Drepturile părinților în România Concedii de creștere a copiilor și indemnizații

Tipuri de concedii de care pot beneficia părinții

Concediul de risc maternal	●	0 - 120 zile
Concediul de maternitate(prenatal și postnatal)	●	42 - 126 zile
Concediul de paternitate	●	5 - 15 zile
Concediul de creștere a copilului	● ●	0 - 2 ani
Concediul de acomodare	● ●	0 - 1 an
Concediul medical pentru îngrijirea copilului bolnav	● ●	0 - 45 zile

Indemnizații de care pot beneficia părinții și copiii

Indemnizația de risc maternal	●	75% brut
Indemnizația de maternitate	●	85% brut
Indemnizația de paternitate	●	100% net
Indemnizația de creștere a copilului	● ●	85% net
Indemnizația de acomodare	● ●	85% net
Stimulentul de inserție	● ●	650 RON
Indemnizatiile pentru îngrijirea copilului bolnav	● ●	85% brut
Alocația de stat 0 - 2 ani	●	427 RON
Alocația de stat 2 - 18 ani	●	214 RON

Se acordă pentru ● mama ● tata ● copil

Draga mama

Drepturile părinților în România
Concedii de creștere a copiilor și indemnizații

Tipuri de concedii și indemnizații 2

Concediul de risc maternal 3

Concediul de maternitate 3

Concediul de creștere al copilului 4

Concediul de paternitate 5

Concediul de acomodare 5

Concediu pentru îngrijirea copilului bolnav 6

Stimulentul de inserție 7

Alocația de stat 7

Termenele de depunere a actelor 8

Situații speciale 8

Tipuri de concedii și indemnizații

Părinții din România, atât cei biologici, cât și cei adoptivi au dreptul la diferite tipuri de concedii pentru creșterea copilului, a căror durată poate fi împărțită între mamă și tată după anumite prevederi detaliate în articol. Pentru a beneficia de condiții speciale de muncă, salariata gravidă trebuie să anunțe în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și să anexeze un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste aceasta stare. 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. În baza recomandării medicului de familie, salariata gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale. 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. Mai multe despre drepturile salariatei gravide la locul de muncă găsești aici.

Tipuri de concedii de care poate beneficia mama copilului:

- Concediul de risc maternal
- Concediul de maternitate(prenatal și postnatal)
- Concediul de creștere a copilului
- Concediul de acomodare
- Concediul medical pentru îngrijirea copilului bolnav

Tipuri de concedii de care poate beneficia tatăl copilului:

- Concediu paternal
- Concediul de creștere a copilului
- Concediul de acomodare
- Concediul medical pentru îngrijirea copilului bolnav

Indemnizații de care pot beneficia părinții și copiii:

- Indemnizația pentru concediul de risc maternal
- Indemnizația pentru concediul de maternitate
- Indemnizația pentru concediul paternal
- Indemnizația pentru concediul de creștere a copilului
- Indemnizația pentru concediul de acomodare
- Stimulentul de inserție
- Indemnizatiile pentru îngrijirea copilului bolnav
- Alocația de stat

Concediul de risc maternal

Concediul de risc maternal poate fi acordat de medicul de familie sau medicul specialist, în întregime sau fracţionat, pe o perioadă ce nu poate depăşi 120 de zile, în baza unui certificat medical. Acesta nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de legislaţia privind sistemul public de pensii şi alte drepturi de asigurări sociale.

Astfel, conform art. 7 alin. 3 din Normele metodologice de punere în aplicare a OUG nr. 96/2003:„Concediul de risc maternal se acordă pe durate care nu pot depăşi, cumulat, 120 de zile calendaristice, astfel:

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

b) integral sau fracţionat, după expirarea concediului postnatal obligatoriu şi, dacă este cazul, până la data intrării în concediul pentru creşterea copilului în vârstă de până la doi ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la trei ani;

c) integral sau fracţionat, înainte sau după naşterea copilului, pentru salariata care nu îndeplineşte condiţiile pentru a beneficia de concediul de maternitate, în conformitate cu prevederile legii."

