediu pentru creșterea copilului să se efectueze de părintele care nu a solicitat inițial acordarea acestui drept;
- în situația în care celalalt părintele nu solicită acordarea concediului pentru creșterea copilului pentru cel puțin 2 luni, deși îndeplinește cerințele, părinte inițial nu poate beneficia de dreptul la concediu în locul acestuia.



Exemplu:

Dacă mama stă cu copilul acasă până la vârsta de 1 an și 10 luni apoi are următoarele variante:

- mai stă până la vârsta de 2 ani, dar pentru cele 2 luni nu primește indemnizație;
- își reia activitatea și în cele 2 luni tatăl stă acasă cu copilul și depune documentele pentru indemnizație;
- își reia activitatea, tatăl nu stă acasă cu copilul iar mama beneficiază de stimulentele de inserție de 650 lei până la vârsta de 3 ani a copilului.

Se naște
copilul

mama intră în
concediu medical de
sarcină și lăuzie timp
de minim 42 de zile

unul din părinți
solicită suspendarea
până la vârsta de 2
ani a copilului

în 60 de zile lucrătoare

trebuie depus
dosarul pentru
indemnizație

Există firme în România ce oferă din bugetul propriu o primă pentru nou născut.

Datele legate de suma acordată și modelul de cerere le găsiți în Regulamentul Intern/Contractul Colectiv de Muncă/Procedura de Maternitate a firmei în care vă desfășurați activitatea.

În cazul în care ambii părinți lucrează la aceeași firmă, ambii vor primi primă pentru nou născut, cu excepția situațiilor în care este specificat contrar în Regulamentul Intern.

Mai sunt câteva aspecte pe care nu le vom discuta în acest ghid deoarece nu au legătura cu locul de muncă dar pe care trebuie să le aveți în vedere:

- verificați dacă în orașul în care locuiți se oferă suport financiar femeilor gravide, pentru achitarea medicamentelor și serviciilor medicale: voucher materna
- va fi necesar să depuneți dosarul pentru alocația de stat;
- este indicat să verificați la primăria de care aparțineți dacă se acordă prima/stimulent de nou născut, care sunt condițiile de acordare și care este suma.

<https://www.dgas.ro/stimulente-financiare/stimulent-nou-nascuti/>

Documente necesare la depunerea dosarului pentru indemnizația pentru creșterea copilului

- adeverința eliberată de angajator privind veniturile realizate;
- dispoziția/decizia de suspendare/încetare (după caz);
- cerere tip;
- actele de identitate ale ambilor părinți (original+copie);
- certificatul de naștere al copiilor (original+copie);
- certificatul de căsătorie (dacă părinții sunt căsătoriți);
- certificatul de încadrare într-un grad de handicap copil (dacă e cazul);
- GDPR ambii părinți;
- declarația celuilalt părinte;
- extras de cont al solicitantului (dacă dorește să se facă plata în cont bancar);

Aceste documente le găsiți pe site-ul DGASPC-ului de care aparțineți sau al Primăriilor. Lista documentelor necesare poate fi ușor diferită în funcție de județul în care locuiți.

După verificarea documentelor, aceste dosare sunt trimise către Agenția de Plați urmând să vireze lunar suma indemnizației.

Pentru a depune documentele necesare indemnizației, un prim pas este ca unul din părinți să solicite suspendarea contractului individual de muncă/raportului de muncă.



În urma cererii veți primi decizia de suspendare și adeverința cu veniturile realizate, documente necesare pentru dosarul de indemnizație.

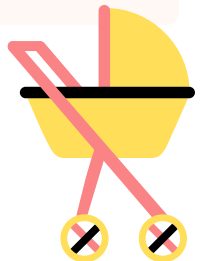
Model - Cerere de suspendare

Domnule Director,

Subsemnata, având funcția de.....în cadrul departamentului/ serviciului/ societății....., posesoare a CI seria, nr....., CNP..... vă rog să-mi aprobați suspendarea contractului de muncă începând cu data de, conform art. 51 alin. (1) litera a) din Legea nr. 53/2003, pentru creșterea copilului până la vârsta de an/ani.

Data:

Vă mulțumesc,



Adeverința eliberată de angajator privind veniturile realizate

MONITORUL OFICIAL AL ROMÂNIEI, PARTEA I, Nr. 510/17.V.2021

9

ANEXA Nr. 2¹⁾

(Anexa nr. 2 la normele metodologice)

Denumire angajator/instituție _____
Sediul angajator/instituție _____
Nr. O.R.C. _____
Cod CUI _____
Telefon /fax _____

ADEVERINȚĂ*

Nr. /

Se adeverește prin prezenta că

Dl. Dna.
Nume _____
Numele înainte de căsătorie _____
Prenume _____
CNP _____ Cetățenie Română UE Non UE

cu domiciliul în:
Strada _____
Nr. _____ Bl. _____ Se. _____ Apart. _____ Sector _____
Localitatea _____
Județ _____

având în institutia noastră calitatea de**:

de la data de _____
(z z) (l l) (a a)

