



ROMÂNIA
JUDEȚUL CONSTANȚA
MUNICIPIUL CONSTANȚA
CONSILIUL LOCAL

PROIECT DE HOTĂRÂRE
AVIZ
SECRETAR GENERAL,
FULVIA-ANTONELA DINESCU

PROIECT DE HOTĂRÂRE NR. 387/19.09.2024

privind încadrarea activității polițiștilor locali din cadrul Direcției generale poliția locală din aparatul de specialitate al primarului municipiului Constanța, în condiții speciale de muncă

Consiliul local al municipiului Constanța întrunit în ședința ordinară din data de _____;

Având în vedere:

- referatul de aprobare al domnului primar Vergil Chițac înregistrat sub nr. 180315/19.09.2024
- raportul de specialitate al Direcției generale poliția locală, înregistrat sub nr. 180619/19.09.2024;
- avizul Comisiei de specialitate nr. 1 de studii, prognoze economico-sociale, buget-finanțe și administrarea domeniului public și privat al municipiului Constanța;
- avizul Comisiei de specialitate nr. 5 pentru administrație publică, juridică, apărarea ordinii publice, respectarea drepturilor și a libertăților cetățeanului;
- În conformitate cu prevederile:
 - art. 4 alin. (4), art. 30 lit. a) și art. 35 lit. b) din Legea nr. 155/2010, a poliției locale;
 - Directiva CEDO nr. 2000/JIC/78 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;
 - Directiva CEDO nr. 89/391/CEE privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă;
 - H.G. nr. 1332/23.12.2010, privind aprobarea Regulamentului cadru de organizare și funcționare a poliției locale;
 - art. 138 lit. c) din Legea 227/2015 privind Codul fiscal;
 - Legea nr. 360/2023 privind sistemul unitar de pensii publice.
- Luând în considerare :
 - raportul de expertiză a condițiilor de muncă efectuat de către Direcția de Sănătate Publică nr. 04/08.02.2014;
 - H.C.L. nr. 572/2023, privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al aparatului de specialitate al Primarului municipiului Constanța, cu modificările ulterioare;

În temeiul prevederilor art. 129 alin. (2) lit. d), alin. (7) lit. g) și art. 196 alin. (1) lit. a) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare:

HOTĂRĂȘTE:

Art. 1 (1) Încadrarea polițiștilor locali din cadrul Direcției generale poliția locală din aparatul de specialitate al primarului municipiului Constanța în condiții speciale de muncă.

(2) Polițiștii locali menționați la articolul 1, alin. (1), încadrați în condiții speciale de muncă beneficiază de reducerea vârstei standard de pensionare conform art. 48 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 360/2023 privind sistemul unitar de pensii publice.

Art. 2 Cotele de contribuții de asigurări sociale datorate în cazul condițiilor speciale de muncă se achită din bugetul local, conform prevederilor legale.

Art. 3 Prevederile prezentei hotărâri se aplică începând cu data de 01.01.2025.

Art. 4 Compartimentul secretariat, relații consiliul local, administrația publică și fond funciar va comunica prezenta hotărâre Direcției generale poliția locală, Direcției financiare în vederea ducerii la îndeplinire și Instituției prefectului - județul Constanța, spre știință.

Prezenta hotărâre a fost votată de consilierii locali astfel:

_____ pentru, _____ împotriva, _____ abțineri.

La data adoptării sunt în funcție _____ de consilieri din 27 membri.

INIȚIATOR
PRIMAR,
VERGIL CHIȚAC



România
Județul Constanța
Municipiul Constanța
Primar

Nr. 180 315/19.09.2024

REFERAT DE APROBARE

Văzând prevederile:

- art. 4 alin. (4), art. 30 lit. a) și art. 35 lit. b) din Legea nr. 155/2010, a poliției locale;
- Directiva CEDO nr. 2000/JIC/78;
- Directiva CEDO nr. 89/391/CEE;
- H.G. nr. 1332/23.12.2010, privind aprobarea Regulamentului cadru de organizare și funcționare a poliției locale;
- raportul de expertiză a condițiilor de muncă efectuat de către Direcția de Sănătate Publică nr. 04/08.02.2014;
- art. 384 din OUG nr. 57/2019, privind Codul administrativ cu modificările și completările ulterioare, precum și modificarea acestuia din urmă în ceea ce privește echivalarea funcțiilor specifice de polițist local cu funcțiile publice generale;
- art. 138 lit. c) din Legea 227/2015 privind Codul fiscal;
- Legii nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii;
- H.C.L. nr. 572/2023, modificat prin HCL nr. 178/2024 privind Regulamentul de organizare și funcționare al aparatului de specialitate al Primarului municipiului Constanța;

În temeiul prevederilor art. 136 alin. (1) și alin. (8) lit. a) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, inițiez proiectul de hotărâre privind încadrarea activității polițiștilor locali din cadrul Direcției generale poliția locală din aparatul de specialitate al primarului municipiului Constanța, în condiții speciale de muncă.

PRIMAR,
VERGIL CHIȚAC



România
Județul Constanța
Primăria Municipiului Constanța
Direcția generală poliția locală
Nr. 120869/19.09.2024

F01-PS09



RAPORT DE SPECIALITATE

privind încadrarea activității polițiștilor locali din cadrul Direcției generale poliția locală din aparatul de specialitate al primarului municipiului Constanța, în condiții speciale de muncă

Având în vedere modificările legislative ulterioare înființării poliției locale cu incidență asupra activității, salarizării și raporturilor de serviciu, aduse Legii nr. 155/2010 - legea poliției locale, Legii nr. 17/1996 privind regimul armelor de foc și al munițiilor, modificată prin Legea nr. 180/2016 sau prin adoptarea Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a OUG nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, care prevede echivalarea funcțiilor specifice de polițist local cu funcțiile publice generale, precum și faptul că polițistul local are dreptul la încadrarea activității în condiții deosebite, speciale sau alte condiții de muncă, conform art. 35, lit. b) din Legea nr. 155/2010, încă din data de 01.01.2011, polițiști locali din cadrul Direcției generale poliția locală nu beneficiază de acest drept.

Încadrarea activității în condiții de muncă are ca efect reducerea vârstei standard de pensionare.

Prin neaplicarea prevederilor art. 35, lit. b) din Legea nr. 155/2010 s-a ajuns în situația ca atribuțiile de serviciu să fie îndeplinite de către polițiști locali cu vârsta de peste 55 de ani, afectându-le grav sănătatea, dar și eficiența și calitatea serviciilor prestate.

Condițiile de muncă în care își desfășoară activitatea polițiștii locali au fost expertizate și detaliate în Buletinul de determinare prin expertizare condiții de muncă de către Direcția de Sănătate Publică Constanța prin Buletinul de determinare prin expertizare nr. 04/08.02.2014.

Condițiile de muncă ale polițiștilor locali sunt similare cu cele ale polițiștilor din cadrul Ministerul Afacerilor Interne.

Conform Directivei nr. 2000/JIC/78, privind crearea cadrului general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condițiile de angajare, în vederea definirii și constatării discriminării directe, tratamentul diferențiat trebuie analizat prin prisma unor persoane aflate în situații doar compatibile, nu neapărat în situații similare.

Potrivit motivării Deciziei nr. 763/2022 pronunțată de Curtea de Apel Iași în dosarul nr. 2899/99/2021, *"deși nu există o metodologie specifică aplicabilă polițiștilor locali, adoptată prin acte administrative de punere în aplicare a legii (art. 35 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 155/2010, există un cadru legal care prin similitudine le poate fi aplicat, respectiv Directiva 89/391/CEE, HG nr. 1822/2004, aplicabilă polițiștilor din cadrul M.A.I."*

În continuarea motivării, instanța precizează: *"Așadar, intimata are la dispoziție un cadru legal adecvat în care să-și exercite competențele conferite de lege, în calitatea sa de angajator, membrii de sindicat având la dispoziție accesul la instanța de contencios administrativ doar pentru verificarea legalității refuzului angajatorului de a derula procedurile administrative specifice încadrării, locurilor de muncă în condiții deosebite, speciale sau alte condiții, potrivit art. 35 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 155/2010"*.

Totodată prin sentința civilă nr. 464/2023, definitivă, pronunțată în dosarul 1252/110/2023 Tribunalul Bacău a confirmat legalitatea și corecta încadrare a polițiștilor locali în condiții speciale, motivând astfel:

“Instanța apreciază că în mod corect autoritatea a procedat la încadrarea în condiții speciale de muncă, raportat la factorii de risc la care se expune polițistul local în desfășurare activității, soluția adoptată fiind argumentată și având la bază raportul de expertiză a locurilor de muncă, dreptul de apreciere recunoscut acesteia fiind exercitat în limitele legale nefiind identificate elementele excesului de putere. Aplicarea prin similitudine a criteriilor incidente în cazul activității desfășurate de polițiștii încadrați în Poliția Română a fost justificată prin raportare la factorii de risc reținuți în concret în buletinele de expertizare a locurilor de muncă (...). Atunci când este analizată identitatea de situații, nu trebuie verificată identitatea de reglementare, ci trebuie avută în vedere identitatea de activitate desfășurată și de pregătire profesională, autoritatea motivând corespunzător aplicarea acestui silogism. (...) În speță, se reține că prin actele atacate, **autoritatea a recunoscut beneficiul definit prin articolul 35 litera b din Legea 155/2010, îndeplinindu-și corespunzător obligația de încadrare a activității polițistului local în condiții de muncă,** soluția adoptată având la bază o corectă analiză a definiției celor tipuri de categorii și o corectă analiză a factorilor de risc la care se expune polițistul local în desfășurarea activității.”

Procedura de încadrare a activității în condiții deosebite, speciale sau alte condiții de muncă aplicabilă polițiștilor prin HG nr. 1822/2004 privind stabilirea locurilor de muncă și activităților cu condiții deosebite, speciale și alte condiții, specifice pentru polițiști este una specială, derogatorie de la prevederile Legii nr. 360/2023 privind sistemul unitar de pensii publice.

Prin adoptarea hotărârii consiliului local se va face aplicarea art. 16 din Constituția României, a egalității în drepturi a polițiștilor locali cu polițiștii din Ministerul Afacerilor Interne și Directivei CEDO nr. 2000/JIC/78, Directivei 89/391/CEE, H.G. nr. 1822/2004 privind stabilirea locurilor de muncă și activităților cu condiții deosebite, speciale și alte condiții, specifice pentru polițiști având ca efecte:

- protejarea sănătății și vieții polițiștilor locali;
- reducerea vârstei standard de pensionare a polițiștilor locali;
- crearea locuri de muncă pentru tineri;
- creșterea eficienței și calității serviciilor prestate de Poliția Locală;
- reducerea cheltuielilor de personal ca urmare a transformării funcției publice vacante într-o funcție publică de nivel inferior;

Având în vedere cele relatate mai sus, propunem inițierea unei hotărâri de consiliu prin care polițiștii locali să fie încadrați în condiții speciale de muncă. Polițiștii locali încadrați în condiții speciale de muncă beneficiază de reducerea vârstei standard de pensionare conform art. 48 alin. (1) lit. b) din Legea nr. 360/2023 privind sistemul unitar de pensii publice.

Față de cele mai sus prezentate, în temeiul prevederilor art. 136 alin.(8), lit. b) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, s-a întocmit prezentul raport de specialitate la proiectul de hotărâre privind încadrarea activității polițiștilor locali în condiții speciale de muncă, ce va fi supus spre analiză, dezbateră și aprobare plenului Consiliului local al municipiului Constanța.

**DIRECTOR GENERAL
IONUȚ DUMITRU**

**DIRECTOR GENERAL ADJUNCT
ȘERBAN TOADER**

319950391

29.6.1989

JURNALUL OFICIAL AL COMUNITĂȚILOR EUROPENE

L 183/1

DIRECTIVA CONSILIULUI

din 12 iunie 1989

privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă

(89/391/CEE)

CONSILIUL COMUNITĂȚILOR EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Economice Europene și, în special, articolul 118a al acestuia,

având în vedere propunerea Comisiei (*), prezentată după consultarea Comitetului consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă,

în cooperare cu Parlamentul European (**),

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social (**),

întrucât articolul 118a din tratat prevede adoptarea de către Consiliu, prin intermediul directivelor, a cerințelor minime pentru a promova îmbunătățirea, în special, a mediului de muncă, în vederea garantării unui nivel mai bun de protecție a sănătății și securității lucrătorilor;

întrucât prezenta directivă nu justifică o eventuală scădere a nivelurilor de protecție deja atinse în fiecare stat membru, acestea angajându-se, în temeiul tratatului, să promoveze îmbunătățirea condițiilor existente în acest domeniu și având ca obiectiv armonizarea acestor condiții pe calea progresului;

întrucât s-a demonstrat că lucrătorii, pe toată durata vieții lor profesionale, pot fi expuși efectelor unor factori de mediu periculoși la locul de muncă;

întrucât, în conformitate cu articolul 118a din tratat, aceste directive trebuie să evite impunerea unor constrângeri administrative, financiare și juridice care ar îngreuna constituirea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii;

întrucât Comunicarea Comisiei privind programul său în domeniul securității, igienei și sănătății la locul de muncă (*) prevede adoptarea de directive menite să garanteze sănătatea și securitatea lucrătorilor;

întrucât Consiliul, în Rezoluția sa din 21 decembrie 1987 privind securitatea, igiena și sănătatea la locul de muncă (*), a luat act de intenția Comisiei de a prezenta Consiliului, în termenul cel mai scurt, o directivă privind organizarea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă;

întrucât, în februarie 1988, Parlamentul European adoptă patru rezoluții în urma dezbaterilor privind piața internă și protecția lucrătorilor; întrucât aceste rezoluții invită în special Comisia să elaboreze o directivă-cadru care să servească drept bază pentru alte directive specifice care să acopere toate riscurile legate de securitatea și sănătatea la locul de muncă;

întrucât statele membre au responsabilitatea de a încuraja îmbunătățirea securității și sănătății lucrătorilor pe teritoriul lor; întrucât adoptarea de măsuri pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor la locul de muncă contribuie, în anumite cazuri, la menținerea sănătății și, eventual, a securității persoanelor care locuiesc cu acestea;

(*) JO C 141, 30.5.1988, p. 1.

(**) JO C 326, 19.12.1988, p. 102 și

JO C 158, 26.6.1989.

(*) JO C 175, 4.7.1988, p. 22.

(*) JO C 28, 3.2.1988, p. 3.

(**) JO C 28, 3.2.1988, p. 1.

întrucât sistemele legislative ale statelor membre în domeniul securității și sănătății la locul de muncă diferă mult și trebuie îmbunătățite; întrucât prevederile naționale în acest domeniu, care includ adesea specificații tehnice și standarde voluntare, pot conduce la apariția de niveluri diferite de protecție a securității și sănătății și permit apariția concurenței, în detrimentul securității și sănătății;

întrucât este încă mare numărul accidentelor la locul de muncă sau al bolilor profesionale; întrucât trebuie adoptate sau îmbunătățite fără întârziere măsuri de prevenire, pentru a proteja securitatea și sănătatea lucrătorilor și a asigura un nivel mai mare de protecție;

întrucât, pentru a se asigura un mai mare nivel de protecție, lucrătorii și reprezentanții acestora trebuie informați cu privire la riscurile privind securitatea și sănătatea și la măsurile necesare pentru reducerea sau eliminarea acestor riscuri; întrucât ei trebuie să contribuie la luarea măsurilor de protecție necesare, prin intermediul unei participări echilibrate în conformitate cu legislațiile și practicile interne;

întrucât informarea, dialogul și participarea echilibrată în domeniul securității și sănătății la locul de muncă trebuie dezvoltate între angajatori și lucrători sau reprezentanții acestora, cu ajutorul unor proceduri și instrumente adecvate, în conformitate cu legislațiile și practicile interne;

întrucât îmbunătățirea securității, igienei și sănătății lucrătorilor la locul de muncă este un obiectiv care nu trebuie subordonat unor considerații pur economice;

întrucât angajatorii sunt obligați să se informeze continuu asupra ultimelor progrese tehnologice și științifice privind protecția locului de muncă, ținând cont de riscurile inerente din întreprinderile lor, și să-i informeze, în consecință, pe reprezentanții lucrătorilor care își exercită drepturile de participare, în conformitate cu prezenta directivă, pentru a putea asigura un nivel mai bun de protecție a securității și sănătății lucrătorilor;

întrucât dispozițiile prezentei directive se aplică, fără a aduce atingere unor dispoziții mai restrictive, prezente sau viitoare, ale Comunității, țărilor riscurilor și, în special, celor care rezultă din utilizarea la locul de muncă a agenților chimici, fizici și biologici reglementați de Directiva 80/1107/CEE (*), modificată de Directiva 88/642/CEE (**);

(*) JO L 327, 3.12.1980, p. 8.

