



ROMÂNIA  
Municipiul București  
Consiliul Local Sector 2



www.ps2.ro - Strada Christigilor nr. 11-13, Tel: +(4021) 209.60.00 Fax: +(4021) 209.62.82

*Proiect transmis și înregistrat la  
Cabinet Secretar General al Sectorului 2  
sub nr. 5115/20.12.2022*

## HOTĂRÂRE

*privind acordarea concediului de odihnă suplimentar anual pentru personalul din cadrul  
Direcției Generale Venituri Buget Local Sector 2*

Consiliul Local al Sectorului 2 al Municipiului București, ales în condițiile Legii nr. 115/2015 pentru alegerea autorităților administrației publice locale, pentru modificarea Legii administrației publice locale nr. 215/2001, precum și pentru modificarea și completarea Legii nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali, cu modificările și completările ulterioare, întrunit în ședință \_\_\_\_\_, astăzi, \_\_\_\_\_;

*Luând în considerare **proiectul de hotărâre** inițiat de Primarul Sectorului 2 al Municipiului București, privind acordarea concediului de odihnă suplimentar anual pentru personalul din cadrul Direcției Generale Venituri Buget Local Sector 2;*

*Analizând:*

- Referatul de aprobare prezentat de Primarul Sectorului 2 al Municipiului București;
- Nota de fundamentare nr. 267343/19.12.2022, prezentată de Direcția Generală Venituri Buget Local Sector 2, serviciu public de interes local aflat sub autoritatea Consiliului Local al Sectorului 2 al Municipiului București;
- Raportul de specialitate nr. 8403/13.01.2023 prezentat de Direcția Juridică din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 2 al Municipiului București;
- Raportul de specialitate nr. 248018/22.12.2022 prezentat de Direcția Management Resurse Umane din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 2 al Municipiului București;
- Proces-verbal al comisiei paritare nr. 264849/15.12.2022.
- Proces verbal nr. 267341/19.12.2022 al ședinței organizate cu reprezentanții salariaților și Sindicatul Impozite și Taxe Sector 2 constituit la nivelul Direcției Generale Venituri Buget Local Sector 2.

– Buletinul de expertiză nr. 13/2022 emis de Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București;

– Dispoziția nr. 200/01.02.2022 emisă de Primarul Sectorului 2 privind acordarea sporului pentru condiții vătămătoare la nivelul Direcției Generale Venituri Buget Local Sector 2, în conformitate cu prevederile H.G.R. nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea corectă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare „Administrație” din administrație publică locală;

– Avizul Comisiei Juridice, Ordine și Liniște Publică, Apărarea Drepturilor Omului și Relații Internaționale din cadrul Consiliului Local al Sectorului 2 al Municipiului București;

– Avizul Comisiei de Protecție Socială, Sănătate, Familie, Minorități, Apărarea Drepturilor Copilului și aplicarea Legii nr. 114/1996 din cadrul Consiliului Local al Sectorului 2 al Municipiului București;

Având în vedere reglementările cuprinse în:

– Legea educației naționale nr. 53/2003-Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

– Legea-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare.

– Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, cu modificările și completările ulterioare.

– Ordonanța Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

– Hotărârea Guvernului României nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regulile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

– Hotărârea Guvernului României nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare “Administrație” din administrația publică locală .

*În temeiul art. 139 alin. (1) coroborat cu art. 166 alin. (2) lit. f) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;*



✓ În urma stabilirii rezultatului votului valabil exprimat,

## HOTĂRĂȘTE

**Art.1.** Începând cu anul 2023, se aprobă acordarea concediului de odihnă suplimentar anual, cu o durată de 5 zile lucrătoare, pentru personalul din cadrul Direcției Generale Venituri Buget Local Sector 2 care lucrează în locuri de muncă în care există condiții de muncă vătămătoare sau periculoase.

**Art.2.** (1) Zilele de concediu de odihnă suplimentar anual prevăzute la art. 1 se cumulează cu zilele de concediu de odihnă la care are dreptul fiecare salariat stabilite prin lege.

(2) Prevederile legale referitoare la concediul de odihnă acordat anual salariaților din administrația publică, reglementate la cap. I din H.G.R. nr. 250/1992, republicată, cu modificările și completările ulterioare, se aplică în mod corespunzător și în cazul concediului de odihnă suplimentar.

(3) Numărul de zile de concediu de odihnă suplimentar anual prevăzut la art. 1 se calculează proporțional cu timpul efectiv lucrat la locul de muncă, la numărul total de zile lucrătoare din anul calendaristic respectiv.

**Art.3.** Autoritatea executivă a Sectorului 2 al Municipiului București și directorul general al Direcției Generale Venituri Buget Local Sector 2 vor asigura ducerea la îndeplinire a prevederilor prezentei hotărâri.

**Art.4.** Prezenta hotărâre se publică în Monitorul Oficial al Municipiului București.

INIȚIATOR  
PRIMAR,  
RADU NICOLAE MIHAIU



AVIZEAZĂ PENTRU LEGALITATE  
SECRETAR GENERAL AL SECTORULUI 2,  
ELENA NIȚĂ

Hotărâre nr. \_\_\_\_\_

București, \_\_\_\_\_

Prezenta Hotărâre conține un număr de \_\_\_\_\_ pagini și a fost adoptată de Consiliul Local al Sectorului 2 al Municipiului București în ședința \_\_\_\_\_ din data de \_\_\_\_\_ cu respectarea prevederilor art. 140 din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare.



## REFERAT DE APROBARE

### **la proiectul de hotărâre pentru acordarea concediului de odihnă suplimentar anual pentru personalul din cadrul Direcției Generale Venituri Buget Local Sector 2**

Direcția Generală Venituri Buget Local Sector 2, înființată prin Hotărârea Consiliului Local al Sectorului 2 nr. 31 din 12.03.2001, cu modificările ulterioare, funcționează ca serviciu public de interes local, cu personalitate juridică și are rolul de a exercita atribuțiile privind stabilirea, constatarea, controlul, urmărirea și încasarea impozitelor, taxelor locale și a altor venituri ale bugetelor locale.

Prin Hotărârea Consiliului Local Sector 2 nr. 180/26.05.2022 a fost reorganizată Direcția Venituri Buget Local Sector 2 și a fost aprobată Organigrama, Statul de funcții și Regulamentul de Organizare și Funcționare pentru Direcția Generală Venituri Buget Local Sector 2.

Prezentul proiect de hotărâre propune spre aprobare Consiliului Local al Sectorului 2 acordarea concediului de odihnă suplimentar anual pentru personalul din cadrul Direcției Generale Venituri Buget Local Sector 2, care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, conform Buletinului de expertiză nr. 13/2022 emis de Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București.

Astfel, funcționarii publici au dreptul la concediu de odihnă, la concedii medicale și la alte concedii, în condițiile legii.

Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare, conform prevederilor legale.

În afara concediului de odihnă, salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, care prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, stabilite potrivit Legii nr. 31/1991, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3-10 zile lucrătoare, potrivit actelor normative în vigoare.

În sensul celor expuse mai sus, propunem aprobarea **proiectul de hotărâre pentru acordarea concediului de odihnă suplimentar anual pentru personalul din cadrul Direcției Generale Venituri Buget Local Sector 2 cu o durată de 5 zile lucrătoare**, zile de concediu care vor fi acordate pe tot parcursul existenței condițiilor de muncă grele, periculoase sau vătămătoare.

**PRIMAR,  
RADU-NICOLAE MIHAIU**





Compartimentul Resurse Umane

Nr. înregistrare: 267343 din 19.12.2022

## NOTA DE FUNDAMENTARE

### la proiectul de hotărâre pentru acordarea concediului de odihnă suplimentar anual pentru personalul din cadrul Direcției Generale Venituri Buget Local Sector 2

Direcția Generală Venituri Buget Local Sector 2, înființată prin Hotărârea Consiliului Local al Sectorului 2 nr. 31 din 12.03.2001, cu modificările ulterioare, funcționează ca serviciu public de interes local, cu personalitate juridică și are rolul de a exercita atribuțiile privind stabilirea, constatarea, controlul, urmărirea și încasarea impozitelor, taxelor locale și a altor venituri ale bugetelor locale.

