

Guvernul Romaniei

Ordonanta de urgenta nr. 96/2003 din 14/10/2003

Versiune actualizata la data de 01/01/2006

privind protectia maternitatii la locurile de munca*

*Text actualizat pana la data de 01.01.2006, avandu-se in vedere urmatoarele acte:

- Legea nr. 25/2004

- O.U.G. nr. 158/2005.

In temeiul art. 144 alin. (4) din Constitutie,

Guvernul Romaniei adopta prezenta ordonanta de urgenta.

Art. 1. - Prezenta ordonanta de urgenta reglementeaza masuri de protectie sociala pentru:

a) salariate gravide si mame, lauze sau care alapteaza, de cetatenie romana ori a unui stat membru al Uniunii Europene si din Spatiul Economic European, care au raporturi de munca sau raporturi de serviciu cu un angajator;

b) cetateni ai altor state si apatrizi, care au, conform legii, domiciliul sau resedinta in Romania, daca fac parte din categoriile de salariate prevazute la lit. a).

Art. 2. - In sensul prevederilor prezentei ordonante de urgenta, termenii si expresiile de mai jos sunt definite dupa cum urmeaza:

a) **protectia maternitatii** este protectia sanatatii si/sau securitatii salariatelor gravide si/sau mame la locurile lor de munca;

b) **locul de munca** este zona delimitata in spatiu, in functie de specificul muncii, inzestrata cu mijloacele si cu materialele necesare muncii, in vederea realizarii unei operatii, lucrari sau pentru indeplinirea unei activitati de catre unul ori mai multi executanti, cu pregatirea si indemanarea lor, in conditii tehnice, organizatorice si de protectie a muncii corespunzatoare, din care se obtine un venit in baza unui raport de munca ori de serviciu cu un angajator;

c) **salariata gravida** este femeia care anunta in scris angajatorul asupra starii sale fiziologice de graviditate si anexeaza un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care sa ii ateste aceasta stare;

d) **salariata care a nascut recent** este femeia care si-a reluat activitatea dupa efectuarea concediului de lauzie si solicita angajatorului in scris masurile de protectie prevazute de lege, anexand un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai tarziu de 6 luni de la data la care a nascut;

e) **salariata care alapteaza** este femeia care, la reluarea activitatii dupa efectuarea concediului de lauzie, isi alapteaza copilul si anunta angajatorul in scris cu privire la inceputul si sfarsitul prezumat al perioadei de alaptare, anexand documente medicale eliberate de medicul de familie in acest sens;

f) **dispensa pentru consultatii prenatale** reprezinta un numar de ore libere platite salarietei de catre angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultatiilor si examenelor prenatale pe baza recomandarii medicului de familie sau a medicului specialist;

g) **concediul postnatal obligatoriu** este concediul de **42 de zile** pe care salariata mama are obligatia sa il efectueze dupa nastere, in cadrul **concediului pentru sarcina si lauzie cu durata totala de 126 de zile**, de care beneficiaza salariatele in conditiile legii;

h) **concediul de risc maternal** este concediul de care beneficiaza salariatele prevazute la lit. c)-e) pentru protectia sanatatii si securitatii lor si/sau a fatului ori a copilului lor.

Art. 3. - (1) Salariatele prevazute la art. 2 lit. c)-e) au obligatia de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care sa le ateste starea.

(2) In cazul in care salariatele nu indeplinesc obligatia prevazuta la alin. (1) si nu informeaza in scris angajatorul despre starea lor, acesta este exonerat de obligatiile sale prevazute in prezenta ordonanta de urgenta, cu exceptia celor prevazute la art. 5, 6, 18, 23 si 25.

Art. 4. - Angajatorii au obligatia sa adopte masurile necesare, astfel incat:

a) sa previna expunerea salariatelor prevazute la art. 2 lit. c)-e) la riscuri ce le pot afecta sanatatea si securitatea;

b) salariatele prevazute la art. 2 lit. c)-e) sa nu fie constranse sa efectueze o munca daunatoare sanatatii sau starii lor de graviditate ori copilului nou-nascut, dupa caz.

Art. 5. - (1) Pentru toate activitatile susceptibile sa prezinte un risc specific de expunere la agenti, procedee si conditii de munca, a caror lista este prevazuta in anexa nr. 1, angajatorul este obligat sa evalueze anual, precum si la orice modificare a conditiilor de munca natura, gradul si durata expunerii salariatelor prevazute la art. 2 lit. c)-e), in scopul determinarii oricarui risc pentru securitatea sau sanatatea lor si oricarei repercusiuni asupra sarcinii ori alaptarii.

(2) Evaluările prevazute la alin. (1) se efectueaza de catre angajator, cu participarea obligatorie a medicului

de medicina muncii, iar rezultatele lor se consemneaza in rapoarte scrise.

Art. 6. - (1) Angajatorii sunt obligati ca, in termen de 5 zile lucratoare de la data intocmirii raportului, sa inmaneze o copie a acestuia sindicatului sau reprezentantilor salariatilor.

(2) Angajatorii vor informa in scris salariatele asupra rezultatelor evaluarii privind riscurile la care pot fi supuse la locurile lor de munca, precum si asupra drepturilor care decurg din prezenta ordonanta de urgenta.

Art. 7. - (1) In termen de 10 zile lucratoare de la data la care angajatorul a fost anuntat in scris de catre o salariata ca se afla in una dintre situatiile prevazute la art. 2 lit. c)-e), acesta are obligatia sa instiinteze medicul de medicina muncii, precum si inspectoratul teritorial de munca pe a carui raza isi desfasoara activitatea.

(2) De la data primirii instiintarii medicul de medicina muncii si inspectoratul teritorial de munca vor verifica conditiile de munca ale salariatei la termenele si in conditiile stabilite prin normele de aplicare a prezentei ordonante de urgenta.

Art. 8. - Angajatorul are obligatia sa pastreze confidentialitatea asupra starii de graviditate a salariatei si nu va anunta alti angajati decat cu acordul scris al acesteia si doar in interesul buneii desfasurari a procesului de munca, cand starea de graviditate nu este vizibila.

Art. 9. - In cazul in care o salariata se afla in una dintre situatiile prevazute la art. 2 lit. c)-e) si desfasoara la locul de munca o activitate care prezinta riscuri pentru sanatatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii si alaptarii, in sensul celor prevazute la art. 5 alin. (1), angajatorul este obligat sa ii modifice in mod corespunzator conditiile si/sau orarul de munca ori, daca nu este posibil, sa o repartizeze la alt loc de munca fara riscuri pentru sanatatea sau securitatea sa, conform recomandarii medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu mentinerea veniturilor salariale.