(**) JO L 356, 24.12.1988, p. 74.

întrucât, conform Deciziei 74/325/CEE (*), Comitetul consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă este consultat de Comisie în vederea elaborării de programe în acest domeniu;

întrucât trebuie constituit un comitet format din membri numiți de statele membre pentru a sprijini Comisia în efectuarea adaptărilor tehnice la directivele speciale menționate de prezenta directivă,

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

SECȚIUNEA I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Obiectul

(1) Obiectul prezentei directive este adoptarea de măsuri privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

(2) În acest scop, directiva conține principii generale privind prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securității, eliminarea factorilor de risc și de accident, informarea, consultarea, participarea echilibrată în conformitate cu legislațiile și practicile interne și formarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora, precum și liniile directoare generale privind aplicarea principiilor menționate.

(3) Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor dreptului intern și ale dreptului comunitar, în vigoare sau viitoare, care sunt mai favorabile protecției securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

Articolul 2

Domeniul de aplicare

(1) Prezenta directivă se aplică tuturor sectoarelor de activitate, atât publice, cât și private, (industrie, agricultură, comerț, administrație, servicii, educație, cultură, recreere etc.).

(2) Prezenta directivă nu este aplicabilă atunci când caracteristicile inerente anumitor activități specifice din domeniul administrației publice, cum ar fi forțele armate sau poliția, sau anumitor activități specifice din domeniul serviciilor de protecție civilă sunt, în mod ineluctabil, în contradicție cu dispozițiile acesteia.

În acest caz, trebuie asigurate securitatea și sănătatea lucrătorilor, ținându-se cont, pe cât posibil, de obiectivele prezentei directive.

(*) JO L 185, 9.7.1974, p. 15.

Articolul 3

Definiții

În sensul prezentei directive, termenii de mai jos se definesc după cum urmează:

- (a) prin lucrător se înțelege orice persoană încadrată în muncă de către un angajator, inclusiv stagiarul și ucenicul, cu excepția personalului de servicii;
- (b) prin angajator se înțelege orice persoană fizică sau juridică care este ținătorul unui raport de muncă cu lucrătorul și care are răspundere în ceea ce privește întreprinderea sau unitatea respectivă;
- (c) prin reprezentantul lucrătorilor cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor se înțelege orice persoană aleasă, selectată sau desemnată, în conformitate cu legislațiile și practicile interne, pentru a-l reprezenta pe lucrătorii în probleme legate de protecția securității și sănătății lor la locul de muncă;
- (d) prin prevenire se înțelege ansamblul dispozițiilor sau măsurilor adoptate sau planificate în toate etapele de lucru din întreprindere, pentru a preveni sau a reduce riscurile profesionale.

Articolul 4

(1) Statele membre iau măsurile necesare pentru a asigura că angajatorii, lucrătorii și reprezentanții lucrătorilor fac obiectul dispozițiilor legale necesare aplicării prezentei directive.

(2) Statele membre asigură, în special, supravegherea și controlul necesare.

SECȚIUNEA II

OBLIGAȚIILE ANGAJATORILOR

Articolul 5

Dispoziții generale

- (1) Angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor, sub toate aspectele, referitoare la activitatea desfășurată.
- (2) Dacă, în temeiul articolului 7 alineatul (3), angajatorul recurge la servicii sau persoane specializate din exteriorul întreprinderii sau unității respective, acesta nu este exonerat de răspunderile care îi revin în acest domeniu.
- (3) Obligațiile lucrătorilor în domeniul securității și sănătății la locul de muncă nu aduc atingere principiului răspunderii angajatorului.
- (4) Prezenta directivă nu aduce atingere posibilității statelor membre de a prevedea excluderea sau diminuarea răspunderii

angajatorilor pentru faptele determinate de împrejurări independente de voința acestora, neobișnuite și imprevizibile ori determinate de evenimente excepționale, ale căror consecințe nu ar fi putut fi evitate, în ciuda diligenței manifestate.

Statele membre nu sunt obligate să recurgă la posibilitatea menționată în paragraful anterior.

Articolul 6

Obligații generale ale angajatorilor

(1) În cadrul răspunderilor sale, angajatorul ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății lucrătorilor, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale și asigurarea informării și formării, precum și asigurarea organizării și mijloacelor necesare.

Angajatorul trebuie să vegheze la adaptarea acestor măsuri, ținând seama de schimbarea împrejurărilor, cu scopul de a îmbunătăți situațiile existente.

(2) Angajatorul aplică măsurile menționate la alineatul (1) primul paragraf pe baza următoarelor principii generale de prevenire:

- (a) evitarea riscurilor;
- (b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- (c) combaterea riscurilor la sursă;
- (d) adaptarea muncii în funcție de persoană, în special în ce privește proiectarea locurilor de muncă, alegerea echipamentului de lucru și a metodelor de producție și de lucru. În vedere, în special, a atenției muncii monotone și a muncii normate și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- (e) adaptarea la progresul tehnic;
- (f) înlocuirea aspectelor periculoase prin aspecte nepericuloase sau mai puțin periculoase;
- (g) dezvoltarea unei politici de prevenire cuprinzătoare și coerente, care să includă tehnologia, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor legați de mediul de lucru;
- (h) acordarea priorității măsurilor de protecție colectivă față de cele de protecție individuală;
- (i) acordarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

(3) Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale prezentei directive și ținând cont de natura activităților din întreprindere sau unitate în care lucrează, angajatorul:

- (a) evaluează riscurile privind securitatea și sănătatea lucrătorilor, între altele, la alegerea echipamentului de lucru, a substanelor chimice sau a preparatelor utilizate și la amenajarea locurilor de muncă.

Ulterior acestei evaluări și în funcție de necesități, măsurile de prevenire și metodele de producție și de lucru aplicate de către angajator trebuie:

- să asigure o îmbunătățire a nivelului de protecție a securității și sănătății lucrătorilor;
- să fie integrate în toate activitățile întreprinderii și/sau unității respective și la toate nivelurile ierarhice;
- (b) ia în considerație capacitatea lucrătorilor în ceea ce privește sănătatea și securitatea lor ori de câte ori le încredințează o sarcină;
- (c) se asigură că planificarea și introducerea de noi tehnologii fac obiectul consultării lucrătorilor sau a reprezentanților lor în ceea ce privește consecințele alegerii echipamentului, condițiilor de lucru și mediului de lucru asupra securității și sănătății lucrătorilor;
- (d) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca numai salariații care au primit instrucțiuni adecvate să poată avea acces în zonele de risc grav și specific.

(4) Fără a aduce atingere celorlalte dispoziții ale prezentei directive, în cazul în care, la același loc de muncă, sunt prezenți lucrători ai mai multor întreprinderi, angajatorii cooperează pentru aplicarea prevederilor privind securitatea, sănătatea și igiena profesională și ținând în considerație natura activităților, își coordonează acțiunile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale, se informează reciproc și li informează și pe lucrătorii lor sau pe reprezentanții acestora în privința riscurilor profesionale.

(5) Măsurile privind securitatea, igiena și sănătatea la locul de muncă nu trebuie să presupună, în nici o situație, obligații financiare din partea lucrătorilor.

Articolul 7

Servicii de protecție și prevenire

(1) Fără a aduce atingere obligațiilor prevăzute la articolele 5 și 6, angajatorul desemnează unul sau mai mulți lucrători pentru a se ocupa de activitățile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale în întreprindere sau unitate.

(2) Lucrătorii desemnați nu trebuie să fie dezavantajați ca urmare a desfășurării activităților de protecție și prevenire a riscurilor profesionale.

Lucrătorii desemnați în acest sens trebuie să dispună de timpul necesar pentru a-și putea îndeplini obligațiile care rezultă din prezenta directivă.

(3) În cazul în care resursele întreprinderii sau unității respective sunt insuficiente pentru organizarea activităților de protecție și

prevenire din lipsa personalului specializat, angajatorul este obligat să recurgă la resurse (persoane sau servicii) din afara întreprinderii sau unității respective.

(4) În cazul în care angajatorul recurge la asemenea resurse, persoanele sau serviciile trebuie informate de către angajator cu privire la factorii cunoscuți sau suspecți ca având efecte asupra securității și sănătății lucrătorilor și trebuie să aibă acces la informațiile menționate la articolul 10 alineatul (2).

(5) În toate cazurile:

— lucrătorii desemnați trebuie să aibă capacitatea necesară și să dispună de mijloacele necesare;

— persoanele sau serviciile externe consultate trebuie să aibă aptitudinile și mijloacele personale și profesionale necesare;

— lucrătorii desemnați și persoanele sau serviciile externe consultate trebuie să fie în număr suficient

pentru a se putea ocupa de organizarea măsurilor de protecție și prevenire, ținând cont de mărimea întreprinderii sau unității și de riscurile la care sunt expuși salariații, precum și de distribuția acestora în cadrul întreprinderii sau unității.

(6) Protecția și prevenirea riscurilor privind securitatea și sănătatea, care fac obiectul prezentului articol, sunt asigurate de unul sau mai mulți lucrători, de către un serviciu sau de către servicii distincte, indiferent dacă sunt din interiorul sau exteriorul întreprinderii sau unității.

Lucrătorul sau lucrătorii și serviciul sau serviciile trebuie să lucreze împreună ori de câte ori este necesar.

(7) Statele membre pot defini, în funcție de natura activităților și de mărimea întreprinderilor, categoriile de întreprinderi în care angajatorul, dacă este competent, poate el însuși să-și asume răspunderea pentru măsurile menționate la alineatul (1).

(8) Statele membre definesc capacitățile și aptitudinile necesare menționate la alineatul (5).

Acestea pot determina numărul suficient necesar menționat la alineatul (5).

Articolul 8

Primul-ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor, riscurile grave și imediate

(1) Angajatorul trebuie:

— să ia măsurile necesare pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea salariaților, măsurii adaptate

naturii activităților și mărimii întreprinderii sau unității și care iau în considerare prezența altor persoane;

— să asigure orice contacte necesare cu serviciile externe, în special în ceea ce privește acordarea primului-ajutor, asigurarea serviciului medical de urgență, a serviciilor de salvare și a celor de pompieri.

(2) În conformitate cu alineatul (1), angajatorul desemnează, între altele, salariații care trebuie să aplice aceste măsuri de prim-ajutor, de stingere a incendiilor și de evacuare a lucrătorilor.

Numărul acestor lucrători, formarea și echipamentul disponibil trebuie să fie adecvate, ținând cont de mărimea și de riscurile specifice ale întreprinderii sau unității.

(3) Angajatorul:

(a) informează, cât mai curând posibil, toți salariații care sunt sau pot fi expuși unui pericol grav și imediat asupra riscului implicat și asupra măsurilor luate sau care urmează a fi luate cu privire la protecția lor;

(b) acționează și oferă instrucțiuni pentru a le permite lucrătorilor să înceteze lucrul și să părăsească imediat locul de muncă și să se îndrepte către o zonă sigură, în condițiile unui pericol grav, imediat și inevitabil;

(c) cu excepția cazurilor bine întemeiate, nu impune lucrătorilor reluarea lucrului, atunci când la locul de muncă există încă un pericol grav și imediat.

(4) Lucrătorii care, în cazul unui pericol grav, imediat și inevitabil, își părăsesc postul de lucru sau o zonă periculoasă nu trebuie dezavantajați, ci trebuie protejați împotriva oricăror consecințe vătămătoare și nejustificate, în conformitate cu legislațiile și practicile interne.

(5) Angajatorul se asigură că toți lucrătorii săi, în cazul unui pericol grav și imediat pentru propria lor securitate și cea a altor persoane și în cazul în care responsabilul imediat superior nu poate fi contactat, pot lua măsurile corespunzătoare în conformitate cu cunoștințele lor și cu mijloacele tehnice de care dispun, pentru a evita consecințele unui astfel de pericol.

Acțiunile lor nu le pot cauza prejudicii, cu excepția situațiilor în care acționează fără discernământ sau dau dovadă de neglijență.

Articolul 9

Diverse obligații ale angajatorului

(1) Angajatorul:

(a) trebuie să dispună de o evaluare a riscurilor privind securitatea și sănătatea la locul de muncă, inclusiv a celor referitoare la grupurile de lucrători expuși unor riscuri speciale;

(b) decide care sunt măsurile de protecție ce urmează a fi luate și, dacă este necesar, care este echipamentul de protecție care poate fi utilizat;

(c) ține evidența accidentelor de muncă care conduc la o incapacitate de muncă a lucrătorului mai mare de 3 zile;

(d) redactează, la solicitarea autorităților competente și în conformitate cu legislațiile și practicile interne, rapoartele privind accidentele de muncă suferite de lucrători.

(2) Statele membre definesc, în funcție de natura activităților și mărimea întreprinderilor, obligațiile ce revin diferitelor categorii de întreprinderi cu privire la redactarea documentelor prevăzute la alineatul (1) literele (a) și (b) și la pregătirea documentelor prevăzute la alineatul (1) literele (c) și (d).

Articolul 10

Informarea lucrătorilor

(1) Angajatorul ia măsurile corespunzătoare pentru ca lucrătorii și reprezentanții acestora din întreprindere sau unitate să primească, în conformitate cu legislațiile și practicile interne, care pot avea în vedere, între altele, mărimea întreprinderii sau unității, toate informațiile necesare privind:

(a) riscurile pentru sănătate și securitate și măsurile și activitățile de protecție și prevenire atât la nivelul întreprinderii sau al unității, în general, cât și la nivelul fiecărui tip de post de muncă sau funcție, în particular;

(b) măsurile luate în conformitate cu articolul 8 alineatul (2).

(2) Angajatorul ia măsurile corespunzătoare pentru ca angajatorii lucrătorilor din orice întreprindere sau unitate externă încadrați în muncă în întreprinderea sau unitatea sa să primească, în conformitate cu legislațiile și practicile interne, informații adecvate cu privire la aspectele menționate la alineatul (1) literele (a) și (b), destinate lucrătorilor în cauză.

(3) Angajatorul ia măsurile corespunzătoare pentru ca lucrătorii care îndeplinesc funcții specifice de protecție a sănătății și securității lucrătorilor sau reprezentanții acestora să aibă acces, pentru a-și îndeplini funcțiile lor în conformitate cu legislațiile și practicile interne, la următoarele:

(a) evaluarea riscurilor și măsurile de protecție prevăzute la articolul 9 alineatul (1) literele (a) și (b);

(b) lista și rapoartele prevăzute la articolul 9 alineatul (1) literele (c) și (d);

(c) informații care rezultă din măsurile de protecție și prevenire, agențiile de control și organismele care răspund de sănătate și securitate.

Articolul 11

Consultarea și participarea lucrătorilor

(1) Angajatorii consultă lucrătorii și pe reprezentanții acestora și le permit să ia parte la discuții cu privire la toate problemele referitoare la securitatea și sănătatea la locul de muncă.

Aceasta presupune următoarele:

— consultarea lucrătorilor;

— dreptul lucrătorilor și al reprezentanților acestora de a face propuneri;

— participarea echilibrată, în conformitate cu legislațiile și/sau practicile naționale.

(2) Lucrătorii și reprezentanții acestora cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor iau parte la următoarele activități, în mod echilibrat, în conformitate cu legislațiile și practicile interne, sau sunt consultați în prealabil și în timp util de către angajator cu privire la:

(a) orice măsură care ar putea afecta în mod semnificativ securitatea și sănătatea;

(b) desemnarea lucrătorilor menționați la articolul 7 alineatul (1) și articolul 8 alineatul (2) și activitățile prevăzute la articolul 7 alineatul (1);

(c) informațiile menționate la articolul 9 alineatul (1) și la articolul 10;

(d) recurgerea, dacă este cazul, la persoane sau servicii competente din afara întreprinderii sau unității, prevăzute la articolul 7 alineatul (3);

(e) planificarea și organizarea formării prevăzute la articolul 12.

(3) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor au dreptul să solicite angajatorului să ia măsurile corespunzătoare și să li prezinte propuneri cu scopul de a îndepărta riscurile la care sunt expuși lucrătorii și/sau de a elimina sursele de pericol.

(4) Lucrătorii menționați la alineatul (2) și reprezentanții lucrătorilor menționați la alineatele (2) și (3) nu pot fi dezavantajați din cauza desfășurării activităților prevăzute la alineatele (2) și (3).

