

Ghidul de legislatie al mamicilor

Sunt insarcinata!
Cand si cum imi anunt
angajatorul?
Ce obligatii are
angajatorul fata de mine?

Concediul de
crestere copil

Nasterea:
Acte si asigurari

Certificatul
de nastere
al copilului

Alocatiile
europene

Indemnizatia
de crestere
copil

Concediu
medical
prenatal
si postnatal

Cresa si
gradinita

Qbebe®



Sa fii mama este o binecuvantare, sa fii o mama buna implica o munca uriasa care este rasplatita cu multa dragoste. Legile care afecteaza mamele sunt incurcate si implica multa birocratie. **Echipa Qbebe** stie ca, tu, draga mamica, iti doresti sa le faci pe toate foarte bine, asa ca iti aducem un plus de ajutorul: **Ghidul Legislativ al Mamiciiilor.**

Cu acest ghid ne propunem sa iti oferim o indrumare legislativa in fiecare etapa a “meseriei” de mamica, incepand cu momentul fericit cand afli ca esti insarcinata si terminand cu momentul important cand micutul tau se pregateste pentru prima zi de scoala. **Ghidul Legislativ al Mamiciiilor** este ghidul complet necesar unei mamici pentru a intelege si a rece de fiecare pas legislativ in cresterea copilului.

Cu drag,

Gabriela Paladi
Redactor Sef Qbebe

CUPRINS

CAPITOLUL 1: Sunt insarcinata. Cand si cum imi anunt angajatorul?
Ce obligatii are angajatorul fata de mine?

CAPITOLUL 2: Concediu medical prenatal si postnatal

CAPITOLUL 3: Nasterea: acte si asigurari

CAPITOLUL 4: Certificatul de nastere al copilului

CAPITOLUL 5: Indemnizatia de crestere copil

CAPITOLUL 6: Concediul de crestere copil

CAPITOLUL 7: Alocatiile europene

CAPITOLUL 8: Cresa si gradinita

CAPITOLUL 9: Inscrierea la scoala si legea invatamantului

CAPITOLUL 10: Link-uri utile

CAPITOLUL 1:

Sunt însărcinată. Când și cum îmi anunț angajatorul? Ce obligații are angajatorul față de mine?



Apariția unui copil reprezintă o etapă importantă în viața unei femei. Însă pentru a evita situațiile neplăcute este esențial să se cunoască ce anume prevede legea referitor la protecția maternității la locul de muncă.

Când și cum îmi anunț angajatorul?

Conform **OUG 96/2003**, modificată și completată prin **Legea nr. 25/2004**, salariații va trebui să instiinteze angajatorul despre starea ei de graviditate sau lauzie printr-o copie a adeverinței eliberate de medic în acest sens. Alături de adeverința medicală sau Anexa pentru supravegherea medicală, completată de către medic, salariații va trebui să depună și o cerere scrisă referitoare la starea de maternitate.

Aceeași Ordonanță de Urgență specifică la art. 3 că în cazul în care salariații **„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”**.

Salariații care au născut recent au obligația să solicite angajatorului **în scris** măsurile de protecție prevăzute de lege, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut (va trebui să atașeze un document medical eliberat de medicul de familie).

Salariații care alăptează va anunța angajatorul **în scris** cu privire la începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare (va anexa documente medicale eliberate de medicul de familie cu recomandări în ce privește capacitatea de muncă).

Model cerere instiintare angajator:

In atenția Conducerii și Serviciului RESURSE UMANE,

Subsemnata, angajată în cadrul, în funcția de și posesoare a C.I. serianr., cu C.N.P.

....., va aduce la cunoștință faptul că mă aflu în stare fiziologică de graviditate și că am fost luată în evidență atât de medicul specialist ginecolog, cât și de către cel de familie.

Potrivit normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 96/2003 (cu modificările aduse de Legea nr. 25/2004) privind protecția maternității la locul de muncă, cât și a tuturor normelor legislative în vigoare, prin prezenta cerere vă rog să luați în evidență situația mea.

Totodata, conform Art. 7 alin. (1) din O.U.G. nr. 96/2003:

“Art. 7. - (1) În termen de 10 zile lucratoare de la data la care angajatorul a fost anuntat în scris de catre o salariaata ca se afla în una dintre situatiile prevazute la art. 2 lit. c)-e), acesta are obligatia sa înstiinteze medicul de medicina muncii, precum si inspectoratul teritorial de munca pe a carui raza isi desfasoara activitatea.”,

va rog sa transmiteti organelor in cauza copii ale documentelor anexate care atesta starea mea fiziologica de graviditate.

In acest sens, va anexez prezentei cereri copia urmatoarelor documente:

- scrisoarea medicala din data de....., eliberata de medicul specialist.....

- adeverinta medicala eliberata de catre medicul de familie, in data de.....

Va multumesc.

Data

Semnatura

Obligatiile angajatorului

Din momentul în care salariaata insarcinata a anuntat în scris angajatorul despre starea ei, acesta are la dispozitie 10 zile lucratoare, timp în care trebuie sa transmita copiile documentelor primite medicului de medicina muncii si Inspectoratului Teritorial de Munca (ITM) în a carui raza teritoriala isi desfasoara activitatea. Impreuna cu medicul de medicina muncii, angajatorul va trebui sa evalueze activitatile care ar putea prezenta un risc pentru angajata grvida sau lauza. In urma evaluarii riscurilor, în termen de 5 zile lucratoare de la data întocmirii si semnarii Raportului de evaluare, angajatorul va trebui sa înmaneze o copie a acestuia sindicatului sau reprezentantilor salariatilor.

Angajata va fi informata în scris asupra rezultatelor evaluarii privind riscurile la care poate fi supusa la locul de munca si, bineinteles, asupra drepturilor pe care le are.

In plus, angajatorul are o serie de obligatii fata de salariaata insarcinata, printre care:

- sa acorde dispensa pentru consultatii prenatale (maxim 16 ore libere platite pe luna) pe durata programului de lucru (art. 2, lit. f - **OUG 96/2003**)
- sa previna expunerea salariatelor gravide, celor care au nascut recent sau care alaptea la riscuri ce le pot afecta sanatatea lor sau a copilului nou-nascut (art. 4 - **OUG 96/2003**)
- sa nu constranga salariatele sa efectueze o munca daunatoare sanatatii sau starii lor de graviditate sau a copilului nou-nascut
- sa pastreze confidentialitatea asupra starii de graviditate a salariatei
- sa modifice locul de munca al salariatelor pentru a li se asigura la intervale regulate de timp pauze si amenajari pentru repaus în pozitie sezanda sau pentru miscare
- sa acorde salariatelor care alaptea, în cursul programului de lucru, doua pauze pentru alaptare, a cate o ora fiecare, pana la implinirea varstei de 1 an a copilului (este inclus si timpul necesar deplasarii).