I. Referitor la îndeplinirea condițiilor de acordare a concediului și indemnizației pentru creșterea copilului:

- a beneficiat de indemnizație de maternitate în perioada: _____ - _____
(z z) (l l) (a a) (z z) (l l) (a a)

- cele 42 de zile din concediul de lăuzie se împlinesc în data de: _____
(z z) (l l) (a a)

- a beneficiat de indemnizație pentru creșterea copilului în perioada: _____ - _____
(z z) (l l) (a a) (z z) (l l) (a a)

Se aprobă concediul pentru creșterea copilului începând cu data de: _____
(z z) (l l) (a a)

* Se va completa de către fiecare angajator/ instituție care atestă unul din situațiile în care persoana s-a aflat la un moment dat în interiorul celor 12 luni

** Se va trece calitatea persoanei. De ex. salariat cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată/determinată, șomer, pensionar de invaliditate, etc.

¹⁾ Anexa este reprodusă în facsimil

Date personale

Perioada medicalului de sarcină și lăuzie

Se calculează începând cu ziua nașterii copilului

Perioada unei alte suspendări, dacă exista suprapunere

Data suspendării raportului de munca

Adeverința eliberată de angajator privind veniturile realizate

Venitul net cuprinde:

- salariul;
- bonurile de masă;
- indemnizația de hrană;
- tichetele vacanta;
- sporurile;
- alte tipuri de bonusuri sau venituri impozitate

II. Referitor la veniturile realizate în ultimele 24 luni anterior datei nașterii copilului:

Nr. crt.	Perioada	Luna	Anul	Nr. zile lucrate	Nr. zile concediu medical/ concediu de odihnă	Nr. zile concediu fără plată formare și perfecționare	Nr. zile șomaj tehnic/indemnizație în baza art. XI din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 59/2020	Venit net realizat (lei)			
1	luna nașterii copilului	02	2023	-	12	-	-	4	5	0	0
2	prima lună anterioară lunii nașterii copilului	01	2023	-	20	-	-	4	7	0	0
3	luna a 2-a anterioară lunii nașterii copilului										
4	luna a 3-a anterioară lunii nașterii copilului										
5	luna a 4-a anterioară lunii nașterii copilului										
6	luna a 5-a anterioară lunii nașterii copilului										
7	luna a 6-a anterioară lunii nașterii copilului										
8	luna a 7-a anterioară lunii nașterii copilului										
9	luna a 8-a anterioară lunii nașterii copilului										
10	luna a 9-a anterioară lunii nașterii copilului										
11	luna a 10-a anterioară lunii nașterii copilului										
12	luna a 11-a anterioară lunii nașterii copilului										
13	luna a 12-a anterioară lunii nașterii copilului										
	luna a 13-a										
23	luna a 22-a anterioară lunii nașterii copilului										
24	luna a 23-a anterioară lunii nașterii copilului										

stampila și semnătura administratorului sau a persoanei împuternicite

Cunoscând prevederile din **Codul penal** cu privire la falsul în declarații, respectiv declararea necorespunzătoare a adevărului făcută unui organ sau instituții de stat declar pe proprie răspundere că datele și informațiile prezentate corespund realității.

.....
(Numele/prenumele, Semnătura și ștampila reprezentantului legal)

Se completează cu veniturile din ultimele 12 - 24 de luni, începând cu luna nașterii copilului.

Această adeverință cu venituri o cereți de la fiecare angajator pentru care ați lucrat în ultimele 12 - 24 de luni anterior nașterii copilului.

Pe baza sumelor trecute în adeverință se face media veniturilor nete realizate -> se înmulțește cu 85% = rezultând astfel suma indemnizației lunare ce o veți primi.

In cazul în care aveți mai multi angajatori

Concediile medicale le duceți în original la locul de muncă unde aveți funcția de baza, iar la celelalte locuri de muncă duceți copie conform cu originalul (copia o face medicul și ii pune parafa sa).

Aveți dreptul să suspendați toate contractele individuale de muncă pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani.

Solicitați de la toate locurile de muncă adeverința cu veniturile realizate în ultimele 12-24 de luni anterior nașterii copilului.

În cazul activităților independente ca cele de mai jos:

- Venituri obținute Persoană Fizică Autorizată
- Venituri obținute din drepturi de autor
- Venituri independente, obținute din exercitarea profesiei de avocat, notar public sau medic

Este nevoie de câteva documente diferite:

- Adeverință de venit de la ANAF;
- Dovada suspendării activității;
- Adeverința (cu perioada concediului de sarcină și lăuzie, precum și cu plățile efectuate) eliberată de CASMB sau OPSNAJ, de Casa de Asigurări a Avocaților;
- Declarație pe propria răspundere cu privire la concediul de maternitate (dacă nu a beneficiat)

În cazul elevilor, studenților sau al persoanelor care au urmat sau urmează o formă de învățământ universitar, postuniversitar sau liceal, este necesară o adeverință de studii/diplomă de absolvire.

