

**LEGE nr. 25 din 5 martie 2004**  
**pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă**

**Parlamentul României** adoptă prezenta lege.

**Articol unic**

Se aprobă Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96 din 14 octombrie 2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 750 din 27 octombrie 2003, cu următoarele modificări și completări:

**ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ nr. 96 din 14 octombrie 2003**  
**privind protecția maternității la locurile de muncă**

În temeiul art. 144 alin. (4) din Constituție,  
**Guvernul României** adoptă prezenta ordonanță de urgență.

**Art. 1**

Prezenta ordonanță de urgență reglementează măsuri de protecție socială pentru:

- a) salariate gravide și mame, lăuze sau care alăptează, de cetățenie română ori a unui stat membru al Uniunii Europene și din Spațiul Economic European, care au raporturi de muncă sau raporturi de serviciu cu un angajator;
- b) cetățeni ai altor state și apatrizi, care au, conform legii, domiciliul sau reședința în România, dacă fac parte din categoriile de salariate prevăzute la lit. a).

**Art. 2**

În sensul prevederilor prezentei ordonanțe de urgență, termenii și expresiile de mai jos sunt definite după cum urmează:

- a) protecția maternității este protecția sănătății și/sau securității salariatelor gravide și/sau mame la locurile lor de muncă;
- b) locul de muncă este zona delimitată în spațiu, în funcție de specificul muncii, înzestrată cu mijloacele și cu materialele necesare muncii, în vederea realizării unei operații, lucrări sau pentru îndeplinirea unei activități de către unul ori mai mulți executanți, cu pregătirea și îndemânarea lor, în condiții tehnice, organizatorice și de protecție a muncii corespunzătoare, din care se obține un venit în baza unui raport de muncă ori de serviciu cu un angajator;
- c) salariată gravidă este femeia care anunță în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste această stare;
- d) salariată care a născut recent este femeia care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie și solicită angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut;
- e) salariată care alăptează este femeia care, la reluarea activității după efectuarea concediului de lăuzie, își alăptează copilul și anunță angajatorul în scris cu privire la începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens;
- f) 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;
- g) concediul postnatal obligatoriu este concediul de 42 de zile pe care salariată mamă are obligația să îl efectueze după naștere, în cadrul concediului pentru sarcină și lăuzie cu durată totală de 126 de zile, de care beneficiază salariatele în condițiile legii;
- h) concediul de risc maternal este concediul de care beneficiază salariatele prevăzute la lit. c)-e) pentru protecția sănătății și securității lor și/sau a fătului ori a copilului lor.

**Art. 3**

(1) Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) au obligația de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să le ateste starea.

(2) În cazul în care salariatele nu îndeplinesc obligația prevăzută la alin. (1) și nu informează în scris angajatorul despre starea lor, acesta este exonerat de obligațiile sale prevăzute în prezenta ordonanță de urgență, cu excepția celor prevăzute la art. 5, 6, 18, 23 și 25.

**Art. 4 (27(1)a: 25-50.000.000)**

Angajatorii au obligația să adopte măsurile necesare, astfel încât:

- a) să prevină expunerea salariatelor prevăzute la art. 2 lit. c)-e) la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;
- b) salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) să nu fie constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz.

**Art. 5 (27(1)a: 25-50.000.000)**

(1) Pentru toate activitățile susceptibile să prezinte un risc specific de expunere la agenți, procedee și condiții de muncă, a căror listă este prevăzută în anexa nr. 1, angajatorul este obligat să evalueze anual, precum și la orice modificare a condițiilor de muncă natura, gradul și durata expunerii salariatelor prevăzute la art. 2 lit. c)-e), în scopul determinării oricărui risc pentru securitatea sau sănătatea lor și oricărei repercusiuni asupra sarcinii ori alăptării.

(2) Evaluările prevăzute la alin. (1) se efectuează de către angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii, iar rezultatele lor se consemnează în rapoarte scrise.

**Art. 6 (27(1)a: 25-50.000.000)ITM**

(1) Angajatorii sunt obligați ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii raportului, să înmâneze o copie a acestuia sindicatului sau reprezentanților salariaților.

(2) Angajatorii vor informa în scris salariatele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi supuse la locurile lor de muncă, precum și asupra drepturilor care decurg din prezenta ordonanță de urgență.

**Art. 7**

(1) **(27(1)a: 25-50.000.000)ITM** În termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunțat în scris de către o salariată că se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. c)-e), acesta are obligația să înștiințeze medicul de medicina muncii, precum și inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază își desfășoară activitatea.

(2) De la data primirii înștiințării medicul de medicina muncii și inspectoratul teritorial de muncă vor verifica condițiile de muncă ale salariatei la termenele și în condițiile stabilite prin normele de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență.

**Art. 8 (27(1)a: 25-50.000.000)ITM**

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

**Art. 9 (27(1)b: 50-100.000.000)ITM**

În cazul în care o salariată se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. c)-e) și desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării, în sensul celor prevăzute la art. 5 alin. (1), angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condițiile și/sau orarul de muncă ori, dacă nu este posibil, să o repartizeze la alt loc de muncă fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

**Art. 10 (27(1)b: 50-100.000.000)**

(1) În cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească obligația prevăzută la art. 9, salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) au dreptul la concediu de risc maternal, după cum urmează:

- a) înainte de data solicitării concediului de maternitate, stabilit potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, salariatele prevăzute la art. 2 lit. c);
- b) după data revenirii din concediul postnatal obligatoriu, salariatele prevăzute la art. 2 lit. d) și e), în cazul în care nu solicită concediul și indemnizația pentru creșterea și îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la 3 ani.

(2) Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime sau fracționat, pe o perioadă ce nu poate depăși 120 de zile, de către medicul de familie sau de medicul specialist, care va elibera un certificat medical în acest sens, dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de legislația privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

(3) Eliberarea certificatului medical se va face în condițiile în care salariată s-a prezentat la consultațiile prenatale și postnatale, conform normelor Ministerului Sănătății.