Pe durata concediului de risc maternal, salariata are dreptul la indemnizaţie de risc maternal, care este suportată din bugetul asigurărilor sociale şi plătită de angajator. Această îndemnizaţie este plătită în baza concediului medical eliberat de medicul de familie sau medicul specialist, cu avizul medicului de medicina muncii. În funcţie de momentul în care acest concediu este solicitat (respectiv înainte sau după naştere), se va prezenta, pe lângă concediul medical, şi certificatul de naştere al copilului.

Concediul şi plata indemnizaţiei de risc maternal se efectuează lunar de către angajator, cel mai târziu odată cu lichidarea drepturilor salariale pe luna în care se acordă concediul de risc maternal şi aceste sume (indemnizaţiile de risc maternal) plătite de angajator se deduc de către plătitori din contribuţiile de asigurări sociale datorate pentru luna respectivă.

În conformitate cu art. 31 din OUG nr. 158/2005 privind concediile şi indemnizaţiile de asigurări sociale de sănătate, concediul şi indemnizaţia de risc maternal se acordă fără condiţie de stagiu de cotizare şi este în cuantum 75% din baza de calcul reprezentând media veniturilor lunare din ultimele şase luni din cele 12 luni din care se constituie stagiul de cotizare, până la limita a 12 salarii minime brute pe ţară lunar, pe baza cărora se calculează contribuţia pentru concedii şi indemnizaţii. În plus, durata concediului pentru risc maternal nu va diminua numărul zilelor de concediu medical acordate unui asigurat pentru celelalte afecţiuni.

Concediul de maternitate

Concediul de maternitate și indemnizația de maternitate se acordă femeii însărcinate sau celei aflate în primele șase-opt săptămâni după naștere (femeia lăuză) și însumează 126 de zile calendaristice.

Indemnizația de maternitate este plătită mamei pentru o perioadă de 126 de zile calendaristice, timp în care aceasta se află în concediu. Acesta este format din 63 de zile de concediu înainte de naștere (concediu prenatal) și 63 de zile după nașterea copilului (concediu postnatal). Primele 42 de zile de concediu de după nașterea copilului sunt obligatorii. Restul de 84 de zile pot să nu fie luate dacă nu sunt considerate necesare de către mamă sau pot să fie luate mai devreme, înaintea nașterii sau mai târziu, după naștere.

Indemnizația de maternitate reprezintă 85% din media veniturilor brute lunare realizate de către mamă în ultimele șase luni dinainte de concediul de maternitate. Această indemnizație este plătită pentru cele 126 de zile de concediu de maternitate, chiar și în cazul în care copilul se naște mort.

Concediul de creştere al copilului

Pentru a putea beneficia de concediu și de indemnizația de creștere a copilului trebuie să îndepliniți următoarele condiții:

- să locuiți împreună cu copilul/copiii pentru care cereți beneficiul și să vă ocupați de creșterea și îngrijirea acestuia/acestora;
- să aveți domiciliul sau reședința legală în România;
- să fi realizat venituri supuse impozitului pe venit într-o perioadă de 12 luni în ultimii 2 ani dinaintea nașterii/adopției/preluării tutelei sau a luării în plasament a copilului sau să vă fi aflat într-una sau mai multe dintre situațiile anume definite de lege, ca de exemplu: să fi beneficiat de indemnizație de șomaj sau să fi fost în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă în vederea acordării acesteia; să fi beneficiat de concedii și indemnizații de asigurări de sănătate sau de pensie de invaliditate etc.

Concediul pentru creşterea copilului şi indemnizaţia lunară, se pot acorda doar după terminarea concediului de maternitate şi nu mai devreme de a 43-a zi de la data naşterii copilului.

Concediul de creștere a copilului se acordă pe o perioadă de maximum doi ani de la nașterea copilului sau pe o perioadă de trei ani, în cazul copiilor care au un handicap. De acest tip de concediu poate beneficia oricare dintre părinții copilului.

