

IV.3. Concediul și indemnizația pentru creșterea copilului

IV.3.1. Condiții pentru acordarea concediului și indemnizația pentru creșterea copilului

a) Stagiul de cotizare

Pot beneficia de concediu și indemnizație pentru creșterea copilului persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal.

b) Perioade asimilate stagiului de cotizare

Cele 12 luni pot fi constituite integral și din perioadele în care persoanele s-au aflat în una sau mai multe dintre următoarele situații:

- a) au beneficiat de indemnizație de șomaj, stabilită conform legii, sau au realizat perioade de stagiul de cotizare în sistemul public de pensii, în condițiile prevăzute de actele normative cu caracter special care reglementează concedierile colective;
- b) s-au aflat în evidența agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă, respectiv a municipiului București, în vederea acordării indemnizației de șomaj;
- c) au beneficiat de concedii și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța 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;
- d) au beneficiat de concedii medicale și de indemnizații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, exclusiv pentru situațiile rezultate ca urmare a unor accidente de muncă sau boli profesionale, în baza Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, republicate;
- e) au beneficiat de pensie de invaliditate, în condițiile legii;
- f) se află în perioada de întrerupere temporară a activității, din inițiativa angajatorului, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, potrivit legii;
- g) au beneficiat de concediu și indemnizație lunară pentru creșterea copilului;
- h) au beneficiat de concediu și indemnizație lunară pentru creșterea sau, după caz, pentru îngrijirea copilului cu handicap;
- i) au beneficiat de concediu fără plată pentru creșterea copilului;
- j) se află în perioada de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată și începerea unui alt contract de muncă pe durată determinată, așa cum este aceasta definită de Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- k) au însoțit soțul/soția trimis/trimisă în misiune permanentă în străinătate;
- l) au efectuat sau efectuează serviciul militar pe bază de voluntariat, au fost concentrați, mobilizați sau în prizonierat;
- m) frecventează, fără întrerupere, cursurile de zi ale învățământului preuniversitar, inclusiv în cadrul programului „A doua șansă”, sau, după caz, universitar la nivelul studiilor universitare de licență ori de master, precum și ale învăță-

- mântului postuniversitar la nivel de masterat, organizate potrivit legii, în țară sau în străinătate, într-un domeniu recunoscut de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, cu excepția situației de întrerupere a cursurilor din motive medicale;
- n) au calitatea de doctorand, în condițiile prevăzute de Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare;
 - o) se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ preuniversitar și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ preuniversitar, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întrerupere;
 - p) se află în perioada cuprinsă între absolvirea cursurilor de zi ale învățământului preuniversitar, organizat potrivit legii, și începerea învățământului universitar, cursuri de zi, în același an calendaristic;
 - q) se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ universitar, cursuri de zi, cu sau fără examen de licență sau de diplomă, și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ universitar, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întrerupere;
 - r) se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ universitar, la nivelul studiilor universitare de licență sau de master, precum și ale învățământului postuniversitar la nivel de masterat, cursuri de zi, și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ universitar la nivelul studiilor universitare de licență sau de master, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întrerupere;
 - s) se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ postuniversitar, cursuri de zi, și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ postuniversitar, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întrerupere;
 - t) se află în perioada de 60 de zile de la finalizarea cursurilor învățământului obligatoriu sau, după caz, de la absolvirea cursurilor de zi ale învățământului preuniversitar, universitar la nivelul studiilor universitare de licență sau de master și postuniversitar la nivel de masterat, organizate potrivit legii, cu sau fără examen de absolvire, în vederea angajării ori, după caz, trecerii în șomaj, calculate începând cu data de 1 a lunii următoare finalizării studiilor;
 - u) au beneficiat de concediu fără plată pentru a participa la cursuri de formare și perfecționare profesională din inițiativa angajatorului sau la care acesta și-a dat acordul, organizate în condițiile legii;
 - v) se află în perioada cuprinsă între absolvirea cursurilor de zi ale învățământului medical superior, organizat potrivit legii, cu examen de licență organizat în prima sesiune, și începerea primului rezidențiat după absolvire;
 - x) au fost trimiși în misiune permanentă în străinătate;
 - y) au beneficiat de indemnizația lunară prevăzută la art. XI și XV din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 59/2020, și/sau de prevederile art. 3 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 282/2020, cu modificările și completările ulterioare.