Prin Hotărârea Consiliului Local Sector 2 nr. 180/26.05.2022 a fost reorganizată Direcția Venituri Buget Local Sector 2 și a fost aprobată Organigrama, Statul de funcții și Regulamentul de Organizare și Funcționare pentru Direcția Generală Venituri Buget Local Sector 2.

Prezentul proiect de hotărâre propune spre aprobare Consiliului Local al Sectorului 2 acordarea concediului de odihnă suplimentar anual pentru personalul din cadrul Direcției Generale Venituri Buget Local Sector 2, care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, conform Buletinului de expertiză nr. 13/2022 emis de Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București.

Astfel, conform prevederilor art. 421 alin. (1) din OUG 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, „Funcționarii publici au dreptul la concediu de odihnă, la concedii medicale și la alte concedii, în condițiile legii.”

Luând în considerare dispozițiile art. 147 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare „salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.”

Potrivit art. 18 alin. (1) din HGR 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările și completările ulterioare „în afara concediului de odihnă, (...), salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, care prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, stabilite potrivit Legii nr. 31/1991, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3-10 zile lucrătoare.”

Prin Dispoziția Primarului Sectorului 2 nr. 200/01.02.2022 a fost acordat sporul pentru condiții vătămătoare de 15% din salariul de bază la nivelul Direcției Venituri Buget Local Sector 2, în conformitate cu HGR 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală, pentru



personalul din cadrul Direcției Generale Venituri Buget Local Sector 2, având la bază **Buletinul de expertiză nr. 13/2022** emis la data de 19.01.2022 de către Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București, conform căruia s-au identificat 5 factori de risc așa cum sunt prevăzuți la art. 4 din Regulamentul aprobat prin H.G.R. nr. 569/2017, cu modificările și completările ulterioare:

- art. 4 alin. a) – existență și mecanism de acțiune,
- art. 4 alin. b) – intensitate și acțiune,
- art. 4 alin. c) – durată de expunere,
- art. 4 alin. d) – suprasolicitare nervoasă care determină un risc de îmbolnăvire sau accidente,
- art. 4 alin. e) – morbiditate în raport cu specificul locului de muncă.

Totodată, prin buletinul de expertiză nr. 13/2022 emis de Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București s-a avut în vedere expertizarea locurilor de muncă aprobate de angajator pentru evaluarea condițiilor de muncă pentru întregul personal al DGVBL Sector 2.

În plus, vom avea în vedere faptul că, prin **recomandările generale** formulate de către Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București prin buletinul de expertiză nr.13/2022, a fost indicată, în scopul prevenirii îmbolnăvirilor profesionale și accidentelor de muncă, implementarea normelor legale în vigoare, astfel cum acestea sunt prevăzute în acte normative, pentru toți lucrătorii Direcției.

Prin procesul – verbal nr. 264849 / 15.12.2022, membrii Comisiei paritare constituita la nivelul Direcției Generale Venituri Buget Local Sector 2 au precizat punctul lor de vedere, precum și avizul în vederea obținerii unui număr de 10 zile de concediu suplimentar, pe baza argumentelor expuse.

Prin Procesul-verbal nr. , cu privire la consultările între conducerea instituției, reprezentanții sindicatului reprezentativ și reprezentantul angajaților care nu sunt membri de sindicat conducerea Direcției Generale Venituri Buget Local Sector 2 a indicat **oportunitatea acordării unui număr de 5 zile de concediu suplimentar de odihnă**, în contextul necesității adaptării progresive a întregii activități a unității, în vederea menținerii gradului de atingere a obiectivelor instituționale.

La propunerea celor 5 zile de concediu de odihnă suplimentar s-au avut în vedere atât cei 5 factori de risc identificați prin buletinul de expertizare emis de Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București, cât și recomandările generale ale DSP prin același buletin de expertiză, pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale și accidentelor de muncă.

Conform art. 21 alin. (1) din HGR 250/1992, cu modificările și completările ulterioare **„pe baza criteriilor și a determinărilor făcute (...) durata efectivă a concediului suplimentar de odihnă se aprobă după cum urmează:**

- (...)
- **de consiliul județean sau local, pentru salariații din serviciile publice județene, respectiv locale, precum și din unitățile subordonate;**
- (...)

În sensul celor expuse mai sus, propunem aprobarea **proiectul de hotărâre pentru acordarea concediului de odihnă suplimentar anual pentru personalul din cadrul Direcției Generale Venituri Buget Local Sector 2 cu o durată de 5 zile lucrătoare**, zile de concediu care vor fi acordate pe tot parcursul existenței condițiilor de muncă grele, periculoase sau vătămătoare.

**DIRECTOR GENERAL,  
CRISTIAN DUȚU**





DIRECȚIA MANAGEMENT RESURSE UMANE

Nr. 248018 / 22.12.2022

***Raport de specialitate cu privire la acordarea concediului de odihnă  
suplimentar anual pentru angajații  
Direcției Generale Venituri Buget Local Sector 2***

Direcția Generală Venituri Buget Local Sector 2, serviciu public de interes local cu personalitate juridică, a înaintat proiectul de hotărâre pentru acordarea concediului de odihnă suplimentar anual pentru personalul din cadrul acestei instituții, care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, conform Buletinului de expertiză nr. 13/2022 emis de Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București.

Conform prevederilor art. 421 alin. (1) din OUG 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, „*Funcționarii publici au dreptul la concediu de odihnă, la concedii medicale și la alte concedii, în condițiile legii.*”

Luând în considerare dispozițiile art. 147 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare „*salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.*”

Potrivit art. 18 alin. (1) din HGR 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările și completările ulterioare „*în afara concediului de odihnă, (...), salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, care prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, stabilite potrivit Legii nr. 31/1991, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3-10 zile lucrătoare.*”

Prin Dispoziția Primarului Sectorului 2 nr. 200/01.02.2022 a fost acordat sporul pentru condiții vătămătoare de 15% din salariul de bază la nivelul Direcției Venituri Buget Local Sector 2, în conformitate cu HGR 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală, pentru personalul din cadrul Direcției Generale Venituri Buget Local Sector 2, având la bază **Buletinul de expertiză nr. 13/2022** emis la data de 19.01.2022 de către Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București, conform căruia s-au identificat 5 factori de risc așa cum sunt prevăzuți la art. 4 din Regulamentul aprobat prin H.G.R. nr. 569/2017, cu modificările și completările ulterioare:



- art. 4 alin. a) – existență și mecanism de acțiune,
- art. 4 alin. b) – intensitate și acțiune,
- art. 4 alin. c) – durată de expunere,
- art. 4 alin. d) – suprasolicitare nervoasă care determină un risc de îmbolnăvire sau accidente,
- art. 4 alin. e) – morbiditate în raport cu specificul locului de muncă.

Totodată, prin buletinul de expertiză nr. 13/2022 emis de Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București s-a avut în vedere expertizarea locurilor de muncă aprobate de angajator pentru evaluarea condițiilor de muncă pentru întregul personal al DGVBL Sector 2.

Prin procesul-verbal nr. 264849/15.12.2022, membrii Comisiei paritare constituită la nivelul Direcției Generale Venituri Buget Local Sector 2 au precizat punctul lor de vedere, precum și avizul în vederea obținerii unui număr de 10 zile de concediu suplimentar, pe baza argumentelor expuse.

Prin Procesul-verbal încheiat în urma consultărilor între conducerea instituției, reprezentanții sindicatului reprezentativ și reprezentantul angajaților care nu sunt membri de sindicat, conducerea Direcției Generale Venituri Buget Local Sector 2 a indicat **oportunitatea acordării unui număr de 5 zile de concediu suplimentar de odihnă**, în contextul necesității adaptării progresive a întregii activități a unității, în vederea menținerii gradului de atingere a obiectivelor instituționale.

