



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ NEAMȚ

INFORMARE ȘI CONȘTIENTIZARE

măsurii privind igiena, protecția sănătății și securitatea în muncă a salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează, în conformitate cu prevederile O.U.G. 96/2003 republicată, a H.G. nr. 537/2004 și a H.G. nr. 1091/2006

Obligații ce revin lucrătoarelor pentru a beneficia de protecție pe timpul maternității

- Salariata gravidă efectuează consultații prenatale la medicul de familie și, după caz, la medicul specialist, în vederea atestării stării sale fiziologice de graviditate.
- Salariata înștiințează angajatorul, depunând, în copie, Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și lauzei, 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, și, după caz, solicitarea de a se aplica măsurile de protecție prevăzute de aceasta.
- 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, trebuie depus la angajator în maximum 5 zile lucrătoare de la data eliberării.
- Concediul de risc maternal se solicită de către salariata gravidă, care a născut recent sau care alăptează, ca urmare a primirii Informării privind protecția maternității la locul de muncă, la recomandarea medicului de medicina muncii.

Obligații ce revin angajatorului

- Angajatorul împreună cu medicul de medicina muncii efectuează evaluarea privind riscurile la care este supusă salariata la locul ei de muncă, apoi întocmesc și semnează Raportul de evaluare.
- 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.
- Dacă salariata desfășoară la locul de muncă o activitate care prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa ori cu repercusiuni asupra sarcinii și alăptării, 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.
- 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.
- În baza recomandării medicului de familie, salariata gravidă care nu poate îndeplini durata normală de munca 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.
- Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ NEAMȚ

- Angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o ora 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.
- 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.
- În cazul în care o salariată gravidă, care a născut recent, sau care alăptează desfășoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat:
 - a) colectarea, transportul și depozitarea deșeurilor 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 - , angajatorul are obligația ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de bază brut lunar.

Reguli care trebuie respectate

- Salariatele care sunt gravide, au născut recent, sau alăptează, nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte. În cazul în care sănătatea salariatelor menționate este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază brut lunar. Solicitarea salariatei se însoțește de un document medical care menționează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca de noapte. În cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariată va beneficia de concediul și indemnizația de risc maternal.
- Femeile gravide și mamele care alăptează trebuie să aibă posibilitatea de a se odihni în poziția culcat în condiții corespunzătoare.