Art. 10. - (1) In cazul in care angajatorul, din motive justificate in mod obiectiv, nu poate sa indeplineasca obligatia prevazuta la art. 9, salariatele prevazute la art. 2 lit. c)-e) au dreptul la **concediu de risc maternal**, dupa cum urmeaza:

a) inainte de data solicitarii concediului de maternitate, stabilit potrivit reglementarilor legale privind sistemul public de pensii si alte drepturi de asigurari sociale, salariatele prevazute la art. 2 lit. c);

b) dupa data revenirii din concediul postnatal obligatoriu, salariatele prevazute la art. 2 lit. d) si e), in cazul in care nu solicita concediul si indemnizatia pentru cresterea si ingrijirea copilului pana la implinirea varstei de 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la 3 ani.

(2) **Concediul de risc maternal** se poate acorda, in intregime sau fractionat, pe o perioada ce **nu poate depasi 120 de zile, de catre medicul de familie sau de medicul specialist**, care va elibera un certificat medical in acest sens, dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevazute de legislatia privind sistemul public de pensii si alte drepturi de asigurari sociale.

(3) Eliberarea certificatului medical se va face in conditiile in care salariata s-a prezentat la consultatiile prenatale si postnatale, conform normelor Ministerului Sanatatii.

Art. 11. - Abrogat.*

*Articolul a fost abrogat prin art. 60 alin. (2) din O.U.G. nr. 158/2005.

Art. 12. - (1) Pentru salariatele care se afla in una dintre situatiile prevazute la art. 2 lit. c) si d) si isi desfasoara activitatea numai in pozitia ortostatica sau in pozitia asezat, angajatorii au obligatia de a modifica locul de munca respectiv, astfel incat sa li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze si amenajari pentru repaus in pozitie sezanda sau, respectiv, pentru miscare.

(2) Medicul de medicina muncii stabileste intervalele de timp la care este necesara schimbarea pozitiei de lucru, perioadele de activitate, precum si durata perioadelor pentru repaus in pozitie sezanda sau, respectiv, pentru miscare.

(3) Daca amenajarea conditiilor de munca si/sau a programului de lucru nu este din punct de vedere tehnic si/sau obiectiv posibila sau nu poate fi ceruta din motive bine intemeiate, angajatorul va lua masurile necesare pentru a schimba locul de munca al salariatei respective.

Art. 13. - In baza recomandarii medicului de familie, salariata gravida care nu poate indeplini durata normala de munca din motive de sanatate, a sa sau a fatului sau, are dreptul la reducerea cu o patrime a duratei normale de munca, cu mentinerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementarilor legale privind sistemul public de pensii si alte drepturi de asigurari sociale.

Art. 14. - Salariatele prevazute la art. 2 lit. c) si e) nu pot fi obligate de catre angajator sa realizeze activitati pentru care evaluarea a evidentiat riscul de expunere la agenti sau conditii de munca prevazute la lit. A si B din anexa nr. 2.

Art. 15. - Angajatorii au obligatia de a acorda salariatelor gravide **dispensa pentru consultatii prenatale** in limita a **maximum 16 ore pe luna**, in conditiile prevazute la art. 2 lit. f), in cazul in care investigatiile se pot efectua numai in timpul programului de lucru, fara diminuarea drepturilor salariale.*

*Articolul a fost modificat prin art. unic pct. 4 din Legea nr. 25/2004.

Art. 16. - Pentru protectia sanatatii lor si a copilului lor, dupa nastere, **salariatele au obligatia de a efectua minimum 42 de zile de concediu postnatal**, in conditiile prevazute la art. 2 lit. g) si in cadrul concediului pentru lauzie stabilit prin Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii si alte drepturi de asigurari sociale, cu modificarile si completarile ulterioare.

Art. 17. - (1) Angajatorii sunt obligati sa acorde salariatelor care alapteaza, in cursul programului de lucru, doua pauze pentru alaptare de cate o ora fiecare, pana la implinirea varstei de un an a copilului. In aceste pauze se include si timpul necesar deplasarii dus-intors de la locul in care se gaseste copilul.*

(2) La cererea mamei, pauzele pentru alaptare vor fi inlocuite cu reducerea duratei normale a timpului sau de munca cu doua ore zilnic.

(3) Pauzele si reducerea duratei normale a timpului de munca, acordate pentru alaptare, se includ in timpul de munca si nu diminueaza veniturile salariale si sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

(4) In cazul in care angajatorul asigura in cadrul unitatii incaperi speciale pentru alaptat, acestea vor indeplini conditiile de igiena corespunzatoare normelor sanitare in vigoare.

*Alineatul (1) a fost modificat prin art. unic pct. 5 din Legea nr. 506/2002.

Art. 18. - Pentru asigurarea securitatii si sanatatii in munca a salariatelor gravide si/sau mame, lauze sau care alapteaza, regulamentele interne ale unitatilor trebuie sa contina masuri privind igiena, protectia sanatatii si securitatea in munca a acestora, in conformitate cu prevederile prezentei ordonante de urgenta si ale celorlalte acte normative in vigoare.

Art. 19. - (1) Salariatele prevazute la art. 2 lit. c)-e) nu pot fi obligate sa desfasoare munca de noapte.

(2) In cazul in care sanatatea salariatelor mentionate la alin. (1) este afectata de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitarii scrise a salariatei, sa o transfere la un loc de munca de zi, cu mentinerea salariului de baza brut lunar.

(3) Solicitarea salariatei se insoteste de un document medical care mentioneaza perioada in care sanatatea acesteia este afectata de munca de noapte.

(4) In cazul in care, din motive justificate in mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariata va beneficia de concediu si indemnizatia de risc maternal, conform art. 10 si 11.

Art. 20. - (1) Salariatele prevazute la art. 2 lit. c)-e) nu pot desfasura munca in conditii cu caracter insalubru sau greu de suportat.*

(2) In cazul in care o salariata care desfasoara in mod curent munca cu caracter insalubru sau greu de suportat se incadreaza in prevederile art. 2 lit. c)-e), angajatorul are obligatia ca, pe baza solicitarii scrise a salariatei, sa o transfere la un alt loc de munca, cu mentinerea salariului de baza brut lunar.*

(3) Denumirea si enumerarea muncilor cu caracter insalubru sau greu de suportat la care face referire alin.