La propunerea celor 5 zile de concediu de odihnă suplimentar s-au avut în vedere atât cei 5 factori de risc identificați prin buletinul de expertizare emis de Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București, cât și recomandările generale ale DSP prin același buletin de expertiză, pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale și accidentelor de muncă.

Conform art. 21 alin. (1) din HGR 250/1992, cu modificările și completările ulterioare *„pe baza criteriilor și a determinărilor făcute (...) durata efectivă a concediului suplimentar de odihnă se aprobă [...] de consiliul județean sau local, pentru salariații din serviciile publice județene, respectiv locale, precum și din unitățile subordonate.*

Având în vedere cele de mai sus, propunem spre aprobare proiectul de hotărâre pentru acordarea concediului de odihnă suplimentar anual pentru personalul din cadrul Direcției Generale Venituri Buget Local Sector 2, acesta urmând a fi acordat pe tot parcursul existenței condițiilor de muncă grele, periculoase sau vătămătoare.

Director Resurse Umane,  
Georgeta Bondarencu



Șef Serviciu Resurse Umane  
Mirela Enescu







**ROMÂNIA**  
**Sectorul 2 al Municipiului București**  
**Primăria Sector 2**



www.ps2.ro - Strada Chiristigilor nr. 11-13, Tel: +(4021) 209.60.00 Fax: +(4021) 209.62.82

**Direcția Juridică**

**Serviciul Asistență Juridică**

Nr. 8403 / 13.01.2023

**RAPORT DE SPECIALITATE**

Prin adresa nr. 246.249/20.12.2022, Direcția Administrație Publică Locală a transmis Serviciului Asistență Juridică din cadrul aparatului de specialitate al primarului Sectorului 2, documentația înaintată de Direcția Generală Venituri Buget Local Sector 2, înregistrată la Primăria Sectorului 2 cu nr. 245.614/20.12.2022 aferentă proiectului de hotărâre privind *acordarea concediului de odihnă suplimentar anual pentru personalul din cadrul Direcției Generale Venituri Buget Local Sector 2*, în vederea analizării și întocmirii, după caz, a raportului de specialitate, în termenul stabilit prin rezoluția Secretarului General al Sectorului 2 (15 zile).

În vederea emiterii prezentului raport de specialitate a fost analizată documentația constând în referatul de aprobare al proiectului de hotărâre întocmit de inițiator, Primarul Sectorului 2, Radu-Nicolae Mihaiu, Nota de fundamentare nr. 267343/19.12.2022, procesul-verbal nr. 264.849/15.12.2022 al comisiei paritare, procesul-verbal nr. 267.341/19.12.2022 al Sindicatului Impozite și Taxe Locale Sector 2 și al reprezentanților angajaților care nu fac parte din sindicat, proiectul de hotărâre nr. 5115/20.12.2022, Dispoziția nr. 200/01.02.2022 privind acordarea sporului pentru condiții vătămătoare la nivelul Direcției Venituri Buget Local Sector 2.

Analizând temeiurile de reglementare se constată următoarele:

Văzând dispozițiile art. 421 alin.(1) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, „*funcționarii publici au dreptul la concediu de odihnă, la concedii medicale și la alte concedii, în condițiile legii.*”

Conform dispozițiilor art. 147 alin.(1) din Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii: “(1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, (...) beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.”

Potrivit art. 18 alin.(1) din H.G.R. nr. 250/1992, Republicată, privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare: “(1) În afara concediului de odihnă, prevăzut la art. 1, salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, care prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, stabilite potrivit Legii nr. 31/1991, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3 - 10 zile lucrătoare.”

Conform art. 4 din H.G.R. nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru



condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală, "la stabilirea, de la caz la caz, a cuantumului sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se au în vedere următorii factori de risc:

- a) existența factorilor nocivi și mecanismul de acțiune a acestora asupra organismului;
- b) intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestor factori;
- c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi;
- d) existența unor condiții de muncă ce implică o suprasolicitare nervoasă, care determină un risc de îmbolnăvire sau de accidentare;
- e) structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă."

În concordanță cu cadrul legal de reglementare, văzând Dispoziția Primarului Sectorului 2 nr. 200/01.02.2022, la nivelul Direcției Venituri Buget Local Sector 2 a fost acordat personalului din cadrul instituției publice sporul pentru condiții vătămătoare de 15 % din salariul de bază, conform dispozițiile H.G.R. nr. 569/2017 în urma constatărilor atestate de Buletinul de expertiză nr. 13/19.01.2022 emis de Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București, conform căruia s-au identificat cei 5 (cinci) factori de risc în urma expertizării locurilor de muncă ale întregului personal al instituției.

Conform procesului-verbal nr. 264.849/15.12.2022 încheiat în urma întrunirii comisiei paritare constituită la nivelul Direcției Venituri Buget Local Sector 2, s-a solicitat acordarea a 10 zile de concediu de odihnă suplimentar.

De asemenea, opinia reprezentanților sindicatului reprezentativ al instituției, precum și a reprezentantului angajaților care nu sunt membri de sindicat s-a solicitat acordarea unui număr de 5 zile de concediu suplimentar de odihnă având în vedere factorii de risc evidențiați prin buletinul de expertizare nr. 13/19.01.2022 de Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București.

Dispozițiile art. 21 alin.(1) din H.G.R. nr. 250/1992, Republicată, privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare: "pe baza criteriilor și a determinărilor făcute (...) durata efectivă a concediului suplimentar de odihnă se aprobă (...) de consiliul județean sau local, pentru salariații din serviciile publice județene, respectiv locale, precum și din unitățile subordonate."

Astfel fiind, pentru toate considerentele învederate, Direcția Juridică, Serviciul Asistență Juridică din cadrul aparatului de specialitate al primarului Sectorului 2 al Municipiului București, constată existența cadrului legal de reglementare în vederea promovării proiectului de hotărâre privind acordarea concediului de odihnă suplimentar anual pentru personalul din cadrul Direcției Generale Venituri Buget Local Sector 2.

**DIRECTOR EXECUTIV,**  
**Platon Sabin**

M.E.S-2ex

**ȘEF SERVICIU,**  
**Fogoraș George Claudiu**

SAJ-RS



Nr. 264849/15.12.2022

Proces – verbal al comisiei paritare

Încheiat astăzi, 15.12.2022, ora 10:00

Comisia paritara, constituita la nivelul Directiei Generale Venituri Buget Local Sector 2 prin Decizia nr. 126006/270/09.06.2022, s-a intrunit astazi, 15.12.2022, ca urmare a solicitarii nr. 262167 / 13.12.2022, formulata de catre Directorul General al institutiei.

Convocarea membrilor a fost efectuata de catre presedintele comisiei paritare, potrivit documentelor anexate.

Scopul intrunirii consta in analizarea legalitatii, oportunitatii si cuantumului efectiv privind acordarea zilelor de concediu de odihna suplimentar, potrivit solicitarii Sindicatului Impozite si Taxe Sector 2 cu nr. 14 / 01.09.2022, inregistrata la Directia Generala Venituri Buget Local Sector 2 cu nr. 184506 / 01.09.2022, precum si adresei emise de institutie cu nr. 237955 / 08.11.2022.

In fapt, prin solicitarea adresata Directiei Generale Venituri Buget Local Sector 2, Sindicatul Impozite si Taxe a invederat necesitatea acordarii, pentru personalul ce isi desfasoara activitatea in cadrul autoritatii publice, a unui concediu de odihna suplimentar in cuantum de 10 zile.