(5) Angajatorii trebuie să acorde reprezentanților lucrătorilor, cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor, timp liber plătit corespunzător și să le furnizeze mijloacele necesare pentru a le permite acestora să-și exercite drepturile și funcțiile care derivă din prezenta directivă.

(6) Lucrătorii și reprezentanții acestora au dreptul să recurgă, în conformitate cu legislațiile și practicile interne, la autoritatea care răspunde de protecția securității și sănătății la locul de muncă, în cazul în care consideră că măsurile luate și mijloacele puse la dispoziție de angajator nu corespund scopurilor de asigurare a securității și sănătății la locul de muncă.

În timpul inspecțiilor, reprezentanților lucrătorilor trebuie să li se acorde posibilitatea de a prezenta autorităților competente observațiile lor.

Articolul 12

Formarea lucrătorilor

(1) Angajatorul trebuie să se asigure că fiecare lucrător beneficiază de o formare suficientă și corespunzătoare privind protecția securității și sănătății, în special sub formă de informații și instrucțiuni:

— la angajare;

— în cazul schimbării locului de muncă sau al unui transfer;

— în cazul introducerii unui nou echipament de lucru sau al unor modificări ale echipamentului existent;

— în cazul introducerii oricărei tehnologii noi.

Această formare este:

— adaptată în funcție de evoluția riscurilor sau de apariția unor noi;

— periodică, dacă este necesar.

(2) Angajatorul trebuie să se asigure că lucrătorii din întreprinderi sau unități externe care sunt încadrați în muncă în întreprinderea sau unitatea sa au primit instrucțiunile corespunzătoare referitoare la riscurile privind securitatea și sănătatea pe durata desfășurării activităților în întreprinderea sau unitatea sa.

(3) Reprezentanții lucrătorilor cu un rol specific privind protecția securității și sănătății lucrătorilor au dreptul la o formare corespunzătoare.

(4) Costul formării prevăzute la alineatele (1) și (3) nu poate fi suportat de lucrătorii sau de către reprezentanții acestora.

Formarea prevăzută la alineatul (1) trebuie să se desfășoare în timpul programului de lucru.

Formarea prevăzută la alineatul (3) trebuie să se desfășoare în timpul programului de lucru sau conform practicii naționale, fie în interlozur, fie în afara întreprinderii sau unității.

SECȚIUNEA III

OBLIGAȚIILE LUCRĂTORILOR

Articolul 13

(1) Fiecărui lucrător îi revine obligația de a avea grijă, în măsura posibilului, de sănătatea și securitatea sa și a altor persoane care pot fi afectate de actele sau omisiunile sale la locul de muncă, în conformitate cu formarea și instrucțiunile date de angajatorul său.

(2) În acest scop, lucrătorii, în conformitate cu formarea lor și instrucțiunile primite de la angajator, trebuie, în special:

(a) să utilizeze corect mașinile, aparatele, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;

(b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție pus la dispoziție și, după utilizare, să îl înapoieze la locul său;

(c) să evite deconectarea, schimbarea sau mutarea arbitrară a dispozitivelor de securitate a mașinilor, aparatelor, uneltelor, instalațiilor tehnice și clădirilor și să utilizeze corect aceste dispozitive de protecție;

(d) să comunice imediat angajatorului și altor lucrători cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor orice situație de muncă pe care au motive întemeiate să o considere un pericol grav pentru securitate și sănătate, precum și orice defecțiuni ale sistemelor de protecție;

(e) în conformitate cu practica internă, să coopereze cu angajatorul și lucrătorii cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea, atât timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror sarcini sau cerințe impuse de autoritatea competentă pentru protecția sănătății și securității lucrătorilor;

(f) în conformitate cu practica internă, să coopereze cu angajatorul și lucrătorii cu răspunderi specifice privind securitatea și sănătatea lucrătorilor, atât timp cât este necesar, pentru a da posibilitatea angajatorului să se asigure că mediul de lucru și condițiile de muncă sunt corespunzătoare și nu prezintă riscuri pentru sănătate și securitate în cadrul domeniului său de activitate.

SECȚIUNEA IV

DISPOZIȚII DIVERSE

Articolul 14

Controlul medical

(1) Pentru a asigura lucrătorilor controlul medical corespunzător situațiilor de risc pentru sănătate și securitate cu care se confruntă la locul de muncă, se introduc măsuri în conformitate cu legislația și practicele interne.

(2) Măsurile prevăzute la alineatul (1) sunt astfel formulate încât fiecare lucrător, dacă dorește, să poată beneficia de control medical la intervale regulate.

(3) Controlul medical poate fi prevăzut ca parte a sistemului național de sănătate.

Articolul 15

Grupurile de risc

Grupurile de risc extrem de sensibile trebuie protejate împotriva pericolelor care le afectează în mod deosebit.

Articolul 16

Directive speciale. Modificări.

Domeniul general de aplicare a prezentei directive

(1) Consiliul adoptă, la propunerea Comisiei, în temeiul articolului 118a din tratat, directive speciale, între altele, în domeniile enumerate în anexă.

(2) Prezenta directivă și, fără a aduce atingere procedurii menționate la articolul 17 privind adaptările tehnice, directivele speciale pot fi modificate în conformitate cu procedura prevăzută la articolul 118a din tratat.

(3) Dispozițiile prezentei directive se aplică integral tuturor domeniilor reglementate de directivele speciale, fără a aduce atingere dispozițiilor mai restrictive sau specifice prevăzute de aceste directive speciale.

Articolul 17

Comitetul

(1) Pentru adaptările pur tehnice ale directivelor speciale prevăzute la articolul 16 alineatul (1), în funcție de:

— adoptarea de directive în domeniul armonizării tehnice și standardizării

și/sau

— progresul tehnic, evoluția reglementărilor sau specificațiilor internaționale și a cunoștințelor,

Comisia este sprijinită de un Comitet format din reprezentanții statelor membre și prezidat de reprezentantul Comisiei.

(2) Reprezentantul Comisiei prezintă Comitetului un proiect cu măsurile ce urmează să fie adoptate.

Comitetul își dă avizul cu privire la acest proiect în termenul pe care președintele îl poate stabili în funcție de urgența chestiunii în cauză.

Avizul este emis cu majoritatea prevăzută la articolul 148 alineatul (2) din tratat pentru deciziile pe care Consiliul trebuie să le adopte la propunerea Comisiei.

În cadrul Comitetului, voturile reprezentanților statelor membre sunt ponderate conform articolului menționat anterior. Președintele nu participă la vot.

(3) Comisia adoptă măsurile preconizate, dacă acestea sunt conforme cu avizul Comitetului.

Dacă măsurile preconizate nu sunt conforme cu avizul Comitetului sau în lipsa avizului, Comisia prezintă Consiliului, fără întârziere, o propunere cu privire la măsurile ce trebuie adoptate. Consiliul hotărăște cu majoritate calificată.

Dacă, la expirarea unui termen de trei luni de la data prezentării la Consiliu, acesta nu adoptă încă o hotărâre, măsurile propuse sunt adoptate de Comisie.

Articolul 18

Dispoziții finale

(1) Statele membre adoptă și pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare aducerii la îndeplinire a prezentei directive până la 31 decembrie 1992.

Statele membre informează imediat Comisia cu privire la aceasta.

(2) Comisiei îi sunt comunicate de statele membre textele dispozițiilor de drept intern pe care le-au adoptat deja sau pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.

(3) Statele membre raportează Comisiei, la fiecare cinci ani, cu privire la punerea concretă în aplicare a dispozițiilor prezentei directive, indicând punctele de vedere ale partenerilor sociali.

Comisia informează Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social și Comitetul consultativ pentru securitate, igienă și protecția sănătății la locul de muncă.

(4) Comisia înaintează periodic Parlamentului European, Consiliului și Comitetului Economic și Social un raport cu privire la punerea în aplicare a prezentei directive, având în vedere alineatele (1) - (3).

Articolul 19

Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Luxemburg, 12 iunie 1989.

Pentru Consiliu

Președintele

M. CHAVES GONZALES

ANEXĂ

Lista domeniilor menționate la articolul 16 alineatul (1):

- locurile de muncă;
 - echipamentul de lucru;
 - echipamentul individual de protecție;
 - lucrul cu echipamente dotate cu ecrane de afișaj;
 - manipularea încărcăturilor grele care implică riscul accidentării zonei lombare;
 - șantierele temporare sau mobile;
 - pescuitul și agricultura.
-

22000L0078

L 303/16

JURNALUL OFICIAL AL COMUNITĂȚILOR EUROPENE

2.12.2000

DIRECTIVA 2000/78/CE A CONSILIULUI

din 27 noiembrie 2000

de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă

CONSELIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene și, în special, articolul 13 al acestuia,

având în vedere propunerea Comisiei (1),

având în vedere avizul Parlamentului European (2),

având în vedere avizul Comitetului Economic și Social (3),

având în vedere avizul Comitetului Regiunilor (4),

Întrucât:

- (1) În conformitate cu articolul 6 din Tratatul privind Uniunea Europeană, Uniunea Europeană se bazează pe principiile libertății, democrației, respectării drepturilor omului și a libertăților fundamentale, precum și pe principiul statului de drept. Principii care sunt comune tuturor statelor membre, și respectă drepturile fundamentale, garantate de Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, așa cum rezultă acestea din tradițiile constituționale comune ale statelor membre, ca principii generale ale dreptului comunitar.
- (2) Principiul egalității de tratament între bărbați și femei este bine stabilit într-un ansamblu important de acte ale dreptului comunitar și, în special, în Directiva 76/207/CEE a Consiliului din 9 februarie 1976 privind aplicarea principiului egalității de tratament între bărbați și femei în ceea ce privește accesul la încadrare în muncă, formare și promovare profesională și condițiile de muncă (5).
- (3) În aplicarea principiului egalității de tratament, Comunitatea urmărește, în conformitate cu articolul 3 alineatul (2) din Tratatul de instituire a Comunității Europene, să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei, în special dat fiind că femeile sunt adesea victime ale multiploilor discriminări.
- (4) Dreptul fiecărei persoane la egalitate în fața legii și la protecție împotriva discriminării constituie un drept universal recunoscut prin Declarația Universală a Drepturilor Omului, prin Convenția Organizației Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei, prin pactele Organizației Națiunilor Unite privind drepturile civile și politice și, respectiv drepturile economice, sociale și culturale și prin Convenția europeană pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, semnate de toate statele membre; Convenția nr. 111 a Organizației Internaționale a Muncii interzice

discriminarea în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă.

- (5) Este important să se respecte aceste drepturi și libertăți fundamentale: prezenta directivă nu aduce atingere libertății de asociere și dreptului oricărei persoane de a înființa, împreună cu alte persoane, sindicate și de a deveni membru al acestora pentru apărarea intereselor sale.

- (6) Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor recunoaște importanța combaterii discriminărilor sub toate formele, inclusiv necesitatea luării de măsuri corespunzătoare în favoarea integrării sociale și economice a persoanelor în vârstă și a persoanelor cu handicap.

- (7) Tratatul de instituire a Comunității Europene numără printre obiectivele sale promovarea coordonării politicilor de ocupare a forței de muncă de către statele membre; în acest scop, un nou capitol privind ocuparea forței de muncă a fost integrat în Tratatul de instituire a Comunității Europene, în vederea elaborării unei strategii coordonate de ocupare a forței de muncă și, în special, în vederea promovării unei mâini de lucru calificate, formate și capabile de adaptare.

- (8) Linile directoare pentru ocuparea forței de muncă în 2000, aprobate de Consiliul European de la Helsinki la 10 și 11 decembrie 1999, subliniază necesitatea de a promova o piață a muncii favorabilă integrării sociale, formulând un ansamblu coerent de politici destinate combaterii discriminării față de unele grupuri de persoane, cum ar fi persoanele cu handicap; se subliniază, deopotrivă, necesitatea de a acorda o atenție deosebită sprijinirii lucrătorilor în vârstă, pentru ca aceștia să se implice mai mult în viața profesională.

- (9) Încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă reprezintă elementele esențiale care creează premisele garantării șanselor egale pentru toți și contribuie într-o mare măsură la deplina participare a cetățenilor la viața economică, culturală și socială, precum și la dezvoltarea personală.

- (10) Consiliul adoptă, la 29 iunie 2000, Directiva 2000/43/CE de aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică (6), care asigură deja protecția împotriva unor asemenea discriminări în domeniul încadrării în muncă și al ocupării forței de muncă.

- (11) Discriminarea pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală poate compromite realizarea obiectivelor Tratatului de instituire a Comunității Europene, cum ar fi: un nivel al ocupării forței de muncă și de protecție socială ridicat, creșterea

(1) JO C 177 E, 27.6.2000, p. 42.

(2) Aviz emis la 12 octombrie 2000 (nepublicat încă în Jurnalul Oficial).

(3) JO C 204, 18.7.2000, p. 82.

(4) JO C 226, 8.8.2000, p. 1.

(5) JO L 39, 14.2.1976, p. 40.

(6) JO L 180, 19.7.2000, p. 22.

nivelului de trai și a calității vieții, coeziunea economică și socială, solidaritatea și libera circulație a persoanelor.

- (12) În acest scop, orice discriminare directă sau indirectă pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală în domeniul reglementate de prezenta directivă trebuie să fie interzisă în Comunitate; interdicția acestui tip de discriminare trebuie să se aplice, de asemenea, resortisanților din țări terțe, dar nu vizează diferențele de tratament bazate pe cetățenie și nu aduce atingere dispozițiilor privind intrarea și șederea resortisanților din țări terțe și accesul lor la încadrare în muncă și ocuparea forței de muncă.

- (13) Prezenta directivă nu se aplică regimurilor de securitate socială și de protecție socială ale căror avantaje nu sunt asimilate unei remunerații în sensul atribuit acestui termen în aplicarea articolului 141 din Tratatul de instituire a Comunității Europene și nici plăților de orice natură efectuate de către stat, care au ca obiectiv accesul la încadrare în muncă sau menținerea lucrătorilor în funcție.

- (14) Prezenta directivă nu aduce atingere dispozițiilor naționale de stabilire a vârstei de pensionare.

- (15) Aprecierea faptelor care permit presupunerea existenței unei discriminări directe sau indirecte aparține instanței juridice naționale sau unei alte instanțe competente, în conformitate cu dreptul național sau cu practicile naționale, care pot să prevadă, în special, că discriminarea indirectă poate fi stabilită prin toate mijloacele, inclusiv pe bază de date statistice.

- (16) Aplicarea unor măsuri care țin cont de nevoile persoanelor cu handicap la locul de muncă îndeplinește un rol major în combaterea discriminărilor pe motive de handicap.

- (17) Prezenta directivă nu impune ca o persoană care nu este nici competentă, nici capabilă și nici disponibilă să îndeplinească funcțiile esențiale corespunzătoare postului sau să urmeze anumite cursuri de formare, să fie recrutată, promovată sau să rămână în funcție, sau să i se interzică o formare, fără a aduce atingere obligației de a prevedea adaptări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap.

- (18) Prezenta directivă nu poate avea ca efect constrângerea forțelor armate, a serviciilor de poliție, a penitenciarelor sau a forțelor de securitate să angajeze sau să mențină în funcție persoanele care nu posedă capacitățile necesare pentru a îndeplini ansamblul de funcții pe care ar putea fi solicitate să le exercite, având în vedere obiectivul legitim de menținere a caracterului operațional al acestor servicii.

- (19) De asemenea, pentru ca statele membre să poată continua menținerea capacității forțelor armate, acestea pot opta să aplice sau nu dispozițiile prezentei directive cu privire la handicap și vârsta tuturor sau numai a unora dintre cei care intră în forțele armate; statele membre care exercită această opțiune trebuie să definească domeniul de aplicare al acestei derogări.

- (20) Trebuie prevăzute măsuri corespunzătoare, adică măsuri eficiente și practice destinate amenajării locului de muncă

în funcție de handicap, de exemplu prin amenajarea localurilor sau adaptarea echipamentelor, ritmului de lucru, repartizării sarcinilor sau a ofertei de mijloace de formare sau de încadrare.

- (21) Pentru a stabili dacă măsurile în cauză generează costuri disproporționate, trebuie să se țină seama, în special, de costurile financiare și de altă natură pe care le implică, de dimensiunea și de resursele financiare ale organizației sau întreprinderii și de posibilitatea de a obține fonduri publice sau orice alte ajutoare.