La cererea mamei, pauzele pot fi inlocuite cu reducerea programului de munca cu 2 ore.

Pauzele si reducerea timpului de munca pentru alaptare se includ in timpul de munca, nu diminueaza veniturile salariale sau vechimea in munca si sunt suportate integral din fondurile de salarii al angajatorului (art. 17 - OUG 96/2003).

- daca salariaata aflata in situatiile prevazute la art. 2 lit. c-e (gravida, a nascut recent sau alaptea) desfasoara la locul de munca o activitate care prezinta riscuri pentru sanatatea sau securitatea sa, angajatorul trebuie sa-i modifice conditiile, orarul de munca, sau sa o repartizeze la un alt loc de munca, cu mentinerea veniturilor salariale (**art. 9 - OUG 96/2003**)

- sa transfere la un loc de munca de zi, salariatele care desfasoara munca de noapte.

Conform art. 19 din OUG 96/2003, salariatele prevazute la art. 2, lit. c-e nu pot fi obligate sa desfasoare munca de noapte. Ele vor fi transferate la un loc de munca de zi, cu mentinerea salariului de baza brut lunar.



Daca acest lucru nu este posibil, vor beneficia de concediu de risc maternal.

- salariaata gravida care nu poate indeplini durata normala de munca din motive de sanatate, a sa sau a fatului, are dreptul la reducerea cu o patrime a duratei normale de munca, cu mentinerea veniturilor salariale (se suporta integral din fondul de salarii al angajatorului) – **art. 13, OUG 96/2003**

Conform art. 21 din OUG 96/2003, angajatorului ii este interzis sa dispuna incetarea raporturilor de munca sau de serviciu in situatiile:

- salariaata se afla in concediu crestere copil
- salariaata se afla in concediu de maternitate
- concediu de risc maternal
- salariatei gravide, lauze sau care alaptea din motive care au legatura directa cu starea sa
- salariatei care se afla in concediu pentru ingrijirea copilului bolnav in varsta de pana la 7 ani sau, pentru cel cu handicap, pana la 18 ani

Aceste interdictii se extind o singura data, cu pana la **6 luni** dupa revenirea angajatei la serviciu.

De asemenea, art. 60, alin. 1, lit. c din **Codul muncii** prevede: „Concedierea salariatilor nu poate fi dispusa pe durata in care femeia salariata este gravida, in masura in care angajatorul a luat cunostinta de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere.”

Dispozitiile de mai sus **nu se aplica in cazul concedierii pe motive de reorganizare judiciara sau faliment.**

Concediu de risc maternal. Cand si cum se acorda?

Daca angajatorul nu poate asigura salariatei conditii de munca fara risc pentru ea si copil, angajata are dreptul la **concediu de risc maternal**, suportat din bugetul asigurarilor sociale de stat.

Acesta se poate acorda fie in intregime, fie fractionat, **atat inainte, cat si dupa nastere**, pe o perioada de **maxim 120 de zile**, de catre medicul de familie sau de catre cel specialist.

Concediul de risc maternal reprezinta 75% din salariul de baza si se acorda fara nicio conditie privind stagiul de cotizare.

Atentie: *Nu se acorda simultan cu alte concedii si alte drepturi de asigurari sociale. Durata concediului de risc maternal este asimilata stagiului de cotizare.*

CAPITOLUL 2:

Concediu medical prenatal si postnatal

Concediul de maternitate se acorda femeii insarcinate pe o perioada de 126 de zile, inainte sau dupa nastere, in functie de optiunea persoanei, sau de recomandarea medicului.

Care sunt elementele concediului de maternitate?

Conform art. 24, alin. 4 din OUG 158/2005, concediul de maternitate se poate acorda pe o perioada de **126 de zile calendaristice**, atat inainte cat si dupa nastere.

Concediul de maternitate dinainte de nastere se acorda pe o perioada de 63 de zile si se numeste **concediu prenatal**. Cel de dupa nastere se numeste **concediu postnatal**.

Cele 126 de zile se pot compensa intre ele, insa durata concediului postnatal nu poate fi mai mica de **42 de zile** (art. 2, lit. g din OUG 96/2003, modificata si completata).

Concediul de maternitate are caracterul unui concediu medical si se acorda de catre medicul specialist sau de catre cel de familie.

In acest sens, femeia insarcinata poate beneficia de 63 de zile de concediu medical prenatal inainte de data nasterii, insa nu mai devreme de a 84-a zi anterioara acestei date.

Pentru persoanele cu handicap se poate acorda la cerere concediu incepand cu luna a 6-a de sarcina (art. 24, alin. 3 din OUG 158/2005).

De asemenea, în cazul unei sarcini dificile, se va acorda concediu prenatal pe o perioadă mai mare de 63 de zile, indiferent de opțiunea mamei.

Concediul medical prenatal se acorda doar pentru sarcina, și nu pentru afecțiuni ce pot interveni pe perioada sarcinii, fără legătura cu aceasta.

Dacă durata concediului prenatal este mai mare de 84 de zile, ca urmare a compensării cu concediul postnatal, concediul pentru creșterea copilului se va acorda doar după parcurgerea perioadei de 42 de zile de la naștere.



Certificatul medical pentru maternitate

Există un certificat tip, eliberat de medicul de familie, în baza căruia femeia însărcinată va putea beneficia de concediu, în baza OUG 158/2005, privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate. Certificatul medical se eliberează doar persoanelor care au prezentat adeverință din care să rezulte plata impozitului la stat. Certificatul se completează cu numărul de zile de concediu acordat și va avea trecut codul de diagnostic O8 – sarcină și lauzie.

Certificatele medicale pentru sarcină se acorda de către medicul de familie și/sau medicul de specialitate pe o perioadă de cel mult 30 de zile (pentru luna în curs).

Certificatele medicale pentru lauzie se eliberează tot pe o perioadă de 30 de zile de către medicul specialist sau de către medicul de familie.

Important:

Dacă la naștere sau imediat după naștere a intervenit decesul mamei, iar certificatul medical pentru lauzie nu a fost eliberat, total beneficiază de restul concediului neefectuat de mama, conform Legii 210/1999.

În cazul decesului mamei, angajatorul va plăti fie indemnizația mamei, fie cea datorată tatălui, raportată la salariul de bază și sporul de vechime.

Concediul paternal

Concediul paternal se acorda tatălui, în conformitate cu prevederile Legii 210/1999 și a Hotărârii 244 din 10.04.2000, pentru a participa la îngrijirea nou-născutului. Durata acestui tip de concediu este de **5 zile lucrătoare platite integral** și se acorda la cerere în primele 8 săptămâni de la nașterea copilului.