(1) sunt stabilite prin normele de aplicare a prezentei ordonante de urgenta.*

(4) Prevederile art. 19 alin. (3) si (4) se aplica in mod corespunzator.

*Alineatele (1)-(3) au fost modificate prin art. unic pct. 6 din Legea nr. 25/2004.

Art. 21. - (1) Este interzis angajatorului sa dispuna incetarea raporturilor de munca sau de serviciu in cazul:

a) salariatei prevazute la art. 2 lit. c)-e), din motive care au legatura directa cu starea sa;

b) salariatei care se afla in concediu de risc maternal;

c) salariatei care se afla in concediu de maternitate;

d) salariatei care se afla in concediu pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, in varsta de pana la 3 ani;

e) salariatei care se afla in concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, in cazul copilului cu handicap, in varsta de pana la 18 ani.

(2) Interdictia prevazuta la alin. (1) lit. b) se extinde, o singura data, cu pana la 6 luni dupa revenirea salariatei in unitate.

(3) Dispozitiile alin. (1) nu se aplica in cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizarii judiciare sau a falimentului angajatorului, in conditiile legii.*

*Articolul a fost modificat prin art. unic pct. 7 din Legea nr. 25/2004.

Art. 22. - (1) Salariatele prevazute la art. 21 alin. (1), ale caror raporturi de munca sau raporturi de serviciu au incetat din motive pe care le considera ca fiind legate de starea lor, au dreptul sa conteste decizia angajatorului la instanta judecatoreasca competenta, in termen de 30 de zile de la data comunicarii acesteia, conform legii.

(2) Actiunea in justitie a salariatei prevazute la alin. (1) este scutita de taxa judiciara de timbru si de timbru judiciar.

Art. 23. - In cazul in care o salariaata contesta o decizie a angajatorului, sarcina probei revine acestuia, el fiind obligat sa depuna dovezile in apararea sa pana la prima zi de infatisare.

Art. 24. - (1) Angajatorul care a incetat raportul de munca sau de serviciu cu o salariaata prevazuta la art. 21 are obligatia ca, in termen de 7 zile de la data comunicarii acestei decizii in scris catre salariaata, sa transmita o copie a acestui document sindicatului sau reprezentantilor salariatilor din unitate, precum si inspectoratului teritorial de munca ori, dupa caz, Agentiei Nationale a Functionarilor Publici.

(2) Copia deciziei se insoteste de copiile documentelor justificative pentru masura luata.

Art. 25. - (1) Inspectoratul teritorial de munca pe a carui raza isi desfasoara activitatea angajatorul sau, dupa caz, Agentia Nationala a Functionarilor Publici, in termen de 7 zile de la data primirii deciziei prevazute la art. 23, are obligatia sa emita aviz consultativ corespunzator situatiei constatate.

(2) Inspectoratul teritorial de munca sau, dupa caz, Agentia Nationala a Functionarilor Publici va transmite avizul angajatorului, angajatei, precum si sindicatului sau reprezentantilor salariatilor din unitate.

Art. 26. - (1) Angajatorii au obligatia sa afiseze la loc vizibil, in fiecare dintre unitatile pe care le detin, cate o copie a prezentei ordonante de urgenta, o perioada de 6 luni de la data publicarii sale in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I.

(2) Reprezentantii sindicali sau reprezentantii alesi ai salariatilor avand atributii privind asigurarea respectarii egalitati de sanse intre femei si barbati, desemnati in baza Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de sanse intre femei si barbati, au obligatia de a organiza semestrial, in unitatile in care functioneaza, informari privind prevederile prezentei ordonante de urgenta.

Art. 27. - (1) Incalcarea urmatoarelor dispozitii constituie contraventie si se sanctioneaza astfel:

a) incalcarea dispozitiilor prevazute la art. 4, 5, 6, art. 7 alin. (1), art. 8, art. 12 alin. (1) si (2), art. 17, 18 si art. 26 alin. (1), cu amenda de la 25.000.000 lei la 50.000.000 lei;

b) incalcarea dispozitiilor prevazute la art. 9, 10, 11, art. 12 alin. (3), art. 13, 14, 15, 19, art. 20 alin. (2) si (4), art. 21 alin. (1) si (2), cu amenda de la 50.000.000 lei la 100.000.000 lei.

(2) Constatarea contravențiilor si aplicarea amenzilor contravenționale corespunzătoare se fac de către:

a) inspectorii de munca din cadrul inspectoratelor teritoriale de munca pe a caror raza teritoriala se afla sediul sau, dupa caz, domiciliul angajatorului si, respectiv, de catre personalul imputernicit al Agentiei Nationale a Functionarilor Publici, pentru contravențiile la dispozitiile prevazute la art. 6, art. 7 alin. (1), art. 8, 9, art. 12 alin. (3), art. 13, art. 17 alin. (1), art. 18, art. 19 alin. (1) si (4), art. 20 alin. (2) si (4), art. 21 alin. (1) si (2) si art. 26 alin. (1);

b) personalul imputernicit din casele judetene de pensii si alte drepturi de asigurari sociale, pentru contravențiile la dispozitiile prevazute la art. 11;*

c) personalul imputernicit din cadrul directiilor de sanatate publica judetene si a municipiului Bucuresti, conform legislatiei sanitare in vigoare, pentru contravențiile la dispozitiile prevazute la art. 4, 5, 10, art. 12 alin. (1) si (2), art. 14, 15, art. 17 alin. (2) si art. 19 alin. (2).

*Litera b) de la alin. (2) a fost modificata prin art. unic pct. 8 din Legea nr. 25/2004.

Art. 28. - Contravențiilor prevazute la art. 27 le sunt aplicabile prevederile Ordonantei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 180/2002, cu modificarile ulterioare.

Art. 29. - Anexele nr. 1 si 2 fac parte integranta din prezenta ordonanta de urgenta.

Art. 30. - Prezenta ordonanta de urgenta intra in vigoare la data depunerii la Parlament si se aplica incepand cu data de 1 februarie 2004.

Art. 31. - In termen de 30 de zile de la publicarea legii de aprobare a prezentei ordonante de urgenta, Ministerul Muncii, Solidaritatii Sociale si Familiei si Ministerul Sanatatii vor elabora normele de aplicare a prezentei ordonante de urgenta, care se aproba prin hotarare a Guvernului.*

*Articolul a fost modificat prin art. unic pct. 9 din Legea nr. 25/2004.