În situația în care aveți venituri din alte țări, pentru conversia în moneda națională a veniturilor realizate se ia în calcul cursul de schimb valutar stabilit de Banca Națională a României în ziua anterioară depunerii cererii.

Venituri suplimentare în perioada de CIC

Plata indemnizației pentru creșterea copilului nu se suspendă în cazul în care persoana îndreptățită se află în una sau mai multe dintre următoarele situații:

- primește diverse sume în baza a contractului colectiv de muncă, a contractului individual de muncă sau a regulamentului intern al firmei.

Exemplu:

Există firme ce acordă diferite bonusuri cum este cel de performanță. Acest bonus se poate oferi în februarie pentru activitatea desfășurată de către salariată în anul anterior. Chiar dacă între timp salariată s-a suspendat, primirea acestei sume nu îi afectează indemnizația.

- primește indemnizații în calitate de consilier local sau județean, indiferent de nivelul acestora;
- realizează, în decursul unui an calendaristic, venituri supuse impozitului, prin desfășurarea efectivă a unei activități în perioada de concediu, al căror nivel net nu depășește de 5 ori cuantumul minim al indemnizației stabilit de legislație.



Adopția

Pentru acordarea indemnizației lunare aferente concediului de acomodare, cererea și documentele justificative se depun în termen de 10 zile lucrătoare de la data la care a fost pusă în executare hotărârea judecătorească de încredințare în vederea adopției.

Plata indemnizației lunare aferente concediului de acomodare se realizează pe fracțiuni de lună, în funcție de data la care a fost pusă în executare hotărârea judecătorească de încredințare în vederea adopției.

Beneficiezi de:

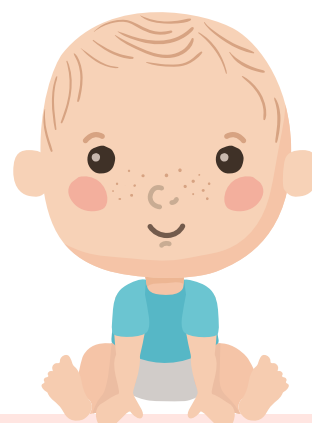
- concediu pentru creșterea copilului dacă are sub 2 ani copilul adoptat;
- 1 an concediu de acomodare, dacă copilul are vârsta de peste 2 ani;
- indemnizație de 85% din media veniturilor nete;
- suma fixă în cuantum de 1.500 lei/an.



Stimulentul de insertie

Persoanele care au dreptul la concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani dar își reiau activitatea profesionala și obțin venituri supuse impozitului beneficiaza de stimulentul de insertie, astfel:

- în cuantum de **1.500 lei**, dacă persoanele îndreptățite obțin venituri înainte de împlinirea de către copil a vârstei de 6 luni, respectiv 1 an în cazul copilului cu dizabilități. Cuantumul de 1.500 lei se acordă până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
- în cuantum de **650 lei** dacă persoanele îndreptățite obțin venituri după împlinirea de către copil a vârstei de 6 luni, respectiv 1 an în cazul copilului cu dizabilități.



Documente necesare la depunerea dosarului pentru stimulentele de inserție

- dovada privind veniturile realizate, eliberată de angajator/plătitorul de venit sau de organele fiscale competente, ori declarația fiscală;
- dispoziția/decizia/Contract de reluare a activității;
- cerere tip;
- actele de identitate ale ambilor părinți (original+copie);
- certificatul de naștere al copiilor (original+copie);
- certificatul de căsătorie (dacă părinții sunt căsătoriți);
- certificatul de încadrare într-un grad de handicap copil (dacă e cazul);
- GDPR ambii părinți;
- extras de cont al solicitantului (dacă dorește să se facă plata în cont bancar)

Cererile pentru acordarea drepturilor, reprezentând stimulente de inserție, și documentele din care rezultă îndeplinirea condițiilor legale de acordare a acestora se depun la primăria comunei, orașului, municipiului, respectiv sectoarelor municipiului București pe raza căreia solicitantul își are domiciliul sau reședința.

Salariatul care își reia activitatea profesională pentru a obține stimulentele de inserție are obligația de a face o cerere în scris cu **cel puțin 30 de zile înainte** de a reveni.

Este interzis angajatorului să restricționeze accesul salariatului la acordarea stimulentei de inserție, dacă aceasta și-a îndeplinit obligația prevăzută mai sus.

În urma cererii veți primi decizia de reluare a activității și o adeverință necesară pentru completarea dosarului de stimulent.

Model - Cerere de reluare activitate

Domnule Director,

Subsemnata, având funcția de.....în cadrul departamentului/ serviciului/ societății....., posesoare a CI seria, nr....., CNP..... vă rog să-mi aprobați reluarea activității începând cu data de

Data:

Vă mulțumesc,

Denumire angajator/instituție _____
 Sediul angajator/instituție _____
 Nr. O.R.C. _____
 Cod Fiscal _____
 Telefon /fax _____

**model adeverință
 eliberată de angajator
 privind reluarea
 activitatii**

ADEVERINȚĂ

nr./.....