De asemenea, dacă tatăl participă la un curs de puericultură de 10 zile, el va beneficia de un concediu paternal prelungit (15 zile lucrătoare platite integral).

Cursul de puericultură

constă în prezentarea unor noțiuni teoretice și practice necesare în vederea îngrijirii nou-născutului, fie de către medicul de familie, fie de către anumite maternități sau firme specializate. Cursul se poate efectua atât în perioada de sarcină a mamei, cât și după naștere.

La sfârșitul cursului se va face o verificare a noțiunilor dobândite și se va elibera un atestat de absolvire.

Cursul de puericultură se poate face o singură dată, indiferent de numărul de copii al titularului.

Pe perioada concediului paternal se suspendă și plata salariului, tatăl beneficiind însă de o indemnizație egală cu salariul corespunzător perioadei respective (se plătește din fondul de salarii și se include în veniturile impozabile ale salariatului). Aceasta indemnizație se calculează pe baza salariului brut realizat, incluzând sporurile și adaosurile la salariul de bază.

Model atestat de absolvire a cursului de puericultură:

Cabinet medical individual de familie

ATESTAT de absolvire a cursului de puericultură

Dl. _____, având CNP
_____, posesor al B.I./C.I. seria _____ nr _____,
eliberat/ă de _____ la data de _____, domiciliat în

_____ ,
incadrat la _____, asigurat la Casa de Asig-
urări a _____, posesor al carnetului de asigurat seria

_____, a înșusit temeinic noțiunile elementare teoretice și practice
necesare în vederea îngrijirii copilului mic, necesare participării efective a
tatălui la îngrijirea copilului nou-născut, prezentate în cadrul cursului de pueri-
cultură ținut la cabinetul medicului de familie.

Prezentul atestat se eliberează pentru a-i servi asiguratului la acordarea conce-
diului paternal, în condițiile prevederilor art.4 alin.(1) din Legea nr.210/1999
privind concediul paternal și art.7 din Hotărîrea Guvernului nr.244/2000
pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului pater-
nal nr.210/1999.

Data . . .

Semnătura și parafa medicului de familie

CAPITOLUL 3:

Nasterea: acte si asigurari

Ce poate fi mai frumos pentru un parinte decat nasterea copilului sau? Insa, pentru a nu intampina probleme inainte si dupa nastere, ar fi bine de stiut care sunt actele pe care parintii ar trebui sa le aiba la ei in momentul plecarii la maternitate.

Ce acte sunt necesare?

Inregistrarea nasterii copilului se face pe baza declaratiei verbale, prezentandu-se urmatoarele documente:

- certificatul medical constatator al nasterii, care va trebui sa aiba numar de inregistrare, data, semnatura si parafa medicului
- certificatul de casatorie al parintilor, daca este cazul
- certificatul de nastere si actul de identitate al mamei si al declarantului, daca nasterea nu este declarata de mama

Pentru inregistrarea gemenilor, sau a gemenilor siamezi, se intocmeste act de nastere separat, pentru fiecare copil in parte.

Termenele

Odata nascut, pentru a se putea bucura de toate drepturile pe care le confera statul cetatenilor sai, copilul va trebui inregistrat.

Termenele pentru declararea si inregistrarea nasterii copilului difera, astfel:

- 15 zile de la data nasterii copilului, daca s-a nascut viu si este in viata
- 3 zile de la data nasterii, pentru copilul nascut mort
- 24 de ore de la data decesului pentru copilul nascut viu, dar care a decedat in 15 zile de la nastere

Daca declaratia s-a facut dupa expirarea termenelor prevazute de lege, **dar nu mai tarziu de 1 an de la data nasterii**, inregistrarea nasterii se face cu aprobarea primarului. In acest caz, nedeclararea nasterii va fi sanctionata cu amenda.

Daca declaratia a fost facuta **dupa 1 an de la nastere**, actul se va intocmi in baza unei hotarari judecatoresti, privind incuviintarea inregistrarii nasterii tardive (trebuie sa contina toate datele necesare inregistrarii).

Situatia copiilor gasiti sau abandonati

Pentru copiii gasiti sau abandonati de mama in maternitate, intocmirea actului doveditor al nasterii se face in termen de 30 de zile, pe baza urmatoarelor documente:

a) **pentru copilul gasit:**

- declaratia scrisa a persoanei care a gasit copilul sau referatul reprezentantilor autoritatilor tutelare din cadrul primariei in raza careia a fost gasit
- procesul verbal intocmit de politie, medic si reprezentantul autoritatii tutelare

Procesul verbal se va înregistra la primărie și va cuprinde:

- anul, luna și ziua când a fost găsit copilul
- sexul copilului
- locul și împrejurările în care a fost găsit
- numele și domiciliul persoanei care l-a găsit (și al martorilor, dacă este cazul)
- numele persoanei sau denumirea și adresa instituției careia i-a fost încredințat copilul
- vârsta copilului, stabilită de medic, chiar dacă aceasta este aproximativă (an, luna și zi)
- rezultatul cercetărilor efectuate de poliție pentru identificarea părinților

b) pentru copilul abandonat în maternitate:

- referatul reprezentantului autorității tutelare din cadrul primăriei în raza careia a fost abandonat copilul
- certificatul constatator al nașterii
- procesul verbal (va avea același cuprins ca și cel încheiat în cazul copilului găsit)

Dacă copilul născut viu a decedat și nașterea nu a fost înregistrată, se înregistrează mai întâi nașterea și apoi decesul. Pentru copilul născut mort se întocmește numai actul de naștere.

Asigurările de sănătate

Politele de asigurare de sănătate au luat naștere ca urmare a problemelor legate de sistemul de sănătate public.

Asigurările de sănătate prezintă **avantajul** că persoana poate beneficia de îngrijiri medicale atât în orașul de reședință și în alte zone din țară, cât și în străinătate. **Dezavantajul** îl reprezintă faptul că nu acoperă tratamentele pentru afecțiunile deja existente la momentul încheierii contractului.

O asigurare de sănătate acoperă costuri variate precum:

- spitalizare și tratament la domiciliu după externare
- consultații și intervenții chirurgicale
- decesul ca urmare a unor boli sau accidente asigurate
- indemnizația pentru maternitate

Însă, există și maternități private care au semnat contracte cu **Casa Națională de Asigurări de Sănătate** și unde costul nașterilor este parțial decontat.

Mamele vin cu un bilet de trimitere de la medicul de familie sau cel specialist prin care dovedesc calitatea de asigurat și beneficiază de servicii medicale la un pret mai mic.