PRIM-MINISTRU
ADRIAN NASTASE

Contrasemneaza:

Ministrul muncii, solidaritatii sociale si familiei,
Elena Dumitru
Ministrul sanatatii,
Mircea Beuran
Ministrul finantelor publice,
Mihai Nicolae Tanasescu

Bucuresti, 14 octombrie 2003.

Nr. 96.

ANEXA Nr. 1

LISTA

minimala a agentilor, procedeeelor si conditiilor de munca susceptibile sa prezinte un risc specific de expunere, la care se face referire in art. 5

A. Agenti

1. Agenti fizici, considerati ca agenti cauzali pentru leziuni ale foetusului si/sau dezlipirea de placenta, in special:

- a) socuri, vibratii sau miscari bruste;
- b) manipularea manuala de mase grele, implicand riscuri in special la nivelul coloanei vertebrale dorso-lombare;
- c) zgomot;
- d) radiatii ionizante;
- e) radiatii neionizante;
- f) ambianțe termice extreme, reci sau calde;
- g) miscari si pozitii de munca, deplasari (fie in interiorul, fie in exteriorul unitatii), oboseala mentala, fizica, alte eforturi fizice legate de activitatea salariatelor prevazute la art. 2 lit. c)-e).

2. Agenti biologici

Agentii biologici din grupele de risc 2, 3 si 4, definite astfel conform legislatiei in vigoare, in masura in care se cunoaste ca acesti agenti sau masurile terapeutice cerute de existenta lor pun in pericol sanatatea femeii gravide si a copilului ce urmeaza a se naste si in masura in care nu figureaza in anexa nr. 2.

3. Agenti chimici

Urmatorii agenti chimici, in masura in care se stie ca pun in pericol sanatatea femeii gravide si a copilului ce urmeaza a se naste si in masura in care nu figureaza in anexa nr. 2:

- a) agentii cancerigeni si/sau mutageni, in masura in care nu sunt mentionati in listele de valori limita de expunere profesionala la agenti chimici si pulberi din normele generale de protectie a muncii si in masura in care nu figureaza in anexa nr. 2;
- b) agentii chimici prevazuti in lista de valori limita de expunere profesionala la agenti chimici din normele generale de protectie a muncii;
- c) mercurul si derivatii sai;
- d) medicamentele antimitotice;
- e) monoxidul de carbon;
- f) agentii chimici periculosi cu cale de absorbtie cutanata.

B. Procedee

Procedeele industriale ce pot duce la aparitia cancerului, prevazute in normele generale de protectie a muncii.

C. Conditii de munca

Activitati subterane miniere.

ANEXA Nr. 2

LISTA

minimala a agentilor, procedeeelor si conditiilor de munca, la care se face referire in art. 14

A. Salariatele gravide prevazute la art. 2 lit. c)

1. Agenti

a) Agenti fizici:

- activitatea in atmosfera hiperbarica, de exemplu in incinte presurizate si la scufundari subacvatice

b) Agenti biologici:

- toxoplasma;

- virusul rubeolei,

exceptand cazurile in care se dovedeste ca salariata gravida este suficient protejata fata de acesti agenti prin imunizare.

c) Agenti chimici:

- plumbul si derivatii acestuia, in masura in care pot fi absorbiti de organismul uman.

2. Conditii de munca

Activitati subterane miniere

B. Salariatele care alapteaza, prevazute la art. 2 lit. e)

1. Agenti

Agenti chimici - plumbul si derivatii sai, in masura in care pot fi absorbiti de organismul uman.

2. Conditii de munca

Activitati subterane miniere.

HOTARARE nr. 537 din 7 aprilie 2004

pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonantei de urgenta a Guvernului nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca

Emitent : GVERNUL

Publicata in : MONITORUL OFICIAL nr. 378 din 29 aprilie 2004

In temeiul art. 108 din Constitutia Romaniei, republicata, si al art. 31 din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 25/2004,

Guvernul Romaniei adopta prezenta hotarare.

ARTICOL UNIC

Se aproba Normele metodologice de aplicare a prevederilor Ordonantei de urgenta a Guvernului nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 25/2004, publicata in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 750 din 27 octombrie 2003, prevazute in anexa care face parte integranta din prezenta hotarare.

PRIM-MINISTRU
ADRIAN NASTASE

Contrasemneaza:

Ministrul muncii, solidaritatii sociale si familiei,
Elena Dumitru

Ministrul sanatatii,
Ovidiu Brinza

p. Ministrul finantelor publice,
Gheorghe Gherghina,
secretar de stat

Bucuresti, 7 aprilie 2004.

Nr. 537.

ANEXA

NORME METODOLOGICE

de aplicare a prevederilor Ordonantei de urgenta a Guvernului nr. 96/2003
privind protectia maternitatii la locurile de munca

ART. 1

Prezentele norme metodologice cuprind dispozitii in vederea aplicarii unitare a masurilor de protectie a maternitatii pentru femeile incadrate cu contract individual de munca sau functionari publici, denumite in continuare salariate, prevazute la art. 1 din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 25/2004, denumita in continuare ordonanta de urgenta.

ART. 2

In vederea aplicarii prevederilor ordonantei de urgenta se parcurg in mod obligatoriu urmatoarele etape:

a) salariata gravida efectueaza consultatii prenatale la medicul de familie si, dupa caz, la medicul specialist, in vederea atestarii starii sale fiziologice de graviditate, in conformitate cu art. 2 lit. c) din ordonanta de urgenta;

b) medicul de familie si/sau, dupa caz, medicul specialist completeaza Carnetul gravidei si Anexa pentru supravegherea medicala a gravidei si lauzei pentru atestarea fie a starii fiziologice de graviditate, fie a faptului ca salariata a nascut recent sau ca alapteaza, in conformitate cu Ordinul ministrului sanatatii nr. 12/2004 pentru adoptarea Protocolului privind Metodologia efectuarii consultatiei prenatale si a consultatiei postnatale, Carnetului gravidei si Anexei pentru supravegherea medicala a gravidei si lauzei, publicat in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 53 din 22 ianuarie 2004;

c) salariata instiinteaza angajatorul, depunand, in copie, Anexa pentru supravegherea medicala a gravidei si lauzei, completata corespunzator de medic, la compartimentul resurse umane din cadrul unitatii, insotita de o cerere scrisa care sa contina informatii referitoare la starea proprie de maternitate, in conformitate cu art. 2 lit. c)-e) din ordonanta de urgenta, si, dupa caz, solicitarea de a i se aplica masurile de protectie prevazute de aceasta;

