

PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ

COD: PS 12

PROCEDURĂ DE SISTEM

RECTOR,

Prof. univ. dr. ing. Carol SCHNAKOVSKY

	Numele și prenumele	Semnătura	Data
Avizat	Lector univ. dr. Mihai-Adrian SAVA (Președinte CM al SCIM)		
Verificat	Ing. ec. Carmen-Mihaela PĂTRAȘCU		
Elaborat	Ec. Marinela BOTEZATU		

EDIȚIA: 2

REVIZIA: 0 1 2 3 4 5

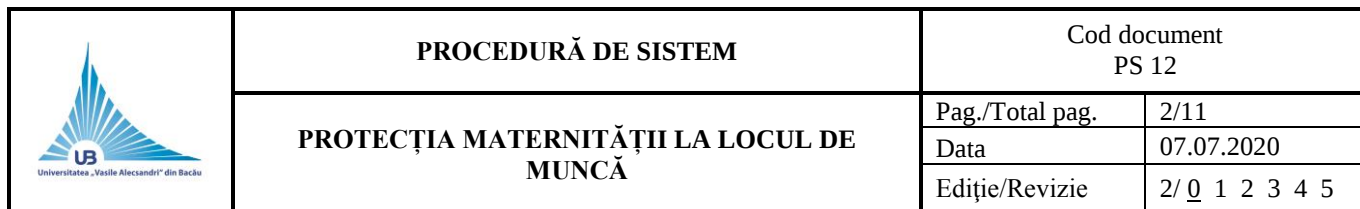
Procedura operațională a fost avizată în ședința Comisiei de monitorizare din data de 16.07.2020 și aprobată în ședința Consiliului de administrație din data de 16.07.2020.

Intră în vigoare începând cu data de: 16.07.2020.

**PREZENTA DOCUMENTAȚIE ESTE PROPRIETATEA UNIVERSITĂȚII „VASILE ALECSANDRI” DIN BACĂU.
MODIFICAREA, MULTIPLICAREA SAU DIFUZAREA ACESTEIA, FĂRĂ APROBAREA SCRISĂ A EMITENTULUI,**

ESTE INTERZISĂ, CONFORM LEGII 8/1996.

- Document controlat -



LISTA REVIZIILOR

Simbol Revizie/ Dată	Ediție/ Revizie	Cap./ Pag./ Paragr.	Conținutul reviziei	Responsabilități		
				Elaborat	Verificat	Aprobat
-	2/0		Elaborare inițială	Ec. Marinela BOTEZATU	Ing. ec. Carmen- Mihaela PĂTRAȘCU	Prof. univ. dr. ing. Carol SCHNAKOVSKY

	PROCEDURĂ DE SISTEM		Cod document PS 12	
	PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ		Pag./Total pag.	3/11
			Data	07.07.2020
			Ediție/Revizie	2/ 0 1 2 3 4 5

1. **SCOP**

Procedura stabilește metodologia aplicată în cadrul Universității "Vasile Alecsandri" din Bacău cu privire la modul de realizare a protecției maternității la locurile de muncă și de stabilire a responsabilităților.

Prezenta procedură reglementează măsuri de protecție socială pentru:

- a) salariatele 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 Ubc;
- 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).*

2. **DOMENIU**

Procedura se aplică de către managementul Ubc și de către toate compartimentele care trebuie să asigure protecția maternității la locul de muncă.

3. **DOCUMENTE DE REFERINȚĂ**

- Ordonanță de urgență nr. 96 din 14 octombrie 2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, actualizată;
- Ordonanța de urgență nr. 158/2005, privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate;
- Legea nr. 319 din 14 iulie 2006 a securității și sănătății în muncă, actualizată;
- Hotărârea nr. 1.425 din 11 octombrie 2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006.

4. **DEFINIȚII ȘI ABREVIERI**

4.1. **Definiții**

Lucrător - persoana angajată de către un angajator, potrivit legii, inclusiv studenții, elevii în perioada efectuării stagiului de practică, precum și ucenicii și alți participanți la procesul de muncă, cu excepția persoanelor care prestează activități casnice.