c) Constituirea perioadei de 12 luni

Perioada de 12 luni se stabilește după cum urmează:

- a) din 12 luni consecutive, în cazul în care în această perioadă se realizează fără întrerupere venituri supuse impozitului și/sau se înregistrează una sau mai multe dintre situațiile asimilate stagiului de cotizare;
- b) din 12 luni succesive, în care sunt îndeplinite condițiile de acordare, în cazul în care, în perioada de 2 ani, realizarea veniturilor supuse impozitului și/sau înregistrarea uneia sau mai multora dintre situațiile asimilate s-au produs cu întreruperi.

Luna calendaristică în care s-a născut copilul, indiferent de ziua din această lună în care s-a produs nașterea, face parte integrantă din perioada de 12 luni.

În calculul celor 12 luni se includ și fracțiunile de lună în care s-au realizat venituri supuse impozitului, precum și cele în care solicitanții s-au aflat în situațiile asimilate, considerate lună întreagă.

Prin fracțiune de lună se înțelege efectuarea a cel puțin jumătate din zilele lucrătoare din acea lună în care persoana îndreptățită a realizat venituri supuse impozitului ori s-a aflat în una sau mai multe dintre situațiile asimilate.

Prin excepție, se acceptă ca de cel mult 3 ori fracțiunea de lună să fie constituită dintr-un număr mai mic de zile lucrătoare.

ATENȚIE!

Perioada de 12 luni se constituie și din perioadele în care o persoană a realizat venituri supuse impozitului pe venit, dar care, potrivit legii, sunt scutite de plata acestora.

Spre exemplu, în cazul salariaților încadrați în grad de handicap mediu sau accentuat, perioada în care au realizat venituri din salarii scutite de la plata impozitului pe venit se ia în calcul la stabilirea celor 12 luni de stagiu necesare pentru acordarea concediului și indemnizației pentru creșterea copilului.

IV.3.2. Durata concediului pentru creșterea copilului

Concediul pentru creșterea copilului poate dura până cel mult la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani. În cazul copilului cu handicap, concediul pentru creșterea copilului poate dura până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani.

În situația în care atât mama cât și tatăl îndeplinesc condițiile de acordare a concediului pentru creșterea copilului:

- a. cel puțin o lună din perioada totală a concediului de creștere a copilului este alocată uneia dintre persoanele care nu a solicitat acest drept;
- b. în situația în care celălalt părinte nu solicită dreptul la concediul care îi revine de cel puțin o lună, celălalt părinte nu poate beneficia de dreptul la concediu în locul acestuia.

Celălalt părinte poate beneficia de concediul de cel puțin o lună oricând până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap.

În perioada în care celălalt părinte beneficiază de concediu pentru creșterea copilului de cel puțin o lună, părintele care a beneficiat inițial de concediu pentru creșterea copilului are două posibilități:

- fie revine la locul de muncă și realizează venituri impozabile;
- fie beneficiază de concediu fără plată.

În cazul în care persoana care a solicitat inițial concediul și indemnizația pentru creșterea copilului optează pentru concediu fără plată, această perioadă:

- constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare pentru un alt concediu de creștere copil;
- constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare în vederea stabilirii indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005;
- constituie perioadă asimilată în vederea stabilirii drepturilor de pensie;
- constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.

În cazul în care celălalt părinte nu solicită concediu pentru creșterea copilului de cel puțin o lună, concediul și indemnizația pentru creșterea copilului sau, după caz, acordarea stimulentului de inserție se reduc cu o lună.

În situația în care celălalt părinte nu solicită dreptul la concediul propriu de cel puțin o lună, acesta are obligația de a anunța în scris agenția pentru plăți și inspecție socială județeană, respectiv a municipiului București.

În situația în care persoana îndreptățită nu anunță, concediul și indemnizația sau, după caz, acordarea stimulentului de inserție se reduc, din oficiu, cu o lună.

Reglementările legale privind concediul pentru creșterea copilului de cel puțin o lună nu se aplică:

- în cazul persoanei singure;
- în cazul în care celălalt părinte nu îndeplinește condițiile de acordare a concediului și indemnizației pentru creșterea copilului.