d) angajatorul transmite copii de pe documentele depuse de salariata, in termen de 10 zile lucratoare de la data depunerii lor, medicului de medicina muncii, care asigura supravegherea starii de sanatate a angajatilor din unitate, precum si inspectoratului teritorial de munca in a carui raza teritoriala isi desfasoara activitatea;

e) angajatorul impreuna cu medicul de medicina muncii efectueaza evaluarea privind riscurile la care este supusa salariata la locul ei de munca, intocmesc si semneaza Raportul de evaluare privind riscurile la care este supusa salariata la locul ei de munca, denumit in continuare Raport de evaluare, intocmit conform art. 5 alin. (2) din ordonanta de urgenta;

f) in baza Raportului de evaluare, angajatorul instiinteaza salariata, in termenul prevazut la art. 9 alin. (3), despre rezultatele evaluarii privind riscurile la care poate fi supusa la locul ei de munca si despre masurile suplimentare de protectie pe care trebuie sa le respecte atat angajatorul, cat si salariata prin Informarea privind protectia maternitatii la locul de munca, intocmita potrivit modelului prevazut in anexa care face parte integranta din prezentele norme metodologice;

g) salariaata ia cunostinta de continutul Informarii privind protectia maternitatii la locul de munca si, daca este cazul, solicita concediu de risc maternal, in conditiile prevazute la art. 5, 6 si 7;

h) inspectoratul teritorial de munca, in termen de 30 de zile lucratoare de la data primirii documentelor, efectueaza o verificare a conditiilor de munca ale salariatei pentru a verifica modul in care se respecta prevederile ordonantei de urgenta si ale prezentelor norme metodologice. Rezultatele controlului vor fi inaintate in scris angajatorului, iar in cazul constatarii neindeplinirii unor masuri vor fi aplicate sanctiunile prevazute de lege.

ART. 3

(1) Salariata care a nascut recent, definita la art. 2 lit. d) din ordonanta de urgenta, este femeia care revine in unitate si isi reia activitatea dupa efectuarea concediului de maternitate, respectiv a **concediului postnatal obligatoriu de 42 de zile**, sau, dupa caz, a numarului total de **63 de zile ale concediului de lauzie**, prevazut in Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii si alte drepturi de asigurari sociale, cu modificarile si completarile ulterioare.

(2) Salariata prevazuta la alin. (1) poate solicita, pe baza documentului medical eliberat de medicul de familie, masuri de protectie corespunzatoare, in termen de 6 luni de la data la care a nascut.

ART. 4

(1) Concediul postnatal obligatoriu, prevazut la art. 2 lit. g) din ordonanta de urgenta, cuprinde perioada primelor 42 de zile calendaristice dupa data nasterii copilului, din timpul concediului de sarcina si lauzie, acordat conform prevederilor Legii nr. 19/2000, cu modificarile si completarile ulterioare.

(2) Pe perioada concediului postnatal obligatoriu, mama beneficiaza de indemnizatie pentru maternitate, acordata in conditiile Legii nr. 19/2000, cu modificarile si completarile ulterioare, in baza certificatului de concediu medical eliberat conform reglementarilor legale in vigoare.

(3) Pentru protectia sanatatii mamei si a copilului este interzis angajatorilor sa permita salariatelor sa revina la locul de munca in cele 42 de zile de concediu postnatal obligatoriu.

ART. 5

(1) Concediul de risc maternal, definit la art. 2 lit. h) din ordonanta de urgenta, este concediul pe care poate sa il solicite o salariata care se afla in una dintre situatiile prevazute la art. 2 lit. c)-e) din ordonanta de urgenta, in cazul in care angajatorul, ca urmare a evaluarii riscurilor prezente la locul de munca al salariatei, nu poate, din motive justificate in mod obiectiv, sa dispuna masura modificarii conditiilor si/sau programului de munca al acesteia sau masura repartizarii ei la alt loc de munca, fara riscuri pentru sanatatea sau securitatea sa si/sau a fatului ori a copilului.

(2) Concediul de risc maternal se solicita de catre salariata prevazuta la alin. (1) ca urmare a primirii Informarii privind protectia maternitatii la locul de munca, prevazuta la art. 2 lit. f).

ART. 6

(1) Documentul medical eliberat de medicul de familie sau, dupa caz, de medicul specialist care atesta faptul ca o salariata se afla in una dintre situatiile prevazute la art. 2 lit. c)-e) din ordonanta de urgenta este fie adeverinta medicala-tip aprobata de Ministerul

Sanatatii, fie Carnetul gravidei si Anexa pentru supravegherea medicala a gravidei si lauzei in conformitate cu Ordinul ministrului sanatatii nr. 12/2004.

(2) Documentul medical mentionat la alin. (1) trebuie sa contina constatarea starii fiziologice de sanatate a salariatei si recomandari privind protectia acesteia la locul de munca.

(3) In cazul salariatei gravide, documentul medical trebuie sa contina data prezumtiva a nasterii, precum si recomandari privind capacitatea de munca a acesteia pe timp de zi sau, daca este cazul, pe timp de noapte, precum si in conditii de munca definite in prezentele norme metodologice ca insalubre sau greu de suportat.

(4) In cazul salariatei care a nascut recent si/sau alapteaza, documentul medical trebuie sa contina datele privind inceputul si sfarsitul prezumtiv al perioadei vizate si recomandari privind capacitatea de munca a acesteia.

(5) Consultatiile postnatale efectuate de salariata pe o perioada de 6 luni dupa nastere vor lua in considerare eventualele modificari ale capacitatii de munca a salariatei si vor contine recomandari corespunzatoare.

(6) Salariata va prezenta angajatorului, in copie, documentul medical mentionat la alin. (1), in maximum 5 zile lucratoare de la data eliberarii.

ART. 7

(1) Salariata poate solicita **concediul de risc maternal**, in intregime sau fractionat, in functie de recomandarea medicului si de justificarea angajatorului privind perioada posibila de eliminare a riscurilor de la locul de munca, pentru sanatatea sau securitatea ei.

(2) Angajatorul aproba solicitarea salariatei pentru concediul de risc maternal numai daca solicitarea este insotita de documentul medical prevazut la art. 6.