Angajator - persoana fizică sau juridică ce se află în raporturi de muncă ori de serviciu cu lucrătorul respectiv și care are responsabilitatea întreprinderii și/sau unității.

alți participanți la procesul de muncă - persoane aflate în întreprindere și/sau unitate, cu permisiunea angajatorului, în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale în vederea angajării, persoane care prestează activități în folosul comunității sau activități în regim de voluntariat, precum și someri pe durata participării la o formă de pregătire profesională și persoane care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă și pentru care se poate face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.

Reprezentant al lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor - persoana aleasă, selectată sau desemnată de lucrători, în conformitate cu prevederile legale, să îi reprezinte pe aceștia în ceea ce privește problemele referitoare la protecția securității și sănătății lucrătorilor în muncă.

Comitet de securitate și sănătate în muncă - organul paritar constituit la nivelul angajatorului, în vederea participării și consultării periodice în domeniul securității și sănătății în muncă.

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,

	PROCEDURĂ DE SISTEM		Cod document PS 12	
	PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ		Pag./Total pag.	4/11
			Data	07.07.2020
			Ediție/Revizie	2/ 0 1 2 3 4 5

în condiții corespunzătoare tehnice, organizatorice și de securitate și sănătate în muncă, din care se obține un venit în baza unui raport de muncă ori de serviciu cu un angajator.

Protecția maternității este protecția sănătății și/sau securității salariatelor gravide și/sau mame la locurile lor de muncă.

salariata 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.

Salariata 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.

Salariata 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.

Dispensă pentru consultații prenatale reprezintă un număr de ore libere plătite salariații 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.

Concediul de lăuzie obligatoriu este concediul de 42 de zile pe care salariata 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.

Concediul de risc maternal este concediul de care beneficiază salariatele pentru protecția sănătății și securității lor și/sau a fătului ori a copilului lor.

4.2. Abrevieri

UBC - Universitatea "Vasile Alecsandri" din Bacău

SRUS - Serviciul Resurse Umane și Salarizare

5. DESCRIEREA PROCEDURII

5.1. În vederea aplicării măsurilor de protecție a maternității la locul de muncă, se parcurg în mod obligatoriu următoarele **etape**:

a) salariata înștiințează angajatorul, depunând, în copie, Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și lăuzei, completată corespunzător de medic, la SRUS, însoțită de o cerere scrisă care să conțină informații referitoare la starea proprie de maternitate și după caz, solicitarea de a i se aplica măsurile de protecție prevăzute de aceasta;

b) 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;

c) angajatorul împreună cu medicul de medicina muncii efectuează evaluarea privind riscurile la care este supusă salariata la locul ei de muncă, întocmesc și semnează Raportul de evaluare privind riscurile la care este supusă salariata la locul ei de muncă;

d) în baza Raportului de evaluare, angajatorul înștiințează salariata, 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 salariata prin "Informarea privind protecția maternității la locul de muncă";

	PROCEDURĂ DE SISTEM		Cod document PS 12	
	PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ		Pag./Total pag.	5/11
			Data	07.07.2020
			Ediție/Revizie	2/ 0 1 2 3 4 5

- e) salariații au cunoștință de conținutul “Informării privind protecția maternității la locul de muncă” și, dacă este cazul, solicită concediu de risc maternal, în condițiile prevăzute la pct. 5.4.;
- f) inspectoratul teritorial de muncă, în termen de 30 de zile lucrătoare de la data primirii documentelor, efectuează o verificare a condițiilor de muncă ale salariaților pentru a verifica modul în care se respectă prevederile legislației în vigoare. Rezultatele controlului vor fi înaintate în scris angajatorului, iar în cazul constatării neîndeplinirii unor măsuri vor fi aplicate sancțiunile prevăzute de lege.