Se adeverește prin prezenta că doamna/domnul.....,
 CNP domiciliată/domiciliat în localitatea
 str. nr., bl.,
 sc., et., ap., sector/județ, are calitatea de¹
 în instituția noastră
 de la data de

Referitor la îndeplinirea condițiilor de acordare a stimulentului:

- în perioada de la până la a beneficiat de indemnizație pentru creșterea copilului;
- începând cu data de realizează venituri profesionale supuse impozitului pe venit (se trece data din decizia de reluare a activității profesionale eliberată de angajator, copia deciziei atașată la dosar)

**perioada cât a avut
 raportul de munca
 suspendat**

**data reluării
 activitatii**

Adeverința trebuie să fie în original, să aibă număr de înregistrare, antet, să fie completată corect și cu același pix, să fie semnată de reprezentantul legal cu nume în clar și semnătura acestuia și să poarte ștampila societății.

Adeverința nu trebuie să prezinte ștersături, adăugiri ori alte vicii de formă sau fond.

În cazul în care ați născut, sunteți în medical, dar nu vreți să beneficiați de concediu de îngrijire și creșterea copilului, nu este nevoie de aceasta adeverință. Dacă va reluați activitatea după nașterea copilului, se va folosi modelul - Anexa 2 de pe pagina următoare.

Adeverința demonstrează că ați avut venituri supuse impozitului în ultimele 12-24 de luni anterior nașterii copilului și ca aveți dreptul la concediu pentru îngrijirea copilului, dar alegeți să vă reluați activitatea.



Adeverința eliberată de angajator privind veniturile realizate

Denumire angajator/instituție _____
Sediul angajator/instituție _____
Nr. O.R.C. _____
Cod CUI _____
Telefon /fax _____

ADEVERINȚĂ*

nr. /

Se adeverește prin prezenta că

Dl. Dna.

Nume _____
Numele înainte de căsătorie _____
Prenume _____
CNP _____ Cetățenie Română UE Non UE

cu domiciliul în:

Strada _____
Nr. _____ Bl. _____ Sc. _____ Apart. _____ Sector _____
Localitatea _____
Județ _____

având în instituția noastră calitatea de**:

de la data de _____
(z z) (l l) (a a)

I. Referitor la îndeplinirea condițiilor de acordare a concediului și indemnizației pentru copilului:

- a beneficiat de indemnizație de maternitate în perioada: _____ - _____
(z z) (l l) (a a) (z z) (l l) (a a)

- cele 42 de zile din concediul de lăuzie se împlinesc în data de: _____
(z z) (l l) (a a)

- a beneficiat de indemnizație pentru creșterea copilului în perioada: _____ - _____
(z z) (l l) (a a) (z z) (l l) (a a)

Se aprobă concediul pentru creșterea copilului începând cu data de: _____
(z z) (l l) (a a)

* Se va completa de către fiecare angajator/ instituție care atestă una din situațiile în care persoana s-a aflat la un moment dat în interiorul celor 12 luni

** Se va trece calitatea persoanei. De ex. salariat cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată/determinată, șomer, pensionar de invaliditate, etc.

1) Anexa este reprodusă în facsimil.

Date personale

Perioada medicalului
de sarcina și lăuzie

Se calculează
începând cu ziua
nașterii copilului

nu este cazul deoarece raportul de muncă nu se mai
suspendă și beneficiați de stimulentul de insertie

Adeverința eliberată de angajator privind veniturile realizate

Venitul net cuprinde:

- salariul;
- bonurile de masă;
- indemnizația de hrană;
- tichetele vacanță
- sporurile;
- alte tipuri de bonusuri sau venituri impozitate

II. Referitor la veniturile realizate în ultimele 24 luni anterior datei nașterii copilului:

Nr. crt.	Perioada	Luna	Anul	Nr. zile lucrate	Nr. zile concediu medical/ concediu de odihnă	Nr. zile concediu fără plată formare și perfecționare	Nr. zile șomaj tehnic/indemnizație în baza art. XI din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 59/2020	Venit net realizat (lei)			
1	luna nașterii copilului	02	2023	-	12	-	-	4	5	0	0
2	prima lună anterioară lunii nașterii copilului	01	2023	-	20	-	-	4	7	0	0
3	luna a 2-a anterioară lunii nașterii copilului										
4	luna a 3-a anterioară lunii nașterii copilului										
5	luna a 4-a anterioară lunii nașterii copilului										
6	luna a 5-a anterioară lunii nașterii copilului										
7	luna a 6-a anterioară lunii nașterii copilului										
8	luna a 7-a anterioară lunii nașterii copilului										
9	luna a 8-a anterioară lunii nașterii copilului										
10	luna a 9-a anterioară lunii nașterii copilului										
11	luna a 10-a anterioară lunii nașterii copilului										
12	luna a 11-a anterioară lunii nașterii copilului										
13	luna a 12-a anterioară lunii nașterii copilului										
	luna a 13-a										
	nașterii copilului										
23	luna a 22-a anterioară lunii nașterii copilului										
24	luna a 23-a anterioară lunii nașterii copilului										

stampila și semnătura administratorului sau a persoanei împuternicite

Cunoscând prevederile din **Codul penal** cu privire la falsul în declarații, respectiv declararea necorespunzătoare a adevărului făcută unui organ sau instituții de stat declar pe proprie răspundere că datele și informațiile prezentate corespund realității.