Analizand situatia, prin prisma atributiilor oferite de art. 13 din H.G. 302 / 2022, pentru aprobarea normelor privind modul de constituire, organizare si functionare a comisiilor paritare, componenta, atributiile si procedura de lucru ale acestora, precum si a normelor privind incheierea si monitorizarea aplicarii acordurilor colective, comisia paritara constata urmatoarele:

- Prin buletinul de expertizare nr. 13 / 2022, emis in data de 19.01.2022 de catre Directia de Sanatate Publica a Municipiului Bucuresti, au fost stabiliti factorii de risc la care sunt supusi functionarii Directiei Venituri Buget Local Sector 2, fiind constatat faptul ca personalul isi



desfasoara activitatea in conditiile vatamatoare prezentate in document. Totodata, a fost efectuata inclusiv recomandarea implementarii dispozitiilor normative incidente, in vederea prevenirii imbolnavirilor profesionale si accidentelor de munca.

→ Prin procesul – verbal al Consiliului Director nr. 14/ 01.09.2022, a fost propusa efectuarea demersurilor in vederea acordarii angajatilor Directiei Generale Venituri Buget Local Sector 2 a unui concediu de odihna suplimentar de 10 zile lucratoare.

Potrivit art. 18 din H.G. 250 / 1992, salariatii din administratia publica, atunci cand isi desfasoara activitatea in conditii vatamatoare, au dreptul in fiecare an calendaristic la un concediu de odihna suplimentar, cu o durata cuprinsa intre 3-10 zile lucratoare.

In ceea ce priveste durata efectiva a concediului de odihna suplimentar, comisia apreciaza ca, in conditiile in care, potrivit buletinului de expertizare nr. 13 / 2022, in activitatea angajatilor Directiei Venituri Buget Local Sector 2 sunt intruniti toti cei 5 factori de risc prevazuti de H.G. 569 / 2017, privind aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de munca, a categoriilor de personal, marimea concreta a sporului pentru conditii de munca, precum si conditiile de acordare a acestuia pentru familia ocupationala de functii bugetare "Administratie" din administratia publica locala, ca, pentru prevenirea imbolnavirilor profesionale si a accidentelor de munca, se impune acordarea a 10 zile de concediu de odihna suplimentar.

In acest sens, punctul de vedere, respectiv avizul emis de catre comisia paritara, consta in faptul ca acordarea a 10 zile de concediu de odihna suplimentar este oportuna.

Mariana Blejan – presedinte

Cristina Leordeanu – membru

Daniela Diloyan – membru

Gabriel Mitea – membru

Doina Agapi – secretar

CONFORM CU  
ORIGINALUL





Nr. 2642/1/ 19.12.2022

**Proces – verbal**

**Incheiat astazi, 19.12.2022, ora 11:00,**

In urma convocarii formulate de catre Directorul General al Directiei Generale Venituri Buget Local Sector 2 catre Sindicatul Impozite si Taxe Sector 2, in calitate de organizatie sindicala reprezentativa la nivel de unitate, precum si catre dl. Lucian Mitroiu, in calitate de reprezentant al angajatilor care nu au calitatea de membrii de sindicat, au fost demarate discutii privind necesitatea, oportunitatea si durata efectiva a concediului suplimentar de odihna de catre vor beneficia angajatii institutiei.

Potrivit solicitarilor reprezentantilor Sindicatului si angajatilor care nu au calitatea de membrii de sindicat, prin prisma factorilor de risc evidentiati in buletinul de expertizare nr. 13 / 2022, emis in data de 19.01.2022 de catre Directia de Sanatate Publica a Municipiului Bucuresti, se impune acordarea unui numar de 10 zile de concediu de odihna suplimentar, in temeiul prevederilor art. 18 din H.G. 250 / 1992.

Prin aspectele invederate, conducerea Directiei Generale Venituri Buget Local Sector 2 a indicat oportunitatea acordarii unui numar de 5 zile de concediu suplimentar de odihna, in contextul necesitatii adaptarii progresive a intregii activitati a unitatii, in vederea mentinerii gradului de atingere a obiectivelor institutionale.

**Director General,**

**Cristian Atanasie Dutu**

**Sindicatul Impozite si Taxe,**

**Cristian Dumitriu**

**Reprezentant angajati**

**Lucian Mitroiu**

CONFORM CU  
ORIGINALUL





**ROMÂNIA**  
**Sectorul 2 al Municipiului București**  
**Primăria Sector 2**



www.ps2.ro - Strada Christigilor nr. 11-13, Tel: +(4021) 209.60.00 Fax: +(4021) 209.62.82

**DISPOZIȚIE**

**privind acordarea sporului pentru condiții vătămătoare la nivelul Direcției Venituri Buget Local Sector 2, în conformitate cu prevederile H.G.R. nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală**

Primarul Sectorului 2 al Municipiului București, ales în condițiile stabilite prin Legea nr. 115/2015 pentru alegerea autorităților administrației publice locale, pentru modificarea Legii administrației publice locale nr. 215/2001, precum și pentru modificarea și completarea Legii nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali;

*Având în vedere:*

- Nota de fundamentare nr. 15484/31.01.2022, întocmită de Direcția Management Resurse Umane, privind acordarea sporului pentru condiții vătămătoare de muncă la nivelul Direcției Venituri Buget Local Sector 2;
- Nota de fundamentare nr. 21778/27.01.2022 întocmită de Direcția Venituri Buget Local Sector 2;
- Buletinul de expertiză nr. 13/2022 emis de Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București înregistrat la Direcția Venituri Buget Local Sector 2 cu nr. 20311/26.01.2022;
- Procesul verbal nr. 21114/27.01.2022 încheiat în urma întâlnirii conducerii Direcției Venituri Buget Local Sector 2 cu reprezentanții Sindicatului Impozite și Taxe Sector 2.
- Dispoziția Primarului Sectorului 2 nr. 2422/02.11.2021 privind prelungirea exercitării cu caracter temporar de către doamna Niță Elena, Director Executiv al Direcției Juridice, Legislație, Contencios-Administrativ, a funcției publice de conducere de Secretar General al Sectorului 2 al Municipiului București;

*În baza prevederilor :*

- Legii – cadru nr. 153/28.06.2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare;
  - H.G.R. nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală, cu modificările și completările ulterioare;
- În temeiul art. 154 alin. (1), art. 155 alin. (1), lit. e) și art. 196 alin. (1) lit. b) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

*Emite prezenta :*

**DISPOZIȚIE:**

**Art.1:** (1) Începând cu data de **01.02.2022**, se acordă sporul pentru condiții vătămătoare de muncă pentru salariații care își desfășoară activitatea în cadrul Direcției Venituri Buget Local Sector 2, conform Anexei care face parte integrantă din prezenta dispoziție.



(2) Sporul pentru condiții vătămătoare de muncă se va acorda pe perioada valabilității buletinelor de expertiză emise de Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București, dacă salariații Direcției Venituri Buget Local Sector 2 își desfășoară activitatea în aceleași condiții de muncă.

47  
himbare  
ETAR

**Art.2:** Direcția Administrație Publică Locală va asigura comunicarea prezentei dispoziții către Direcția Venituri Buget Local Sector 2.