5.2. *Obligațiile salariatelor gravide, care au născut recent sau care alăptează*

- (1) Salariatele sunt obligate să se adreseze medicului de familie pentru eliberarea unui document medical care să le ateste starea. În cazul în care salariatele nu informează în scris angajatorul despre starea lor și nu depun la Registratura UBc documentele medicale ce atestă starea lor, angajatorul este exonerat de obligațiile prevăzute în prezenta procedură.
- (2) Documentul medical eliberat de medicul de familie sau, după caz, de medicul specialist care atestă faptul că o salariată este gravidă, a născut recent sau alăptează, este fie adeverința medicală-tip aprobată de Ministerul Sănătății, fie Carnetul gravidei și Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și lăuzei în conformitate cu legislația în vigoare.
- (3) Documentul medical trebuie să conțină constatarea stării fiziologice de sănătate a salariații și recomandări privind protecția acesteia la locul de muncă și trebuie depus la Registratura UBc, în copie, în maximum 5 zile lucrătoare de la data eliberării.
- (4) În cazul salariații 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 legislație ca insalubre sau greu de suportat.
- (5) În cazul salariații 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.
- (6) Consultațiile postnatale efectuate de salariată pe o perioadă de 6 luni după naștere vor lua în considerare eventualele modificări ale capacității de muncă a salariații și vor conține recomandări corespunzătoare.
- (7) Pentru protecția sănătății lor și a copilului lor, după naștere, salariatele au obligația de a efectua minimum 42 de zile de concediu de lăuzie, în condițiile prevăzute la art. 2 lit. g) și în cadrul concediului pentru lăuzie stabilit prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare.

5.3. *Drepturile salariatelor gravide, care au născut recent sau care alăptează*

- (1) Salariată care își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția așezat, pot beneficia de *modificarea locului 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. 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. 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 salariații respective.

	PROCEDURĂ DE SISTEM		Cod document PS 12	
	PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ		Pag./Total pag.	6/11
			Data	07.07.2020
			Ediție/Revizie	2/0 1 2 3 4 5

(2) Salariata gravidă poate beneficia de *reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă*, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, dacă în baza recomandării medicului de familie salariata gravidă nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său.

(3) Salariata *nu poate fi obligată să desfășoare muncă de noapte*. În cazul în care sănătatea salarietei este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salarietei, *să o transfere la un loc de muncă de zi*, cu menținerea salariului de bază brut lunar. Solicitarea salarietei se însoțește de un document medical care menționează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca respectivă.

(4) Salariata *nu poate desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat*. În cazul în care o salariată care desfășoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat, angajatorul are obligația ca, pe baza solicitării scrise a salarietei, să o transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de bază brut lunar.

(5) Salariata gravidă, care a născut recent, care alăptează, care se află în concediu de risc maternal, concediu de maternitate, de creștere a copilului, 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.

(6) Acțiunea în justiție a salarietei prevăzute la alin. (5) este scutită de taxa judiciară de timbru și de timbru judiciar.

(7) În cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul la un alt loc de muncă nu este posibil, salariata va beneficia de concediul de risc maternal și de indemnizație de risc maternal, potrivit prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare.

5.4. Condițiile de acordare a concediului de risc maternal

(1) În cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească obligația de modificare a condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru, repartizare la alt post de lucru fără riscuri pentru sănătatea ori securitatea sa, salariatele au dreptul *la concediu de risc maternal*, după cum urmează:

a) salariata gravidă, înainte de data solicitării concediului de maternitate, stabilit potrivit dispozițiilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare;

b) după data revenirii din concediul de lăuzie obligatoriu, salariata care a născut recent sau care alăptează, 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 dizabilități, 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 Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare.

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

(4) Salariata 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.

	PROCEDURĂ DE SISTEM		Cod document PS 12	
	PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ		Pag./Total pag.	7/11
			Data	07.07.2020
			Ediție/Revizie	2/ 0 1 2 3 4 5

(5) Angajatorul aprobă solicitarea salariatei pentru concediul de risc maternal numai dacă solicitarea este însoțită de documentul medical prevăzut la pct. 5.2., alin.2;

(6) 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 salariața care nu îndeplinește condițiile pentru a beneficia de concediul de maternitate, în conformitate cu prevederile legii.

(7) Pe durata concediului de risc maternal salariața are dreptul la indemnizație de risc maternal care se suportă din bugetul asigurărilor sociale, plătită de angajator.

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

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

(10) Indemnizația de risc maternal se plătește cu condiția ca, prin grija angajatorului, medicul de medicina muncii care a efectuat evaluarea prevăzută la art. 5.5, alin.6, 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.