(3) Concediul de risc maternal se acorda pe durate care nu pot depasi, cumulativ, 120 de zile calendaristice, astfel:

a) integral sau fractionat, pana in a 63-a zi anterioara datei estimate a nasterii copilului, respectiv anterioara datei intrarii in concediul de maternitate;

b) integral sau fractionat, dupa expirarea concediului postnatal obligatoriu si, daca este cazul, pana la data intrarii in concediul pentru cresterea copilului in varsta de pana la 2 ani sau, in cazul copilului cu handicap, pana la 3 ani;

c) integral sau fractionat, inainte sau dupa nasterea copilului, pentru salariata care nu indeplineste conditiile pentru a beneficia de concediul de maternitate, in conformitate cu prevederile legii.

ART. 8

(1) Evaluarea riscurilor prevazuta la art. 5 alin. (1) din ordonanta de urgenta este de natura particulara, in raport cu evaluarea care se realizeaza in cazul oricarui alt salariat aflat la acelasi loc de munca, deoarece stabileste riscurile specifice datorate agentilor, proceselor si conditiilor existente la locul de munca, la care este supusa salariata gravida, care a nascut recent sau care alapteaza si, dupa caz, fatul sau copilul, de-a lungul unui proces evolutiv, respectiv sarcina, lauzie sau alaptare.

(2) Evaluarea riscurilor prevazuta la alin. (1) se efectueaza de catre angajator:

a) in termen de 60 de zile de la data intrarii in vigoare a prezentelor norme metodologice, pentru toate salariatele care se afla in situatiile prevazute la art. 2 lit. c)-e) din ordonanta de urgenta;

b) dupa expirarea termenului prevazut la lit. a), in termen de 10 zile de la data informarii in scris a angajatorului de catre salariata sau concomitent cu evaluarea

riscurilor pe care angajatorul o realizeaza ca urmare a indeplinirii obligatiilor care ii revin potrivit prevederilor art. 11 lit. b) din Normele generale de protectie a muncii, aprobate prin Ordinul ministrului muncii si solidaritatii sociale si al ministrului sanatatii si familiei nr. 508/933/2002, publicat in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 880 din 6 decembrie 2002.

(3) Evaluarea riscurilor pentru salariata care se afla in una dintre situatiile prevazute la art. 2 lit. c)-e) din ordonanta de urgenta se evidentiaza intr-un capitol special al documentului pe care angajatorul il intocmeste potrivit obligatiilor ce ii revin, stabilite de prevederile art. 11 lit. b) din Normele generale de protectie a muncii, cu respectarea art. 5 alin. (2) din ordonanta de urgenta.

ART. 9

(1) Raportul de evaluare, intocmit potrivit prevederilor art. 5 alin. (2) din ordonanta de urgenta, va fi semnat de catre toti cei implicati si va fi structurat astfel:

- a) descrierea procesului, a tehnologiei, a activitatii supuse evaluarii;
- b) lista agentilor, procedeele sau a conditiilor de lucru care sunt identificate drept pericole pentru sanatatea salariatei gravide, care a nascut recent si, respectiv, fatului, copilului nascut si, dupa caz, salariatei care alapteaza.

(2) Pentru fiecare element din lista prevazuta la alin. (1) lit. b) trebuie mentionate urmatoarele:

- a) justificarea utilizarii si alegerii agentului, procedeele sau conditiilor de lucru; in cazul in care informatiile sunt confidentiale, este necesar sa se indice posibilitatile de eliminare sau de diminuare a riscului;
- b) durata, intensitatea, frecventa si natura expunerii la agenti a salariatei la locul de munca;
- c) masurile de prevenire care trebuie aplicate in vederea reducerii riscului la cel mai scazut nivel posibil;
- d) recomandarea medicului de medicina muncii cu privire la schimbarea locului de munca, de la inceput sau dupa o anumita perioada;
- e) concluzia evaluarii: daca salariata poate ramane sau nu la locul ei de munca. Daca este necesara schimbarea locului de munca, vor fi indicate locurile de munca unde poate fi repartizata, pe baza evaluarii riscurilor.

(3) Angajatorul este obligat sa transfere salariata vizata la un nou loc de munca daca se recomanda aceasta prin concluzia raportului mentionat la alin. (1), in cel mult 15 zile lucratoare de la data incheierii raportului de evaluare a riscului.

(4) Face exceptie de la prevederile alin. (3) situatia prevazuta la art. 8 alin. (2) lit. a), pentru care schimbarea se va face la cel mult 5 zile lucratoare de la data incheierii Raportului de evaluare.

(5) In termen de 5 zile lucratoare de la data intocmirii, Raportul de evaluare se inainteaza dupa cum urmeaza:

- a) medicului de medicina muncii din directia de sanatate publica teritoriala;
- b) inspectoratului teritorial de munca;
- c) in unitate, dupa caz, Comitetului de securitate si sanatate in munca, Compartimentului de protectie a muncii sau responsabilului cu protectia muncii desemnat de angajator;
- d) celor prevazuti la art. 6 alin. (1) din ordonanta de urgenta.

ART. 10

Medicul de medicina muncii sau medicul cu competenta in medicina de intreprindere, conform reglementarilor Ministerului Sanatatii, care asigura supravegherea starii de sanatate a angajatilor, va dispune efectuarea de examene paraclinice si de laborator, dupa caz, in functie de noxele constatate la locurile de munca, cu respectarea Normelor generale de protectie a muncii, pentru a se stabili influenta acestora asupra starii de sanatate a salariatelor.

ART. 11

Medicul de medicina muncii din directia de sanatate publica teritoriala si inspectoratul teritorial de munca, in termen de maximum 30 de zile lucratoare de la data informarii acestora de catre angajator, efectueaza verificarea conditiilor de munca ale salariatei care a anuntat angajatorul in scris ca se afla in una dintre situatiile prevazute la art. 2 lit. c)-e) din ordonanta de urgenta.

ART. 12

Medicul de medicina muncii din cadrul directiei de sanatate publica impreuna cu inspectoratul teritorial de munca vor efectua periodic un control la locurile de munca din unitatea la care lucreaza salariata prevazuta la art. 2 lit. c)-e) din ordonanta de urgenta, pentru a verifica modul in care se respecta masurile stabilite. Rezultatele controlului vor fi inaintate in scris angajatorului, iar in cazul constatarii neindeplinirii unor masuri vor fi aplicate sanctiunile prevazute de lege.