**PRIMAR,  
RADU NICOLAE MIHAIU**



**Contrasemnează pentru legalitate  
In temeiul art. 243 lit. a) din OUG Nr. 57/2019  
SECRETAR GENERAL AL SECTORULUI 2,  
ELENA NIȚĂ**

*Emisă la București  
Azi 01.02.2022  
Nr. 200  
AB/AB/3ex.*



Anexă la Dispoziția Primarului Sectorului 2 nr. 200/01.02.2022

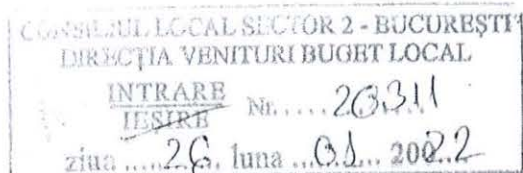
**Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului pentru salariații care își desfășoară activitatea în cadrul Direcției  
Venituri Buget Local Sector 2 în condiții vătămătoare de muncă**

Nr. crt.	Locurile de muncă	Categoriile de personal	Spor de condiții vătămătoare acordat conform prezenței următorilor factori de risc :	Mărimea sporului	Obs.
1	Sediul din str. Ziduri Moși nr. 4, etaj 2: - Biroul Inspecție Fiscală - Serviciul Impunere Persoane Fizice II	- șef birou - șef serviciu - inspector - consilier - referent		15% din salariul de bază	Buletin de expertiză nr. 13/2022
2	Sediul din șos. Morarilor nr. 6: - Conducere și secretariat - Serviciul Impunere Persoane Fizice I - Compartimentul Impunere Persoane Juridice - Compartimentul Consiliere pentru Cetățeni - Biroul Prelucrare Automată Date - Serviciul Achiziții Publice, Administrativ - Serviciul Recuperare Creanțe Persoane Juridice și Fizice - Serviciul Buget Finanțe Contabilitate - Compartimentul Juridic - Compartimentul Monitorizare Amenzi - Serviciul Evidență Analitică pe Plătitori Persoane Fizice - Compartimentul Resurse Umane, Control Intern și Managementul Calității	- director executiv - director executiv adjunct - șef serviciu - șef birou - inspector - expert - consilier - consilier juridic - consilier achiziții publice - referent - casier - curier - magaziner - muncitor calificat - îngrijitor	1. existență și mecanism de acțiune, 2. intensitate de acțiune, 3. durată de expunere, 4. suprasolicitare nervoasă care determină un risc de îmbolnăvire sau accidente, 5. morbiditate în raport cu specificul locului de muncă	15% din salariul de bază	Buletin de expertiză nr. 13/2022

**PRIMAR,**  
**RADU NICOLAE MIHAIU**

VIZAT  
spre neschimbare  
SECRETAR





**MINISTERUL SĂNĂTĂȚII**  
**DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ A MUNICIPIULUI BUCUREȘTI**

Adresa: str. Avrig nr.72-74, sector 2, București – România  
Cont: RO36TREZ70020E365000XXXX – D.T.C.P.M.B.

Tel: 021.252.79.78; 021.252.32.16/ Fax: 021.252.55.20

Site: [www.dspb.ro/](http://www.dspb.ro/) e-mail: [dspb@dspb.ro](mailto:dspb@dspb.ro)

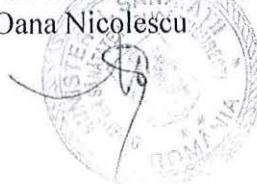
**COLECTIVUL MEDICINA MUNCII**

Tel: 021.310.43.15/ Fax: 021.310.43.17 / e-mail: [medicinamuncii@dspb.ro](mailto:medicinamuncii@dspb.ro)



**DIRECTOR EXECUTIV**

Oana Nicolescu



Verificat și avizat  
Șef Compartiment E.F.R.M.V.M.  
Dr. Angelica Chirică

Către,

**DIRECȚIA VENITURI BUGET LOCAL**  
**sos. Morarilor nr.6, sector 2, Bucuresti**

**Referitor la:** adresa dvs. nr. 643/03.01.2022 înregistrată la D.S.P.M.B.-M.M. sub nr. 427-01MM/2022 prin care solicitați „eliberare buletin de expertizare în vederea încadrării locurilor de munca în condiții de munca” spre aplicare **Lege 153/2017** și **HG 569/2017**

*\*Informare privind cadrul general de evaluare a condițiilor de muncă:*

1. Prin *condiție de muncă* se înțelege ansamblul factorilor care țin de sistemul de muncă (om-mașină-mediu), spațiu și organizarea muncii în cadrul unui anumit sistem.

Din punct de vedere al medicinei muncii și ergonomiei, condițiile de muncă pot avea asupra organismului uman efecte pozitive sau negative (accidente de muncă și/sau boli profesionale) iar din punct de vedere al stării de sănătate ocupaționale ele pot fi indiferente (RR statistic ~1), patogene (factori de risc – RR statistic >1) sau sanogene (factori de protecție – RR statistic <1).

Din perspectivă tehnică, condițiile de muncă se caracterizează, prin depășirea sau menținerea valorilor măsurate a factorilor de risc (fizici, chimici, fizico-chimici, biologici, psihosociali), în limitele normate prevăzute în reglementările în vigoare (legi, hotărâri guvern, ordine ministru ș.a. ce au caracter obligatoriu și/sau standarde, recomandări medicale și/sau științifice, cadre din programe naționale/regionale/locale ce au caracter facultativ și temporar), privind securitatea și sănătatea în muncă.

*\*Cotele de spor se acordă de ordonatorul de credite lucrătorilor de la locurile de muncă stabilite prin reglementările legale **HG 569/2017** pe baza respectării următoarelor criterii (art. 3 alin.1):*



Astfel:

**\*Criteriile pe baza cărora se eliberează buletinul de expertizare a locurilor de muncă sunt îndeplinite DIRECTIA VENITURI BUGET LOCAL S2 după cum urmează:**

1. Se asigură cadrul logistic pentru înregistrarea îmbolnăvirilor profesionale depistate de cabinetul de medicina muncii pentru care, la consultarea Registrului de Boli profesionale Buc. s-a constatat că instituția *nu figurează cu îmbolnăviri declarate la D.S.P.M.B. și la centrele de statistică ale M.M.F.P.S. și M.S. în perioada 2018 – 2021 (conform HG 1425/2007 modificată și completată prin HG 955/2011)*

2. Pentru analiza îndeplinirii criteriului “înregistrarea unor cazuri de accidente de muncă produse la locul de muncă”, conform documentelor/rapoartelor depuse de solicitant **NU** se înregistrează argumente (conform Legii 319/2006).

3. Pentru analiza îndeplinirii criteriului “existența unor indici de morbiditate la locurile de muncă”, este depus raportul medical de supraveghere a stării de sănătate a lucrătorilor efectuată de Serviciul/Cabinetul de medicina muncii (ROMGERMED SI ELITE MEDICAL) în perioada 2018-2021 (conform HG 1425/2006 cu modificările ulterioare) și situația *indicatorilor de incapacitate temporară de muncă 2018-2021 (concediile medicale codificate) care relevă absenteism de cauză medicală - morbiditate prin boli cronice, care, corelată unor condiții de muncă cu parametrii parțial respectați, pot avea un prognostic ad laborum nefavorabil, respectiv, cazuri COVID19, afecțiuni digestive, boli sistem cardio-vascular, boli aparat osteo-musculo-articular, afecțiuni analizatori vizual și auditiv, boli respiratorii, boli metabolism si nutritei.*

Intrucât documentația depusă ( ~120 pg.) susține îndeplinirea condiției de eliberare a buletinului de expertiză pentru personal contractual și funcționar public se emite documentul:

**Buletinul de expertiză 18/2022**  
**cuprinde lucrătorii încadrați la locurile de muncă pentru care factorii de risc sunt relevați în activitatea specialiștilor**

Documentația depusă de specialiștii S.S.M. si R.U., pentru susținerea menținerii condițiilor de muncă cu impact asupra sănătății lucrătorilor angajați a fost analizată și verificată cu parcurgerea etapelor de mai jos (A, B,C, D).

\*Din documentația depusă extragem datele relevante pentru ordonatorul de credite, respectiv respectarea art. 4 din HG 569/2018 cu mențiunea că **art.4 alin. c) durată de expunere** – se stabilește prin contract individual de muncă de către angajator și se relevă în contractul individual de muncă (REVISAL) sau document echivalent.

**A. Locuri de muncă** - expertiza a avut în vedere solicitarea instituției care a nominalizat locurile de muncă aprobate de angajator pentru evaluarea condițiilor de muncă (fila 1/segment 2/2022), unde sunt angajați 115 persoane, amenajate în sediile din sos. Morarilor nr.6 si str. Ziduri Mosi nr.4, prin reorganizarea celor 7 sedii din expertiza precedentă.

Pentru locurile de muncă la care activitatea actuală este similară cu cea desfășurată până la prezenta expertiza, conform fișelor de identificare a factorilor de risc, a evaluărilor si fundamentarilor S.S.M.-R.U., în anii 2018-2021, se consideră relevante recomandările din buletinul de expertiză anterior.