(11) 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.

(12) 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.

(13) 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 întregeste cu numărul corespunzător de zile lucrătoare.

(14) Pentru perioadele în care s-a întregit numărul de zile lucrătoare prevăzute la alin. (13), în calculul indemnizației de risc maternal se ia în considerare salariul minim brut pe țară, corespunzător numărului de zile lucrătoare creditate.

(15) 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.

(16) 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.

	PROCEDURĂ DE SISTEM		Cod document PS 12	
	PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ		Pag./Total pag.	8/11
			Data	07.07.2020
			Ediție/Revizie	2/ 0 1 2 3 4 5

(17) Cuantumul indemnizației de risc maternal este egal cu 75% din baza de calcul determinată potrivit art. 18 și 19.

(18) Indemnizația de risc maternal se plătește pentru numărul de zile lucrătoare din durata calendaristică a concediului de risc maternal.

(19) 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.

(20) 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.

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

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

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

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

(25) 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.

5.5. *Angajatorul are obligația să adopte măsurile necesare, astfel încât:*

(1) Să prevină expunerea salariaților la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;

(2) Salariații instituției să nu fie constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz;

(3) Să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariații 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;

(4) Să acorde salariaților gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în condițiile prevăzute la art. 4.1 lit. k), în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale;

(5) Să acorde salariaților 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. La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului sau de muncă cu două ore zilnic. 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;

(6) Să întocmească *Raportul de evaluare* pentru toate activitățile care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă, să evalueze natura, gradul și durata expunerii salariaților în Ubc și, ulterior, la orice modificare a condițiilor de muncă, fie direct, fie prin intermediul serviciilor de protecție și prevenire prevăzute la art. 8 și 9 din Legea nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, cu scopul de a evalua orice risc pentru securitatea sau sănătatea salariaților și orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării și de a decide ce măsuri trebuie luate. Evaluările se efectuează de către angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii, iar rezultatele lor, împreună cu toate măsurile care trebuie luate referitor la securitatea și sănătatea în muncă, se consemnează în rapoarte de evaluare scrise.

	PROCEDURĂ DE SISTEM		Cod document PS 12	
	PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ		Pag./Total pag.	9/11
			Data	07.07.2020
			Ediție/Revizie	2/ 0 1 2 3 4 5

(7) În termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii rapoartelor scrise prevăzute la alin. 6, angajatorul este obligat să înmâneze o copie a acestora reprezentanților salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor. De asemenea, angajatorul va informa în scris salariaatele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi expuse la locurile lor de muncă, a măsurilor care trebuie luate referitor la securitatea și sănătatea în muncă, precum și asupra drepturilor care decurg din prezenta procedură;

(8) În termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunțat în scris de către o salariată că este gravidă, a născut recent sau alăptează, acesta are obligația să înștiințeze medicul de medicina muncii, precum și inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază își desfășoară activitatea;

(9) Să realizeze modificarea temporară a condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru al salariaței în cauză, să fie evitată expunerea acesteia la riscurile evidențiate, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale, în cazul în care rezultatele evaluării evidențiază un risc pentru securitatea și sănătatea salariatelor sau o repercusiune asupra sarcinii sau alăptării;

(10) Să repartizeze salariața la alt post de lucru fără riscuri pentru sănătatea ori securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii ori a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale, dacă modificarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este posibilă ori nu poate fi realizată din motive bine întemeiate;

(11) Să nu dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

- salariaței gravide, care a născut recent sau alăptează, din motive care au legătură directă cu starea sa;
- salariaței care se află în concediu de risc maternal;
- salariaței care se află în concediu de maternitate;
- salariaței care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități, în vârstă de până la 3 ani;
- salariaței care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități cu afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

(12) Interdicția prevăzută la alin. (11) lit. b) se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariaței în unitate.

(13) Dispozițiile alin. (12) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a dizolvării sau falimentului angajatorului, în condițiile legii.