**Art. 11 (27(1)b: 50-100.000.000)**

(1) Pe durata concediului de risc maternal salariată are dreptul la indemnizație de risc maternal, care se suportă din bugetul asigurărilor sociale de stat.

~~(2) Cuantumul indemnizației prevăzute la alin. (1) este egal cu 75 % din media veniturilor lunare realizate în cele 10 luni anterioare solicitării, pe baza cărora s-a achitat contribuția de asigurări sociale de stat.~~

(2) Cuantumul indemnizației prevăzute la alin. (1) este egal cu 75% din media veniturilor lunare realizate în ultimele 10 luni anterioare datei din certificatul medical, pe baza cărora se datorează contribuția individuală de asigurări sociale. (L25-2004)

(2<sup>1</sup>) În situația în care nu se îndeplinește condiția de la alin. (2) privind stabilirea cuantumului indemnizației, pentru acordarea acesteia, întregirea perioadei de 10 luni se face avându-se în vedere salariul minim brut pe economie, corespunzător perioadei creditate. (L25-2004)

(3) Pentru indemnizația de risc maternal nu se datorează contribuția de asigurări sociale de stat. Durata concediului de risc maternal reprezintă perioadă asimilată stagiului de cotizare.

(3<sup>1</sup>) La stabilirea drepturilor de asigurări sociale prevăzute de Legea nr. [19/2000](#) privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare, se utilizează cuantumul indemnizației de risc maternal. (L25-2004)

(4) Calculul și plata indemnizației de risc maternal se fac lunar de către angajator, cel mai târziu o dată cu lichidarea drepturilor salariale pe luna în care se acordă concediul de risc maternal.

#### **Art. 12**

(1) **(27(1)a: 25-50.000.000)** Pentru salariatele care se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. c) și d) și își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția așezat, angajatorii au obligația de a le modifica locul de muncă respectiv, astfel încât să li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze și amenajări pentru repaus în poziție șezândă sau, respectiv, pentru mișcare.

(2) **(27(1)a: 25-50.000.000)** Medicul de medicina muncii stabilește intervalele de timp la care este necesară schimbarea poziției de lucru, perioadele de activitate, precum și durata perioadelor pentru repaus în poziție șezândă sau, respectiv, pentru mișcare.

(3) **(27(1)b: 50-100.000.000)ITM** Dacă amenajarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este din punct de vedere tehnic și/sau obiectiv posibilă sau nu poate fi cerută din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsurile necesare pentru a schimba locul de muncă al salariatei respective.

#### **Art. 13 (27(1)b: 50-100.000.000)ITM**

În baza recomandării medicului de familie, salariată 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, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

#### **Art. 14 (27(1)b: 50-100.000.000)**

Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c) și e) nu pot fi obligate de către angajator să realizeze activități pentru care evaluarea a evidențiat riscul de expunere la agenți sau condiții de muncă prevăzute la lit. A și B din anexa nr. 2.

#### **Art. 15 (27(1)b: 50-100.000.000)**

~~Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale, în condițiile prevăzute la art. 2 lit. f), în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.~~

Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în condițiile prevăzute la art. 2 lit. f), în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale. (L25-2004)

#### **Art. 16**

Pentru protecția sănătății lor și a copilului lor, după naștere, salariatele au obligația de a efectua minimum 42 de zile de concediu postnatal, în condițiile prevăzute la art. 2 lit. g) și în cadrul concediului pentru lăuzie stabilit prin Legea nr. [19/2000](#) privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.

#### **Art. 17 (27(1)a: 25-50.000.000)**

~~(1) Angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.~~

(1) 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 se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul. (L25-2004)

(2) **SANEPID** La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic.

(3) Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

(4) În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unității încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.

#### **Art. 18 (27(1)a: 25-50.000.000)ITM**

Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează, regulamentele interne ale unităților trebuie să conțină măsuri privind igiena, protecția sănătății și securitatea în muncă a acestora, în conformitate cu prevederile prezentei ordonanțe de urgență și ale celorlalte acte normative în vigoare.

### **Art. 19 (27(1)b: 50-100.000.000)**

- (1) **ITM** Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte.
- (2) **SANEPID** În cazul în care sănătatea salariatelor menționate la alin. (1) este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariații, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază brut lunar.
- (3) Solicitarea salariații se însoțește de un document medical care menționează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca de noapte.
- (4) **ITM** În cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariața va beneficia de concediul și indemnizația de risc maternal, conform art. 10 și 11.

### **Art. 20**

- ~~(1) Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) nu pot desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau penibil.~~
- ~~(2) În cazul în care o salariată care desfășoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau penibil se încadrează în prevederile art. 2 lit. c)-e), angajatorul are obligația să o transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de bază brut lunar.~~
- ~~(3) Denumirea și enumerarea muncilor cu caracter insalubru sau penibil la care face referire alin. (1) sunt stabilite în normele de aplicare ale prezentei ordonanțe de urgență.~~
- (1) Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) nu pot desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat. (L25-2004)
- (2) **(27(1)b: 50-100.000.000)ITM** În cazul în care o salariată care desfășoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat se încadrează în prevederile art. 2 lit. c)-e), angajatorul are obligația ca, pe baza solicitării scrise a salariații, să o transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de bază brut lunar. (L25-2004)
- (3) Denumirea și enumerarea muncilor cu caracter insalubru sau greu de suportat la care face referire alin. (1) sunt stabilite prin normele de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență. (L25-2004)
- (4) **(27(1)b: 50-100.000.000)ITM** Prevederile art. 19 alin. (3) și (4) se aplică în mod corespunzător.