ART. 13

(1) Daca in urma efectuarii controalelor medicale periodice se constata modificari ale starii de sanatate a salariatei, in conditiile in care buletinele de analiza dovedesc ca nu au existat depasiri ale valorilor limita de expunere profesionala la agenti in cadrul locului de munca al salariatei, atunci angajatorul va aplica prevederile art. 9 din ordonanta de urgenta, la recomandarea medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu mentinerea veniturilor salariale.

(2) Angajatorul va aplica prevederile art. 9 si, dupa caz, prevederile art. 10 din ordonanta de urgenta in cazul salariatelor care se incadreaza la art. 14 din ordonanta de urgenta.

ART. 14

Amenajarile pentru repaus si incaperile speciale pentru alaptat destinate femeilor gravide sau care alapteaza, potrivit art. 12 alin. (1) si art. 17 alin. (4) din ordonanta de urgenta, trebuie sa indeplineasca toate conditiile de igiena corespunzatoare normelor sanitare si cerintelor prevazute la cap. IV titlul IV din Normele generale de protectie a muncii in vigoare.

ART. 15

Daca locul de munca in care isi desfasoara activitatea salariatele prevazute la art. 2 lit. c)-e) din ordonanta de urgenta este incadrat in conditii deosebite, in conformitate cu prevederile Hotararii Guvernului nr. 261/2001 privind criteriile si metodologia de incadrare a locurilor de munca in conditii deosebite, cu modificarile si completarile ulterioare, sau in conditii speciale, in conformitate cu prevederile Hotararii Guvernului nr. 1.025/2003 privind metodologia si criteriile de incadrare a persoanelor in locuri de munca in conditii speciale, in mod obligatoriu se vor aplica masurile de protectie prevazute la art. 9 sau, dupa caz, la art. 10 din ordonanta de urgenta.

ART. 16

In toate cazurile, indiferent daca salariata este trecuta sau nu la alt loc de munca, se vor respecta prevederile legale in vigoare privind securitatea si sanatatea in munca.

ART. 17

(1) Potrivit art. 10 si 11 din ordonanta de urgenta, pe durata concediului de risc maternal salariata are dreptul la indemnizatie de risc maternal care se suporta din bugetul asigurarilor sociale, platita de angajator.

(2) Indemnizatia de risc maternal se plateste salariatei, la cerere, pe baza certificatului medical care se elibereaza de medicul de familie sau de medicul specialist, cu avizul medicului de medicina muncii.

(3) Dupa caz, certificatul medical va fi insotit de certificatul de nastere al copilului.

(4) Certificatul medical pentru acordarea concediului de risc maternal se va completa pe formularul cu regim special - tipizat, utilizat la plata indemnizatiilor de asigurari sociale reglementate de Legea nr. 19/2000, cu modificarile si completarile ulterioare, fara inscrisuri privind:

a) codul diagnosticului;

b) codul indemnizatiei;

c) elementele de identificare a cauzelor incapacitatii temporare de munca;

d) avize privind prelungirea concediilor medicale pentru incapacitate temporara de munca;

e) orice alte date specifice indemnizatiilor de asigurari sociale reglementate de Legea nr. 19/2000, cu modificarile si completarile ulterioare.

(5) In caseta "Cod diagnostic" se va inscrie "Concediu de risc maternal".

(6) Indemnizatia de risc maternal se plateste cu conditia ca, prin grija angajatorului, medicul de medicina muncii care a efectuat evaluarea prevazuta la art. 5 din ordonanta de urgenta sa vizeze certificatul medical, in caseta "Cod diagnostic", sub semnatura, parafa si stampila, cu privire la imposibilitatea indeplinirii de catre angajator a obligatiilor prevazute de lege si la motivul pentru care nu a putut fi evitata acordarea acestei prestatii.

(7) Nerespectarea prevederilor alin. (6) atrage raspunderea angajatorului, in conformitate cu prevederile legislatiei in vigoare.

(8) Controlul corectitudinii completarii certificatelor medicale pentru concediu de risc maternal se efectueaza de serviciile specializate sau de persoanele imputernicite din directiile teritoriale de sanatate publica.

ART. 18

(1) Baza de calcul a indemnizatiei de risc maternal se constituie din media veniturilor lunare realizate in ultimele 10 luni anterioare primei zile inscrise in certificatul medical, pentru care s-a datorat contributia individuala de asigurari sociale, conform prevederilor Legii nr. 19/2000, cu modificarile si completarile ulterioare.

(2) In cazul in care concediul de risc maternal se acorda in cursul lunii, intervalul celor 10 luni din care se determina baza de calcul a indemnizatiei de risc maternal cuprinde 9 luni si 2 fractiuni de luna, respectiv luna in care incepe si luna in care se sfarseste perioada din care se stabileste baza de calcul a drepturilor.

(3) In situatia in care, in una sau mai multe dintre lunile ori, dupa caz, in una sau in ambele fractiuni de luna din care se constituie baza de calcul a indemnizatiei de risc maternal, numarul de zile pentru care s-a datorat contributia individuala de asigurari sociale este mai mic decat numarul de zile lucratoare legale, perioada respectiva se intregeste cu numarul corespunzator de zile lucratoare.

(4) Pentru perioadele in care s-a intregit numarul de zile lucratoare prevazute la alin. (3), in calculul indemnizatiei de risc maternal se ia in considerare salariul minim brut pe tara, corespunzator numarului de zile lucratoare creditate.

ART. 19

(1) Media zilnica a indemnizatiei de risc maternal se determina prin raportarea sumei veniturilor salariale pentru care s-a datorat contributia individuala de asigurari sociale si/sau a salariului minim brut pe tara la numarul total de zile lucratoare legale existente in perioada din care se constituie baza de calcul a dreptului.

(2) In fiecare dintre lunile sau, dupa caz, fractiunile de luna din care se constituie baza de calcul a indemnizatiei de risc maternal veniturile salariale pentru care s-a datorat contributia individuala de asigurari sociale cumulate cu salariul minim brut pe tara nu pot depasi plafonul prevazut la art. 23 alin. (3) din Legea nr. 19/2000, cu modificarile si completarile ulterioare.

(3) Pentru constituirea bazei de calcul a indemnizatiei de risc maternal cuvenite persoanelor care realizeaza venituri exprimate in moneda altor tari, se ia in considerare contravaloarea in lei a acestor venituri, obtinuta prin aplicarea cursului de schimb valutar, comunicat de Banca Nationala a Romaniei, din data stabilita pentru plata drepturilor salariale.