(14) În termen de 7 zile de la data comunicării în scris către salariată care se află în una din situațiile prevăzute la pct.11, a deciziei de încetare a raportului de muncă, angajatorul are obligația să transmită o copie a acestui document sindicatului sau reprezentanților salariaților din unitate, precum și inspectoratului teritorial de muncă. Copia deciziei se însoțește de copiile documentelor justificative pentru măsura luată.

6. RESPONSABILITĂȚI

6.1. Rectorul

- aprobă structura organizatorică pe linie de securitate și sănătate a muncii pentru UBC.;
- alocă resursele financiare, material și de personal pe o bază oportună și planificată pentru dotarea spațiilor necesare realizării protecției maternității la locul de muncă;
- vizează raportul de evaluare a locului de muncă, concediul medical al salariatelor ce fac obiectul procedurii.

	PROCEDURĂ DE SISTEM		Cod document PS 12	
	PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ		Pag./Total pag.	10/11
			Data	07.07.2020
			Ediție/Revizie	2/ 0 1 2 3 4 5

6.2. Comitetul de securitate și sănătate în muncă

- analizează și face propuneri privind politica de securitate și sănătate în muncă și planul de prevenire și protecție, conform regulamentului de organizare interioară sau regulamentului de organizare și funcționare;
- urmărește realizarea planului de prevenire și protecție, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui și eficiența acestora din punct de vedere al îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- avizează introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentelor, luând în considerare consecințele asupra securității și sănătății, lucrătorilor, și face propuneri în situația constatării anumitor deficiențe;
- avizează alegerea, cumpărarea, întreținerea și utilizarea echipamentelor de muncă, a echipamentelor de protecție colectivă și individuală;
- analizează modul de îndeplinire a atribuțiilor ce revin serviciului extern de prevenire și protecție, precum și menținerea sau, dacă este cazul, înlocuirea acestuia;
- propune măsuri de amenajare a locurilor de muncă, ținând seama de prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice;
- analizează cererile formulate de lucrători privind condițiile de muncă și modul în care își îndeplinesc atribuțiile persoanele desemnate și/sau serviciul extern;
- urmărește modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind securitatea și sănătatea în muncă, măsurile dispuse de inspectorul de muncă și inspectorii sanitari;
- analizează propunerile lucrătorilor privind prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, precum și pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și propune introducerea acestora în planul de prevenire și protecție;
- analizează cauzele producerii accidentelor de muncă, îmbolnăvirilor profesionale și evenimentelor produse și poate propune măsuri tehnice în completarea măsurilor dispuse în urma cercetării;
- efectuează verificări proprii privind aplicarea instrucțiunilor proprii și a celor de lucru și face un raport scris privind constatările făcute;
- dezbate raportul scris, prezentat comitetului de securitate și sănătate în muncă de către conducătorul unității cel puțin o dată pe an, cu privire la situația securității și sănătății în muncă, la acțiunile care au fost întreprinse și la eficiența acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru planul de prevenire și protecție ce se va realiza în anul următor.

6.3. Conducătorii compartimentelor

- aplică prevederile procedurii;
- asigură condițiile respectării prezentei proceduri.

7. INFORMATII DOCUMENTATE

Informații documentate/ suport	Cod formular	Elaborat	Aprobat	Nr. exemplare	Păstrare/ Perioada păstrare	Perioada de arhivare (ani)
Cererea scrisă a salariatei/hârtie	-	Salariată	Rector	1	SRUS/ 1an	75 ani
Raportul de evaluare privind riscurile la care este supusă	-	Birou SSM	Rector	2	Birou SSM SRUS/ 1 an	75 ani

	PROCEDURĂ DE SISTEM		Cod document PS 12	
	PROTECȚIA MATERNITĂȚII LA LOCUL DE MUNCĂ		Pag./Total pag.	11/11
			Data	07.07.2020
			Ediție/Revizie	2/ 0 1 2 3 4 5

salariata la locul ei de muncă/hârtie						
Informarea privind protecția maternității la locul de muncă/hârtie	-	Birou SSM	Rector	3	Salariată Birou SSM SRUS	75 ani
Raport de inspecție la fața locului/hârtie	-	Birou SSM	Rector	2	Salariată SRUS	75 ani