Prelungirea concediului pentru creșterea copilului

În cazul copiilor născuți în perioada în care salariatul se află în concediu pentru creșterea copilului, concediul se prelungește în mod corespunzător.

În acest caz:

- în perioada de prelungire se acordă o singură indemnizație;
- în perioada suprapunerii, quantumul indemnizației lunare se majorează cu 85% din quantumul salariului minim brut pe țară garantat în plată, pentru fiecare dintre copii, începând cu cel de-al doilea.

Majorarea se acordă de la data nașterii copilului, la solicitarea scrisă a persoanei îndreptățite, însoțită de copia certificatului de naștere al copilului, depusă la primărie sau la agenția teritorială în a cărei rază domiciliază, nu mai târziu de data la care primul copil împlinește vârsta legală de încetare a concediului.

La angajator, salariatul depune o cerere de prelungire a concediului pentru creșterea copilului la care atașează certificatul de naștere al copilului.

Din punctul de vedere al documentelor de resurse umane, angajatorul emite o decizie de prelungire a suspendării contractului individual de muncă pe care o înregistrează în registrul general de evidență a salariaților prin modificarea datei de sfârșit a suspendării.

IV.3.3. Cuantumul indemnizației pentru creșterea copilului

Indemnizația lunară pentru creșterea copilului este în cuantum de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului și nu poate fi mai mică decât cuantumul de 2,5 ori nivelul indicatorului social de referință (1.250 lei) și nu poate fi mai mare de 8.500 lei.

IV.3.4. Ce trebuie să știe inspectorul de resurse umane despre concediul pentru creșterea copilului

a) Concediul de maternitate postnatal

Salariata trebuie să beneficieze de cel puțin 42 de zile de concediu postnatal.

În lipsa concediului postnatal de cel puțin 42 de zile, salariata nu poate beneficia de concediul pentru creșterea copilului. Mai mult, angajatorului nu îi este permis să primească salariata la locul de muncă mai înainte de împlinirea unui termen de 42 de zile de la nașterea copilului.

Există și situații în care concediul postnatal nu este obligatoriu. Aceste situații sunt:

- situația în care este născut un copil înainte ca pentru copilul anterior să se fi terminat;
- situația în care salariata nu îndeplinește condițiile pentru acordarea concediului de maternitate;
- situația în care concediul este solicitat de tată.

b) Cererea de concediu pentru creșterea copilului

Salariatul/salariata formulează o cerere la angajator prin care solicită acordarea concediului pentru creșterea copilului. La cerere trebuie să se atașeze certificatul de naștere al copilului.

În baza acestei cereri, angajatorul emite o decizie de suspendare a contractului individual de muncă pe care o înregistrează în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua lucrătoare anterioară primei zile de suspendare.

Temeiul de drept al suspendării contractului individual de muncă îl reprezintă art. 51 alin. (1) lit. a) din Codul muncii.

c) Eliberarea adeverinței

Angajatorul are obligația să elibereze salariaților o adeverință în care va completa numărul de zile lucrate, numărul de zile de concediu medical, numărul de zile de concediu de odihnă, numărul de zile de concediu fără plată, numărul de zile de concediu fără plată formare și perfecționare, numărul de zile șomaj tehnic/indemnizație în baza art. XI din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 59/2020, venitul net realizat pentru fiecare lună din cele 12 luni anterioare nașterii copilului.

II. Referitor la veniturile realizate în ultimele 24 de luni anterior datei nașterii copilului:

Nr. crt.	Perioada	Luna	Anul	Nr. zile lucrate	Nr. zile concediu medical/ concediu de odihnă	Nr. zile concediu fără plată formare și perfecționare	Nr. zile șomaj tehnic/indemnizație în baza art. XI din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 59/2020	Venit net realizat (lei)			
1	luna nașterii copilului										
2	prima lună anterioară lunii nașterii copilului										
3	luna a 2-a anterioară lunii nașterii copilului										
4	luna a 3-a anterioară lunii nașterii copilului										
5	luna a 4-a anterioară lunii nașterii copilului										
6	luna a 5-a anterioară lunii nașterii copilului										
7	luna a 6-a anterioară lunii nașterii copilului										
8	luna a 7-a anterioară lunii nașterii copilului										