### **Art. 21**

- (1) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:
  - a) salariații prevăzute la art. 2 lit. c)-e), din motive care au legătură directă cu starea sa;
  - b) salariații care se află în concediul de risc maternal;
  - c) salariații care se află în concediul de maternitate;
  - d) salariații care se află în concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 3 ani;
  - e) salariații care se află în concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani.
- (2) Interdicția prevăzută la alin. (1) lit. b)-e) se extinde o singură dată cu până la 6 luni, după revenirea salariații în unitate.
- (3) Dispozițiile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierilor pe motive economice ce rezultă din desființarea postului ocupat de salariată, ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării angajatorului, în condițiile legii.
- (4) Prevederile alin. (1) lit. d) și e) și ale alin. (2) și (3) se aplică în mod corespunzător și salariaților bărbați aflați în situațiile respective.
- (1) **(27(1)b: 50-100.000.000)ITM** Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul: (L25-2004)
  - a) salariații prevăzute la art. 2 lit. c)-e), din motive care au legătură directă cu starea sa;
  - b) salariații care se află în concediu de risc maternal;
  - c) salariații care se află în concediu de maternitate;
  - d) salariații care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 3 ani;
  - e) salariații care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani.
- (2) **(27(1)b: 50-100.000.000)ITM** Interdicția prevăzută la alin. (1) lit. b) se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariații în unitate. (L25-2004)
- (3) Dispozițiile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii. (L25-2004)

### **Art. 22**

- (1) Salariatele prevăzute la art. 21 alin. (1), ale căror raporturi de muncă sau raporturi de serviciu au încetat din motive pe care le consideră ca fiind legate de starea lor, au dreptul să conteste decizia angajatorului la instanța judecătorească competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării acesteia, conform legii.

(2) Acțiunea în justiție a salariații prevăzute la alin. (1) este scutită de taxa judiciară de timbru și de timbru judiciar.

#### **Art. 23**

În cazul în care o salariată contestă o decizie a angajatorului, sarcina probei revine acestuia, el fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.

#### **Art. 24**

(1) Angajatorul care a încetat raportul de muncă sau de serviciu cu o salariată prevăzută la art. 21 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 din unitate, precum și inspectoratului teritorial de muncă ori, după caz, Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

(2) Copia deciziei se însoțește de copiile documentelor justificative pentru măsura luată.

#### **Art. 25**

(1) Inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază își desfășoară activitatea angajatorul sau, după caz, Agenția Națională a Funcționarilor Publici, în termen de 7 zile de la data primirii deciziei prevăzute la art. 23, are obligația să emită aviz consultativ corespunzător situației constatate.

(2) Inspectoratul teritorial de muncă sau, după caz, Agenția Națională a Funcționarilor Publici va transmite avizul angajatorului, angajatei, precum și sindicatului sau reprezentanților salariaților din unitate.

#### **Art. 26**

(1) **(27(1)a: 25-50.000.000)ITM** Angajatorii au obligația să afișeze la loc vizibil, în fiecare dintre unitățile pe care le dețin, câte o copie a prezentei ordonanțe de urgență, o perioadă de 6 luni de la data publicării sale în Monitorul Oficial al României, Partea I.

(2) Reprezentanții sindicali sau reprezentanții aleși ai salariaților având atribuții privind asigurarea respectării egalității de șanse între femei și bărbați, desemnați în baza Legii nr. [202/2002](#) privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, au obligația de a organiza semestrial, în unitățile în care funcționează, informări privind prevederile prezentei ordonanțe de urgență.

#### **Art. 27**

(1) Încălcarea următoarelor dispoziții constituie contravenție și se sancționează astfel:

a) încălcarea dispozițiilor prevăzute la art. 4, 5, 6, art. 7 alin. (1), art. 8, art. 12 alin. (1) și (2), art. 17, 18 și art. 26 alin. (1), cu amendă de la 25.000.000 lei la 50.000.000 lei;

b) încălcarea dispozițiilor prevăzute la art. 9, 10, 11, art. 12 alin. (3), art. 13, 14, 15, 19, art. 20 alin. (2) și (4), art. 21 alin. (1) și (2), cu amendă de la 50.000.000 lei la 100.000.000 lei.

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

a) inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă pe a căror rază teritorială se află sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului și, respectiv, de către personalul împuternicit al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, pentru contravențiile la dispozițiile prevăzute 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) și (4), art. 20 alin. (2) și (4), art. 21 alin. (1) și (2) și art. 26 alin. (1);

~~b) personalul de control din casele județene de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, pentru contravențiile la dispozițiile prevăzute la art. 11;~~

b) personalul împuternicit din casele județene de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, pentru contravențiile la dispozițiile prevăzute la [art. 11](#). (L25-2004)

c) personalul împuternicit din cadrul direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului București, conform legislației sanitare în vigoare, pentru contravențiile la dispozițiile prevăzute la [art. 4, 5, 10, art. 12 alin. \(1\) și \(2\), art. 14, 15, art. 17 alin. \(2\) și art. 19 alin. \(2\)](#).

#### **Art. 28**

Contravențiilor prevăzute la art. 27 le sunt aplicabile prevederile Ordonanței Guvernului nr. [2/2001](#) privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. [180/2002](#), cu modificările ulterioare.

#### **Art. 29**

Anexele nr. 1 și 2 fac parte integrantă din prezenta ordonanță de urgență.

#### **Art. 30,**

Prezenta ordonanță de urgență intră în vigoare la data depunerii la Parlament și se aplică începând cu data de 1 februarie 2004.

#### **Art. 31**

~~În termen de 90 de zile de la publicare Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și Ministerul Sănătății vor elabora normele de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.~~

În termen de 30 de zile de la publicarea legii de aprobare a prezentei ordonanțe de urgență, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și Ministerul Sănătății vor elabora normele de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului. (L90-2004)

PRIM-MINISTRU **ADRIAN NĂSTASE**

Contrasemnează:

Ministrul muncii, solidarității sociale și familiei, **Elena Dumitru**

Ministrul sănătății, **Mircea Beuran**

Ministrul finanțelor publice, **Mihai Nicolae Tănăsescu**

**ANEXA Nr. 1: LISTA minimală a agenților, procedeeelor și condițiilor de muncă susceptibile să prezinte un risc specific de expunere, la care se face referire în art. 5**

(A) Agenți

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

- a) șocuri, vibrații sau mișcări bruște;
- b) manipularea manuală de mase grele, implicând riscuri în special la nivelul coloanei vertebrale dorsolombare;
- 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, alte eforturi fizice legate de activitatea salariaților prevăzute la art. 2 lit. c)-e).