CAPITOLUL 4:

Certificatul de naștere al copilului

A fi părinte este cel mai frumos „cadou” pe care ți-l poți face. Însă, pentru a se bucura de toate drepturile pe care le conferă statul cetățenilor săi, copilul are nevoie de documente care să-i ateste identitatea.

Declararea nasterii

În maxim 3 zile de la nașterea copilului, maternitatea unde a avut loc nașterea eliberează certificatul constatator. În cazul în care bebelușul s-a născut la domiciliu sau în alt loc decât un spital, certificatul va fi eliberat de către dispensarul medical teritorial.

Certificatul constatator al nasterii este un formular tip pentru a cărui eliberare sunt necesare mai multe documente:

- cartea de identitate și certificatul de naștere al mamei
- cartea de identitate și certificatul de naștere al tatălui (dacă este cazul)
- certificatul de căsătorie al părinților (dacă este cazul)
- hotărâre judecătorească definitivă de divorț sau certificatul de deces (dacă este cazul)
- declarația de stabilire a numelui copilului, în cazul în care părinții au nume de familie diferite.



Cum și când se înregistrează copilul?

După obținerea certificatului constatator, urmează înregistrarea copilului la Biroul de înregistrare a nașterilor la Oficiul de Stare Civilă în termen de **15 zile** de la nașterea copilului. Bineînțeles, uneori pot apărea diverse situații care pot duce la depășirea termenului limită. Înregistrarea copilului după termenul de 15 zile se sancționează cu **amenda** și doar în cazurile speciale se poate dispune scutirea de la plată.



Dacă înregistrarea se face **după 1 an de la nașterea copilului**, va fi necesară o sentință judecătorească în acest sens.

Pentru copilul născut mort, declararea nasterii se face în termen de 3 zile, iar pentru cel al cărui deces a intervenit în primele 15 zile de la naștere, în 24 ore de la deces.

Certificatul de naștere

Pentru eliberarea certificatului de naștere sunt necesare mai multe documente:

- certificatul medical de constatare a nasterii
- cartea de identitate și certificatul de naștere al mamei (dacă este divorțată sau necăsătorită)
- cartea de identitate a declarantului (dacă părinții nu sunt căsătoriti)
- certificatul de căsătorie, dacă este cazul
- declarație de stabilire a numelui copilului (dacă părinții au nume de familie diferite)

Nasterea poate fi declarata de orice persoana (pe baza cartii de identitate), insa certificatul de nastere va fi inmanat doar unuia dintre parinti.

Mama este singura si necasatorita

Sunt mame care ajung sa aduca pe lume un copil fara sprijinul unui tata. Uneori, aceasta situatie are drept cauza „fuga tatalui”, iar alteori este doar decizia mamei. In ambele cazuri, pentru inregistrarea copilului este nevoie doar de actele mamei si de certificatul constatator al nasterii. Copilul va purta numele de familie al mamei, iar pe certificat, in dreptul numelui tatalui, se va trece o liniuta.

Parintii nu sunt casatoriti

In ultima perioada a crescut tot mai mult numarul persoanelor care prefera concubinajul, in locul casatoriei. Pentru copiii nascuti dintr-o astfel de relatie, inregistrarea la Oficiul de Stare Civila se face pe baza declaratiei de recunoastere a paternitatii (**daca tatal doreste sa recunoasca copilul**). In aceasta situatie este necesar si acordul scris al mamei.

Daca **tatal copilului refuza sa il recunoasca**, mama poate deschide un proces pentru recunoasterea paternitatii, in termen de maxim 1 an de la nastere.

Recunoasterea de paternitate se face doar cu privire la copiii nascuti si conceputi in afara casatoriei. Cei conceputi in timpul casatoriei se bucura de prezumtia de paternitate (art. 53 din Codul familiei).

Copilul s-a nascut in strainatate

Pentru romanii ai caror copii s-au nascut in strainatate, inregistrarea si intocmirea certificatului de nastere se poate face de catre consulatul sau misiunea diplomatica a Romaniei, ori de catre autoritatile locale din tara respectiva.

In momentul revenirii in tara, certificatul de nastere al copilului va fi tradus, aplicandu-i-se asa-zisa procedura a transcrierii.

Certificatul de nastere, ca orice alt document important, este primul act de identitate al unei persoane. Fara acesta, nu existi.

Inscrierea la medicul de familie, la medicul pediatru si, mai tarziu, la gradinita si la scoala nu se poate face in absenta certificatului de nastere. De asemenea, copilul nu va beneficia nici de alocatie sau alt ajutor de la stat daca parintii nu pot face dovada nasterii sale.

CAPITOLUL 5:

Indemnizatia de crestere copil

Cunosti totul despre pasii pe care trebuie sa-i urmezi in depunerea dosarului pentru indemnizatia de crestere copil? Daca mai ai unele nelamuriri, informatiile urmatoare iti vor fi de ajutor.

Condițiile pentru acordarea indemnizației de creștere a copilului

Indemnizația pentru creșterea copilului se acorda oricărui dintre părinții firești ai copilului (mama sau tatăl) care în ultimul an anterior nașterii copilului au realizat venituri supuse impozitului.

De asemenea, cele 12 luni pot fi constituite și din perioadele în care părintele s-a aflat în una sau mai multe dintre următoarele situații (art. 2, alin. 5 din OUG 111/2010):

- a beneficiat de indemnizație de somaj sau a cotizat la sistemul public de pensii

- s-a aflat în evidența Fortelor de Muncă pentru acordarea indemnizației de somaj



- a beneficiat de concedii medicale și de indemnizații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă (pentru situațiile rezultate ca urmare a accidentelor de muncă sau boli profesionale)

- a beneficiat de pensie de invaliditate

- se afla în perioada de întrerupere temporară a activității, din inițiativa angajatorului, fără încetarea raportului de muncă

- a beneficiat de concediu / concediu fără plată și indemnizație pentru creșterea copilului / a copilului cu handicap

- se afla în perioada de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe perioadă determinată și începerea unui alt contract de muncă pe perioadă determinată

- și-a însoțit sotul / soția trimis / trimisă în misiune permanentă în străinătate

- a efectuat sau efectuează serviciul militar pe baza de voluntariat

- frecventează fără întrerupere cursurile de zi ale învățământului preuniversitar, universitar sau postuniversitar, în țară sau într-un alt stat membru al Uniunii Europene (**cu excepția întreruperii cursurilor din motive medicale**)

- are calitatea de doctorand, în condițiile prevăzute de art. 20 și 21 din HG 567/2005

- se afla în perioada cuprinsă între absolvirea **cursurilor de zi** ale învățământului preuniversitar și începerea învățământului universitar