**Personalul si locurile de munca:** director (2), sef serviciu (6), sef birou(2), consilier juridic(6), referent(11), consilier(13), inspector(71), consilier achizitii publice(1), expert(1), casier(1), magaziner(1).

**B. Documente** - documentația depusă de specialiștii S.S.M., pentru susținerea menținerii condițiilor de muncă cu impact vătămător asupra sănătății lucrătorilor angajați a fost analizată și verificată cu parcurgerea următoarelor etape:

- analiza legislației de reglementare specifică (inclusiv HG 569/2017 și HG 1218/2006, HG 1/2012, HG 359/2015, HG 1092/2006, HG 493/2006, HG 53/2021, HG520/2016) și verificarea trasabilității documentației privind *condițiile de muncă care isi mențin caracterul vatamator; s-a verificat* organigrame și s-a realizat verificarea trasabilității documentației privind condițiile de muncă (buletine de determinări și expertize, referate sate de sananate in munca, evaluarea riscurilor și stabilirea coeficientului de risc)
- îndrumare spre completare informații relevante pentru expertiză, conform reglementărilor legale în vigoare în 2021, inclusiv situatia imbolnavirilor COVID19
- consultarea Registrului Național de Boli Profesionale secțiunea București
- analiza cu verificarea ocupațiilor la locurile de muncă stabilite de angajator
- analiza raportului supravegherii medicale a sănătății angajaților pe perioada 2018-2021 emis de serviciul de medicina muncii (ROMGERMED – dr. Precupanu A. si ELITE MEDICAL - dr. Boariu Dan) ce deservește instituția, în continuarea evaluărilor medicale din perioada 2010-2018
- analiza morbidității generale și a indicatorilor privind incap.temp.muncă in 2018/2019/2020 (segment 3 al documentatiei)
- analiza identificării factorilor de risc fizici și chimici în relație cu evaluarea spre aprecierea solicitărilor neuropsihice ce corelează cu profilaxia medicală relevantă în rapoartele cabinetului de medicina muncii in perioada analizata
- verificare a condițiilor de muncă în sediul DVBL sector 2 pentru care se aplică planul de prevenire și protecție – recomandat de Inspectoratul Teritorial de Muncă București intocmit de evaluator sub nr. 151820/15.07.2020
- situatia statistica (frecventa) la nivelul compartimentului intern de prevenire si protectie privind rezultatele controlului medical periodic pentru perioda 2018-2021
- aprecierea ergonomiei locurilor de muncă si recomandările preventive
- determinarile efectuate de SOCIETATEA NATIONALA DE RADIOCOMUNICATII S.A. cu rezultate prezentate in Raport de masuratori 302/21822-21818/20.12.2021 in continuarea celor efectuate in perioada 2017-febr. 2021.
- *propuneri de ameliorare a conditiilor de muncă*

**C. încadrare în condiții de muncă vătămătoare cu urmatorii factori de risc:**



**art. 4 alin.a) - existență și mecanism de acțiune :**

Conform rapoartelor de masuratori camp electromagnetic, pe benzile de frecvență stabilite de ingineri/tehnicieni/fizicieni pentru masurare intensitate câmp electric si inductie camp magnetic, rata de expunere a corpului uman este diferită de zero.

*Intrucat rata de expunere este diferită de zero si valorile determinate (E, H, S, B) se compară cu valorile reglementate din H.G. nr. 520/2016 este relevantă depășirea valorii E.L.V. pentru efecte asupra sănătății și E.L.V. pentru efecte senzoriale, angajatorul adaptând planul de protecție și prevenire pentru evitarea depășirilor*

**\*Detaliere mecanism:**

**A. În domeniul de joasă frecvență** predomină efectul de stimulare a țesuturilor excitabile din punct de vedere electric. Curenții induși în corp de câmpurile electrice și magnetice externe pot conduce la stimularea celulelor nervoase și a celulelor musculare.

**În domeniul de joasă frecvență (sub 100 kHz)**, absorbția de energie de la câmpul electric sau magnetic extern este scăzută, iar efectul termic este nesemnificativ. Efectele asupra sănătății sunt legate de stimularea electrică a mușchilor, a nervilor sau a organelor senzoriale.

Din acest motiv, mărimea fizică prin care se exprimă limitele de expunere este *intensitatea câmpului electric intern  $E_i$*  și are ca unitate de măsură voltul pe metru *V/m*. Pentru câmpuri magnetice cu frecvențe între 0 - 1 Hz, se mai utilizează și limite de expunere pentru *inducția magnetică externă  $B_0$*

**Efectele biofizice directe** cunoscute ale câmpului electromagnetic asupra corpului uman includ: efecte termice; stimularea electrică a mușchilor, a nervilor sau a organelor senzoriale; curenții induși în membre.

Stimularea electrică a organelor senzoriale datorată expunerii la câmpuri magnetice intense, statice sau de foarte joasă frecvență, se poate manifesta prin simptome tranzitorii. Astfel, stimularea datorată câmpurilor electrice induse în sistemul vestibular de câmpul magnetic extern, poate conduce la **vertij**, iar stimularea retinei poate provoca senzații vizuale numite **fosfene**. Stimularea electrică mai poate determina o **perturbare temporară a funcțiilor cerebrale sau musculare** ceea ce poate reprezenta un risc la adresa securității lucrătorului.

**Efectele indirecte** se datorează prezenței, în spațiul unde există câmpul electromagnetic, a unui obiect exterior, purtat pe corp sau implantat. În funcție de natura obiectului, interacțiunea cu câmpul poate conduce la următoarele efecte:

Interferențe cu echipamente și dispozitive medicale pasive (structuri metalice) sau active (dispozitive electronice), implantate sau purtate pe corp;

Proiectarea (smulgerea) de obiecte feromagnetice aflate în câmpuri magnetice statice;  
Curenți de contact la atingerea obiectelor metalice;

Inițierea dispozitivelor electro-explozive (detonatoare);

Incendii și explozii din cauza scânteilor datorate prezenței câmpurilor electromagnetice

**B. La frecvențe înalte** (câmpuri electromagnetice de înaltă frecvență (**100 kHz – 300 GHz**): radiofrecvență (RF) și microunde), se manifestă preponderent efectul de încălzire a țesuturilor ca urmare a absorbției de energie de la CEM. Absorbția de energie electromagnetică depinde, în principal, de frecvența și de intensitatea CEM, de proprietățile electrice ale țesutului care, la rândul lor, sunt legate de compoziția chimică, de structura organului și de localizarea lui, precum și de proprietățile electrice și de geometria țesuturilor din jur lor.

**Câmpurile magnetice statice (0Hz) nu induc** curenți în țesuturi deoarece fluxul magnetic este constant în timp, însă fluxul magnetic exercită forțe asupra sarcinilor electrice din



lichidele biologice aflate în mișcare, în special din sânge. În plus, la deplasarea unei persoane (sau a unei părți a corpului) în câmp magnetic static, apare o variație a fluxului magnetic datorită modificării poziției corpului (sau a unei părți a corpului) față de sursa de câmp, ceea ce poate conduce la senzații precum vertij, greață, gust metalic și magnetofosfene la mișcarea bruscă a capului

**La frecvențe înalte**, efectul de stimulare a țesuturilor musculare și nervoase este nesemnificativ, iar *efectul dominant este cel termic*. Deoarece absorbția de energie de la câmpul extern este importantă, mărimea de interes este *rata de absorbție specifică* a energiei electromagnetice *SAR*. Limitele de expunere în termeni de *SAR* sunt de două feluri: *SAR* pentru întreg corpul și valori *SAR* locale pentru limitarea absorbției excesive de energie în mici părți ale corpului. Menționăm că absorbția excesivă de energie în mici părți ale corpului poate apărea în cazul apropiat din proximitatea unei surse CEM (antene, sisteme de încălzire dielectrică s.a.)