- (22) Prezenta directivă nu aduce atingere legislațiilor naționale privind starea civilă și nici prestațiilor care decurg din acestea.

- (23) În împrejurări foarte limitate, un tratament diferențiat poate fi justificat atunci când o caracteristică legată de religie sau de convingeri, de un handicap, de vârstă sau de orientare sexuală constituie o cerință profesională esențială și determinantă, în măsura în care obiectivul este legitim, iar cerința proporționată. Aceste împrejurări trebuie să fie menționate în informațiile furnizate de statele membre Comisiei.

- (24) Uniunea Europeană a recunoscut explicit în Declarația nr. 11 privind staturul bisexuel și organizațiilor neconfesionale, anexată la Actul final al Tratatului de la Amsterdam, că respectă și nu aduce atingere statului de care beneficiază, în temeiul dreptului național, bisexuale și asociațiile sau comunitățile religioase în statele membre și că respectă, de asemenea, statutul organizațiilor filosofice și neconfesionale; din această perspectivă, statele membre pot menține sau prevedea dispoziții specifice cu privire la cerințele profesionale esențiale, legitime și justificate care pot fi necesare pentru exercitarea unei activități profesionale.

- (25) Interzicerea discriminărilor pe criterii de vârstă constituie un element esențial pentru atingerea obiectivelor stabilite în liniile directoare privind ocuparea forței de muncă și încurajarea diversității la încadrarea în muncă; cu toate acestea, diferențele de tratament legate de vârstă pot fi justificate în anumite împrejurări și necesită dispoziții specifice care pot varia în funcție de situația statelor membre; este așadar esențial să se facă distincție între diferențele de tratament care sunt justificate, îndeosebi prin obiective legitime de politică a ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, și discriminările care trebuie să fie interzise.

- (26) Interzicerea discriminării trebuie să se facă fără a aduce atingere menținerii sau adoptării de măsuri destinate prevenirii sau compensării dezavantajelor unui grup de persoane de o anumită religie sau convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau orientare sexuală, iar aceste măsuri pot autoriza existența unor organizații formate din persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, de o anumit handicap, de o anumită vârstă sau orientare sexuală, atunci când obiectul lor principal este promovarea unor nevoi specifice acestor persoane.

- (27) Consiliul, în Recomandarea 86/379/CEE din 24 iulie 1986 privind încadrarea în muncă a persoanelor cu handicap din cadrul Comunității (1), a stabilit un cadru de orientare care enumeră exemple de acțiuni pozitive destinate promovării încadrării în muncă și formării persoanelor cu handicap, iar în Rezoluția din 17 iunie 1999 privind șansele egale în materie de încadrare în muncă pentru persoanele cu handicap (2), a afirmat importanța de a acorda o atenție deosebită în special recrutării, menținerii în funcție, formării și învățării permanente a persoanelor cu handicap.
- (28) Prezentă directivă stabilește cerințele minime care dau statelor membre posibilitatea de a adopta sau de a menține dispoziții mai favorabile; punerea în aplicare a prezentei directive nu poate justifica un regres în raport cu situația existentă în fiecare stat membru.
- (29) Persoanele care au făcut obiectul unei discriminări pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală trebuie să dispună de mijloace de protecție juridică adecvate pentru a asigura un nivel de protecție mai eficient, asociațiile sau persoanele juridice trebuie, de asemenea, să fie abilitate să inițieze o procedură, conform modalităților stabilite de statele membre, în numele sau în sprijinul unei victime, fără a aduce atingere normelor de procedură naționale privind reprezentarea și apărarea în instanță.
- (30) Punerea în aplicare efectivă a principiului egalității necesită protecție juridică adecvată împotriva represaliilor.
- (31) Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o presupunere de discriminare și, în cazul în care această situație se verifică, aplicarea efectivă a principiului egalității impune ca sarcina probei să revină părții părâte; cu toate acestea, părătul nu are posibilitatea să folosească drept probă dovezile care aparțin aparținutei unei anumite religii, are anumite convingeri, prezintă un anumit handicap, are o anumită vârstă sau orientare sexuală.
- (32) Statele membre pot să nu aplice normele privind sarcina probei procedurilor în care instrumentarea faptelor revine tribunalului sau instanței competente; procedurile în cauză sunt cele în care partea reclamantă este scutită de probarea faptelor a căror anchetare revine jurisdicției sau instanței competente.
- (33) Statele membre trebuie să încurajeze dialogul între partenerii sociali, precum și, în cadrul practicilor naționale, cu organizațiile guvernamentale, pentru a discuta diferite forme de discriminare la locul de muncă și a le combate.
- (34) Nevoia de a promova pacea și reconcilierea între principalele comunități ale Irlandei de Nord necesită inserarea unor dispoziții speciale în prezenta directivă.
- (35) Statele membre trebuie să aplice sancțiuni efective, proporționale și descurajante, aplicabile în caz de nerespectare a obligațiilor ce decurg din prezenta directivă.

(1) JO L 225, 12.8.1986, p. 43.
(2) JO C 186, 2.7.1999, p. 3.

- (36) Statele membre pot să încredințeze partenerilor sociali, la cererea lor, punerea în aplicare a prezentei directive, în ceea ce privește dispozițiile referitoare la convenții colective, cu condiția de a adopta toate dispozițiile necesare care le permit să fie în orice moment în măsură să garanteze rezultatele impuse de prezenta directivă.
- (37) În conformitate cu principiul subsidiarității enunțat de articolul 5 din Tratatul de instituire a Comunității Europene, obiectivul prezentei directive, și anume crearea, în cadrul Comunității, a unui câmp de acțiune în ceea ce privește egalitatea în materie de încadrare în muncă și ocupare a forței de muncă, nu poate fi realizat în mod suficient de către statele membre și, prin urmare, în funcție de dimensiunile și efectele acțiunii, poate fi mai bine realizat la nivel comunitar; în conformitate cu principiul proporționalității, enunțat în articolul menționat, prezenta directivă nu depășește ceea ce este necesar pentru atingerea acestui obiectiv.

ADOPTĂ PREZENTA DIRECTIVĂ:

CAPITOLUL I

DISPOZIȚII GENERALE

Articolul 1

Obiectivul

Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.

Articolul 2

Conceptul de discriminare

- (1) În sensul prezentei directive, prin principiul egalității de tratament se înțelege absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate la articolul 1.
- (2) În sensul alineatului (1):
- (a) o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-un mod mai puțin favorabil decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate la articolul 1;
- (b) o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau cu anumite convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care:
- (i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este obiectiv justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv nu sunt adecvate și necesare sau

- (ii) în cazul persoanelor cu un anumit handicap, angajatorul sau oricare persoană sau organizație care intră sub incidența prezentei directive, are obligația, în temeiul legislației naționale, să ia măsuri adecvate în conformitate cu principiile prevăzute la articolul 5, cu scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, acest criteriu sau această practică.

(3) Hărțuirea este considerată o formă de discriminare, în sensul alineatului (1), atunci când se manifestă un comportament indezirabil legat de unul din motivele prevăzute la articolul 1, care are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. În acest context, noțiunea de hărțuire poate fi definită în conformitate cu legislațiile și practicile naționale ale statelor membre.

(4) Orice comportament constând în a ordona cuiva să practice o discriminare împotriva unor persoane pentru unul din motivele prevăzute în articolul 1 este considerat discriminare în sensul alineatului (1).

(5) Prezenta directivă nu aduce atingere măsurilor prevăzute de legislația națională care, într-o societate democratică, sunt necesare pentru securitatea publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor penale, protecția sănătății publice și protecția drepturilor și libertăților semenilor.

Articolul 3

Domeniul de aplicare

(1) În limitele competențelor conferite Comunității, prezenta directivă se aplică tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește:

- (a) condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare;
- (b) accesul la toate tipurile și la toate nivelurile de orientare și de formare profesională, de perfecționare și de recalificare, inclusiv dobândirea unei experiențe practice;
- (c) condițiile de încadrare și de muncă, inclusiv condițiile de concediere și de remunerare;
- (d) afilierea la și angajarea într-o organizație a lucrătorilor sau patronatului, sau orice organizație ai cărei membri exercită o anumită profesie, inclusiv avantajele obținute de acest tip de organizație.

(2) Prezenta directivă nu se referă la tratamentul diferențiat bazat pe cetățenie și nu aduce atingere dispozițiilor și condițiilor privind admiterea și găsirea resortisanților din țări terțe și a persoanelor aparținând pe teritoriul statelor membre și orice tratament legat de statutul juridic al resortisanților din țări terțe și al persoanelor aparținând în cauză.

(3) Prezenta directivă nu se aplică plăților de orice natură efectuate de regimurile publice sau asimilate, inclusiv de regimurile publice de securitate socială sau de protecție socială.

- (4) Statele membre pot prevedea ca prezenta directivă să nu se aplice forțelor armate. În ceea ce privește discriminările pe motive de handicap și vârstă.

Articolul 4

Cerințe profesionale

(1) Fără a aduce atingere articolului 2 alineatele (1) și (2), statele membre pot să prevadă că un tratament diferențiat bazat pe o caracteristică legată de unul dintre motivele prevăzute la articolul 1 nu constituie o discriminare atunci când, având în vedere natura unei activități profesionale sau condițiile de exercitare a acesteia, caracteristica în cauză constituie o cerință profesională esențială și determinantă, astfel încât obiectivul să fie legitim, iar cerința să fie proporțională.

(2) Statele membre pot menține în legislația lor națională în vigoare la data adopției prezentei directive sau pot prevedea într-o legislație viitoare, care preia practicile naționale existente la data adopției prezentei directive, dispoziții în temeiul cărora, în cazul activităților profesionale ale bisericilor și ale altor organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri, un tratament diferențiat bazat pe religia sau convingerile unei persoane nu constituie o discriminare atunci când, prin natura acestor activități sau prin contextul în care sunt exercitate, religia sau convingerile constituie o cerință profesională esențială, legitimă și justificată în privința eticii organizației. Acest tratament diferențiat trebuie exercitat cu respectarea dispozițiilor și principiilor constituționale ale statelor membre, precum și a principiilor generale de drept comunitar, și nu poate justifica o discriminare bazată pe un alt motiv.

Cu condiția ca dispozițiile să fie respectate în restul situațiilor, prezenta directivă, fără a aduce atingere dreptului bisericilor și al altor organizații publice sau private a căror etică este bazată pe religie sau convingeri, acționând în conformitate cu dispozițiile constituționale și legislative naționale, poate impune personalului care lucrează pentru ele o atitudine de bună-credință și de loialitate față de etica organizației.

Articolul 5

Amenajări corespunzătoare pentru persoanele cu handicap

În scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu handicap, sunt prevăzute amenajări corespunzătoare. Această înseamnă că angajatorul la măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu handicap să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze, sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată în mod suficient prin măsuri existente în cadrul poliției statului membru în cauză în favoarea persoanelor cu handicap.

Articolul 6

Justificarea unui tratament diferențiat pe motive de vârstă

(1) Fără a aduce atingere dispozițiilor articolului 2 alineatul (2), statele membre pot prevedea că un tratament diferențiat pe motive de vârstă nu constituie o discriminare atunci când este justificat în mod obiectiv și rezonabil, în cadrul legislației naționale, de un obiectiv legitim, în special de obiective legitime de politică a

ocupării forței de muncă, a pieței muncii și a formării profesionale, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt corespunzătoare și necesare.

Tratamentul diferențiat se poate referi în special la:

- (a) aplicarea unor condiții speciale de acces la un loc de muncă și la formarea profesională, de încadrare și de muncă, inclusiv a condițiilor de concediere și de remunerare, pentru tineri, lucrători în vârstă și pentru cei care au persoane în întreținere, pentru a favoriza integrarea lor profesională sau pentru a le asigura protecția;
- (b) stabilirea unor condiții minime de vârstă, de experiență profesională sau de vechime în muncă, pentru accesul la încadrare în muncă sau pentru anumite avantaje legate de încadrarea în muncă;
- (c) stabilirea unei vârste maxime pentru încadrare, bazată pe formarea necesară pentru postul respectiv sau pe necesitatea unei perioade de încadrare rezonabile înainte de pensionare.

(2) Fără a aduce atingere articolului 2 alineatul (2), statele membre pot să prevadă că nu constituie discriminare luarea în considerare a criteriului vârstei la stabilirea, pentru regimurile profesionale de securitate socială, a unei vârste pentru aderare sau admitere la prestațiile de pensie sau invaliditate, inclusiv la fixarea, pentru aceste regimuri, a unor vârste diferite pentru lucrători sau pentru categorii de lucrători și la utilizarea, în cadrul acestor regimuri, a criteriilor de vârstă în calculul scuturilor, cu condiția ca acestea să nu se traducă prin discriminări pe motive de sex.

Articolul 7

Acțiune pozitivă și măsuri specifice

(1) Pentru a se asigura deplina egalitate în viața profesională, principiul egalității de tratament nu împiedică nici un stat membru să mențină sau să adopte măsuri specifice destinate a preveni sau compensa dezavantajele legate de unul din motivele prevăzute la articolul 1.

(2) În ceea ce privește persoanele cu handicap, principiul egalității de tratament nu aduce atingere dreptului statelor membre de a menține sau de a adopta dispoziții privind protecția sănătății și a securității la locul de muncă și nici măsurilor privind crearea sau menținerea de dispoziții sau de facilități în vederea salvării sau încurajării integrării acestora în câmpul muncii.

Articolul 8

Cerințe minime

(1) Statele membre pot adopta sau menține dispoziții mai favorabile respectării principiului egalității decât cele prevăzute în prezenta directivă.

(2) Aplicarea prezentei directive nu poate în nici un caz să constituie un motiv de diminuare a nivelului protecției împotriva discriminării deja acordate de statele membre în domeniile reglementate de prezenta directivă.

CAPITOLUL II

CĂI DE RECURS ȘI APLICAREA DREPTULUI

Articolul 9

Apărarea drepturilor

(1) Statele membre asigură ca procedurile judiciare și administrative, inclusiv proceduri de conciliere, dacă este necesar, care reglementează respectarea obligațiilor care decurg din prezenta directivă, să fie accesibile tuturor persoanelor care se consideră lezate prin nerespectarea față de el a principiului egalității de tratament, chiar după ce au încetat relațiile în care discriminarea se presupune a se fi produs.

(2) Statele membre asigură ca asociațiile, organizațiile sau persoanele juridice care au, în conformitate cu criteriile prevăzute în legislația lor națională, interesul legitim să asigure că dispozițiile prezentei directive sunt respectate, să poată iniția, în numele sau în sprințul reclamantului, cu aprobarea sa, orice procedură judiciară și/sau administrativă prevăzută, în vederea respectării obligațiilor care decurg din prezenta directivă.

(3) Alineatele (1) și (2) nu aduc atingere normelor naționale privind termenele stabilite pentru a urza de o cale de atac în legătură cu principiul egalității de tratament.

Articolul 10

Sarcina probei

(1) Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemul juridic propriu, astfel încât, atunci când o persoană se consideră lezată prin nerespectarea în ceea ce o privește a principiului egalității de tratament și prezintă, în fața unei instanțe sau a unei alte instanțe competente, fapte care permit prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte, în revine părții sarcina de a dovedi că principiul egalității de tratament nu a fost încălcat.

(2) Alineatul (1) nu aduce atingere adopției de către statele membre a unor norme privind probele care să fie mai favorabile reclamantilor.

(3) Alineatul (1) nu se aplică procedurilor penale.

(4) Alineatele (1)-(3) se aplică în mod egal tuturor procedurilor angajate în conformitate cu articolul 9 alineatul (2).

(5) Statele membre pot să nu aplice alineatul (1) procedurilor în care instrumentarea faptelor revine jurisdicției sau instanței competente.

Articolul 11

Protecția împotriva represaliilor

Statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor împotriva concedierii sau a oricărui alt tratament defavorabil din partea angajatorului aplicat ca reacție la o reclamație formulată la nivel de întreprindere sau la o acțiune în justiție vizând respectarea principiului egalității de tratament.

Articolul 12

Diffuzarea informației

Statele membre asigură ca dispozițiile adoptate în aplicarea prezentei directive, precum și cele care sunt deja în vigoare în acest domeniu, să fie aduse la cunoștință persoanelor interesate prin toate mijloacele corespunzătoare, de exemplu, la locul de muncă, și pe întreg teritoriul statului membru în cauză.