- se afla în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ universitar (cu sau fără examen de licență sau diplomă) / postuniversitar, cursuri de zi, și începerea în același an calendaristic a unei alte forme de învățământ universitar / postuniversitar

- se afla în perioada de **60 de zile** de la finalizarea cursurilor învățământului obligatoriu / absolvirea cursurilor de zi ale învățământului preuniversitar, universitar sau postuniversitar (cu sau fără examen de absolvire), în vederea angajării sau trecerii în somaj

- a beneficiat de concedii fără plată pentru a participa la cursuri de formare și perfecționare profesională din inițiativa angajatorului sau la care acesta și-a dat acordul

- se afla în perioada cuprinsă între absolvirea cursurilor de zi ale învățământului medical superior, cu examen de licență organizat în prima sesiune, și începerea primului rezidentiat după absolvire

Tipuri de concedii pentru cresterea copilului

Pentru copiii nascuti dupa data de 1 ianuarie 2011 este necesar ca in momentul depunerii dosarului pentru acordarea indemnizatiei sa se precizeze si perioada de concediu pentru care se opteaza:

- **1 an**, pentru care se acorda indemnizatie de 75% din media veniturilor pe ultimele 12 luni, intre 600 - 3400 lei/luna
- **2 ani**, pentru care se acorda indemnizatie de 75% din media veniturilor pe ultimele 12 luni, intre 600 - 1200 lei/luna
- pentru copiii cu handicap se acorda indemnizatie de 75% din media veniturilor, pana la varsta de **3 ani**, intre 600-3400 lei/luna.

De asemenea, pentru cei care au optat pentru concediu si indemnizatie pe o perioada de 1 an, insa ulterior nu doresc sa se intoarca la serviciu, pot beneficia de **concediu fara plata**. Durata concediului este de **4 luni** si se acorda o singura data fiecaruia dintre parintii copilului.

Indemnizatia se acorda doar daca solicitantul are domiciliul sau resedinta pe teritoriul Romaniei si daca locuieste cu copilul.

Termenele si actele necesare

Cererea pentru acordarea indemnizatiei de la stat se depune fie incepand cu ziua urmatoare celei in care a incetat concediul si indemnizatia de maternitate, fie incepand cu data nasterii copilului, sau data adoptiei (cererea trebuie depusa in termen de 60 de zile de la acea data) daca solicitantul nu indeplineste conditiile pentru acordarea concediului.

Actele necesare pentru intocmirea dosarului de indemnizatie sunt:

- cerere tip (Anexa 1 la HG nr.52/31.01.2011) si declaratia celui alt parinte
- actele de identitate ale parintilor (copie si original)
- certificatul de nastere al copilului (copie si original)
- certificatul de casatorie (daca este cazul - original si copie)
- livretul de familie
- adeverinta eliberata de angajator sau dovada privind veniturile realizate
- adeverinta eliberata de Casa Județeană de Pensii, cu stagiul de cotizare
- adeverinta de venit, eliberata de Agentia de Administratie Fiscala
- decizia de suspendare activitate, conform Codului Muncii, art. 51, lit. a
- cerere de concediu aprobata de angajator
- dosar cu sina din carton
- extras de cont pentru cei ce doresc plata in cont bancar.

In functie de judet si Primarie, se pot cere si alte documente. Pentru mai multe detalii ar trebui consultat site-ul Primariei din al carui judet se afla solicitantul.

Solicitantul are mai multe surse de venit

Persoanele care au mai mult de un angajator si doresc sa intre in concediu pentru cresterea copilului vor trebui, firesc, sa aduca dovezi cu privire la veniturile realizate de la toti angajatorii.

Pentru cei care „realizeaza concomitent venituri supuse impozitului atat in tara, cat si in statele care aplica Regulamentul, se iau in calcul doar veniturile realizate in tara” (art. 3, alin. 5 din OUH 111/2010). Se iau de asemenea in calculul pentru plata indemnizatiei atat veniturile din salarii, cat si din alte activitati independente*.

Angajatorul are sediul in alt judet

In situatia in care angajatorul are sediul in alt judet decat cel in care lucreaza salariatul, acesta din urma va trebui sa mearga la Casa Judeteana de Pensii din orasul in care angajatorul isi are sediul pentru a ridica o adeverinta din care sa rezulte ca impozitul a fost platit la stat.

Pentru eliberarea adeverintei este necesar ca unul dintre parinti sa depuna personal o cerere in acest sens. Pentru a primi adeverinta, solicitantul trebuie sa astepte in medie 3 zile (se ridica personal). Insa, pentru cei din alta localitate se poate elibera si in cateva ore.

Cum se calculeaza indemnizatia pentru cresterea copilului?

La stabilirea bazei de calcul a indemnizatiei pentru cresterea copilului se iau in considerare toate veniturile realizate de persoana solicitanta.

Baza de calcul a indemnizatiei se determina ca suma totala a veniturilor realizate in ultimele 12 luni anterioare nasterii copilului si impartita la 12.

Cuantumul indemnizatiei se calculeaza prin aplicarea cotei de 75% la baza de calcul.

Important:

Pentru luna in care s-a nascut copilul se ia in calcul venitul cuvenit in luna anterioara celei in care s-a nascut copilul.

In cazul in care copilul s-a nascut in prima zi, respectiv in ultima zi a lunii, vor fi luate in calcul veniturile aferente celor 12 luni anterioare nasterii copilului.

Daca cele 12 luni se constituie numai din perioadele asimilate prevazute la art. 2, alin. 5 din OUG 111/2010, in care nu sunt realizate venituri, cuantumul indemnizatiei va fi de **600 lei**.

Daca persoana a realizat venituri o perioada de cateva luni in ultimul an, baza de calcul pentru stabilirea indemnizatiei este reprezentata de suma totala a veniturilor realizate in aceste luni, impartita la 12.

Art. 15

(1) Drepturile prevazute de prezenta ordonanta de urgenta reprezentand indemnizatii si stimulent de insertie se stabilesc dupa cum urmeaza:

a) incepand cu ziua urmatoare celei in care inceteaza, conform legii, concediul de maternitate, daca cererea este depusa in termen de **60 de zile lucratoare** de la acea data;

b) incepand cu data nasterii copilului, daca cererea este depusa in termen de 60 de zile lucratoare de la acea data, in cazul persoanelor care nu indeplinesc conditiile, conform legii, pentru acordarea concediului de maternitate si a indemnizatiei aferente;

c) incepand cu data adoptiei, a instituirii tutelei, plasamentului sau incredintarii, daca cererea este depusa in termen de 60 de zile lucratoare de la data la care s-au aprobat ori, dupa caz, s-au instituit masurile de protectie a copilului;

d) de la data depunerii cererii, pentru toate celelalte situatii, inclusiv pentru cazul in care cererea a fost depusa peste termenele prevazute la lit. a) - c).