2. Agenți biologici

Agenții biologici din grupele de risc 2, 3 și 4, definite astfel conform legislației în vigoare, în măsura în care se cunoaște că acești agenți sau măsurile terapeutice cerute de existența lor pun în pericol sănătatea femeii gravide și a copilului ce urmează a se naște și în măsura în care nu figurează în anexa nr. 2.

3. Agenți chimici

Următorii agenți chimici, în măsura în care se știe că pun în pericol sănătatea femeii gravide și a copilului ce urmează a se naște și în măsura în care nu figurează în anexa nr. 2:

- a) agenții cancerigeni și/sau mutageni, în măsura în care nu sunt menționați în listele de valori limită de expunere profesională la agenți chimici și pulberi din normele generale de protecție a muncii și în măsura în care nu figurează în anexa nr. 2;
- b) agenții chimici prevăzuți în lista de valori limită de expunere profesională la agenți chimici din normele generale de protecție a muncii;
- c) mercurul și derivații săi;
- d) medicamentele antimicrobiotice;
- e) monoxidul de carbon;
- f) agenții chimici periculoși cu cale de absorbție cutanată.

(B) Procedee

Procedeele industriale ce pot duce la apariția cancerului, prevăzute în normele generale de protecție a muncii.

(C) Condiții de muncă

Activități subterane miniere.

**ANEXA Nr. 2: LISTA minimală a agenților, procedeeelor și condițiilor de muncă, la care se face referire în art. 14**

(A) Salariatele gravide prevăzute la art. 2 lit. c)

1. Agenți

a) Agenți fizici:

- activitatea în atmosferă hiperbarică, de exemplu în incinte presurizate și la scufundări subacvatice

b) Agenți biologici:

- toxoplasma;  
- virusul rușeolei, exceptând cazurile în care se dovedește că salariații gravide este suficient protejată față de acești agenți prin imunizare.

c) Agenți chimici:

- plumbul și derivații acestuia, în măsura în care pot fi absorbiți de organismul uman.

2. Condiții de muncă

Activități subterane miniere

(B) Salariatele care alăptează, prevăzute la art. 2 lit. e)

1. Agenți  
Agenți chimici - plumbul și derivații săi, în măsura în care pot fi absorbiți de organismul uman.
2. Condiții de muncă  
Activități subterane miniere.

**Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 750 din data de 27 octombrie 2003**

Această lege a fost adoptată de Senat în ședința din 16 februarie 2004, cu respectarea prevederilor art. 76 alin. (1) din Constituția României, republicată.

p. PREȘEDINTELE SENATULUI,  
**RADU VASILE**

Această lege a fost adoptată de Camera Deputaților în ședința din 17 februarie 2004, cu respectarea prevederilor art. 76 alin. (1) din Constituția României, republicată.

p. PREȘEDINTELE CAMEREI DEPUTAȚILOR,  
**VIOREL HREBENCIUC**

Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 214 din data de 11 martie 2004

**HOTĂRÂRE nr. 537 din 7 aprilie 2004 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. [96/2003](#) privind protecția maternității la locurile de muncă**

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, și al art. 31 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. [96/2003](#) privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. [25/2004](#),

**Guvernul României** adoptă prezenta hotărâre.

**Articol unic**

Se aprobă Normele metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. [96/2003](#) privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. [25/2004](#), publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 750 din 27 octombrie 2003, prevăzute în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre.

\_\*\*\*\*\_

PRIM-MINISTRU **ADRIAN NĂSTASE**

Contrasemnează:

Ministrul muncii, solidarității sociale și familiei, **Elena Dumitru**

Ministrul sănătății, **Ovidiu Brînzan**

p. Ministrul finanțelor publice, **Gheorghe Gherghina**, secretar de stat

**ANEXĂ:**

**[NORME METODOLOGICE de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă](#)**

Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 378 din data de 29 aprilie 2004

## NORME METODOLOGICE din 7 aprilie 2004 de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. [96/2003](#) privind protecția maternității la locurile de muncă

### Art. 1

Prezentele norme metodologice cuprind dispoziții în vederea aplicării unitare a măsurilor de protecție a maternității pentru femeile încadrate cu contract individual de muncă sau funcționari publici, denumite în continuare salariate, prevăzute la art. 1 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. [96/2003](#) privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. [25/2004](#), denumită în continuare ordonanță de urgență.

### Art. 2

În vederea aplicării prevederilor ordonanței de urgență se parcurg în mod obligatoriu următoarele etape:

- a)** salariată gravidă efectuează consultații prenatale la medicul de familie și, după caz, la medicul specialist, în vederea atestării stării sale fiziologice de graviditate, în conformitate cu art. 2 lit. c) din ordonanța de urgență;
- b)** medicul de familie și/sau, după caz, medicul specialist completează Carnetul gravidei și Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și lăuzei pentru atestarea fie a stării fiziologice de graviditate, fie a faptului că salariată a născut recent sau că alăptează, în conformitate cu Ordinul ministrului sănătății nr. [12/2004](#) pentru adoptarea Protocolului privind Metodologia efectuării consultației prenatale și a consultației postnatale, Carnetului gravidei și Anexei pentru supravegherea medicală a gravidei și lăuzei, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 53 din 22 ianuarie 2004;
- c)** salariată înștiințează angajatorul, depunând, în copie, Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și lăuzei, completată corespunzător de medic, la compartimentul resurse umane din cadrul unității, însoțită de o cerere scrisă care să conțină informații referitoare la starea proprie de maternitate, în conformitate cu art. 2 lit. c)-e) din ordonanța de urgență, și, după caz, solicitarea de a i se aplica măsurile de protecție prevăzute de aceasta;
- d)** angajatorul transmite copii de pe documentele depuse de salariată, în termen de 10 zile lucrătoare de la data depunerii lor, medicului de medicina muncii, care asigură supravegherea stării de sănătate a angajaților din unitate, precum și inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își desfășoară activitatea;
- e)** angajatorul împreună cu medicul de medicina muncii efectuează evaluarea privind riscurile la care este supusă salariată la locul ei de muncă, întocmesc și semnează Raportul de evaluare privind riscurile la care este supusă salariată la locul ei de muncă, denumit în continuare Raport de evaluare, întocmit conform art. 5 alin. (2) din ordonanța de urgență;
- f)** în baza Raportului de evaluare, angajatorul înștiințează salariată, în termenul prevăzut la art. 9 alin. (3), despre rezultatele evaluării privind riscurile la care poate fi supusă la locul ei de muncă și despre măsurile suplimentare de protecție pe care trebuie să le respecte atât angajatorul, cât și salariată prin Informarea privind protecția maternității la locul de muncă, întocmită potrivit modelului prevăzut în anexa care face parte integrantă din prezentele norme metodologice;
- g)** salariată ia cunoștință de conținutul Informării privind protecția maternității la locul de muncă și, dacă este cazul, solicită concediu de risc maternal, în condițiile prevăzute la art. 5, 6 și 7;
- h)** inspectoratul teritorial de muncă, în termen de 30 de zile lucrătoare de la data primirii documentelor, efectuează o verificare a condițiilor de muncă ale salariatei pentru a verifica modul în care se respectă prevederile ordonanței de urgență și ale prezentelor norme metodologice. Rezultatele controlului vor fi înaintate în scris angajatorului, iar în cazul constatării neîndeplinirii unor măsuri vor fi aplicate sancțiunile prevăzute de lege.

### Art. 3

- (1)** Salariată care a născut recent, definită la art. 2 lit. d) din ordonanța de urgență, este femeia care revine în unitate și își reia activitatea după efectuarea concediului de maternitate, respectiv a concediului postnatal obligatoriu de 42 de zile, sau, după caz, a numărului total de 63 de zile ale concediului de lăuzie, prevăzut în Legea nr. [19/2000](#) privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare.
- (2)** Salariată prevăzută la alin. (1) poate solicita, pe baza documentului medical eliberat de medicul de familie, măsuri de protecție corespunzătoare, în termen de 6 luni de la data la care a născut.

### Art. 4

- (1)** Concediul postnatal obligatoriu, prevăzut la art. 2 lit. g) din ordonanța de urgență, cuprinde perioada primelor 42 de zile calendaristice după data nașterii copilului, din timpul concediului de sarcină și lăuzie, acordat conform prevederilor Legii nr. [19/2000](#), cu modificările și completările ulterioare.
- (2)** Pe perioada concediului postnatal obligatoriu, mama beneficiază de indemnizație pentru maternitate, acordată în condițiile Legii nr. [19/2000](#), cu modificările și completările ulterioare, în baza certificatului de concediu medical eliberat conform reglementărilor legale în vigoare.



**(3)** Pentru protecția sănătății mamei și a copilului este interzis angajatorilor să permită salariaților să revină la locul de muncă în cele 42 de zile de concediu postnatal obligatoriu.

#### **Art. 5**

**(1)** Concediul de risc maternal, definit la art. 2 lit. h) din ordonanța de urgență, este concediul pe care poate să îl solicite o salariată care se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. c)-e) din ordonanța de urgență, în cazul în care angajatorul, ca urmare a evaluării riscurilor prezente la locul de muncă al salariatei, nu poate, din motive justificate în mod obiectiv, să dispună măsura modificării condițiilor și/sau programului de muncă al acesteia sau măsura repartizării ei la alt loc de muncă, fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa și/sau a fătului ori a copilului.

**(2)** Concediul de risc maternal se solicită de către salariată prevăzută la alin. (1) ca urmare a primirii Informării privind protecția maternității la locul de muncă, prevăzută la art. 2 lit. f).

#### **Art. 6**

**(1)** Documentul medical eliberat de medicul de familie sau, după caz, de medicul specialist care atestă faptul că o salariată se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. c)-e) din ordonanța de urgență este fie adeverința medicală-tip aprobată de Ministerul Sănătății, fie Carnetul gravidei și Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și lăuzei în conformitate cu Ordinul ministrului sănătății nr. [12/2004](#).

**(2)** Documentul medical menționat la alin. (1) trebuie să conțină constatarea stării fiziologice de sănătate a salariatei și recomandări privind protecția acesteia la locul de muncă.

**(3)** În cazul salariatei gravide, documentul medical trebuie să conțină data prezumtivă a nașterii, precum și recomandări privind capacitatea de muncă a acesteia pe timp de zi sau, dacă este cazul, pe timp de noapte, precum și în condiții de muncă definite în prezentele norme metodologice ca insalubre sau greu de suportat.

**(4)** În cazul salariatei care a născut recent și/sau alăptează, documentul medical trebuie să conțină datele privind începutul și sfârșitul prezumtiv al perioadei vizate și recomandări privind capacitatea de muncă a acesteia.

**(5)** Consultațiile postnatale efectuate de salariată pe o perioadă de 6 luni după naștere vor lua în considerare eventualele modificări ale capacității de muncă a salariatei și vor conține recomandări corespunzătoare.

**(6)** Salariată va prezenta angajatorului, în copie, documentul medical menționat la alin. (1), în maximum 5 zile lucrătoare de la data eliberării.

#### **Art. 7**

**(1)** Salariată poate solicita concediul de risc maternal, în întregime sau fracționat, în funcție de recomandarea medicului și de justificarea angajatorului privind perioada posibilă de eliminare a riscurilor de la locul de muncă, pentru sănătatea sau securitatea ei.

**(2)** Angajatorul aprobă solicitarea salariatei pentru concediul de risc maternal numai dacă solicitarea este însoțită de documentul medical prevăzut la art. 6.