Articolul 13

Dialogul social

(1) Conform tradițiilor și practicilor naționale, statele membre iau măsurile corespunzătoare pentru a favoriza dialogul între partenerii sociali în vederea promovării egalității de tratament, inclusiv prin supravegherea practicilor la locul de muncă, prin convenții colective, coduri de conduită și cerțare sau schimb de experiență și de bune practici.

(2) Respectând tradițiile și practicile lor naționale, statele membre încurajează partenerii sociali, fără a aduce atingere autonomiei lor, să încheie, la nivel corespunzător, acorduri în care să fie prevăzute reguli de nediscriminare în domeniile prevăzute în articolul 3 care țin de domeniul de aplicare al negocierilor colective. Aceste acorduri respectă cerințele minime stabilite în prezenta directivă și în măsurile naționale de transpunere.

Articolul 14

Dialogul cu organizațiile neguvernamentale

Statele membre încurajează dialogul cu organizațiile neguvernamentale care au, conform practicilor și legislațiilor naționale, interesul legitim să contribuie la lupta împotriva discriminărilor pe baza unuia dintre motivele prevăzute în articolul 1, în vederea promovării principiului egalității de tratament.

CAPITOLUL III

DISPOZIȚII SPECIALE

Articolul 15

Irlanda de Nord

(1) Pentru a face față problemei subreprezentării uneia din principalele comunități religioase în serviciile poliției Irlandei de Nord, tratamentul diferențiat în materie de recrutare în aceste servicii, inclusiv pentru personalul auxiliar, nu constituie o discriminare, în măsura în care acest tratament diferențiat este în mod expres autorizat de legislația națională.

(2) Pentru a menține un echilibru între posibilitățile de încadrare în muncă pentru cadrele didactice în Irlanda de Nord, contribuind în același timp la depășirea diviziunilor istorice care există între principalele comunități religioase existente, dispozițiile prezentei directive în materie de religie sau de convingeri nu se aplică recrutării cadrelor didactice în școlile din Irlanda de Nord, în măsura în care acest lucru este autorizat în mod expres de legislația națională.

CAPITOLUL IV

DISPOZIȚII FINALE

Articolul 16

Conformitatea

Statele membre iau măsurile necesare:

- (a) anulării actelor cu putere de lege și actelor administrative care contravin principiului egalității de tratament;
- (b) declarării drept nule și neavenite sau modificării dispozițiilor care contravin principiului egalității de tratament, prevăzute în contractele sau convențiile colective, în regulamentele interne ale întreprinderilor, precum și în statutele profesiei independente și ale organizațiilor lucrătorilor și angajatorilor.

Articolul 17

Sanctiuni

Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul nerespectării dispozițiilor naționale adoptate conform prezentei directive și iau toate măsurile necesare pentru asigurarea aplicării acestora. Sancțiunile astfel prevăzute, care pot consta în despăgubirea victimei, trebuie să fie efective, proporționale și disuasive. Statele membre notifică aceste dispoziții Comisiei până la 2 decembrie 2003, iar toate modificările ulterioare aferente, în cel mai scurt timp.

Articolul 18

Punerea în aplicare

Statele membre adoptă actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până la 2 decembrie 2003 sau pot încredința partenerilor sociali, la cererea comună a acestora, punerea în aplicare a prezentei directive pentru acele dispoziții privind acordurile colective. În acest caz, statele membre se asigură că, până la 2 decembrie 2003, partenerii sociali au pus în aplicare dispozițiile necesare prin intermediul unui acord, statele membre respective trebuind să ia toate măsurile necesare care să le permită să fie în orice moment în măsură să garanteze rezultatele impuse de prezenta directivă. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la acestea.

Pentru a ține seama de condițiile speciale, statele membre pot dispune, dacă este necesar, de un termen suplimentar de 3 ani începând cu 2 decembrie 2003 sau de un total de 6 ani pentru a pune în aplicare dispozițiile prezentei directive privind discriminarea pe motive de vârstă și handicap. În acest caz, statele membre informează imediat Comisia cu privire la acestea. Orice stat membru care alege să recurgă la acest termen suplimentar prezintă un raport anual Comisiei privind măsurile pe care le ia pentru a rezolva problemele de discriminare pe motive de vârstă și handicap și privind progresul realizat în scopul punerii în aplicare a directivei. Comisia prezintă un raport anual Consiliului.

Atunci când statele membre adoptă aceste dispoziții, ele contin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.

Articolul 19

Raportul

(1) Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre, până la 2 decembrie 2005 și, în continuare, din 5 în 5 ani, toate informațiile necesare pentru întocmirea de către Comisie a unui raport pe care îl prezintă Parlamentului European și Consiliului privind aplicarea prezentei directive.

(2) Raportul Comisiei ia în considerare, după caz, punctul de vedere al partenerilor sociali și al organizațiilor neguvernamentale respective. Conform principiului analizei sistematice a problemei șanselor egale între bărbați și femei, acest raport oferă, între altele, o evaluare a impactului pe care măsurile luate îl au asupra bărbaților și femeilor. În lumina informațiilor primite, acest raport include, dacă este necesar, propuneri privind revizuirea și actualizarea directivei.

Articolul 20

Intrarea în vigoare

Prezenta directivă intră în vigoare la data publicării sale în *Jurnalul Oficial al Comunităților Europene*.

Articolul 21

Destinatarii

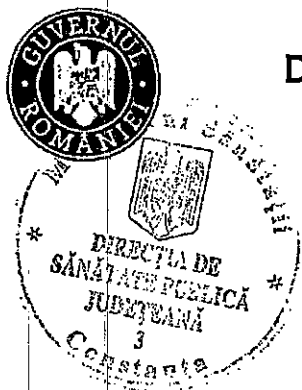
Prezenta directivă se adresează statelor membre.

Adoptată la Bruxelles, 27 noiembrie 2000.

Pentru Consiliu

Președintele

É. GUIGOU



**MINISTERUL SANATATII
DIRECTIA DE SĂNĂȚATE PUBLICĂ A JUDEȚULUI
- CONSTANTA -**

Str. Nicolae Iorga Nr. 89 Tel: 0241/481617

Compartiment Medicina muncii

fax: 0241/481642

Nr. 482/09.01.2019

**BULETIN DE DETERMINARE PRIN EXPERTIZARE
A CONDIȚIILOR DE MUNCA
Nr. 04/08.02.2019**

Urmare a solicitarii nr. 2017/07.01.2019, formulata de **Primaria Municipiului Constanta**, cu sediul in localitatea: **Municipiul Constanta**, adresa: **bd. Tomis nr. 51** s-a efectuat evaluarea conditiilor de munca si a impactului factorilor de risc profesional asupra starii de sanatate a personalului salariat din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Municipiului Constanta.

Expertiza locurilor de munca a fost efectuata de echipa de specialisti din cadrul compartimentului de Medicina muncii al D.S.P.J. Constanta, in prezenta d-nei **Mirela Carabas**, din partea unitatii solicitatoare.

Pentru o corecta evaluare a riscului profesional ce decurge din conditiile de munca au fost studiate urmatoarele documente:

I. Organigrama;

II. Fisele de post ale angajatilor care isi desfasoara activitatea in diferitele compartimente si care indica in ce consta munca angajatilor precum si fisele individuale de identificare a riscurilor la locul de munca;

III. Evaluarea starii de sanatate a salariatilor de catre medicul care supravegheaza starea de sanatate a salariatilor;

IV. Fac parte integranta din prezentul din prezentul buletin de determinare prin experizare, urmatoarele documente (buletine de evaluare/analize), fiind anexate:

Anexa 1 – Buletin de analiza a iluminatului profesional (Ambianta luminoasa);

Anexa 2 – Buletin de analize de microbiologie sanitara (Microaeroflora);

Anexa 3 – Buletin de analiza privind obiectivizarea solicitarilor neuropsihice si vizuale ale personalului;

Anexa 4 – Buletin si referat tehnic de interpretare a cimpului electromagnetic de radiofrecventa.

I. Din analiza documentelor enumerate se constata ca angajatii Primariei isi desfasoara activitatea in mai multe locatii – la nivelul sediului si subunitatilor din teritoriu – conform urmatoarei structuri organizatorice:

Sediu Primarie – Constanta bd. Tomis nr. 51:

- 1. Primar**
- 2. Viceprimar 2 persoane;**
- 3. Secretar municipiu;**
- 4. Cabinet Primar cu 4 angajati;**
- 5. Serviciul resurse umane cu 11 angajati;**
- 6. Compartiment audit intern cu 3 angajati;**
- 7. Compartiment control intern managerial cu 2 angajati;**
- 8. Compartiment documente clasificate cu 1 angajat;**
- 9. Compartiment relatii externe si investitori cu 3 angajati;**
- 10. Compartiment comunicare si relatii cu mass-media cu 5 angajati;**
- 11. Compartiment relatii cu consiliul local si administratia locala cu 4 angajati;**

12. Compartiment arhiva cu 4 angajati;
13. Serviciul pregatire sedinte cu consiliul local cu 2 angajati;
14. Directia financiara cu 24 de angajati;
15. Directia de administrare publica locala (serviciul juridic; evidenta acte) cu 23 de angajati;
16. Directia achizitii si investitii publice cu 22 de angajati;
17. Directia urbanism cu 43 de angajati;
18. Directia patrimoniul cadastru/registru agricol cu 37 de angajati;
19. Directia autorizari si sprijin operatori economici cu 38 de angajati;
20. Directia tehnologia informatiei si relatii publice cu 12 de angajati;
21. Directia dezvoltare si fonduri europene cu 32 de angajati;
22. Directia tehnic-administrativ (serviciul P.C. / S.S.M. / P.S.I. / S.U. cu 8 angajati;

Constanta str. Cuza Voda nr. 27

23. Directia tehnic-administrativ (serviciile de intretinere/reparatii/tehnico-economic/gestionare baza materiala in unitati de invatamint preuniversitar) cu 22 de angajati;

Constanta str. Amzacea nr. 13

24. Directia de administratie publica locala (serviciul autoritate tutelara; serviciul sprijinire asociatii de proprietari) cu 23 de angajati;
25. Directia politie locala cu 218 de angajati;

Constanta str. Ecaterina Varga nr. 25 – 27

26. Directia urbanism (birou infrastructura, retele urbane si eficienta energetica) cu 4 angajati;

Constanta str. Stefan Mihaileanu nr. 10

27. Directia gestionare servicii publice cu 72 de angajati;

Constanta str. Baraganului nr. 2 – 4

28. Directia gestionare servicii publice (serviciul administrare cimitire) cu 10 angajati;

Constanta str. Mihai Eminescu nr. 13

29. Directia locala de evidenta persoanei (serviciul stare civila) cu 24 de angajati;

Constanta bd. Al. Lapusneanul nr. 16 C, inc. City Park Mall etaj 1:

30. Directia tehnologia informatiei si relatii publice (centrul de informare cetateni) cu 25 de angajati;
31. Directia locala de evidenta persoanei (serviciul de evidenta persoane cu 25 angajati;

Constanta str. Cuza Voda nr. 27

32. Directia organizare evenimente culturale, sportive si sociale cu 16 angajati;

II. In cadrul obiectivelor analizate pe un numar de 883 de posturi lucreaza un numar de 721 angajati ceea ce determina o incarcare a personalului existent cu sarcini de serviciu suplimentare. Conform cu atributiile profesionale acestea sunt indeplinite in cadrul structurilor functionale apartinand Primariei prin:

- functii de demnitate publica – 3 persoane;
- functii publice – 680 de persoane;
- functii publice contractuale – 38 persoane.

A. Prin specificul sarcinilor de serviciu, personalul angajat desfasoara activitati care vizeaza – in principal – buna gospodarie a intregului municipiu prin activitati edilitare, investitii in domeniul public, asistenta sociala, autoritate tutelara si protectia copilului, servicii de stare civila si evidenta persoanei, ordine publica, protectie civila, control administrativ – economic intern, comunicare, inspectie, servicii

de consultanta juridica si contecios, gospodarie locala, activitati cultural-artistice si sportiv-recreative, invatamint si de sanatate publica.

● **Atributiile personalului cu functie de conducere** constau in principal in organizarea si coordonarea personalului din subordine, in vederea desfasurarii optime a activitatilor prin:- respectarea legislatiei la nivel local;- asigurarea masurilor de prevenire si de limitare a efectelor negative in situatii de urgenta; - cooperarea cu organisme si organizatii nationale si internationale;- coordonarea in desfasurarea activitatilor stiintifice cultural-artistice si sportiv-recreative;- activitati de ordine publica;- distribuirea altor sarcini de serviciu subordonatilor cu punerea in aplicare a dispozitiilor conducerii;- verificarea si avizarea modului de rezolvare a lucrarilor de catre personalul din subordine. Raspunde in fata sefilor ierarhici de modul de desfasurare a intregii activitati din cadrul serviciului pe care il conduce.

Expunerea profesionala este reprezentata de: **factori fizici** (lumnat neadecvat – Anexa 1; microclimat nefavorabil; cimp electromagnetic de radiorecvanta – Anexa 4), **suprasolicitare neuropsihica** (prin responsabilitatea deciziilor, termene scadente, program de lucru prelungit – Anexa 3), **agenti biologici posibili** (agenti vehiculati prin sistemele de aer conditionare si umidifiere a aerului, contact cu persoane posibil bolnave/purtatori sanatosi aparent – Anexa 2). Efectele asupra sanatatii sunt: **boli profesionale posibile** – boli psihice si comportamentale de tipul sindromului reactiv, ca raspuns la situatii sau evenimente stresante;- boli ale ochiului si anexelor prin suprasolicitare vizuala in special in conditii nefiziologice de iluminat cantitativ si calitativ;- pneumopatii nespecifice prin vehicularea de agenti biologici prin sistemele de aer conditionat; boli infecto-contagioase de etiologie diversa (lucrul cu publicul; manipularea de material documentar potential contaminat) si, **boli legate de profesie**:- hipertensiune arteriala, boala cardiaca ischemica/hipertensiva, nevroze si alte afectiuni neuropsihice, tulburari digestive (solicitare neuropsihica, program prelungit, sarcini suplimentare termene scadente de predare)

● **Atributiile personalului cu functie de executie din cadrul:**

1. **Directiilor si compartimentelor publice de la nivelul sediului si subunitatilor teritoriale (conform organigrama)**:- urmareste si centralizeaza toate lucrarile edilitare si calitatea executiei acestora;- urmareste si centralizeaza fondul funciar si patrimonial al localitatii cu respectarea destinatiei lor de folosiinta;- realizeaza executia bugetului, prin incasari de taxe locale;- realizeaza activitati de asistenta sociala/autoritate tutelara si de protectia copilului;- deruleaza activitati de asistenta medicala scolara si comunitara;- procedeaza la primirea si eliberarea documentelor de stare civila si de evidenta persoanelor;- asigura desfasurarea actiunilor de ordine publica si participa la limitarea efectelor negative asupra populatiei in situatii de urgenta;- procedeaza la aplicarea de sanctiuni contraventionale; - desfasoara lucrari de amenajare dotare, intretinere, curatenie/igiena publica a spatiilor si utilitatilor publice din intravilanul municipiului.

2. **Aparatului tehnico-administrativ si economic al unitatii (conform organigrama)**:- efectueaza analiza si selectia candidatilor;- intocmeste acte si evidente contabile referitoare la pozitia materiala si financiara a institutiei;- urmareste si participa la realizarea de investitii in domeniul public prin implementarea programelor de dezvoltare locala si regionala;- asigura consultanta juridica si reprezinta institutia in fata instantelor judecatoresti;- verifica si supervizeaza legalitatea contractelor;- intocmeste documentatii de regulament intern;- desfasoara activitati de arhivare si de secretariat;- raspunde la petitii, sesizari si reclamatii scrise; asigura buna functionare a obiectivelor analizate, prin aprovizionarea cu materiale consumabile, piese de schimb;- organizeaza si participa la desfasurarea manifestarilor cultural-sportive si recreative;- realizeaza activitati in tehnologia informatiei, procesarea, stocarea, securizarea bazelor de date, tehnoredactare etc.;;- desfasoara activitati de protectie si securitate in munca. Expunerea profesionala la pct.1,2 este la: **agenti fizici** (iluminat neadecvat – Anexa 1) microclimat nefavorabil, dar si la climat nefavorabil prin expunerea, in actiunile din teren, la variatii de temperatura umiditate si curenti de aer; cimp electromagnetic de radiofrecventa – Anexa 4), **solicitare fizica** (munca in conditii de pozitie sezanda prelungita, ortostatism dinamic, efort fizic cu manipulare de greutati), **suprasolicitarea aparatului vizual** (efortul acomodarii pentru vederea de aproape prin lucrul in fata videoterminalelor de calculator); - **factori fizici specifici** ai locului de munca: iluminarea

ecranului, fenomenul de vibrare a imaginilor derulate pe ecran, heterogenitatea spectrala a culorilor, dimensiunea, forma si conturul caracterelor, contrastul imaginii care, asociate cu unele constrangeri posturale impuse de un post de munca neadaptat, se traduc, in termeni de reactie, printr-o sollicitare cardiaca mai mare si prin cresterea activitatii musculare, **suprasolicitare neuropsihica** (prin termene stranse de predare a lucrarilor ceea ce poate crea stare de constringere, lucrul cu publicul, program de lucru prelungit/in schimburi alternante/ture de periodicitate instabila, sarcini de munca suplimentare sau schimbarea brusca a lor cu atribuirea altora – Anexa 3); **agenti biologici** (bacterieni, virali; micotici, artropode vectoare, ecto- sau/si endoparaziti), in cadrul activitatilor de salubritate/intretinere spatii publice, de ingrijire animale fara stapin, arhivare documente, lucrul in contact direct cu persoane potential bolnave si purtatori aparent sanatosi agenti vehiculati prin sistemele de conditionare si umidifiere a aerului din incaperi – Anexa 2).