CAPITOLUL 6:

Concediul de crestere copil

Concediul pentru cresterea copilului reprezinta unul dintre cazurile de suspendare a contractului individual de munca din initiativa salariatului si are ca efecte intreruperea temporara a prestarii muncii si deci si a platii salariului de catre angajator (art. 51, lit. a din Codul Muncii).

Particularitatile concediului de crestere copil

Concediul pentru cresterea copilului, spre deosebire de cel de maternitate cu care se confunda adesea, are anumite particularitati:

- se acorda doar la cerere, neavand caracter obligatoriu
- **se poate acorda oricaruia dintre parinti**, nu doar mamei
- necesita realizarea unor venituri impozabile timp de 12 luni anterioare nasterii copilului
- se acorda pe o perioada de pana la 2 ani (in functie de optiunea parintelui), sau 3 ani, in cazul copilului cu handicap
- poate fi efectuat numai dupa expirarea concediului de maternitate obligatoriu

Conditiiile pentru acordarea CCC

Pot beneficia de concediu si indemnizatia pentru cresterea copilului nu numai parintii firesti, ci si o serie de persoane asimilate parintilor, precum:

- persoanele care au adoptat copilul / li s-a acordat copilul in vederea adoptiei
- persoanele carora li s-a incredintat copilul in plasament in regim de urgenta, cu exceptia asistentului maternal profesionist
- tutorele

Solicitantul trebuie, de asemenea, sa indeplineasca mai multe conditii:

- sa fie cetatean roman, strain sau apatrid
- sa aiba domiciliul sau resedinta pe teritoriul Romaniei
- sa locuiasca impreuna cu copilul pentru care solicita drepturile si sa se ocupe de cresterea si ingrijirea lui

Conform art. 60, alin. 1, lit. e din Codul Muncii, salariatul nu poate fi concediat pe durata acordarii concediului pentru cresterea copilului.

Masura concedierii poate fi dispusa **doar in cazul** reorganizarii financiare sau al falimentului angajatorului.

Efectele CCC

Concediul pentru cresterea copilului produce mai multe efecte:

- suspendarea contractului de munca
- interdictia concedierii salariatului pe perioada acordarii CCC
- perioada respectiva este asimilata stagiului de cotizare in sistemul public de pensii si in vederea stabilirii indemnizatiilor de asigurari sociale de sanatate
- angajatorul va putea angaja pe perioada determinata pe altcineva in locul salariatului aflat in CCC
- in anul acordarii CCC, salariatul va putea efectua un concediu de odihna proportional cu perioada lucrata in anul respectiv (zilele respective se pot compensa si in bani).

Concediul fara plata pentru cresterea copilului

Conform OUG 111/2010, persoanele care au optat pentru acordarea concediului pentru cresterea copilului si a indemnizatiei pe o perioada de 1 an de zile pot beneficia, dupa implinirea de catre copil a varstei de 1 an, de **concediu fara plata**. Acordarea concediului fara plata indemnizatiei se aproba de catre angajator pe baza de cerere insotita de copia **livretului de familie** sau a **certificatului de nastere al copilului** si, dupa caz, de actele doveditoare privind situatia juridica a copilului fata de persoana indreptatita.

Durata concediului este de **4 luni** si **se acorda o singura data** fiecaruia dintre parintii firesti ai copilului, sau, in functie de situatie, persoanei care a adoptat copilul / i s-a incredintat copilul in vederea adoptiei, l-a luat in plasament / in plasament in regim de urgenta, tutorelui sau asistentului maternal profesionist, pana la implinirea de catre copil a varstei de 2 ani, respectiv 3 ani pentru copilul cu handicap.

Parintii firesti ai copilului **nu pot beneficia** de concediul fara plata indemnizatiei pentru cresterea copilului **in acelasi timp**.

Important:

Dreptul se acorda **numai pentru primele 3 nasteri**. In situatia suprapunerii a doua concedii cuvenite pentru 2 copii, se va acorda o singura indemnizatie. Concediul pentru cresterea copilului **se acorda optional, oricaruia dintre parinti, indiferent daca sunt casatoriti sau nu**.

Acest tip de concediu **poate fi intrerupt oricand** la cererea parintelui beneficiar, daca acesta doreste sa se reintoarca la serviciu.

Cu titlu de exemplu:

1. Daca mama, dupa efectuarea celor 42 de zile obligatorii de concediu postnatal, doreste sa se reintoarca la serviciu, iar dupa 9 luni total solicita angajatorului, printr-o cerere, sa intre in concediu crestere copil, angajatorul este obligat sa aprobe cererea.

Conform **OUG 111/2010**, pot solicita acordarea concediului si a indemnizatiei pentru cresterea copilului persoanele care au realizat venituri profesionale supuse impozitului pe venit, o perioada de 12 luni in ultimul an anterior datei nasterii copilului.

Asadar, daca tatal indeplineste conditiile, poate solicita oricand, pana la implinirea copilului a varstei de 2 ani, respectiv 3 ani (in cazul copilului cu handicap), intrarea in concediu pentru cresterea copilului.

2. In cazul in care mama a realizat venituri impozabile timp de 12 luni in ultimul an, dar angajatorul nu a achitat contributia pentru concedii si indemnizatii de asigurari sociale de sanatate, salariata nu indeplineste conditiile pentru acordarea concediului de maternitate, insa poate solicita concediul pentru cresterea copilului.

In aceasta situatie, concediul pentru cresterea copilului va putea fi solicitat de catre mama, de la data nasterii copilului.

3. Daca starea de sanatate a salariatei i-a permis acesteia continuarea activitatii in munca pana in ziua nasterii copilului, ea ar putea beneficia de un concediu post-natal de maximum 126 zile calendaristice.

In aceasta situatie, concediul pentru cresterea copilului poate interveni dupa a 126-a zi calendaristica de la nasterea copilului.

4. Daca mama a beneficiat de concediu de maternitate si nu indeplineste conditia realizarii veniturilor timp de 12 luni in ultimul an anterior nasterii copilului pentru a solicita si CCC, acesta poate fi solicitat de catre tata (daca acesta indeplineste conditiile cerute de lege).

CCC va fi acordat tatalui numai din cea de-**a 43-a zi de la nasterea copilului**.

CCC se va acorda tatalui (daca indeplineste conditiile prevazute de lege) oricand dupa nasterea copilului, daca mama se afla in una din urmatoarele situatii:

- a decedat la nasterea copilului
- nu indeplineste conditiile de stagiul de cotizare de 6 luni anterioare lunii de acordare a concediului de maternitate
- nu are calitatea de asigurat pentru concedii si indemnizatii de sanatate

CAPITOLUL 7:

Alocatiile europene

Parintii care muncesc legal intr-o tara membra a Uniunii Europene au posibilitatea sa obtina o alocatie mai mare decat in Romania pentru copiii lor. Prea putini insa fac acest demers, din lipsa informatiilor privind legislatia europeana in vigoare.