Părintele care a beneficiat de concediul şi indemnizaţia lunară pentru creşterea copilului sau, după caz de stimulentul de inserţie poate opta pentru încetarea drepturilor menţionate acordate pentru primul copil, astfel încât celălalt părinte să aibă posibilitatea de a solicita drepturile pentru cel de-al doilea copil, în măsura în care îndeplineşte condiţiile prevăzute de O.U.G 111/2010 cu modificările și completările ulterioare. Acordarea pe baza netransferabilă de cel puţin o lună, a dreptului la concediul pentru creşterea copilului se aplică parinţilor după cum urmează:

- cel puţin o lună din perioada totală a concediului de creştere a copilului este alocată uneia dintre persoanele care nu a solicitat acest drept;
- în situaţia în care persoana prevăzută la lit. a) nu solicită dreptul la concediul care îi revine, celălalt părinte nu poate beneficia de dreptul la concediu în locul acesteia.

La fel ca si in cazul persoanei singure si persoana care a solicitat concediu de crestere, iar celalalt parinte nu indeplineste conditiile de acordare a concediului de crestere a copilului, este platita pe acea luna.

Solicitarea concediului şi a indemnizaţiei pentru creşterea copilului care îi revine celuilalt părinte se face pe bază de cerere şi documente doveditoare, în condiţiile prezentelor norme metodologice, cu cel puţin 30 de zile înainte de intrarea efectivă în acest concediu. Dacă acest drept nu se solicită, concediul şi indemnizaţia pentru creşterea copilului se reduc cu o lună.

Prin Legea nr. 66/2016 indemnizația lunară pentru creșterea și îngrijirea copilului, se stabileste în cuantum de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nasterii copilului și nu poate fi mai mică de 85% din cuantumul salariului minim brut pe țară garantat în plată.

Pentru fiecare copil născut dintr-o sarcină gemelară, de tripleți sau multipleți, începând cu al doilea provenit dintr-o astfel de sarcină, conform Legii nr. 66/2016, nivelul indemnizației lunare pentru crestere și îngrijire copil, se majorează cu 85% din cuantumul salariului minim brut pe țară garantat în plată.

Concediul de paternitate

Concedii paternale sunt de 2 tipuri, **paternal** și **de creștere a copilului**. Ca și mama, și tatăl are dreptul la un concediu atunci cand partenera sa aduce pe lume un copil, drept reglementat de Legea concediului paternal nr. 210/1999.

Concediul paternal:

Se acorda proaspatului tata pentru 5 zile lucratoare din ziua în care se naște copilul, cu scopul de a asigura participarea efectivă a tatălui la îngrijirea nou-născutului. De acest drept beneficiază oricare tată, indiferent ca e sau nu căsătorit și indiferent dacă e tatăl natural al copilului sau tatăl adoptiv.

Pentru a putea beneficia de acest concediu va trebui să depună o cerere scrisă la firma pentru care lucrează. Pe lângă cerere, mai e nevoie și de certificatul de naștere al copilului, pentru a putea dovedi și legal faptul că este tatăl lui. Acest concediu poate fi prelungit cu 10 zile, dacă tatăl a urmat un curs de puericultura. Acest fapt trebuie dovedit prin atestat. Menționez că prelungirea concediului cu 10 zile se acordă o singură dată, indiferent de numărul de copii.

Concediul paternal se acordă la cerere, în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului, iar indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al unității și este egala cu salariul corespunzător perioadei respective.

Concediul de creștere al copilului

Are aceleași condiții de acordare la fel ca și la mama. Concediu de creștere este de cea mai lungă durată și poate fi de la 1 luna pana la 2 ani. Tatăl intră în concediu de crestere a copilului după terminarea celor 42 de zile de lăuzie a mamei. Există și câteva situații speciale:

- angajatorul îți poate desface contractul de munca în timpul concediului de paternitate, doar mama beneficiind de protecție legală pe timpul concediului maternal.
- în cazul în care mama decedează la naștere sau în perioada de lăuzie, atunci tatăl va beneficia de restul concediului neefectuat de mamă.

Legea nu prevede niciun fel de preferință. Dacă ambele persoane îndeplinesc condițiile necesare pentru a beneficia de aceste drepturi, ele vor putea să-și împartă între ele concediul de creștere a copilului.

Concediul de acomodare

Persoanele care adoptă copii beneficiază de o serie de beneficii. Printre acestea, se numără concediul de acomodare și indemnizația de acomodare. În concret, e vorba de o perioadă de maximum un an în care salariații (precum și persoanele care obțin venituri din activități independente sau agricole) pot să beneficieze de astfel de facilități, valabile până când copilul împlinește 18 ani.