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

**a)** integral sau fracționat, până în a 63-a zi anterioară datei estimate a nașterii copilului, respectiv anterioară datei intrării în concediul de maternitate;

**b)** integral sau fracționat, după expirarea concediului postnatal obligatoriu și, dacă este cazul, până la data intrării în concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la 3 ani;

**c)** integral sau fracționat, înainte sau după nașterea copilului, pentru salariată care nu îndeplinește condițiile pentru a beneficia de concediul de maternitate, în conformitate cu prevederile legii.

#### **Art. 8**

**(1)** Evaluarea riscurilor prevăzută la art. 5 alin. (1) din ordonanța de urgență este de natură particulară, în raport cu evaluarea care se realizează în cazul oricărui alt salariat aflat la același loc de muncă, deoarece stabilește riscurile specifice datorate agenților, proceselor și condițiilor existente la locul de muncă, la care este supusă salariată gravidă, care a născut recent sau care alăptează și, după caz, fătul sau copilul, de-a lungul unui proces evolutiv, respectiv sarcină, lăuzie sau alăptare.

**(2)** Evaluarea riscurilor prevăzută la alin. (1) se efectuează de către angajator:

**a)** în termen de 60 de zile de la data intrării în vigoare a prezentelor norme metodologice, pentru toate salariatele care se află în situațiile prevăzute la art. 2 lit. c)-e) din ordonanța de urgență;

**b)** după expirarea termenului prevăzut la lit. a), în termen de 10 zile de la data informării în scris a angajatorului de către salariată sau concomitent cu evaluarea riscurilor pe care angajatorul o realizează ca urmare a îndeplinirii obligațiilor care îi revin potrivit prevederilor art. 11 lit. b) din Normele generale de protecție a muncii, aprobate prin Ordinul ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății și familiei nr. [508/933/2002](#), publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 880 din 6 decembrie 2002.

**(3)** Evaluarea riscurilor pentru salariată care se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. c)-e) din ordonanța de urgență se evidențiază într-un capitol special al documentului pe care angajatorul îl întocmește potrivit obligațiilor

ce îi revin, stabilite de prevederile art. 11 lit. b) din Normele generale de protecție a muncii, cu respectarea art. 5 alin. (2) din ordonanța de urgență.

#### **Art. 9**

**(1)** Raportul de evaluare, întocmit potrivit prevederilor art. 5 alin. (2) din ordonanța de urgență, va fi semnat de către toți cei implicați și va fi structurat astfel:

- a)** descrierea procesului, a tehnologiei, a activității supuse evaluării;
- b)** lista agenților, procedeele sau a condițiilor de lucru care sunt identificate drept pericole pentru sănătatea salariatei gravide, care a născut recent și, respectiv, fătului, copilului născut și, după caz, salariatei care alăptează.

**(2)** Pentru fiecare element din lista prevăzută la alin. (1) lit. b) trebuie menționate următoarele:

- a)** justificarea utilizării și alegerii agentului, procedeele sau condițiilor de lucru; în cazul în care informațiile sunt confidențiale, este necesar să se indice posibilitățile de eliminare sau de diminuare a riscului;
- b)** durata, intensitatea, frecvența și natura expunerii la agenți a salariatei la locul de muncă;
- c)** măsurile de prevenire care trebuie aplicate în vederea reducerii riscului la cel mai scăzut nivel posibil;
- d)** recomandarea medicului de medicina muncii cu privire la schimbarea locului de muncă, de la început sau după o anumită perioadă;
- e)** concluzia evaluării: dacă salariată poate rămâne sau nu la locul ei de muncă. Dacă este necesară schimbarea locului de muncă, vor fi indicate locurile de muncă unde poate fi repartizată, pe baza evaluării riscurilor.

**(3)** Angajatorul este obligat să transfere salariată vizată la un nou loc de muncă dacă se recomandă aceasta prin concluzia raportului menționat la alin. (1), în cel mult 15 zile lucrătoare de la data încheierii raportului de evaluare a riscului.

**(4)** Face excepție de la prevederile alin. (3) situația prevăzută la art. 8 alin. (2) lit. a), pentru care schimbarea se va face la cel mult 5 zile lucrătoare de la data încheierii Raportului de evaluare.

**(5)** În termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii, Raportul de evaluare se înaintează după cum urmează:

- a)** medicului de medicina muncii din direcția de sănătate publică teritorială;
- b)** inspectoratului teritorial de muncă;
- c)** în unitate, după caz, Comitetului de securitate și sănătate în muncă, Compartimentului de protecție a muncii sau responsabilului cu protecția muncii desemnat de angajator;
- d)** celor prevăzuți la art. 6 alin. (1) din ordonanța de urgență.

#### **Art. 10**

Medicul de medicina muncii sau medicul cu competență în medicină de întreprindere, conform reglementărilor Ministerului Sănătății, care asigură supravegherea stării de sănătate a angajaților, va dispune efectuarea de examene paraclinice și de laborator, după caz, în funcție de noxele constatate la locurile de muncă, cu respectarea Normelor generale de protecție a muncii, pentru a se stabili influența acestora asupra stării de sănătate a salariaților.

#### **Art. 11**

Medicul de medicina muncii din direcția de sănătate publică teritorială și inspectoratul teritorial de muncă, în termen de maximum 30 de zile lucrătoare de la data informării acestora de către angajator, efectuează verificarea condițiilor de muncă ale salariatei care a anunțat angajatorul în scris că se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. c)-e) din ordonanța de urgență.

#### **Art. 12**

Medicul de medicina muncii din cadrul direcției de sănătate publică împreună cu inspectoratul teritorial de muncă vor efectua periodic un control la locurile de muncă din unitatea la care lucrează salariată prevăzută la art. 2 lit. c)-e) din ordonanța de urgență, pentru a verifica modul în care se respectă măsurile stabilite. Rezultatele controlului vor fi înaintate în scris angajatorului, iar în cazul constatării neîndeplinirii unor măsuri vor fi aplicate sancțiunile prevăzute de lege.