.....
(Numele/prenumele, Semnătura și ștampila reprezentantului legal)

Pe perioada cât ați avut contractul suspendat nu s-au putut face modificări. Odată cu încetarea suspendării și reluarea activității, salariul, bonurile de masă și alte beneficii vor trebui aduse la același nivel cu cel minim acceptat în plată la nivelul României.

Pe perioada suspendării, angajatorul a avut dreptul să ocupe poziția rămasă temporar vacantă cu un nou angajat. Acest nou angajat (ce ocupă poziția ta) are contract individual de muncă pe durată **determinată de timp**.

În funcție de cât ați solicitat suspendarea (6 luni/1 an/2 ani), atât a fost anunțat și salariatul nou că va ocupa postul.

În cazul în care, **din motive întemeiate**, vă întoarceți la muncă mai devreme de perioada anunțată inițial, contractul persoanei înlocuitoare va înceta.

IMPORTANT

La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor, a concediului paternal sau a concediului de îngrijitor, salariața/salariații are **dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă avut ori la un loc de muncă echivalent.**

De asemenea, are dreptul de a beneficia de posibilele îmbunătățiri care ar fi apărut în timpul absenței (creștere salarială, majorare tichete de masă, etc.).



Este interzis angajatorului să dispună încetarea:

1. Salariatei care se află în concediu de risc maternal;
2. Salariatei care se află în concediu de maternitate;
3. Salariatei care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități, în vârstă de până la 3 ani;
4. Salariatei care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități cu afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.
5. Salariatei care se află în plata stimulentului de inserție



Un caz excepțional ar putea fi atunci când firma este în faliment iar toate contractele individuale de munca sunt încetate.

În această situație, salariată însărcinată ce se afla în concediu medical este preluată de către casa de sănătate și continuă să beneficieze de concediu medical plătit.

Angajatorul care a încetat raportul de muncă a unei salariate însărcinate, lăuze sau care alăptează are obligația ca, în termen de 7 zile de la data comunicării acestei decizii în scris către salariată, să transmită o copie a acestui document sindicatului sau reprezentanților salariaților precum și Inspectoratului Teritorial de Muncă ori, după caz, Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.



Concediul medical ingrijire copil bolnav

Caracteristici:

- cod 09;
- procent de 85%;
- suportat integral din FNUASS;
- 45 de zile calendaristice/an;
- prelungire până la 90 de zile de către medicul specialist.



În cazul în care aveți nevoie de concediu medical după reluarea activității, este necesar să solicitați de la Agenția de Plăți o adeverință cu suma indemnizației primite (pentru calcularea stagiului de cotizare).

Este important de menționat faptul că adeverința va avea sumele încasate pe perioada suspendării iar acele sume sunt considerate sume brute. Deci, dacă veți avea un concediu medical cu procent de 85%, acel procent de 85% va fi calculat din suma indemnizației primite.

Să presupunem că indemnizația avută a fost de 3000 de lei/lună și în prima săptămână în care v-ați reluat activitatea a fost nevoie să intrați în concediu medical pentru câteva zile. Chiar dacă la reluarea activității salariul brut ar putea fi de 5000 de lei, pentru acele zile de concediu medical calculul se va face pe baza a 85% din 3000 lei.

Concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani

Pentru copilul cu dizabilitate care a împlinit vârsta de 3 ani, unul dintre părinți beneficiază de un concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani, după cum urmează:

a) în continuarea concediului de creșterea copilului:

- persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară.

b) oricând până la împlinirea de către copil a vârstei de 7 ani, pentru persoanele care au beneficiat de concediul pentru creșterea copilului în baza actelor normative care au reglementat acest drept la data nașterii copilului;

c) oricând, începând cu împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, pentru persoanele care nu se încadrează în condițiile prevăzute la lit. a) și b), dar care în ultimele 12 luni înainte de solicitarea acestui concediu au realizat venituri supuse impozitului sau au realizat perioade asimilate.