#### C. Retinem ca :

Efectele nontermice sunt preponderente la frecvențe joase (1 Hz – 10 MHz), în timp ce efectele termice se manifestă la frecvențe înalte (100 kHz – 300 GHz). În zona frecvențelor intermediare, între 100 kHz – 10 MHz, este necesar să se ia în considerare ambele categorii de efecte, termice și nontermice.

**art. 4 alin b) intensitatea de acțiune** – e variabilă în funcție de tipul sursei (antene, echipamente IT, GSM ș.a.) așa cum se prevede în rapoartele de încercări din 2021; se observă asocierea a 4 sau 5 sau 6 factori de risc, care acționează aditiv sau sinergic, suplimentar, expunerii la câmpuri electromagnetice, conform fișelor de identificare a factorilor de risc profesional emise de angajator conform HG 355/2007 cu modificările și completările ulterioare.

\*Identificarea factorilor de risc profesional per lucrător/loc de muncă (consilier, arhivar, magaziner, curier, referent, îngrijitoare, întocmită de angajator și lucrător desemnat securitate și sănătate în muncă au permis următoarea clasificarea a factorilor de risc (în ordine descrescătoare) d.p.d.v. al intensității de acțiune pentru sănătatea angajaților:

1. solicitare aparat osteo-musculo-articular: poziții statice prelungite, manipulare de mase, mișcări repetitive în articulațiile interfalagiene și metacarpofalangiene:  $R = P \times G$  ( $2 \times 3 = 6$ )
2. suprasolicitare neuropsihică și vizuală:  $R = P \times G$  ( $2 \times 2 = 4$ )
3. expunere la agenți fizici – radiații electromagnetice:  $R = P \times G$  ( $1 \times 3 = 3$ )
4. concept ergonomic al locului de muncă parțial respectat  $R = P \times G$  ( $1 \times 2 = 2$ )

Notă explicativă: fișele relevă prezența factorilor de risc chimici, fizici (radiații electromagnetice), solicitare neuropsihică și modificări ergonomice la toate locurile de muncă, cu o pondere variabilă în funcție de specificul activității, tehnologia informatică utilizată, amenajarea echipamentelor la/în birouri, poziționarea locurilor de muncă în raport cu deschiderile existente și cu fluxurile de persoane, de date, de documente.

\*Prin combinarea **intensității, mecanismului de acțiune și a duratei de expunere**, conform HG 1425/2006 modificată și completată prin HG 955/2010, patologia profesională determinată de expunerea profesională la factorii de risc identificați și cuantificați mai sus este reprezentată de peste 50 entități patologice.

**art.4 alin. c)** durată de expunere – se stabilește prin contract individual de muncă (document angajare după caz) de către angajator;



Prin, *combinarea intensității mecanismului de acțiune și a duratei de expunere*, conform HG 1425/2006 modificată și completată prin HG 955/2010 poate surveni o patologie profesională determinată de expunerea profesională la asocierea factorilor de risc.

**art.4 alin. d)** suprasolicitare nervoasă care determina un risc de imbolnavire sau accidentare

\*Activitatea desfășurată în condiții de suprasolicitare neuropsihică cu consecințe asupra statusului de sănătate a lucrătorilor, prin utilizarea PC-ului, determina modificări ale reacțiilor de adaptare, a nivelului de stres socio-profesional, a caracteristicilor de personalitate ș.a; se face referire la un stresor important cum este expunerea la câmp electromagnetic cu depășiri ale valorilor normate din HG 520/2016 în buletinul de măsurare a câmpului electromagnetic din 2021.

**art. 4 alin. e)** morbiditatea în raport cu specificul locului de muncă:

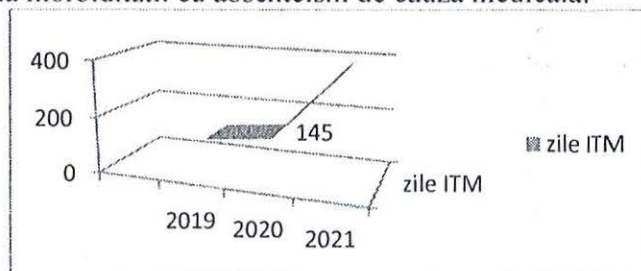
- 2018-2021 (*raport stare de sănătate a angajaților*) care relevă morbiditate prin boli cronice, care, corelată unor condiții de muncă cu parametrii parțial respectați, pot avea un *prognostic ad laborum nefavorabil*, respectiv, boli oftalmologice, boli cardiovasculare, boli aparat respirator, boli aparat osteo-musculo-articular, afecțiuni de metabolism și nutriție ; se relevă propunerea de măsuri de promovare a sănătății și prevenire a patologiei cardiovasculare, locomotorii, digestive și oculare la angajații evaluați.

HG 520/2016 ia în considerare « efectele biofizice directe pe termen scurt bine cunoscute și acceptate de comunitatea științifică internațională ». Normele naționale „nu vizează efectele pe termen lung ale expunerii la câmpurile electromagnetice, efecte pentru care nu s-a putut stabili o relație de cauzalitate clară și nici nu a fost determinată o relație doză-efect. Din aceste motive, efectele pe termen lung nu au fost acceptate de comunitatea științifică internațională și nu au putut fi luate în considerare de către organismele internaționale pentru stabilirea de limite de expunere obligatorii.

Însă,

prin combinarea intensității, mecanismului de acțiune și a duratei de expunere, conform HG 1425/2006 modificată și completată prin HG 955/2010, patologia profesională determinată de expunerea profesională la câmpuri electrice și magnetice (pe termen scurt sau/si lung) este reprezentată de sindroame neuro-cardio-vasculare și endocrine; lucrătorii vor raporta simptomele tranzitorii- manifestare a *efectelor termice și non-termice* (percepții senzoriale și efecte asupra funcționării sistemului nervos central, cefalee, vertij, greață ș.a.), document care se anexează expertizei la fiecare 12 luni calendaristice.

Evoluția morbidității cu absenteism de cauză medicală:



În perioada 2020-2021 patologia COVID19 (1,68% cazuri) a determinat carantina și izolare.



**D: Concluzie :** ordonatorul de credite stabilește sporurile (compensație financiară a riscurilor) cu respectarea încadrării în condiții de muncă caracterizate de următorii *factori de risc*: pentru lucrătorii sub incidența HG 569/2017 art.4 alin. a), b), c), d), e).

### **Recomandări**

#### **a.generale:**

pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale și a accidentelor de muncă:

- se va asigura complianța la legislația în vigoare (legi, HG-uri) pentru toți lucrătorii;
- evaluarea periodică a riscului profesional corelată cu modificările survenite în activitate;
- supravegherea stării de sănătate a personalului angajat corelată specificității condițiilor de muncă, specificitate particularizată de riscul profesional evaluat;
- asigurarea mijloacelor de protecție colective și individuale specifice statutului special al instituției
- continuarea derulării programului de acordarea a facilităților financiare (sporuri ș.a.)

#### **b. Recomandări specifice pentru menținerea și promovarea sănătății ocupaționale:**

##### **a. Ergonomice**

###### **1. Ecran de vizualizare**

Caracterele de pe ecran trebuie să fie bine definite și distincte, de dimensiuni corespunzătoare și cu spațiu suficient între caractere și între rânduri.

Imaginea de pe ecran trebuie să fie stabilă, fără fenomene de scânteiere sau alte forme de instabilitate.

Strălucirea și/sau contrastul dintre caractere și fondul ecranului trebuie să poată fi ușor de reglat de către operator și ușor de adaptat condițiilor ambiante.

Pentru a se adapta nevoilor operatorului, ecranul trebuie să poată fi orientat și înclinat cu ușurință.

Trebuie să fie posibilă utilizarea unui postament separat sau a unei mese reglabile pentru ecran.

Ecranul nu trebuie să prezinte străluciri supărătoare sau reflexii care ar putea deranja utilizatorul.

###### **2.Tastatură**

Tastatura trebuie să fie înclinabilă și separată de ecran, astfel încât să permită lucrătorului găsirea unei poziții de lucru confortabile, care să evite oboseala brațelor și mâinilor.