Efectele asupra starii de sanatate sint **boli profesionale posible**: - boli infecto-contagioase de etiologie diversa prin expunere accidentala la agenti biologici patogeni, clasificati, in functie de importanta lor, in 4 grupe de risc biologic;- astenopia acomodativa (surmenaj vizual), prin efortul acomodarii la vederea de aproape in timpul lucrului in fata videoterminalului de calculator (suprasolicitare vizuala);- tromboflebita/varice ale membrelor inferioare, complicate cu tulburari trofice (prin pozitie sezanda prelungita/ortostatism prelungit asociat cu munca in conditii de microclimat nefavorabil);- pneumopatii nespecifice cauzate de microorganismele vehiculate in incaperi prin sistemele de aer conditionat;- rinite, rino-faringite/dermite de contact sau alergice (prin munca in medii cu pulberi/agenti biologici alergizanti),- sindrom de tunel carpian/cubital;- epicondilita, condilite, leziuni artozice, bursite, tendinite, teno-sinovite (prin miscari repetitive ale articulatiilor mîinilor, pumnilor si antebrațelor; miscari fortate de elongatie, compresie sau torsiune musculo-articulara) si, **boli legate de profesie**:- hipertensiune arteriala, boala cardiaca ischemica/hipertensiva, nevroze si alte boli neuropsihice, cauzate de munca in conditii de incordare neuropsihica si stress;- afectiuni osteo-musculo-articulara (dorsalgii, lombalgii, cervico-scapulalgii) cu afectare musculo-scheletata predominant la nivelul cefei, umarului si a membrului superior drept, a coloanei vertebrale, si a musculaturii feselor, prin postura sezanda, incomoda prelungita si impusa, pozitii vicioase;- tulburari digestive de tipul " dispepsie de munca alternanta " cauzate de program de lucru prelungit sau in schimburi alternante de periodicitate instabila, termene scadente, sarcini suplimentare; **accidente de munca**.

B. Spatiile de lucru organizate, in cadrul obiectivelor analizate, creaza o serie de problemele angajatilor:- angajatii isi desfasoara activitatea in cladiri ale caror incaperi sunt de multe ori subdimensionate, astfel incat numarul calculatoarelor si a mobilierului este incorect positionat, in raport cu suprafata si volumul incaperilor;

- iluminatul in unele birouri este fie excesiv, fie insuficient, fara sa tina seama de aspectul calitativ, prin uniformitatea distributiei luminii in incaperi si de aspectul cantitativ realizat prin intensitatea fluxului de lumina naturala si artificiala.

- exista spatii fara ventilatie naturala sau au instalatii de ventilatie artificiala care nu asigura recircularea prin adductie de aer proaspat in incaperi;

- angajatii isi desfasoara activitatea in fata videoterminalului de computer ceea ce induce o oboseala vizuala si psihica.

III. Analiza starii de sanatate arata ca in anul 2018, in urma controlului medical periodic, au fost examinate un numar de 491 de persoane, din care 470 de persoane au fost declarate Apt, 21 au fost declarate Apt conditionat cu recomandari, tratament, dispensarizare si regim igieno-dietetic; un numar de 144 de persoane investigate au primit recomandari de corectie optica pentru deficiente vizuale. In cadrul actiunii de control medical au fost depistate si consemnate 142 de cazuri de boli/afectiuni cronice asociate din care, o serie, pot fi puse in relatie cu activitatea prestata de catre lucratori la locul de munca precum si cu conditiile de munca din cadrul obiectivelor analizate, cele mai frecvente inregistrate fiind: - bolile cardio-vasculare in 69 de cazuri, reprezentind 48,59 % din total cazuri;

- bolile endocrine de nutritie si de metabolism in 39 de cazuri, reprezentind 27,46 %;

- afectiunile locomotorii in 16 cazuri, reprezentind 11,27 %;
- afectiunile neurologice in 7 cazuri, reprezentind 4,93 %;
- afectiunile respiratorii in 6 cazuri, reprezentind 4,23 %;

Analiza morbiditatii cu ITM confirma faptul ca, angajatii obiectivelor controlate, sunt afectati de conditiile de munca existente si de solicitarea neuropsihica deosebita. In acest context, in anul 2018, au fost acordate un numar de 795[†] concedii medicale, in crestere cu 15,3 % fata de anul 2016 si care au totalizat 6978[†] de zile de incapacitate temporara de munca pentru cu 10, 2 % mai mult decit aceiasi perioada de referinta mentionata, tipurile de patologii consemnate fiind urmatoarele:

- afectiuni ale aparatului locomotor cu 1013 de zile, reprezentind 14,051 % din total de zile cu i.t.m.;
- afectiuni ale aparatului respirator cu 923 de zile, reprezentind 13,22 %;
- afectiuni traumatice (lezionale/fracturi) cu 720 de zile, reprezentind 10,32 %;
- afectiuni ale aparatului digestiv cu 398 de zile, reprezentind 5,7 %;
- boli ale aparatului cardio-vascular cu 258 de zile, reprezentind 3,7 %;
- boli infecto-contagioase/parazitare cu 141 de zile, reprezentind 2,02 %;
- boli ale sistemului nervos central si periferic cu 118 zile, reprezentind 1,69 %;
- boli ale tegumentului fanerelor si tesuturilor subcutane cu 52 de zile, reprezentind 0,74 %;
- afectiuni ale aparatului acustico-vestibular si fonator cu 34 de zile, reprezentind 0,48 %;
- afectiuni ale aparatului vizual cu 33 de zile, reprezentind 0,47 %;
- boli neuropsihice cu 9 zile, reprezentind 0,13 %;

Concedii medicale acordate pentru alte boli/afectiuni:

- boli tumorale cu 1209 zile; reprezentind 17,33 % din total zile cu incapacitate temporara;
- afectiuni ale aparatului uro-genital cu 379 de zile, reprezentind 5,43 %;
- boli endocrine, de nutritie si de metabolism cu 29 de zile, reprezentind 0,41 %;
- boli ale singelui si sistemului hematopoietic cu 22 de zile, reprezentind 0,31 %;
- sarcina/lauzie si probleme legate de sarcina si reproducere cu 1640 de zile.

Concluzii:

• Tinind cont de criteriile ce trebuiesc cumulativ avute in vedere, la eliberarea prezentului buletin de expertizare pentru salariatii din cadrul familiei ocupationale de functii bugetare "Administratie", din administratia publica locala, in conformitate cu prevederile stabilite prin normele de reglementare in vigoare. (HG:569, art. 3);

a. nu au fost inregistrate cazuri de boala profesionala;

b. au fost inregistrate 3 cazuri de accidente de munca cu mai mult de 3 zile cu i.t.m.;

c. analiza morbiditatii cu incapacitate temporara de munca, arata, la locurile de activitate din cadrul unitatii analizate, existenta unor indici generali, extensivi (IM) si de specificitate, intensivi (IMS) exprimati prin:

- indicele de gravitate (IG), avind valoarea de 9,67 zile/salariat; indicele de gravitate (IG), la nivel de unitate, are valoarea de 967,82 %.

- Indicele de gravitate de specificitate (IGS) pe categorii/grupe de afectiuni reprezentati de indicii cu valorile cele mai mari (varfuri de morbiditate); se analizeaza in functie de numarul total de zile cu incapacitate temporara, prin imbolnavire / accidente de munca.

Astfel pentru: - pentru bolile tumorale, IGS este 1,67;

- pentru afectiunile locomotorii, IGS este 1,4;

- pentru afectiunile respiratorii, IGS este 1,28;

- pentru afectiunile traumatice, IGS este 1,0;

- pentru afectiunile digestive, IGS este 0,55.

Indicele partial de gravitate de specificitate are valoarea de 590,74 %.

• Tinind cont de criteriile ce trebuie avute in vedere pentru acordarea sporului salarial lucratorilor din cadrul din cadrul familiei ocupationale de functii bugetare "Administratie" – administratie publica locala, in conformitate cu prevederile stabilite prin normele de reglementare in vigoare (HG 569/2017 art. 4.), si tinind cont de specificul sarcinilor de serviciu indeplinite la locul de munca, s-au avut in vedere si au fost consemnati urmatorii factori de risc ocupationali:

1. Existenta factorilor nocivi si mecanismul lor de actiune: *Art. 4 - lit. a)*

- riscul de imbolnavire prin agenti biologici care, prin caracteristicile lor de antigenitate, agresivitate, contagiozitate si patogenitate, determina degradarea structurala a celulei sanatoase precum si dereglarea functiilor fiziologice si de reproducere intracelulara, iar consecinta o reprezinta aparitia starii de boala a organismului).

Analiza buletinelor de microbiologie sanitara eliberate arata ca nivelul de contaminare bacteriana a spatiilor de lucru **depaseste**, pentru **germeni hemolitici**, norma indicativa romaneasca de 2 % considerata ca fiind acceptabila, practic in toate locurile de munca supuse expertizarii; se constata ca aceste depasiri ale normei indicative au – la nivelul serviciilor si compartimentelor sediului de unitate administrativa, valori procentuale cuprinse intre 8,33 % si 37,35 %, respectiv – la nivelul serviciilor si compartimentelor din teritoriu, valori cuprinse intre 7,14 % si 54,59 % (Anexa 2).

- riscul de imbolnavire prin agenti biologici cu potential alergen (drojdii si mucegaiuri) prin fixarea pe receptorii de membrana ai ceulei gazda a unor metaboliti cu caracter antigenic si care, prin caracterul de produs nonsself, declanseaza reactia iritativa/inflamatorie/alergica a organismului (Anexa 2);

- suprasolicitare vizuala (prin efortul de acomodare la vederea de aproape in timpul lucrului in fata video-terminalului de calculator), cauzata de contractia prelungita a musculaturii oculomotorie asociata cu lucrul in conditii de iluminat neadecvat, calitativ si cantitativ (Anexa 1);

- solicitare a aparatului locomotor prin lucrul in pozitie sezinda prelungita, incomoda si impusa, or dimpotriva munca in statiune pedestra prelungita (ortostatism dinamic), la care se asociaza si disfunctiile trofice generate de o circulatie vasculara de retur deficitara;

- solicitare a aparatului locomotor prin procese de elongatie, compresie si torsiune musculo-articulara cauzate de efort fizic mare, manipulari de mase, miscari fortate la care se asociaza si munca in conditii de expunere la climat nefavorabil (intemperii);

- solicitare neuropsihica si efortul neuropsihosensorial constant in activitatile de birotica dar si in cadrul sarcinilor de munca realizate in cadrul deplasarilor pe teren prin solicitarea functiilor cerebrale cognitive si de asociatie ceea ce determina aparitia fenomenului de stress ocupational;

- expunerea la pulberi alergizante ca urmare a degradarii fizice a hirtiei din documentele arhivate, sub actiunea microorganismelor (de exemplu a acarienilor), favorizind si dezvoltarea mucegaiurilor; acest amestec de elemente microscopice (pulbere celulozica, pulberi generale, micromicete), fiind mobilizat de curentii de aer din incaperi generati de varii surse, ajung sa contamineze microaeroflora mezofila (banala), inofensiva intre anumite limite valorice pentru sanatatea lucratorului, transformind-o intr-un vector ce poate avea efecte de impact nefavorabil ce pot ajunge pina la o patologie incriminabila profesional (respiratorie, tegumentara etc.);

- riscul accidental de intoxicare cu agenti chimici si fizico-chimici alogeni (xenobiotice), care interfereaza cu metabolismul celular; patrunderea repetata sau continua in organism a xenobioticelor rezistente la metabolizare polare si nepolare, chiar si in doze subtoxice, prin acumulare manifesta actiune toxica.

- riscul de imbolnavire prin expunerea lucratorilor la undele de cimp electromagnetic generate de echipamentele de birotica, tehnica de calcul si de radiocomunicatie din dotare; parametri fizici ce compun undele de cimp, sunt capabile, chiar si in doze mai mici, prin expunere prelungita care se insumeaza, sa transfere energie tesuturilor vii, marind marind energia de miscare moleculara, determinind, in cele din urma, marirea temperaturii (efecte termice).

Art. 4 lit. b)

2. Intensitatea sau asocierea acestor factori:

Activitatile specifice – la locurile de munca – se desfasoara constant sub actiunea permanenta si asociata a mai multor factori de risc si anume:

- riscul de contagiune prin expunerea la agenti biologici cu potential patogen sau alergizant ce pot contamina mediul de munca al incaperilor (vehicularea prin sistemele de conditionare si umidifiere a aerului; lucrul cu publicul; manipulare documente de arhiva) dar, si prin expunere profesionala in timpul activitatilor realizate in aer liber (accesul lucratorilor si stationarea temporara, de durata chiar in spatii insalubre infestate cu vectori animalii si paraziti, dar si contaminate cu germeni patogeni; contact cu persoane fizice bolnave sau cu purtatori aparent sanatosi);
- suprasolicitare vizuala intensa, in timpul desfasurarii activitatilor de birotica in fata videoterminalului de calculator, asociata cu solicitarea neuropsihica cauzata de responsabilitatea decizionala, program de lucru prelungit, termene strinse de predare a lucrarilor, sarcini de serviciu suplimentare etc.;
- solicitare musculo-articulara prin lucrul in pozitie sezinda prelungita, incomoda si impusa in cadrul activitatilor de birotica, sofat zilnic pe durata programului de 8 ore, miscari repetitive, efort fizic mediu/mare, cu ridicari si manipulari de mase in timpul actiunilor realizate in teren;
- solicitare neuropsihosenzoriala intensa si locomotorie in timpul actiunilor desfasuate pe teren;

3. Durata de expunere la factori nocivi/de risc:

Art. 4 lit. c)

Sarcinile de munca realizate de catre salariati, se desfasoara sub actiunea asociata a factorilor de risc pe durata programului normal de activitate de 8 ore sau ture.

4. Structura si nivelul morbiditatii la locurile de munca:

Art. 4 lit. e)

In urma analizei datelor de morbiditate (prin cazuri de boli/afectiuni cronice sau acute depistate si a morbiditatii generale prin CM acordate), s-a constatat, dupa cum urmeaza, existenta in rindul lucratorilor a unor afectiuni ce pot fi puse in relatie cu profesia, sub actiunea factorilor de risc de la locul de munca si anume:

- afectiuni oftalmologice, (acomodatice si de convergenta, inflamatorii) in 144 de cazuri adica la 20 % din dintre salariati (afectiuni cu determinism multifactorial – general dar si **ocupational** prin suprasolicitare vizuala in activitatile de birotica in special;
- afectiuni ale aparatului locomotor si afectiuni traumatice (leziuni artrozice, spondilopatii, dorsalgii, leziuni musculo-articulare) in 81 de cazuri adica la cca. 11% dintre lucratori (morbiditate avind de asemenea un caracter multifactorial – general dar si **ocupational** – prin solicitare musculo-articulara, urmare, in special, a lucrului in pozitie sezinda incomoda, prelungita si impusa si prin efort fizic mediu si/sau intens cu ridicari/deplasari de mase, miscari fortate, miscari repetitive, ortostatism dinamic prelungit, accidente de munca);
- afectiuni respiratorii (de cai respiratorii, pulmonare, de sistem) in 42 de cazuri adica la cca. 6 % din cazuri (patologii avind si ea determinism multifactorial – general dar si **ocupational** – prin expunere la agenti biologici cu potential patogen/alergizant, contact cu persoane fizice bolnave ori purtatori aparent sanatosi, expunere la variatii de temperatura, umiditate si curenti de aer (intemperii);
- afectiuni digestive in (dischinezii, dispepsii) in 18 cazuri adica la aprox. 3 % din salariati (stari morbide cu caracter multifactorial – general dar si **ocupational** prin munca sub actiunea constanta a factorilor pihogeni (volum mare de munca cu termene scadente de solutionare a lucrarilor, desfasurata in spatii de lucru supraaglomerate, generatoare de aparitia unor disfunctii pe relatie organizationala, program prelungit, sarcini suplimentare peste conditia somatica s.a.; acestea conduc la o conduita de viata si alimentara neadecvate)
- afectiuni cardio-vasculare (cardiomiopatii, hipertensiune arteriala, disfunctii circulatorii), in 12 cazuri adica la cca. 2 % din salariati (stari morbide cu determinism multifactorial – general dar si **ocupational** cauzate de sarcini suplimentare de serviciu, program prelungit, termene scadente de predare, munca cu expunere la intemperii, efort fizic, manipulare de mase, pozitii incomode prelungite si impuse).