Iata ce ar trebui sa stie...

Ce sunt alocatiile europene si cui se acorda?

Alocatiile europene reprezinta o forma de prestatii familiale. De aceste alocatii pot beneficia copiii ai caror parinti lucreaza cu forme legale intr-un stat membru UE. Pentru a demara procedura de obtinere a alocatiei europene, parintii care muncesc legal intr-un stat membru UE trebuie sa completeze **Formularul 411** si sa-l depuna la agentia teritoriala pentru prestatii sociale. O astfel de procedura dureaza in medie cateva luni, insa banii pe care ii primesc cei care fac astfel de cereri pot fi chiar si de 10 ori mai mari decat cei pe care ii acorda statul roman.

Pentru a beneficia de o alocatie europeana, minorii trebuie:

- sa aiba unul sau ambii parinti la munca in strainatate
- parintii sa lucreze cu contract legal de munca
- daca primesc alocatie din Romania trebuie sa renunte la ea in favoarea celei din statul unde lucreaza parintele.

Pentru obtinerea alocatiei europene, cei care au copii trebuie sa se adreseze atat institutiei care se ocupa cu plata prestatiilor familiale din Romania (AJPS), cat si celei din statul in care isi desfasoara activitatea.

In plus, **alocatia se da si retroactiv.**

Procedura necesara

- se completeaza **formularul 411**, in dublu exemplar, si depunerea acestuia la institutia abilitata
- stabilirea statului competent care va acorda alocatia

Indiferent care este statul competent, procedura de obtinere a alocatiei europene are loc doar prin completarea **formularului 411**.



Procedura se demareaza prin depunerea formularului E 411, completat in partea A la institutiile abilitate cu plata prestatiilor familiale din Romania sau din tara in care lucratorul isi desfasoara activitatea.

Formularul poate fi solicitat de la agentia teritoriala pentru prestatii sociale sau de pe internet.

In functie de corectitudinea datelor completate in formular (nume, adrese, CNP etc.) si perioada necesara obtinerii informatiilor de la institutiile in domeniu, intrarea in posesia alocatiei europene poate dura pana la cateva luni.

Care sunt criteriile de acordare a alocațiilor europene?

Fiecare stat membru al UE are diverse criterii de acordare a alocațiilor. De exemplu, în Italia, alocațiile se dau în funcție de venituri și de numărul membrilor familiei. Majoritatea țărilor din Uniune acordă alocațiile doar dacă minorii locuiesc în țara respectivă. Însa, sunt țări precum Grecia, Elveția, Polonia sau Olanda unde copiii pot primi bani chiar dacă stau în România.



Cuantumul acestor alocații diferă de la un stat la altul și se acordă conform legislației din țara unde lucrătorul migrant își desfășoară activitatea.

Conform Regulamentului European 1408, „salariații, lucrătorii independenți și membrii familiilor acestora care se deplasează în interiorul Uniunii Europene beneficiază de securitate socială”.

Regulamentul are aplicabilitate pentru următoarele categorii de persoane:

- Salariații sau persoanele care desfășoară activități independente
- Pensionarii care au copii în îngrijire
- Persoanele aflate în somaj ca urmare a desfasurării unei activități într-un stat membru UE
- Membrii de familie ai celor menționați mai sus

Toți cei care se încadrează în aceste criterii pot primi alocație și indemnizație pentru creșterea copilului sau, stimulente lunare și indemnizație pentru creșterea copilului cu handicap.

De precizat este că **și rezidenții**, care lucrează legal în România, **pot solicita alocația oferită de statul român**, acesta din urmă fiind nevoit să trimită formularele, țărilor din care fac parte rezidenții.

CAPITOLUL 8: Cresa și grădinița

Odată ce copilul a crescut urmează etapa înscrierii la grădiniță. Iată care sunt actele necesare și întreaga procedură ce ar trebui urmată...

Criteriile înscrierii la grădiniță

Criteriile după care vor avea loc înscrierile la grădinițe sunt:

- copiii trebuie să aibă domiciliul în circumscripția școlară arondată grădiniței
- frații și surorile să fie înscriși la aceeași grădiniță

Un **avantaj** îl va reprezenta și locul de muncă al părinților sau tutorilor: cu cât este mai aproape de grădiniță, cu atât cresc și șansele copiilor de a fi acceptați în instituția respectivă.

Prioritate vor avea însă copiii care provin din familii monoparentale (formate dintr-un singur părinte).

Documentele necesare

Actele necesare pentru înscrierea la grădiniță sunt:

- copii după buletinele sau cartile de identitate ale părinților
- adeverințe cu veniturile părinților sau alte acte doveditoare ale veniturilor familiale (pentru grădinițele cu program prelungit și săptămânal)
- copie după certificatul de naștere al copilului (va fi certificat de directorul instituției)
- fișa medicală completată conform reglementărilor în vigoare
- aviz epidemiologic, eliberat potrivit prevederilor legale
- cerere prin care se solicită înscrierea copilului la grădiniță respectivă

Copilul poate fi transferat ulterior de la o grădiniță la alta la cererea părinților sau a sustinatorilor legali, cu avizul celor două unități, în limita locurilor disponibile.

Scoaterea copilului din evidența grădiniței, conform art. 37 din Regulamentul de organizare și funcționare a învățământului prescolar, se face în următoarele situații:

- în caz de boală infecțioasă cronică, cu avizul medicului
- în cazul în care copilul absentează două săptămâni consecutiv, fără motivare

Legea educației

Legea educației naționale (art. 1 din Legea 1/2011) „asigură cadrul pentru exercitarea sub autoritatea statului român a dreptului fundamental la învățătura pe tot parcursul vieții.”

Odată cu modificarea legii educației a apărut și obligativitatea introducerii clasei pregătitoare în învățământul primar, începând cu anul 2012.

În anul școlar 2011-2012, copiii de 6 ani vor putea fi înscriși fie în grupa pregătitoare, fie la clasa I.

Pentru cei care au implinit deja 6 ani, iar anul acesta au fost înscriși la grădiniță în grupa mare, anul viitor vor fi înscriși, bineînțeles, la școală.

Pentru copiii de 5 ani care anul acesta au fost înscriși la grădiniță, în anul 2012 vor trebui înscriși la grupa pregătitoare.

Prin introducerea clasei pregătitoare în învățământul primar se instituie **învățământul obligatoriu de la vârsta de 6 ani**.