Cele 12 luni pot fi constituite integral și din perioadele în care persoanele s-au aflat în una sau mai multe dintre următoarele situații:

- a) au beneficiat de indemnizație de șomaj;
- b) s-au aflat în evidența agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă, respectiv a municipiului București, în vederea acordării indemnizației de șomaj;
- c) au beneficiat de concedii și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare;
- d) au beneficiat de concedii medicale și de indemnizații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, exclusiv pentru situațiile rezultate ca urmare a unor accidente de muncă sau boli profesionale, în baza Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, republicată;
- e) au beneficiat de pensie de invaliditate;
- f) se află în perioada de întrerupere temporară a activității, din inițiativa angajatorului, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- g) au beneficiat de concediu și indemnizație lunară pentru creșterea copilului;
- h) au beneficiat de concediu și indemnizație lunară pentru creșterea sau, după caz, pentru îngrijirea copilului cu handicap;



- i)** au beneficiat de concediu fără plată pentru creșterea copilului;
- j)** se află în perioada de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată și începerea unui alt contract de muncă;
- k)** au însoțit soțul/soția trimis/trimisă în misiune permanentă în străinătate;
- l)** au efectuat sau efectuează serviciul militar pe bază de voluntariat, au fost concentrați, mobilizați sau în prizonierat;
- m)** frecventează, fără întrerupere, cursurile de zi ale învățământului preuniversitar, inclusiv în cadrul programului "A doua șansă", sau, după caz, universitar la nivelul studiilor universitare de licență ori de master, precum și ale învățământului postuniversitar la nivel de masterat, în țară sau în străinătate, într-un domeniu recunoscut de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, cu excepția situației de întrerupere a cursurilor din motive medicale;
- n)** au calitatea de doctorand;
- o)** se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ preuniversitar și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ preuniversitar, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întrerupere;
- p)** se află în perioada cuprinsă între absolvirea cursurilor de zi ale învățământului preuniversitar, organizat potrivit legii, și începerea învățământului universitar, cursuri de zi, în același an calendaristic;
- q)** se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ universitar, cursuri de zi, cu sau fără examen de licență sau de diplomă, și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ universitar, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întrerupere;

r) se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ universitar, la nivelul studiilor universitare de licență sau de master, precum și ale învățământului postuniversitar la nivel de masterat, cursuri de zi, și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ universitar la nivelul studiilor universitare de licență sau de master, cursuri de zi, frecventate fără întrerupere;

s) se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ postuniversitar, cursuri de zi, și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ postuniversitar, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întrerupere;

t) se află în perioada de 60 de zile de la finalizarea cursurilor învățământului obligatoriu sau, după caz, de la absolvirea cursurilor de zi ale învățământului preuniversitar, universitar la nivelul studiilor universitare de licență sau de master și postuniversitar la nivel de masterat, cu sau fără examen de absolvire, în vederea angajării ori, după caz, trecerii în șomaj, calculate începând cu data de 1 a lunii următoare finalizării studiilor;

u) au beneficiat de concediu fără plată pentru a participa la cursuri de formare și perfecționare profesională din inițiativa angajatorului sau la care acesta și-a dat acordul, organizate în condițiile legii;

v) se află în perioada cuprinsă între absolvirea cursurilor de zi ale învățământului medical superior, organizat potrivit legii, cu examen de licență organizat în prima sesiune, și începerea primului rezidențiat după absolvire.

w) au fost trimiși în misiune permanentă în străinătate.

x) au beneficiat de indemnizația lunară prevăzută la art. XI și XV din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului.

Persoanele care, în perioada în care sunt îndreptățite să beneficieze de concediul până la vârsta de 7 ani, obțin venituri supuse impozitului potrivit, au dreptul la un stimulent de inserție, în cuantum de **650 de lei**.

Fiecare dintre părinții care au în întreținere un copil cu dizabilitate beneficiază, după caz, de următoarele drepturi:

- program de lucru redus la 4 ore pentru unul dintre părinți sau pentru persoana care a adoptat copilul, căreia i s-a încredințat copilul în vederea adopției sau care are copilul în plasament ori în plasament în regim de urgență, care se ocupă efectiv de îngrijirea copilului cu dizabilitate (gravă sau accentuată), până la împlinirea de către acesta a vârstei de 18 ani;
- concedii medicale, acordate în condițiile legii, pentru îngrijirea copilului cu dizabilitate care necesită internare, tratament ambulatoriu sau la domiciliu pentru afecțiuni intercurente, precum și pentru recuperare/reabilitare, până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani;
- sprijin lunar în cuantum de 45% din cuantumul minim al indemnizației (cuantumul minim al indemnizației lunare nu poate fi mai mic decât suma rezultată din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 2,5 la valoarea indicatorului social de referință), acordat persoanei cu dizabilitate gravă sau accentuată care nu realizează alte venituri în afara beneficiilor de asistență socială destinate persoanelor cu dizabilități, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv de 35% din cuantumul minim al indemnizației pentru copilul cu vârsta cuprinsă între 3 și 7 ani;
- sprijin lunar în cuantum de 35% din cuantumul minim al indemnizației, acordat persoanei care nu îndeplinește condițiile prevăzute de lege pentru acordarea concediului pentru creșterea copilului și indemnizației lunare aferente, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv de 15% din cuantumul minim al indemnizației pentru copilul cu vârsta cuprinsă între 3 și 7 ani.