Conform Legii nr. 273/2004 privind procedura adopţiei, persoana care adoptă un copil poate beneficia de concediul de acomodare și de o indemnizație lunară. Dacă e vorba de o adopție de către o familie, oricare din cei doi soți poate obține aceste beneficii.

De asemenea, perioada concediului de acomodare este considerată vechime în muncă, în serviciu și în specialitate. În plus, perioada de concediu va fi asimilată și stagiului de cotizare pentru obţinerea indemnizaţiilor pentru concediile medicale, pentru obţinerea pensiei, a şomajului şi a concediului şi indemnizaţiei pentru creşterea copilului.

Pentru calcularea indemnizației de acomodare, în prezent, se ține cont de indicatorul social de referință (ISR), indemnizația de acomodare având o valoare de 3,4 ISR. Valoarea unei astfel de unități fiind de 500 de lei, indemnizația, astfel, fiind 1.700 de lei. Începând cu luna martie a acestui an se va modifica metoda de calcul.

Cuantumul indemnizației lunare va fi de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei emiterii hotărârii judecătorești de încredințare în vederea adoptiei. Cuantumul indemnizatiei lunare nu va putea fi mai mic decât suma rezultată din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 3,4 la valoarea indicatorului social de referinta (1.700 lei), iar cuantumul maxim al acesteia nu va putea depăși valoarea de 8.500 lei.

Concediu pentru îngrijirea copilului bolnav

Concediul medical pentru îngrijirea copilului bolnav este unul dintre drepturile pe care le ai ca asigurat. Îl poți solicita dacă ai copii de pana la 7 ani, însă dacă este vorba despre afectiuni grave sau handicap, atunci varsta poate fi de pana la 18 ani. În cazul copilului cu afectiuni grave, asiguratii au dreptul la concediu si indemnizatie pentru îngrijirea copilului bolnav în varsta de pana la 16 ani.

De acest concediu și de indemnizatie poate beneficia oricare dintre cei doi părinți, dar este obligatoriu să fi avut un stagiu de cotizare de cel puțin șase luni, în ultimele 12 luni anterioare celei pentru care se acorda concediul medical.

Concediul se acordă pe o perioada de cel mult 45 zile calendaristice într-un an. Excepții de la regula sunt situațiile în care copilul este diagnosticat cu boli infectocontagioase, imobilizat în sisteme de imobilizare specifice aparatului locomotor, supus unor intervenții chirurgicale.În cazurile excepționale, durata concediului medical este stabilita de medicul specialist și, dacă este nevoie de mai mult de 90 de zile, atunci va trebui sa soliciti aprobarea medicului expert al asigurarilor sociale.

Indemnizațiile pentru îngrijirea copilului bolnav sunt suportate integral din bugetul Fondului Național Unic de Asigurari Sociale de Sănătate. Ca părinte, beneficiezi de această indemnizație numai pe baza certificatului de concediu medical eliberat de medicul curant și a certificatului pentru persoanele cu handicap, emis în condițiile legii, după caz.

Cuantumul indemnizatiei este de 85% din baza de calcul, stabilită conform art. 10 din OUG 158/2005. Se calculează după media veniturilor brute lunare din ultimele șase luni din cele 12 luni din care se constituie stagiul de cotizare, până la limita a 12 salarii minime brute pe țară, lunar.

Concediul medical pentru îngrijirea copilului bolnav poate fi acordat oricăruia dintre cei doi părinți, la fel ca Indemnizația aferentă. Nu poți, însă, beneficia de el dacă nu ești asigurat și dacă nu ai un stagiu de cotizare de cel puțin șase luni înainte de luna în care soliciti concediul. De asemenea, dacă este vorba de o situație excepțională, poate fi acordat și pentru copiii care au peste șapte ani și poți primi indemnizatie pentru cel puțin 90 de zile, în baza unor documente justificatoare.

Cu certificatul de concediu se merge la medicul de familie al părintelui. Nu poate să elibereze concediu medical alt medic decât cel de familie al părintelui. Indiferent dacă copilul primește adeverința de la un medic specialist sau medicul de familie.

Doar în cazul în care și copilul și părintele au același medic de familie, iar concediul este acordat de medicul de familie nu mai trebuie mers decât la angajator și după caz la persoanele cu PFA la CNASS până în data de 25 a lunii.