Spațiul din fața tastaturii trebuie să fie suficient pentru a permite sprijinirea mâinilor și brațelor operatorului.

Pentru a evita reflexiile, suprafața tastaturii trebuie să fie mată.

Poziția tastaturii și caracteristicile tastelor trebuie să faciliteze utilizarea tastaturii.

Simbolurile tastelor trebuie să prezinte contrast suficient și să fie lizibile din poziția normală de lucru.

###### **3. Masă sau suprafață de lucru**

Masa sau suprafața de lucru trebuie să aibă o suprafață puțin reflectantă, să aibă dimensiuni suficiente și să permită o amplasare flexibilă a ecranului, tastaturii, documentelor și echipamentului auxiliar.

Suportul pentru documente trebuie să fie stabil și ușor de reglat și trebuie poziționat astfel încât să diminueze mișcările incomode ale capului și ochilor.

**Trebuie să existe spațiu suficient pentru a permite lucrătorilor o poziție confortabilă.**

###### **4.Scaun de lucru**



Scaunul de lucru trebuie să fie stabil și să asigure operatorului libertate de mișcare și o poziție confortabilă.

Scaunul trebuie să poată fi reglat pe verticală.

Spătarul scaunului trebuie să poată fi înclinat și reglat pe verticală.

Un reazem pentru picioare trebuie pus la dispoziție celor care îl doresc.

## **b. Recomandări pentru mediul de muncă:**

### **1. Spațiu**

**Prin dimensiunile și amenajarea sa, postul de lucru trebuie să asigure utilizatorului un spațiu suficient, care să îi permită să își schimbe poziția și să varieze mișcările.**

### **2. Iluminat**

Iluminatul general și iluminatul local (lămpi de lucru) trebuie să asigure condiții de iluminat satisfăcătoare și un contrast corespunzător între ecran și mediul înconjurător, ținând seama de tipul de activitate și de necesitățile vizuale ale utilizatorului.

Strălucirile și reflexiile supărătoare pe ecran sau pe orice alte echipamente trebuie evitate prin amenajarea locului de muncă și a postului de lucru în funcție de amplasarea și caracteristicile tehnice ale surselor de lumină artificială.

### **3. Reflexii și străluciri**

Posturile de lucru trebuie să fie amenajate astfel încât sursele de lumină, cum ar fi ferestrele și alte deschideri, pereții transparenți sau translucizi, precum și echipamentele și pereții de culori deschise, să nu provoace străluciri orbitoare directe și să antreneze cât mai puțin posibil reflexii pe ecran.

Ferestrele trebuie prevăzute cu un sistem adecvat de acoperire, cu posibilități de reglare pentru a atenua lumina naturală la postul de lucru.

### **4. Zgomot**

La amenajarea postului/posturilor de lucru trebuie să se țină seama de zgomotul emis de echipamentul care aparține postului/posturilor de lucru, în special pentru a se evita distragerea atenției sau perturbarea comunicării verbale.

### **5. Căldură**

Echipamentele care aparțin postului/posturilor de lucru nu trebuie să creeze disconfort lucrătorilor prin producerea de căldură în exces.

### **6. Radiații**

Toate radiațiile, cu excepția părții vizibile a spectrului electromagnetic, trebuie reduse la niveluri neglijabile în ceea ce privește protecția sănătății și securitatea lucrătorilor.

### **7. Umiditate**

Trebuie să fie atins și menținut un nivel de umiditate corespunzător.

La locuri de muncă (birouri și încăperi cu videoterminale) unde desfășurarea activității profesionale necesită confort termic, trebuie asigurate următoarele **condiții**:

În perioada de vară: temperatura operativă între 23-26 °C; diferența pe verticală a valorilor temperaturii aerului la 1,1 m și 0,1 m deasupra solului (nivelul capului și al gleznelor) mai mică de 3 °C; umiditatea relativă a aerului între 30-70%; viteza medie a curenților de aer între 0,1 -0,3 m/s.

În perioada de iarnă: temperatura operativă între 20-24 °C; diferența pe verticală a valorilor temperaturii aerului la 1,1 m și 0,1 m deasupra solului (nivelul capului și al gleznelor) mai mică de 3 °C; umiditatea relativă a aerului între 30-70%; viteza medie a curenților de aer între 0,1 -0,3 m/s; diferențe mai mici de 10 °C între temperatura de radiație a ferestrelor sau a altor suprafețe verticale și temperatura de radiație a obiectelor din încăpere.



**c. Recomandări pentru interfața operator/computer:** la elaborarea, alegerea, achiziționarea și modificarea programelor, precum și pentru definirea sarcinilor care implică utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare, angajatorul trebuie să țină seama de următoarele principii:

- a) programul trebuie adaptat sarcinii de muncă;
- b) programul trebuie să fie ușor de folosit și, dacă este cazul, să poată fi adaptat nivelului de cunoștințe sau experienței operatorului; nici un dispozitiv de verificare calitativă sau cantitativă nu poate fi folosit fără știrea lucrătorilor;
- c) sistemele trebuie să furnizeze lucrătorilor indicații cu privire la derularea operațiunilor;
- d) sistemele trebuie să afișeze informațiile într-un format și într-un ritm adaptate operatorilor;
- e) trebuie aplicate principii de ergonomie informatică, în special în cazul operațiilor de prelucrare a datelor de către operator.

**d. Recomandări pentru monitorizarea sănătății lucrătorilor:**

\* În cadrul sistemului de management al sanatații și securității, *protecția ochilor și a vederii lucrătorilor va fi o direcție prioritară.*

1. Lucrătorii trebuie să beneficieze de un examen corespunzător al ochilor și al vederii, efectuat de o persoană care are competența necesară:

- a) înainte de începerea activității la ecranul de vizualizare, prin examenul medical la angajare;
- b) ulterior, la intervale regulate;
- c) ori de câte ori apar tulburări de vedere care pot fi cauzate de activitatea la ecranul de vizualizare.

2. Lucrătorii beneficiază de un examen oftalmologic, dacă rezultatele examenului de screening arată că acesta este necesar.

3. Dacă este necesar și dacă nu se pot utiliza dispozitive normale de corecție, lucrătorilor trebuie să li se furnizeze dispozitive de corecție speciale, care să corespundă activității respective fără să implice în nici un caz costuri financiare pentru lucrători.

4. Lucrătorii vor beneficia de cca. 15 minute de gimnastică vizuală și locomotorie, alternând cu perioade de relaxare, la fiecare 60 de minute lucrate.

\* Medicul și/sau serviciul de medicina muncii responsabil cu supravegherea medicală a lucrătorilor expuși la agenți nocivi trebuie să cunoască bine condițiile sau circumstanțele de expunere a fiecărui lucrător.

Supravegherea medicală a lucrătorilor trebuie să fie asigurată conform practicilor și principiilor medicinei muncii; ea trebuie să includă cel puțin următoarele măsuri:

- a) înregistrarea antecedentelor medicale și profesionale ale fiecărui lucrător;
- b) o evaluare personalizată a stării de sănătate a lucrătorilor;
- c) dacă este cazul, o supraveghere biologică pentru depistarea efectelor precoce și reversibile.

Se pot dispune și alte teste pentru fiecare lucrător supus unei supravegheri medicale, în lumina celor mai recente cunoștințe ale medicinei muncii.

**e. măsuri de igienă și protecție individuală inclusiv pentru contaminare COVSARS2**

Prezentul document se tarifează cu 300 lei conform Ord. MS 208/2012-Cap.VI și s-a întocmit în doua exemplare: unul pentru beneficiar – **Directia Venituri Buget Local sector 2** si unul pentru D.S.P.M.B - de medicina muncii/ocupatională.

Dr. **Liliana Răpaș** (ian.2022)

Dr. **LILIANA RĂPAȘ**  
med. primar medicina muncii  
Doctor în Medicina  
comp. conducere serv. medicale  
cod 500380