Concediu paternal



Tatăl copilului nou-născut care are calitatea de salariat are dreptul la un **concediu paternal plătit de 10 zile lucrătoare**.

În cazul în care tatăl copilului nou-născut a obținut atestatul de absolvire a cursului de puericultură, durata concediului paternal se majorează cu **5 zile lucrătoare**.

Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, justificat cu certificatul de naștere, din care rezultă calitatea de tată.

O noua clarificare legislativa confirma ca tatăl poate beneficia de zilele de concediu paternal pentru fiecare copil nou-născut, pe baza atestatului de absolvire a cursului de puericultură, indiferent când este acesta obținut.

Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al angajatorului și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.



model de cerere pentru concediu paternal

Domnule Director,

Subsemnatul, având funcția de.....în cadrul departamentului/ serviciului/ societății, posesor al CI seria, nr....., CNP..... vă rog să-mi aprobați efectuarea concediului paternal de zile, în perioada

Anexez prezentei cereri copii după:

- certificatul de naștere al copilului;
- atestatul de absolvire a cursului de puericultură.

Data:

Vă mulțumesc,

Deși conform Codului Muncii concediul paternal este considerat suspendare, aceasta perioada a concediului constituie vechime în muncă și în specialitatea studiilor.

Angajatorul are obligația de a aproba concediul paternal prevăzut și îi este interzis să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul salariatului care se află în concediu paternal.



Este interzisă aplicarea unui tratament mai puțin favorabil tatălui care a solicitat sau a efectuat concediul de paternitate.

În cazul decesului mamei copilului în timpul nașterii sau în perioada concediului de lăuzie (cele 42 de zile calendaristice de concediu medical), tatăl copilului beneficiază de restul concediului neefectuat de către mamă.

Pe perioada concediului tatăl copilului beneficiază de o indemnizație egală cu ajutorul pentru sarcină și lăuzie cuvenit mamei sau de o indemnizație calculată după salariul acestuia.

Se va alege indemnizația cu cea mai mare valoare, deci în beneficiul tatălui.



Zilele de concediu neefectuate

În cazul suspendării contractului individual de munca se suspendă toate termenele ce au legătura cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor când contractul individual de muncă încetează de drept.

Ministrul Muncii și Solidarității Sociale apreciază că salariații care nu au efectuat integral concediul de odihnă în anul în care a survenit suspendarea au dreptul la efectuarea concediului de odihna restant în anul reluării activității.

Prin urmare, termenul de 18 luni de efectuare a concediului se întrerupe pe perioada suspendării. Prin suspendare se înțelege atât concediu medical cât și concediu pentru creșterea copilului.

Termenul de 18 luni în care angajatul are dreptul să își efectueze zilele de concediu începe să decurgă de la reluarea activității. În cazul în care contractul individual de muncă încetează, zilele de concediu vor trebui compensate în bani.



Vechimea în muncă și în specialitate

Perioada în care o persoană beneficiază de indemnizație constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare în vederea stabilirii indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate.

Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă și vechime în specialitatea studiilor.

Vechimea se calculează doar în baza adeverințelor de vechime și a cărților de muncă. Extrasul din Revisal sau adeverința de cotizare de la Casa de Sănătate nu se pot lua în calcul la stabilirea vechimii.

Începând cu 20.01.2007, angajații care au fost în suspendare pentru creșterea copilului au perioada suspendării adăugată la vechimea în muncă.

Începând cu 01.01.2012, angajații care au fost în suspendare pentru creșterea copilului au perioada suspendării adăugată la vechimea în specialitatea studiilor.

La încetarea activității salariatului, angajatorii au obligația să îi elibereze acestuia:

- o adeverință care să ateste: durata activității, funcția, salariul, vechimea în muncă și în specialitate;
- un extras din registru, conform H.G.905/2017.

Deducerea

Persoanele care au copii în întreținere beneficiază de:

- **deducere personală de bază** - se acordă pentru persoanele fizice care au un venit lunar brut de până la 2.000 de lei peste nivelul salariului de bază minim brut pe țară. În situația în care, în cursul aceleiași luni, se utilizează mai multe valori ale salariului minim brut pe țară, se ia în calcul valoarea cea mai mică a salariului minim brut pe țară.

Deducerea personală de bază se aplica ambilor parinti.

Persoana în întreținere poate fi soția/soțul, copiii sau alți membri de familie, rudele contribuabilului sau ale soțului/soției acestuia până la gradul al doilea inclusiv, ale cărei venituri, impozabile și neimpozabile, nu depășesc lunar 20% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.

- **deducerea personală suplimentară** - de 100 de lei dacă copilul este înscris într-o unitate de învățământ.

În cazul în care copilul este întreținut de ambii părinți, deducerea personală suplimentară de 100 de lei se acordă unuia dintre părinți prin prezentarea documentului care atestă înscrierea copilului într-o unitate de învățământ și a unei declarații pe propria răspundere din partea părintelui beneficiar.