#### **Art. 13**

**(1)** Dacă în urma efectuării controalelor medicale periodice se constată modificări ale stării de sănătate a salariatei, în condițiile în care buletinele de analiză dovedesc că nu au existat depășiri ale valorilor limită de expunere profesională la agenți în cadrul locului de muncă al salariatei, atunci angajatorul va aplica prevederile art. 9 din ordonanța de urgență, la recomandarea medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

**(2)** Angajatorul va aplica prevederile art. 9 și, după caz, prevederile art. 10 din ordonanța de urgență în cazul salariaților care se încadrează la art. 14 din ordonanța de urgență.

#### **Art. 14**

Amenajările pentru repaus și încăperile speciale pentru alăptat destinate femeilor gravide sau care alăptează, potrivit art. 12 alin. (1) și art. 17 alin. (4) din ordonanța de urgență, trebuie să îndeplinească toate condițiile de igienă

corespunzătoare normelor sanitare și cerințelor prevăzute la cap. IV titlul IV din Normele generale de protecție a muncii în vigoare.

#### **Art. 15**

Dacă locul de muncă în care își desfășoară activitatea salarialele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) din ordonanța de urgență este încadrat în condiții deosebite, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. [261/2001](#) privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare, sau în condiții speciale, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. [1.025/2003](#) privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale, în mod obligatoriu se vor aplica măsurile de protecție prevăzute la art. 9 sau, după caz, la art. 10 din ordonanța de urgență.

#### **Art. 16**

În toate cazurile, indiferent dacă salariața este trecută sau nu la alt loc de muncă, se vor respecta prevederile legale în vigoare privind securitatea și sănătatea în muncă.

#### **Art. 17**

(1) Potrivit art. 10 și 11 din ordonanța de urgență, pe durata concediului de risc maternal salariața are dreptul la indemnizație de risc maternal care se suportă din bugetul asigurărilor sociale, plătită de angajator.

(2) Indemnizația de risc maternal se plătește salariaței, la cerere, pe baza certificatului medical care se eliberează de medicul de familie sau de medicul specialist, cu avizul medicului de medicina muncii.

(3) După caz, certificatul medical va fi însoțit de certificatul de naștere al copilului.

(4) Certificatul medical pentru acordarea concediului de risc maternal se va completa pe formularul cu regim special - tipizat, utilizat la plata indemnizațiilor de asigurări sociale reglementate de Legea nr. [19/2000](#), cu modificările și completările ulterioare, fără înscrisuri privind:

a) codul diagnosticului;

b) codul indemnizației;

c) elementele de identificare a cauzelor incapacității temporare de muncă;

d) avize privind prelungirea concediilor medicale pentru incapacitate temporară de muncă;

e) orice alte date specifice indemnizațiilor de asigurări sociale reglementate de Legea nr. [19/2000](#), cu modificările și completările ulterioare.

(5) În caseta "Cod diagnostic" se va înscrie "Concediu de risc maternal".

(6) Indemnizația de risc maternal se plătește cu condiția ca, prin grija angajatorului, medicul de medicina muncii care a efectuat evaluarea prevăzută la art. 5 din ordonanța de urgență să vizeze certificatul medical, în caseta "Cod diagnostic", sub semnătură, parafă și ștampilă, cu privire la imposibilitatea îndeplinirii de către angajator a obligațiilor prevăzute de lege și la motivul pentru care nu a putut fi evitată acordarea acestei prestații.

(7) Nerespectarea prevederilor alin. (6) atrage răspunderea angajatorului, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

(8) Controlul corectitudinii completării certificatelor medicale pentru concediu de risc maternal se efectuează de serviciile specializate sau de persoanele împuternicite din direcțiile teritoriale de sănătate publică.

#### **Art. 18**

(1) Baza de calcul a indemnizației de risc maternal se constituie din media veniturilor lunare realizate în ultimele 10 luni anterioare primei zile înscrise în certificatul medical, pentru care s-a datorat contribuția individuală de asigurări sociale, conform prevederilor Legii nr. [19/2000](#), cu modificările și completările ulterioare.

(2) În cazul în care concediul de risc maternal se acordă în cursul lunii, intervalul celor 10 luni din care se determină baza de calcul a indemnizației de risc maternal cuprinde 9 luni și 2 fracțiuni de lună, respectiv luna în care începe și luna în care se sfârșește perioada din care se stabilește baza de calcul a drepturilor.

(3) În situația în care, în una sau mai multe dintre lunile ori, după caz, în una sau în ambele fracțiuni de lună din care se constituie baza de calcul a indemnizației de risc maternal, numărul de zile pentru care s-a datorat contribuția individuală de asigurări sociale este mai mic decât numărul de zile lucrătoare legale, perioada respectivă se întrecește cu numărul corespunzător de zile lucrătoare.

(4) Pentru perioadele în care s-a întregit numărul de zile lucrătoare prevăzute la alin. (3), în calculul indemnizației de risc maternal se ia în considerare salariul minim brut pe țară, corespunzător numărului de zile lucrătoare creditate.

#### **Art. 19**

(1) Media zilnică a indemnizației de risc maternal se determină prin raportarea sumei veniturilor salariale pentru care s-a datorat contribuția individuală de asigurări sociale și/sau a salariului minim brut pe țară la numărul total de zile lucrătoare legale existente în perioada din care se constituie baza de calcul a dreptului.

(2) În fiecare dintre lunile sau, după caz, fracțiunile de lună din care se constituie baza de calcul a indemnizației de risc maternal veniturile salariale pentru care s-a datorat contribuția individuală de asigurări sociale cumulate cu salariul minim brut pe țară nu pot depăși plafonul prevăzut la art. 23 alin. (3) din Legea nr. [19/2000](#), cu modificările și completările ulterioare.