Stimulentul de inserție

Stimulentul de inserție se acordă părintelui care revine la munca cu cel puțin 60 de zile înainte de a împlini copilul 2 ani și care a beneficiat de concediu de creștere a copilului. Nu e obligatoriu ca părintele să fi solicitat concediu de creștere a copilului(se poate solicita stimulentul de inserție dacă niciunul dintre părinți nu se încadrează la indemnizație de creștere. De exemplu dacă mama nu a lucrat niciodată, iar tatăl lucrează, în acest caz tatăl solicită stimulentul de inserție. El merge în continuare la munca, iar mama sta acasă cu copilul).

Pot beneficia de stimulent de inserţie persoanele care îndeplinesc condiţiile de acordare a indemnizaţiei de creştere a copilului (au realizat venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activităţi independente, venituri din activităţi agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit, ori s-au aflat în perioade asimilate, pentru perioada de 12 luni în ultimii 2 ani anteriori naşterii copilului sau, după caz, a datei în care s-a aprobat adopţia, a fost făcută încredinţarea ori s-a instituit plasamentul sau tutela) şi realizează venituri supuse impozitului pe venit până la vârsta de 2 ani a copilului, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap. Valoarea stimulentului este de 650 RON lunar.

Pentru a beneficia de stimulentul de insertie ai de urmat urmatorii pasi:

- Depui o cerere către angajator de reîntoarcere mai repede la locul de munca.
- După aprobare în termen de 5 zile lucrătoare se depune o cerere împreună cu copia de buletin la agentia de plati în care ceri sistarea plății indemnizației de creștere a copilului începând cu data de la care îți reiei activitatea.
- După reintoarcere la locul de munca ai maxim 30 de zile în care poți sa depui dosarul pt stimulentul de insertie.

Cum am specificat și mai, sus te poți reîntoarce la munca cu minim 60 de zile înainte de a împlini copilul 2 ani, dar în acest caz dacă tatăl nu își ia luna lui, pe acea luna nu iei nici stimulent nici indemnizatie de crestere. În cazul în care tatăl nu dorește să își ia acea luna și nu vrei sa pierzi banii de pe acea lună, termenul de reîntoarcere la locul de muncă de este de minim 90 de zile.

Alocația de stat

Alocația de stat se acordă copiilor cu vârsta de până la 18 ani care au reședința legală în România. Tinerii care au peste 18 ani și care urmează cursuri de învățământ liceal sau profesional beneficiază, de asemenea, de alocație până la terminarea studiilor. Alocația nu se acordă tinerilor care repetă anul școlar, cu excepția celor care repetă din motive de sănătate, dovedite cu certificat medical.

Copilul este titularul dreptului la alocația de stat. Condiții de acordare:

- să aibă reședința legală în România;
- să urmeze cursurile unui liceu sau ale unei școli profesionale/vocaționale în cazul în care au peste 18 ani.

Copiii cetățenilor străini și ai persoanelor fără cetățenie rezidenți în România beneficiază de alocația de stat dacă locuiesc împreună cu părinții.

Alocația de stat pentru copii este calculată în funcție de indicatorul social de referință (ISR) și de vârsta copilului. ISR este stabilit periodic de guvern și este în valoare de 500 RON în anul 2021. Alocația se acordă lunar. Până la doi ani (trei ani în cazul copilului cu handicap) alocatia este 427 RON. Între doi și 18 ani (sau până la absolvirea liceului/școlii profesionale) alocatia este 214 RON. Între trei și 18 ani (în cazul copiilor cu handicap) alocatia este 427 RON.