Introducerea costului standard per elev

Legea educației a stabilit și introducerea unui cost standard pentru fiecare prescolar și elev în parte.

Statul asigura finantarea de baza pentru toti prescolarii si elevii, atat din invatamantul de stat, cat si privat sau confesional acreditat.

Costul standard anual este stabilit de Ministerul Educatiei, Cercetarii, Tineretului si Sportului si se acorda din fonduri publice sau alte surse, precum taxe (in cazul invatamantului preuniversitar particular si confesional acreditat).

Principiul „finantarea urmeaza elevul”, aplicabil din 2012, va oferi parintilor care pana acum nu isi permiteau financiar o scoala particulara doua optiuni: fie scoala de stat, fie una in regim privat.



Acordarea a 500 de euro pentru educatia permanenta

Conform art. 356 din Legea educatiei nationale, orice copil nascut „dupa data intrarii in vigoare a prezentei legi” va beneficia de sprijin din partea statului pentru exercitarea dreptului la educatie. Acest sprijin consta in acordarea sumei de 500 de euro, suma ce se depune intr-un cont de depozit deschis la Trezoreria Statului „pe numele copilului de oricare dintre parintii firesti, de imputernicitul acestora sau de reprezentantul legal al copilului, pe baza certificatului de nastere”.

Parintii copilului pot directiona in cont un procent de pana la 2% din valoarea impozitului pe veniturile din salarii, si pot depune sume in acest cont. Pentru sumele depuse in cont se va plati o dobanda anuala (rata dobanzii se va stabili prin ordin al ministrului finantelor publice).

Incepand cu varsta de 16 ani, si cu acordul expres al parintilor, reprezentantului legal sau tutorelui, adolescentul (si numai el) va putea solicita bani din contul pentru educatie permanenta.

Retragerea banilor din cont pentru folosirea lor in alt scop se va pedepsi cu inchisoarea.

CAPITOLUL 9:

Inscrierea la scoala si legea invatamantului

Introducerea unei noi legi a educatiei a adus numeroase schimbari, printre care si obligativitatea invatamantului de 10 ani, prin introducerea clasei pregatitoare in invatamantul primar.

De asemenea, examenul de bacalaureat va cuprinde mai multe probe de evaluare a competentelor.

Criteriile si actele pentru inscrierea la scoala

Pentru inscrierea la clasa I, parintii ar trebui sa aiba in vedere ca majoritatea scolilor de stat functioneaza dupa aceleasi criterii ca si gradinitile.

Astfel, copilul va putea fi „admis” la o scoala, daca:

- domiciliul familiei se afla in circumscripția scolara
- fratii si surorile frecventeaza deja cursurile scolii respective
- locul de munca al parintilor sau al sustinatorilor legali este aproape de unitatea scolara

In cazul in care locurile nu au fost completate cu numarul maxim de elevi (maxim 25 de elevi pe clasa), atunci vor putea fi inscrisi si cei care nu se incadreaza in criteriile specificate mai sus.

Actele necesare inscrierii sunt:

- copie de pe certificatul de nastere al copilului
- copie de pe cartile de identitate ale parintilor
- copie de pe hotararea definitiva de divort a parintilor (daca este cazul)
- adeverinta de la medicul de familie cu mentiunea „Apt pentru inscriere in clasa I”
- fisele medicale de la gradinita / medicul de familie
- cerere tip eliberata de secretariatul scolii

Principalele modificari

Legea educatiei nationale, publicata in Monitorul Oficial in 10 ianuarie 2011, la art. 361, alin. 3 prevede:

- se introduce clasa pregatitoare in invatamantul primar incepand cu anul scolar 2012-2013
- clasa a IX-a va face parte din invatamantul gimnazial, incepand cu generatia care va incepe clasa a V-a in 2011
- examenul de bacalaureat va cuprinde mai multe probe de evaluare a competentelor
- se introduce costul standard per elev si principiul „finantarea urmeaza elevul” din 2012
- intra in vigoare masura acordarii a 500 de euro pentru educatia permanenta a fiecarui nou-nascut incepand cu 2013

Invatamantul obligatoriu va dura 10 ani, iar scoala va incepe prin clasa pregatitoare obligatorie, in care vor intra copiii care au implinit 6 ani pana la inceperea anului scolar.

Admiterea la liceu se va face tinandu-se cont de „portofoliul educational” si rezultatele la evaluarea nationala (in proportie de 70%), iar restul de 30% va fi reprezentat de nota obtinuta la examenul care se va da la nivelul fiecarui liceu.



Portofoliul educational va cuprinde nu numai notele elevilor, ci si insemnarile profesorilor vis-a-vis de comportamentul acestora, absente, atitudine si implicare la ore.

Invatamantul primar va avea o durata de 5 ani, fiind format din clasele I-IV, plus clasa pregatitoare obligatorie.

Invatamantul general obligatoriu va cuprinde si clasa a IX-a, iar invatamantul profesional va avea o durata de la 6 luni la 2 ani.

Legea invatamantului face, de asemenea, referire la acordarea de **burse sociale si acces gratuit la camine si cantine**, in unitatile de invatamant din alta localitate decat aceea de domiciliu. In plus, statul va finanta elevul atat in invatamantul particular, cat si confesional acreditat.

Profesorii vor fi obligati sa fi facut un masterat didactic pe o perioada de cel putin 2 ani.

Universitatile vor fi de 3 tipuri:

- cele care au ca obiectiv educatia si obtinerea unei diplome
- educatie si cercetare
- educatie si cercetare avansata

CAPITOLUL 10:

Link-uri utile

<http://www.inspectiamuncii.ro/ghid/legislatie/2003.u.96.pdf>

<http://www.cnas.ro/legislatie/concedii-si-indemnizatii-medicale>

[http://www.sector3primarie.ro/portal/bucuresti/ps3/portal.nsf/All/C546487B52D6957DC22572EA004A872A/\\$FILE/acte%20necesare%20ostare%20civila.pdf](http://www.sector3primarie.ro/portal/bucuresti/ps3/portal.nsf/All/C546487B52D6957DC22572EA004A872A/$FILE/acte%20necesare%20ostare%20civila.pdf)

http://singuracasa.ro/_images/img_asistenta_sociala/Formular%20E411.pdf

http://singuracasa.ro/_images/img_asistenta_sociala/Adrese%20AJPS1.pdf

http://singuracasa.ro/_images/img_asistenta_sociala/top_menu/Alocatii%20Europene/AlternativeSociale_BRS_AlocatieEuropeana_00-01_ART1.ai.pdf

<http://www.edu.ro/index.php/legaldocs/7066>

<http://www.model-de.ro/images/legea-educatiei-nationale-2011-monitorul-oficial.txt>