5. **Existenta unor conditii de munca care implica suprasolicitare neuropsihica ce pot determina riscul de imbolnavire si de accidentare:** sarcinile de munca specifice sunt indeplinite in posturile de lucru, sub actiunea permanenta a factorilor generatori de stress – lucrul cu publicul, sarcini de serviciu suplimentare or schimbarea neasteptata a acestora, termene strinse de finalizare si de predare, program prelungit, determinind aparitia si manifestarea de stari anxioase si de anxietate chiar, care pot fi asociate cu aparitia de reactii in plan fiziologic si psihosomatic, si care, in timp, pot necesita consiliere psihologica.

Studiul de specialitate a luat in calcul stresul frecvent si foarte frecvent manifestat la locul de munca, acesta avind o intensitate exprimata procentual de 50 – 79 %

Recomandari:

Pentru evitarea aparitiei bolilor profesionale sau a celor legate de profesie, se recomanda:

1. **Masuri tehnico organizatorice:**

- evaluarea periodica a riscului profesional;
- analiza si luarea masurilor tehnice de scadere a riscului profesional prin asigurarea ca:
 - activitatile in posturile de munca din birouri, desfasurate mai ales pe scaun, sa se realizeze intr-o pozitie fiziolo-gica, comoda, naturala;
 - asigurarea unei ventilatii corespunzatoare la nivelul spatiilor de lucru;
 - ajustarea programului, prin acordarea de minipauze de 5 – 10 min., dupa fiecare ora de lucru si efectuarea de miscari de gimnastica pentru relaxarea grupelor musculare solicitate si a ochilor;
 - dotarea angajatilor cu echipament de lucru si de protectie adecvat, pastrarea, verificarea, curatarea corespun- zatoare a acestuia, conform legislatiei de protectie a muncii in vigoare.

2. **Supravegherea medicala profilactica conform HG 355/2007 modificata prin 1169/2011, pentru tot personalul angajat in vederea depistarii bolilor profesionale posibile si a celor legate de profesie.**

3. **Prezentarea, de catre medicul de medicina muncii care asigura supravegherea starii de sanatate a lucratori- lor – in sedintele periodice ale S.S.M. – a raportului privind evaluarea starii de sanatate cu analiza morbiditatii.**

4. **Dotarea si controlul purtarii echipamentului de lucru si de potectie complet si adecvat.**

5. **Respectarea normelor de igiena individuala si colectiva.**

6. **Respectarea prevederilor L 153/2017, HG 569/2017.**

Expertizarea la locurile de munca a fost efectuata in conditii de desfasurare obisnuita a activitatilor cu cu instalatiile, echipamentele, aparatura si sistemele de protectie din dotare functionind normal.

Medic pr. Medicina muncii,

dr. Ioan Belcin

Dr. BELCIN IOAN
med. primar med. muncii
medicina radiatiilor
cod 193331

Semnatura conducatorului unitatii,

Ministerul Sanatatii
 Directia de Sanatate Publica a Judetului
 Constanta str. Nicolae Iorga nr. 89
 Compartiment Medicina Muncii
 Tel. 0241/481617 fax 0241/481642



**BULETIN DE EVALUARE A ILUMINATULUI PROFESIONAL
 (AMBIANTA LUMINOASA)
 Nr. 11 – 15/21.01.2019**

Masuratori efectuate la: **Primaria Municipiului Constanta, B-dul Tomis nr 51 , Constanta.**

Urmare a solicitarii de expertizare a locurilor de munca, inregistrata la D.S.P.J. Constanta sub nr. **482/09.01.2019**, investigatiile de obiectivizare a conditiilor din mediul de munca (iluminat) si a solicitarilor vizuale ale persoanelor care utilizeaza echipamente electronice (computere), s-au efectuat in prezenta d-rei **Mirela Carabas**, reprezentant desemnat din partea unitatii, cu care s-au stabilit locurile de munca si, care a asigurat ca activitatea se desfasoara in conditii obisnuite de lucru.

Buletinul de evaluare de mediu (iluminat) s-a efectuat prin interpretarea determinarilor de iluminat, vizand fluxurile directe si reflectate (efectuate cu luxmetrul electronic, model **LX – 1108**) in **5** locuri de munca cu **30** determinari.

Literatura de specialitate pentru iluminat stabileste ca, la nivelul suprafetei de lucru in plan orizontal, lucratorul trebuie sa distinga anumite detalii.

HG nr. 1028/2006 stipuleaza ca: pentru activitatea care utilizeaza echipamente cu ecran de vizualizare, la care sarcinile de lucru – dimensiunile minime de detaliu (linii, puncte, litere, semne conventionale) sunt de **0,05 mm – 0,8 mm – 1-2 mm si 2 - 5 mm –**, programul trebuie sa fie adaptat sarcinii de munca.

1. Serviciu Patrimoniu: in incaperea analizata iluminatul este doar artificial asigurat de **1** plafoniera x **2** becuri de fluorescenta de **60 W**.

**Flux fond = 252 lx nivel minim normat 250 lx, conform cu Tabelul nr. 1 de norma
 a nivelurilor de iluminare, tratat de Medicina muncii**

Loc de Munca	Loc masurat	FI	FR <45° N	FR <45° S	FR <45° V	FR <45° E	FR medie	CR	Tip fond
Post inspector	La nivel ecran	114	56	58	62	28	51	0,45	Fond luminos
Detaliu <= 0,5-1,2 mm	La nivel ap. vizual	26	53	18	52	17	35	1,35	Fond luminos
Detaliu <= 0,5-1,2 mm	La nivel tastatura	16	19	16	22	13	17,5	1,09	Fond luminos
Detaliu <= 0,5-1,2 mm	La nivel birou /document	88	85	98	97	70	87,5	0,99	Fond luminos

2. Compartiment C.L.M.: in incaperea analizata, iluminatul natural se face printr-o fereastră orientata spre Nord, iar iluminatul artificial este asigurat de 1 lampa x 2 becuri de fluorescena de 60 W.

Flux fond = 45 – 242 lx iluminat mixt neuniform; nivel minim normat 250 lx, conform cu Tabelul nr. 1 de norma a nivelurilor de iluminare, tratat de Medicina muncii

Loc de Munca	Loc masurat	FI	FR <45° N	FR <45° S	FR <45° V	FR <45° E	FR medie	CR	Tip fond
Post inspector	La nivel ecran	150	104	36	29	55	56	0,45	Fond luminos
Detaliu <= 0,5-1,2 mm	La nivel ap. vizual	22	32	33	34	34	33,25	1,51	Fond luminos
Detaliu <= 0,5-1,2 mm	La nivel tastatura	30	17	26	12	20	18,75	0,62	Fond luminos
Detaliu <= 0,5-1,2 mm	La nivel birou /document	58	82	44	35	66	56,75	0,97	Fond luminos

Fond natural de iluminare 13 – 180 lx

3. Serviciul protectie civila: iluminatul natural se face printr-o fereastră orientata spre Sud, iar iluminatul artificial este asigurat de 5 lampi cu 4 becuri de fluorescena de 20 W

Flux fond = 214 – 520 lx iluminat mixt neuniform; nivel minim normat 250 lx, conform cu Tabelul nr. 1 de norma a nivelurilor de iluminare, tratat de Medicina muncii

Loc de Munca	Loc masurat	FI	FR <45° N	FR <45° S	FR <45° V	FR <45° E	FR medie	CR	Tip fond
Post inspector	La nivel ecran	225	230	155	40	115	135	0,6	Fond luminos
Detaliu <= 0,5-1,2 mm	La nivel ap. vizual	245	65	88	80	55	72	0,29	Fond mediu
Detaliu <= 0,5-1,2 mm	La nivel tastatura	55	48	45	40	35	42	0,76	Fond luminos
Detaliu <= 0,5-1,2 mm	La nivel birou /document	130	155	198	177	127	164,25	1,26	Fond luminos

Fond natural de iluminare 15 – 150 lx

4. Birou gestionare cimitire: in incaperea analizata iluminatul natural se face printr-o fereastră orientata spre Sud, iar iluminatul artificial e asigurat de 3 lampi x 2 becuri de fluorescena de 58 W.

Flux fond = 5 – 195 lx iluminat mixt neuniform; nivel minim normat 250 lx, conform cu Tabelul nr. 1 de norma a nivelurilor de iluminare, tratat de Medicina muncii

Loc de Munca	Loc masurat	FI	FR <45° N	FR <45° S	FR <45° V	FR <45° E	FR medie	CR	Tip fond
Post inspector	La nivel ecran	235	63	160	175	148	136,5	0,58	Fond luminos
Detaliu <= 0,5-1,2 mm	La nivel ap. vizual	75	40	79	51	60	57,5	0,76	Fond luminos
Detaliu <= 0,5-1,2 mm	La nivel tastatura	10	34	19	23	32	27	2,7	Fond luminos
Detaliu <= 0,5-1,2 mm	La nivel birou /document	90	80	89	77	74	80	0,88	Fond luminos

Fond natural de iluminare 11 – 200 lx

5. Sector informatizare: in incaperea analizata, iluminatul natural se face printr-o fereastră orientata spre Sud, iar iluminatul artificial este asigurat de 1 lampa x 2 becuri de fluorescenta de 60 W.

Flux fond = 170 – 675 lx iluminat mixt neuniform; nivel minim normat 250 lx, conform cu Tabelul nr. 1 de norma a nivelurilor de iluminare, tratat de Medicina muncii

Loc de Munca	Loc masurat	FI	FR <45° N	FR <45° S	FR <45° V	FR <45° E	FR medie	CR	Tip fond
Post inspector	La nivel ecran	414	213	540	240	220	303,25	0,73	Fond luminos
Detaliu <= 0,5-1,2 mm	La nivel ap. vizual	790	170	210	339	117	209	0,26	Fond mediu
Detaliu <= 0,5-1,2 mm	La nivel tastatura	91	94	166	53	80	98,25	1,08	Fond luminos
Detaliu <= 0,5-1,2 mm	La nivel birou /document	345	255	470	200	210	283,75	0,82	Fond luminos

Fond natural de iluminare 80 – 345 lx

Salariatii din cadrul obiectivului analizat sunt expusi riscului profesional de imbolnavire, dupa cum urmeaza:

BP – Astenopia acomodativa profesionala (surmenajul vizual), din cauza efortului acomodarii pentru vederea de aproape (suprasolicitare vizuala)

BP – condilite, epicondilite, tenosinovite sindrom de tunel carpian/cubital din cauza supraincordarii si a miscari-lor repetitive ale articulatiilor degetelor si pumnilor, ale bratelor si antebratelor si a viciilor de postura.

BLP – afectiuni osteo-musculo-articulare (lombalgii, dorsalgii, cervico-scapulalgii), datorita pozitiei preponderent sezinde, a viciilor de postura in timpul activitatilor de birotica/procesare.

In vederea diminuarii fenomenelor de oboseala oculara si prevenirea astenopiei acomodative profesionale se recomanda: - asigurarea unui iluminat mixt adecvat calitativ si cantitativ – prin uniformitatea iluminarii, respectiv prin nivel de iluminat natural si artificial corespunzator – fondul general fiind; in unele birouri, **insuficient/deficitar**;

- lampile pentru iluminatul artificial fluorescent cu becuri duble/multiple, trebuie sa fie toate functionale, pentru a evita aparitia fenomenului de stroboscopie;

- suplimentarea corpurilor de iluminat sau/si combinarea iluminatului artificial cu cel local, mai ales pentru cei mai in varsta;

- instalarea videoterminalelor la o distanta minima de **1,8 m** unul de celalalt;

- evitarea aparitiei fenomenului de orbire, datorat surselor de lumina aparute in campul vizual, a **luminii in exces** din unele birouri si care este reflectata de suprafata ecranului monitorului, prin ecranarea/filtrarea surselor.

- acordarea de ochelari de protectie antireflex;

- distanta dintre document, tastatura si ecran sa fie egala cu **600 mm +/- 150 mm**;

- suplimentarea surselor de lumina prin iluminat local (unde este cazul) pentru a ridica nivelul de iluminare la **400 lx – 500 lx. (nivel optim)**

- minipauze de **5-10 min.** dupa fiecare ora de lucru cu parasirea locului, efectuarea de miscari de gimnastica pentru relaxarea grupelor musculare suprasolicitate si ochilor,

- supravegherea medicala profilactica prin examene medicale periodice conform HG 355/2007, in vederea prevenirii aparitiei bolilor profesionale si a celor legate de profesie.

Medic pr. Medicina muncii,

dr. Ioan Belcin

Dr. BELCIN IOAN
med. primar med. muncii
medicina radiatiilor
cod 193331

Ministerul Sanatatii
Directia de Sanatate Publica a Judetului
Constanta str. Nicolae Iorga nr. 89
Compartiment Medicina Muncii
Tel. 0241/481617 fax 0241/481642



REFERAT TEHNIC
de interpretare al Buletinului de masuratori de cimp electromagnetic

La solicitarea Dvs. nr. 2017/07.01.2019, s-a procedat la analiza Rapoartelor de incercari de masuratori de cimp electro- magnetic nr. 302/2288/07.02.2019 si nr. 302/2289/07.02.2019, eliberate in urma executarii de catre Societatea Nationala de Radiocomunicatii – Sucursala D.R. Bucuresti a determinarilor parametrilor fizici de cimp, si care au fost efectuate in spatiile functionale apartinand unitatii: Primaria municipiului Constanta – Sediul Unitate Administrativa din Municipiul Constanta bd. Tomis nr. 51, respectiv Directia Generala Politia Locala din Municipiul Constanta str. Amzacea nr. 13. Masuratorile au evidentiat prezenta in mediul de munca a cimpului electromagnetic de radiofrecventa generat de echipamentele electronice si de comunicatie din dotare, identificate de catre prestator, obiectivizat prin realizarea determinarilor ale intensitatilor de cimp electric (E) si de inductie magnetica (B).

1. Pentru intensitatea cimpului electric (E), masuratorile executate in benzile de frecvente de 10 MHz – 400 MHz, 400MHz – 2 GHz si 2 GHz – 6 GHz, intr-o serie de spatii de lucru de la nivelul sediului Primariei Constanta si ale sediului Directiei Politia Locala au consemnat urmatoarele valori – mediate la 6 min. rezultate din procedura de calcul:

- 1,180 V/m – 9,396 V/m, in banda de 10 MHz – 400 MHz;
- 0,337 V/m – 3,040 V/m, in banda de 400 MHz – 2 GHz;
- 0,410 V/m – 2,685 V/m, in banda de 2 GHz – 6 GHz, respectiv:
- 3,789 V/m – 12,690 V/m, in banda de 10 MHz – 400 MHz;
- 0,614 V/m – 1,270 V/m, in banda de 400 MHz – 2 GHz;
- 0,758 V/m – 0,941 V/m, in banda de 2 GHz – 6 GHz

Valorile cumulate ale rezultatelor, calculate si consemnate de prestator, sunt cuprinse intre:

- 2,871 V/m si 13,341 V/m, respectiv
- 5,161 V/m si 15,285 V/m.

Nivelele de referinta (AL) de expunere profesionala la care se declanseaza actiunea angajatorului (conform HG nr. 520/2016), sunt de 61V/m, pentru domeniul de frecventa de 10 MHz – 400 MHz respectiv de 61 V/m – 137 V/m, pentru domeniul de frecventa de 400 MHz – 6 GHz.