Dacă acel părinte are mai multe locuri de munca, poate beneficia de deducerea personală suplimentară de 100 de lei doar de la un singur angajator, acolo unde are funcția de bază declarată.



Tichete cadou

Tichetele cadou neimpozabile pentru salariații care au copii se acordă cu ocazia:

- Paștelui;
- Crăciunului;
- sau a sărbătorilor similare ale altor culte religioase;
- zilei de 1 iunie.

Salariatul poate beneficia de tichete cadou neimpozabile în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare copil minor nu depășește suma de 300 lei.

Se pot acorda tichete cadou cu o sumă mai mare de 300 de lei/copil, dar în acest caz diferența va fi supusă impozitului pe venit.

Valoarea și modalitatea de acordare o veți găsi în Regulamentul Intern al fiecărei societăți.



Tichete de creșă

Tichetele de creșă se acordă lunar angajaților care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului.

Tichetele de creșă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creșă unde este înscris copilul.

Tichetele de creșă se acordă, la cerere, unuia dintre părinți sau tutorelui cărui a-i fost încredințat copilul spre creștere și educare.

Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creșă nu poate depăși suma de **450 de lei** pe lună pentru fiecare copil aflat la creșă.

Modalitatea de acordare o veți găsi în Regulamentul Intern al fiecărei societăți, este un beneficiu acordat de către angajatori, suportat din fondul propriu.



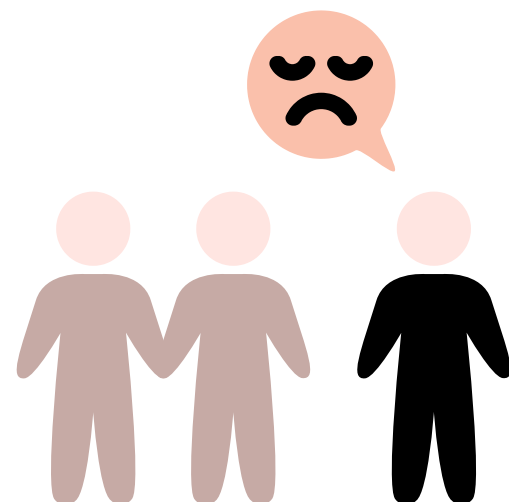
Nerespectarea drepturilor

Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

Constituie discriminare directă orice act sau faptă de deosebire, excludere, restricție sau preferință, întemeiat(ă) pe unul sau mai multe dintre criteriile, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană.

Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.



In cazul în care considerați ca drepturile va sunt încălcate, ca nu vi se respecta sau chiar ca vi se refuza anumite cereri, aveți mai multe variante:

- Inspectoratul Teritorial de Munca controlează aplicarea unitara a legilor, care reglementează domeniul muncii, relațiile de muncă, securitatea și sănătatea în munca.

La aceasta adresa găsiți ITM-ul din fiecare județ, adresele de e-mail și alte date de contact:

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

- Pentru o cerere, reclamație sau sesizare către Ministerul Muncii și Solidarității Sociale accesați acest link:

<https://mmuncii.ro/j33/formulare/petitie/>

- O persoană care se consideră discriminată se poate adresa Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) cu o petiție

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

- Instanțele judecătorești:

Cauzele conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale **sunt scutite de taxa judiciară de timbru și de timbrul judiciar.**

Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență.

Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.

Recomandarea noastră este ca în primă fază să vă adresați angajatorului, majoritatea conflictelor apar ca urmare a unei neînțelegeri sau a unei comunicări defectuoase.

Puteți face o adresă scrisă către directorul general prin care să expuneți probleme apărute.

Dacă această adresă nu rezolvă situația atunci faceți o instintare/referat către Comisia de disciplină a societatii.

Abaterea disciplinară este o faptă în legătură cu munca și care constă într-o **acțiune sau inacțiune** săvârșită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele și dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.

În atenția Comisiei de Disciplină

Subsemnata/ul, posesor al CI seria...., nr...., eliberat la data de....., cu adresa înCNP.....angajat/fost angajat alSRL, vă aduc la cunoștință următoarele:

În data desalariatul/salariații având funcția de, a/au

Vă rog să dispuneți măsurile necesare în acest caz.

Vă mulțumesc,

Nume, prenume, data și semnătura

Bibliografie

1. Ordonanța de urgență nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor
2. Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați
3. Legea concediului paternal nr. 210/1999
4. Ordonanța de urgență nr. 96/2003
5. Legea nr. 165/2018
6. Codul Muncii
7. Codul Fiscal



*Sper ca acest ghid sa iti ofere claritatea si sprijinul
de care ai nevoie pentru a finaliza toate etapele cu
usurinta si incredere.*

Ioana Purcaru

Date de contact



www.prime-learning.ro



Centrul de Resurse Umane si Salarizare



contact@prime-learning.ro



**PRIME
LEARNING**