(3) Pentru constituirea bazei de calcul a indemnizației de risc maternal convenite persoanelor care realizează venituri exprimate în moneda altor țări, se ia în considerare contravaloarea în lei a acestor venituri, obținută prin aplicarea

cursului de schimb valutar, comunicat de Banca Națională a României, din data stabilită pentru plata drepturilor salariale.

#### **Art. 20**

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

(2) Indemnizația de risc maternal se plătește pentru numărul de zile lucrătoare din durata calendaristică 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 creșterea copilului, acordate conform Legii nr. [19/2000](#), cu modificările și completările ulterioare.

(2) Calculul și plata indemnizației de risc maternal se efectuează lunar de către angajator, cel mai târziu o dată cu lichidarea drepturilor salariale pe luna în care se acordă concediul de risc maternal.

(3) Sumele reprezentând indemnizații de risc maternal plătite de angajator se deduc de către plătitori din contribuțiile de asigurări sociale datorate pentru luna respectivă.

#### **Art. 22**

(1) Pentru indemnizația de risc maternal nu se datorează contribuția de asigurări sociale de stat.

(2) La stabilirea drepturilor de asigurări sociale prevăzute de Legea nr. [19/2000](#), cu modificările și completările ulterioare, se utilizează cuantumul indemnizației de risc maternal.

(3) Durata concediului de risc maternal reprezintă perioadă asimilată stagiului de cotizare în sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

#### **Art. 23**

Sumele reprezentând indemnizații de risc maternal cumulate cu sumele reprezentând prestații de asigurări sociale plătite de angajator, care depășesc contribuțiile datorate în luna respectivă, se recuperează de către plătitori de la casele județene de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, în conformitate cu dispozițiile legislației în vigoare.

#### **Art. 24**

Potrivit art. 17 alin. (3) din ordonanța de urgență, pauzele pentru alăptare sau reducerea duratei normale a timpului de muncă prin comasarea acestor pauze, se includ în timpul de muncă, nu afectează drepturile salariale și nu diminuează stagiul de cotizare necesar pentru acordarea prestațiilor din sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

#### **Art. 25**

În Declarația privind evidența nominală a asiguraților și a obligațiilor de plată către bugetul asigurărilor sociale de stat, prevăzută la art. 6 din Legea nr. [19/2000](#), cu modificările și completările ulterioare, toate datele privind salariata care beneficiază de indemnizație de risc maternal vor fi înscrise de angajatori în același mod ca cel pentru asigurații care beneficiază de prestații de asigurări sociale în temeiul Legii nr. [19/2000](#), cu modificările și completările ulterioare.

#### **Art. 26**

În înțelesul art. 20 din ordonanța de urgență, munci în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat sunt următoarele:

- a) colectarea, transportul și depozitarea dejecțiilor menajere, umane, animaliere;
- b) igienizarea grupurilor sanitare;
- c) săpatul șanțurilor;
- d) încărcatul sau descărcatul cu lopata al diverselor produse;
- e) ridicarea unor greutăți mai mari de 10 kg;
- f) munca în condiții de expunere la temperaturi extreme, definite conform prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. [99/2000](#) privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă, aprobată prin Legea nr. [436/2001](#).

#### **Art. 27**

Angajatorii au obligația ca, în termen de 10 zile lucrătoare de la data intrării în vigoare a prezentelor norme metodologice să le aducă la cunoștință salariatelor, în scris, cu confirmare de luare la cunoștință.

### **ANEXĂ: INFORMARE privind protecția maternității la locul de muncă**

Antetul unității

Nr. .... data .....

(model\*)

Prin prezenta, în conformitate cu art. 6 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. [96/2003](#) privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. [25/2004](#), aducem la cunoștință

doamnei ....., născută la data de ....., având CNP ....., cu domiciliul în județul ....., localitatea ....., str. .... nr. ...., având profesia de ....., angajată în unitatea noastră în funcția de ..... și care ocupă locul de muncă ..... din secția (atelier, compartiment etc.) ....., faptul că în urma evaluării locului său de muncă au fost constatate următoarele:

**1.** la locul dumneavoastră de muncă, și anume ....., există/nu există riscuri pentru sănătatea sau securitatea dumneavoastră în perioada de maternitate;

**2.** riscul este scăzut/mediu/crescut, fiind reprezentat de:

- agenți fizici .....
- biologici .....
- chimici .....
- procedee .....
- condiții de muncă .....

**3.** conform rezultatelor Raportului de evaluare nr. .... din data de ....., riscul existent poate/nu poate aduce prejudicii evoluției sarcinii, sănătății fătului/copilului sau sănătății salariatei gravide/care alăptează;

**4.** perioada de sarcină în care supunerea la risc este total interzisă este:

- în primele săptămâni  .....
- în ultimele luni  .....
- sau .....

**5.** în vederea protecției sănătății și securității dumneavoastră:

- au fost luate următoarele măsuri suplimentare: ..... (se vor enumera în ordinea priorității);
- dumneavoastră aveți obligația de a îndeplini următoarele: ..... (se vor enumera în ordinea priorității);

**6.** pentru protecția sănătății și securității dumneavoastră la locul de muncă în perioada de maternitate vi se vor modifica:

- a)** programul de muncă: .....
- b)** condițiile de muncă: .....
- c)** locul de muncă, fiind repartizată la .....

**7.** menționăm că nu este posibil ca pentru protecția sănătății și securității să fie efectuată nici o schimbare menționată la pct. 6, din următoarele motive: .....

**8.** având în vedere cele menționate la pct. 1-7, medicul de medicina muncii recomandă/nu recomandă concediu de risc maternal pe o perioadă de ....., până la eliminarea riscului existent pentru evoluția sarcinii, sănătății fătului/copilului sau sănătății salariatei gravide/care alăptează.

Semnătura angajatorului și ștampila unității

Semnătura și parafa medicului

.....  
Data .....

.....  
Data .....

Am primit,  
Semnătura salariatei .....,  
Data .....

\*) Se completează de către angajatori pe documente proprii, întocmite conform modelului.  
Publicat în Monitorul Oficial cu numărul 378 din data de 29 aprilie 2004