ART. 20

(1) Cuantumul lunar al indemnizatiei de risc maternal este egal cu 75% din media lunara a bazei de calcul, determinata potrivit art. 18.

(2) Indemnizatia de risc maternal se plateste pentru numarul de zile lucratoare din durata calendaristica a concediului de risc maternal.

ART. 21

(1) Concediul de risc maternal nu poate fi acordat simultan cu un concediu medical sau cu concediul pentru cresterea copilului, acordate conform Legii nr. 19/2000, cu modificarile si completarile ulterioare.

(2) Calculul si plata indemnizatiei de risc maternal se efectueaza lunar de catre angajator, cel mai tarziu o data cu lichidarea drepturilor salariale pe luna in care se acorda concediul de risc maternal.

(3) Sumele reprezentand indemnizatii de risc maternal platite de angajator se deduc de catre platitori din contributiile de asigurari sociale datorate pentru luna respectiva.

ART. 22

(1) Pentru indemnizatia de risc maternal nu se datoreaza contributia de asigurari sociale de stat.

(2) La stabilirea drepturilor de asigurari sociale prevazute de Legea nr. 19/2000, cu modificarile si completarile ulterioare, se utilizeaza cuantumul indemnizatiei de risc maternal.

(3) Durata concediului de risc maternal reprezinta perioada asimilata stagiului de cotizare in sistemul public de pensii si alte drepturi de asigurari sociale.

ART. 23

Sumele reprezentand indemnizatii de risc maternal cumulate cu sumele reprezentand prestatii de asigurari sociale platite de angajator, care depasesc contributiile datorate in luna respectiva, se recupereaza de catre platitori de la casele judetene de pensii si alte drepturi de asigurari sociale, in conformitate cu dispozitiile legislatiei in vigoare.

ART. 24

Potrivit art. 17 alin. (3) din ordonanta de urgenta, pauzele pentru alaptare sau reducerea duratei normale a timpului de munca prin comasarea acestor pauze, se includ in timpul de munca, nu afecteaza drepturile salariale si nu diminueaza stagiul de cotizare necesar pentru acordarea prestatii din sistemul public de pensii si alte drepturi de asigurari sociale.

ART. 25

In Declaratia privind evidenta nominala a asiguratilor si a obligatiilor de plata catre bugetul asigurarilor sociale de stat, prevazuta la art. 6 din Legea nr. 19/2000, cu modificarile si completarile ulterioare, toate datele privind salariaata care beneficiaza de indemnizatie de risc maternal vor fi inscrise de angajatori in acelasi mod ca cel pentru asiguratii care beneficiaza de prestatii de asigurari sociale in temeiul Legii nr. 19/2000, cu modificarile si completarile ulterioare.

ART. 26

In intelesul art. 20 din ordonanta de urgenta, munci in conditii cu caracter insalubru sau greu de suportat sunt urmatoarele:

- a) colectarea, transportul si depozitarea dejectiilor menajere, umane, animaliere;
- b) igienizarea grupurilor sanitare;
- c) sapatul santurilor;
- d) incarcatul sau descarcatul cu lopata al diverselor produse;
- e) ridicarea unor greutati mai mari de 10 kg;
- f) munca in conditii de expunere la temperaturi extreme, definite conform prevederilor Ordonantei de urgenta a Guvernului nr. 99/2000 privind masurile ce pot fi aplicate in perioadele cu temperaturi extreme pentru protectia persoanelor incadrate in munca, aprobata prin Legea nr. 436/2001.

ART. 27

Angajatorii au obligatia ca, in termen de 10 zile lucratoare de la data intrarii in vigoare a prezentelor norme metodologice sa le aduca la cunostinta salariatelor, in scris, cu confirmare de luare la cunostinta.

ANEXA

la normele metodologice

Antetul unitatii

Nr. data.....

INFORMARE

privind protectia maternitatii la locul de munca
(model)*

Prin prezenta, in conformitate cu art. 6 alin. (2) din Ordonanta de urgenta a Guvernului nr. 96/2003 privind protectia maternitatii la locurile de munca, aprobata cu modificari si completari prin Legea nr. 25/2004, aducem la cunostinta doamnei....., nascuta la data de, avand CNP....., cu domiciliul in judetul....., localitatea, str.

..... nr., avand profesia de,
angajata in unitatea noastra in functia de si care ocupa
locul de munca din sectia (atelier, compartiment etc.)
....., faptul ca in urma evaluarii
locului sau de munca au fost constatate urmatoarele:

1. la locul dumneavoastra de munca, si anume, exista/nu
exista riscuri pentru sanatatea sau securitatea dumneavoastra in perioada de
maternitate;

2. riscul este scazut/mediu/crescut, fiind reprezentat de:
- agenti fizici, biologici, chimici, procedee, conditii de munca
.....;

3. conform rezultatelor Raportului de evaluare nr. din data de
....., riscul existent poate/nu poate aduce prejudicii evolutiei
sarcinii, sanatatii fatului/copilului sau sanatatii salariatei gravide/care
alapteaza;

*) Se completeaza de catre angajatori pe documente proprii, intocmite
conform modelului.

4. perioada de sarcina in care supunerea la risc este total interzisa este:
- in primele saptamani
- in ultimele luni
- sau

5. in vederea protectiei sanatatii si securitatii dumneavoastra:
- au fost luate urmatoarele masuri suplimentare:
.....;

(se vor enumera in ordinea prioritatii)

- dumneavoastra aveti obligatia de a indeplini urmatoarele:
.....;

(se vor enumera in ordinea prioritatii)

6. pentru protectia sanatatii si securitatii dumneavoastra la locul de munca
in perioada de maternitate vi se vor modifica:

a) programul de munca:;
b) conditiile de munca:;
c) locul de munca, fiind repartizata la

7. mentionam ca nu este posibil ca pentru protectia sanatatii si securitatii
sa fie efectuata nici o schimbare mentionata la pct. 6, din urmatoarele motive:

.....
.....;

8. avand in vedere cele mentionate la pct. 1-7, medicul de medicina muncii
recomanda/nu recomanda concediu de risc maternal pe o perioada de,
pana la eliminarea riscului existent pentru evolutia sarcinii, sanatatii fatului/
copilului sau sanatatii salariatei gravide/care alapteaza.

Semnatura angajatorului si
stampila unitatii

.....

Semnatura si parafa medicului

.....

Data Data

Am primit,
Semnatura salariatei.....

Data