Termenele de depunere a actelor

Alocaţia de stat – 1 an de la data naşterii copilului.
Indemnizaţia/stimulent de creştere a copilului:

- cu maxim 30 de zile calendaristice înainte de expirarea concediului postnatal, dar nu mai mult de 60 de zile lucrătoare de la aceea dată;
- 60 de zile calendaristice de la naştere dacă nu există concediu de maternitate (pre şi postnatal);
- 30 de zile calendaristice în cazul în care se face trecerea din indemnizaţie pentru creşterea copilului în stimulent (şi invers) sau se face trecerea de la un părinte la celălalt;
- 60 de zile înainte de împlinirea vârstei de 2 ani a unui copil şi 30 de zile calendaristice de la acea dată în cazul în care se trece dintr-un concediu de creştere a unui copil în concediu de creştere a copilului următor;
- 30 de zile calendaristice de la data reluării activitaţii în urma concediului de creştere a copilului;
- în cazul în care se prelungeşte concediul pentru creşterea copilului pe baza certificatului de handicap, dosarul întocmit în vederea obţinerii indemnizaţiei de creştere a copilului se depune în cel mult 30 de zile de la data obţinerii certificatului.
- cu cel puţin 30 de zile calendaristice înainte de data efectivă de intrare în concediu în cazul în care doreşte şi celălalt părinte cel puţin o lună de concediu şi până cel târziu cu o zi înainte să împlinească copilul 2 ani.

Actele necesare pentru **județul Cluj** le găsiți pe siteul Direcției de Asistență Socială și Medicală și pe siteul Agenției Județeane pentru Plăți și Inspecție Socială Cluj. Acestea pot fi trimise și prin email.

Situaţii speciale

- Concediu postnatal de minim 42 de zile calendaristice e obligatoriu. Conform art. 24 din OUG 158/2005, concediul pentru sarcina se acorda pe o perioada de 63 de zile înainte de naștere, iar concediul pentru lăuzie pe o perioada de 63 de zile după naștere. Concediile pentru sarcină și lăuzie se pot compensa între ele, în funcție de recomandarea medicului și de opțiunea persoanei beneficiare, în așa fel încât durata minima obligatorie a concediului de lăuzie să fie de 42 de zile calendaristice.
- Până la împlinirea de către minor a vârstei de 1 an, mamele care alăptează copii pot solicita reducerea programului cu 2 ore/zi fără diminuarea drepturilor salariale conform art. 17 din OUG 96/2003 privind protectia maternitatii la locul de muncă. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul. La cererea mamei, pauzele pentru alaptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului sau de munca cu doua 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, fiind sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului. În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unității încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare. Chiar dacă la nivel național acest beneficiul se acordă mamelor care alăptează și se întorc la muncă înainte de împlinirea vârstei de 1 an a copilului, anumite companii au extins acest beneficiu până la 2 ani, așa că este indicat să verificați prevederile din regulamentul intern al companiei.

- dacă indemnizația calculată pentru cel de-al doilea concediu de creștere al copilului(CCC), solicitat la mai puțin de un an de la încheierea anteriorului concediu, are o valoare mai mică decât cea a anterioarei indemnizații, solicitantul are dreptul la indemnizația primită în cazul anteriorului CCC. Altfel spus, dacă indemnizația calculată pentru cel de-al doilea CCC, solicitat la mai puțin de un an de la încheierea anteriorului concediu, are o valoare mai mică decât cea a anterioarei indemnizații, solicitantul primește indemnizația acordată în cazul anteriorului CCC. În situaţia în care în intervalul de doi ani de la naşterea primului copil, mama rămâne însărcinată şi naşte pentru a doua oară, persoana aflată în CCC, care poate fi oricare dintre părinţi, poate trece dintr-un CCC în alt CCC. Cel de-al doilea CCC se va finaliza la împlinirea vârstei de doi ani al celui de-al doilea copil, iar indemnizaţia oferită este la valoarea minimă, respectiv 1.250 lei.
- Potrivit prevederilor art. 60 alin.(1) lit.e) din Codul muncii și ale art. 25 alin.(2) din OUG nr.111/2010, este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu salariatei/salariatului care se află, după caz, în concediu pentru creștere copil în vârstă de până la un an sau de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și salariatei/salariatului care se află în plata stimulentului de inserţie. Interdicţia se extinde, o singură dată, cu 6 luni, după revenirea definitivă a salariatei/salariatului în unitate. De menționat faptul că această garantare a locului de munca nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului, în condițiile legii.

Surse: avocatnet.ro, ec.europa.eu, legalconsult.ro

Document realizat de către **Alexandra Lungu**, fondatoarea grupului Info alocatii, Indemnizatii Cluj și **Mădălina Hîrbea**, fondatoarea blogului Dragă Mamă.