2. Pentru inductia magnetica (B), valorile rezultatelor calculate si consemnate de prestator, sunt cuprinse intre 0,019 μ T si 0,648 μ T.

Nivelele de referinta (AL) de expunere profesionala la care se declanseaza actiunea angajatorului (conform HG nr. 520/2016), sunt, de 1000 μ T in banda de frecventa de 8 Hz – 25 Hz, respectiv de 83,3 μ T – 30,7 μ T in banda de 0,3 KHz – 3 KHz.

Concluzii :

1. Valorile parametrilor fizici de cimp electromagnetic (intensitate cimp electric si inductie magnetica calculate si consemnate de prestator sunt, conform HG 520/2016, sub valorile de referinta de expunere profesionala (AL) la care se declanseaza actiunea angajatorului.

2. Expunerile simultane la cimpuri electromagnetice de frecvente diferite au efect cumulativ in timp, deci, valorile inregistrate se pot insuma.

3. Efectele posibile asupra sanatatii, ca urmare a expunerii profesionale pe parcursul unei zile de lucru la radiatii electromagnetice, traduse prin efecte termice (incalzirea tesuturilor prin absorbtia de energie provenita de la cimpurile electromagnetice) si nontermice (prin stimularea grupelor musculare, a nervilor si organelor senzoriale expuse – ce pot afecta temporar functia cognitiva si psiho-afectiva a lucratorului).

4. Lucrul in fata videoterminalelor de calculator (expunere la cimp electromagnetic din spectrul vizibil) poate determina instalarea oboselei si a surmenajului vizual (astenopie acomodativa) si, asociat efortului de acomodare la vederea de aproape poate determina nevroze si alte afectiuni neuropsihice, cardiopatia ischemica, hipertensiune arteriala.

Recomandari:

Pentru evitarea aparitiei bolilor profesionale sau a celor legate de profesie recomanda:

1. Evaluarea periodica a riscului profesional (conf. prevederilor HG 520/2016, Cap II, Sectiunea 1).
2. Analiza si luarea masurilor organizatorice si tehnice de scaderea a riscului profesional prin:
 - aplicarea prevederilor HG 520/2016 (Cap. II Sectiunea 3) de limitare a expunerii profesionale la cimp electro-magnetic radiofrecventa si, totodata, se recomanda ca:
 - activitatile in posturile de munca din birouri, desfasurate mai ales pe scaun, in fata videoterminalului de calculator, sa se realizeze intr-o pozitie fizio-logica comoda, naturala;
 - asigurarea unei ventilatii corespunzatoare la nivelul spatiilor de lucru;
 - amplasarea echipamentelor electronice si electrice la distanta de min.1,5 m unele fata de celelalte si fata de lucratori;
 - evitarea functionarii simultane a mai multor aparate si echipamente in spatiile de lucru;
 - evitarea amplasarii cablurilor electrice care alimenteaza echipamentele de birotica si tehnica de calcul in imediata apropiere a lucratorului;

In vederea diminuarii fenomenelor de oboseala nervoasa/oculara si de prevenire a astenopiei acomodatative profesionale se recomanda:

- ajustarea programului, prin acordarea de minipauze de 5 – 10 min., dupa fiecare ora de lucru si efectuarea de miscari de gimnastica pentru relaxarea grupelor musculare solicitate si a ochilor;
- evitarea aparitiei fenomenului de orbire datorat surselor de lumina aparute in campul vizual, a luminii in exces, reflectate de suprafata ecranului monitorului prin ecranarea/filtrarea surselor.
- acordarea de ochelari de protectie antireflex;
- instalarea videoterminalelor la o distanta minima de 1,8 m unul de celalalt perpendicular cu fereastra;

3. Supravegherea medicala profilactica conform HG 355/2007 modificata prin 1169/2011 si HG 520/2016, Cap. III Sectiunea 4 pentru personalul expus profesional, in vederea depistarii bolilor profesionale posibile si a celor legate de profesie.

4. Respectarea normelor de igiena individuala si colectiva;

Medic pr. Medicina muncii,

dr. Ioan Belcin

Dr. BELCIN IOAN
med. primar med. muncii
medicina radiatiilor
cod 193337



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ
JUDEȚEANĂ CONSTANȚA

Operator de date cu caracter personal

LABORATORUL DE DIAGNOSTIC SI INVESTIGARE
IN SANATATE PUBLICA
Strada: Nicolae Iorga, Nr. 89.
Tel. 0241-481611, 0241-481622

Laborator microbiologic



BULETIN DE ANALIZA Nr. 524/ 30.01.2019

Solicitant: PRIMARIA MUNICIPIULUI CONSTANTA

Adresa astr. Tomis nr. 51, localitatea Constanta

Contextul prelevării probei: la cerere

Date privind prelevarea și transportul probelor conform PV nr. 6

- denumirea analizei: AMF
- tipul probei: aer
- numar probe prelevate 26
- data și ora recoltării probei: 30.01.2019, ora 9²⁰-13⁰⁰
- metoda de prelevare: metoda de sedimentare Koch;
- timp de expunere a placilor Petri 10 minute.
- responsabil prelevare: As. Radu C. și Ruță M.

Date privind recepția probei:

Data și ora intrării probei în laborator:
30.01.2019 ora 14⁰²

Date privind analiza probei și emiterea
buletinului

Durata efectuării analizei: 72h

Data emiterii buletinului de analiza: 04.02.2019

Nr crt	Nr. Reg. Evid	Locul prelevării probei	Detalii stare probă la recepție	Mediul de cultura	REZULTAT pt. timp expunere 10'	Germeni / m ³ aer
1	431	Serv. disciplina în construcții - centru	Probă acceptată	Mediul PCA	6284	Germeni aerobi mezofili/ m ³ aer
				Geloza sânge	2324	Germeni hemolitici/ m ³ aer
				Med.Sabouraud	775	* Drojdii și mucegaiuri / m ³ aer
2	432	Serv. disciplina în construcții - colț	Probă acceptată	Mediul PCA	3271	Germeni aerobi mezofili/ m ³ aer
				Geloza sânge	1463	Germeni hemolitici/ m ³ aer
				Med.Sabouraud	258	* Drojdii și mucegaiuri / m ³ aer
3	433	Serv. autoritate tutelară - centru	Probă acceptată	Mediul PCA	172	Germeni aerobi mezofili/ m ³ aer
				Geloza sânge	0	Germeni hemolitici/ m ³ aer
				Med.Sabouraud	0	* Drojdii și mucegaiuri / m ³ aer
4	434	Serv. autoritate tutelară - colț	Probă acceptată	Mediul PCA	689	Germeni aerobi mezofili/ m ³ aer
				Geloza sânge	172	Germeni hemolitici/ m ³ aer
				Med.Sabouraud	0	* Drojdii și mucegaiuri / m ³ aer
5	435	Serviciu administrare cimitire - centru	Probă acceptată	Mediul PCA	344	Germeni aerobi mezofili/ m ³ aer
				Geloza sânge	172	Germeni hemolitici/ m ³ aer
				Med.Sabouraud	0	* Drojdii și mucegaiuri / m ³ aer
6	436	Serviciu administrare cimitire - colț	Probă acceptată	Mediul PCA	947	Germeni aerobi mezofili/ m ³ aer
				Geloza sânge	517	Germeni hemolitici/ m ³ aer
				Med.Sabouraud	0	* Drojdii și mucegaiuri / m ³ aer
7	437	Birou gestionare cimitire - centru	Probă acceptată	Mediul PCA	344	Germeni aerobi mezofili/ m ³ aer
				Geloza sânge	86	Germeni hemolitici/ m ³ aer
				Med.Sabouraud	0	* Drojdii și mucegaiuri / m ³ aer
8	438	Birou gestionare cimitire - colț	Probă acceptată	Mediul PCA	1894	Germeni aerobi mezofili/ m ³ aer
				Geloza sânge	430	Germeni hemolitici/ m ³ aer
				Med.Sabouraud	172	* Drojdii și mucegaiuri / m ³ aer
9	439	Arhivă M.Kogălniceanu nr.28 - centru	Probă acceptată	Mediul PCA	687	Germeni aerobi mezofili/ m ³ aer
				Geloza sânge	86	Germeni hemolitici/ m ³ aer
				Med.Sabouraud	86	* Drojdii și mucegaiuri / m ³ aer
10	440	Arhivă M.Kogălniceanu nr.28 - colț	Probă acceptată	Mediul PCA	1377	Germeni aerobi mezofili/ m ³ aer
				Geloza sânge	430	Germeni hemolitici/ m ³ aer
				Med.Sabouraud	86	* Drojdii și mucegaiuri / m ³ aer



MINISTERUL SĂNĂTĂȚII
DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ
JUDEȚEANĂ CONSTANȚA

Operator de date cu caracter personal

LABORATORUL DE DIAGNOSTIC SI INVESTIGARE
IN SANATATE PUBLICA
Strada: Nicolae Iorga, Nr. 89.
Tel. 0241-481611, 0241-481622

Laborator microbiologie



BULETIN DE ANALIZA Nr. 475/ 28.01.2019

Solicitanți: PRIMARIA MUNICIPIULUI CONSTANTA

Adresa: str. Tomis nr. 51, localitatea Constanta

Contextul prelevării probei: la cerere

Date privind prelevarea și transportul probelor conform PV nr. 5

- denumirea analizei: AMF
- tipul probei: aer
- număr probe prelevate 20
- data și ora recoltării probei: 28.01.2019, ora 9⁴⁰-12⁰⁰
- metoda de prelevare: metoda de sedimentare Koch;
- timp de expunere a plăcilor Petri 10 minute.
- responsabil prelevare: Ruță M.

Date privind recepția probei:

Data și ora intrării probei în laborator:
28.01.2019 ora 12³⁰

Date privind analiza probei și emiterea
buletinului

Durata efectuării analizei: 72h

Data emiterii buletinului de analiza: 01.02.2019

Nr crt	Nr. Reg. Evid	Locul prelevării probei	Detalii stare probă la recepție	Mediul de cultura	REZULTAT pt. timp expunere 10'	Germeți / m ³ aer
1	369	Urbanism - centru	Probă acceptată	Mediul PCA	2754	Germeți aerobi mezofili/ m ³ aer
				Geloza sânge	517	Germeți hemolitici/ m ³ aer
				Med.Sabouraud	344	* Drojdii și mucegaiuri / m ³ aer
2	370	Urbanism - colț	Probă acceptată	Mediul PCA	1894	Germeți aerobi mezofili/ m ³ aer
				Geloza sânge	430	Germeți hemolitici/ m ³ aer
				Med.Sabouraud	172	* Drojdii și mucegaiuri / m ³ aer
3	371	Compartiment tehnic achiziții - centru	Probă acceptată	Mediul PCA	4648	Germeți aerobi mezofili/ m ³ aer
				Geloza sânge	775	Germeți hemolitici/ m ³ aer
				Med.Sabouraud	689	* Drojdii și mucegaiuri / m ³ aer
4	372	Compartiment tehnic achiziții - colț	Probă acceptată	Mediul PCA	4046	Germeți aerobi mezofili/ m ³ aer
				Geloza sânge	258	Germeți hemolitici/ m ³ aer
				Med.Sabouraud	86	* Drojdii și mucegaiuri / m ³ aer
5	373	Serviciu patrimoniu - centru	Probă acceptată	Mediul PCA	517	Germeți aerobi mezofili/ m ³ aer
				Geloza sânge	0	Germeți hemolitici/ m ³ aer
				Med.Sabouraud	86	* Drojdii și mucegaiuri / m ³ aer
6	374	Serviciu patrimoniu - colț	Probă acceptată	Mediul PCA	1033	Germeți aerobi mezofili/ m ³ aer
				Geloza sânge	86	Germeți hemolitici/ m ³ aer
				Med.Sabouraud	86	* Drojdii și mucegaiuri / m ³ aer
7	375	Compartiment C.L.M - centru	Probă acceptată	Mediul PCA	861	Germeți aerobi mezofili/ m ³ aer
				Geloza sânge	86	Germeți hemolitici/ m ³ aer
				Med.Sabouraud	0	* Drojdii și mucegaiuri / m ³ aer
8	376	Compartiment C.L.M - colț	Probă acceptată	Mediul PCA	603	Germeți aerobi mezofili/ m ³ aer
				Geloza sânge	172	Germeți hemolitici/ m ³ aer
				Med.Sabouraud	0	* Drojdii și mucegaiuri / m ³ aer
9	377	Arhivă secretar municipiu - centru	Probă acceptată	Mediul PCA	947	Germeți aerobi mezofili/ m ³ aer
				Geloza sânge	0	Germeți hemolitici/ m ³ aer
				Med.Sabouraud	86	* Drojdii și mucegaiuri / m ³ aer
10	378	Arhivă secretar municipiu - colț	Probă acceptată	Mediul PCA	775	Germeți aerobi mezofili/ m ³ aer
				Geloza sânge	0	Germeți hemolitici/ m ³ aer
				Med.Sabouraud	86	* Drojdii și mucegaiuri / m ³ aer

Societatea Națională de Radiocomunicații S.A.
Sucursala Direcția Radiocomunicații București
Exemplarul nr.1

APROBAT,
Director Sucursala DR București
Mindrescu Adrian

RAPORT DE MĂSURĂTORI
(conform HG 520/2016)

Nr. 201/2018 din 07.02.2019



1. Serviciul: "Măsuratori de Câmp Electromagnetic" existent în spațiile de lucru din instituția: **SLSAP**
2. Denumirea și adresa clientului: **SLSAP - B-dul Tomis nr 51, Constanta, jud Constanta**
3. Data efectuării serviciului "Măsuratori de Câmp Electromagnetic": **01.02.2019**
4. Documente de referință:
 - ICNIRP 2010 for limiting exposure to time-varying electric and magnetic fields (1-100 khz)
 - ICNIRP 7/1999 Guidelines on Limiting Exposure to Non-Ionizing Radiation (Îndrumar în vederea limitării expunerii la radiațiile neionizante)
 - SR EN 50413/2009- Standardul de bază pentru procedurile de măsurare și calcul privind expunerea corpului uman la câmpuri electrice, magnetice și electromagnetice (0 Hz-300 Hz);
 - Hotărârea 520/2016 privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de câmpuri electromagnetice;
 - Ordin 1193/2006 stabilește normele privind limitarea expunerii populației generale la câmpuri electromagnetice de la 0 Hz la 300 GHz
5. Procedura de lucru: *Efectuare măsurători de câmp electromagnetic, cod PO-TEHN-009*
6. Locul efectuării măsurătorilor **SLSAP Primăria Constanța-B-dul Tomis nr 51, Constanta, jud Constanta**
7. Denumirea și seria echipamentelor de măsură folosite:
 - ⊗ Măsurător selectiv de câmp NARDA SRM-3006, seria G-0261, data ultimei calibrări: *15.08.2018*
 - ⊗ Analizor de câmp NARDA EFA-300, seria Z-216, data ultimei calibrări: *07.02.2018*
8. Observații:
 - temperatura exterioară: *2,1°C*, umiditate: *71,8%*
 - temperatura interioară: *22,8°C*, umiditate: *41,9%*
9. Acest raport se referă numai la serviciul furnizat.
10. Buletinul de măsurători este prezentat în Anexa raportului de măsurători.
11. Incertitudinea de măsurare: **+/- 7%**
12. Prezentul raport s-a întocmit în 2 exemplare originale, din care 1 exemplar pentru client: **SLSAP**
13. Raportul de măsurători nu trebuie să fie reprodus decât integral și doar cu aprobarea scrisă a S.N. Radiocomunicații S.A.
14. Raportul de măsurători nr. intern 1652 data 01.02.2019 și întocmit pentru măsurătorile efectuate asupra: *Câmpului Electromagnetic*, este eliberat de Sucursala Direcția Radiocomunicații București din cadrul S.N. Radiocomunicații S.A.

Avizat,
Director Tehnic Sucursala DR București
Diaconescu Adrian

Întocmit,
Echipa tehnică de măsurători
Istrate Aușel Galani Gheorghe

6. **Descrierea Anexei raportului de măsurători:**

- ✓ **Coloana 1 - Locul măsurătorii** – reprezintă locul de muncă al lucrătorului indicat și stabilit de către beneficiar;
- ✓ **Coloanele 2+5 - Banda de Frecvență** - în conformitatecu Hotărârea 520/2016(privind cerințele minime desecuritate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de câmpuri electromagnetice) și în funcție de echipamentul de măsură folosit (SRM-3006 sau EFA-300), precum și a sondelor de măsură utilizate și disponibile.
- ✓ **Coloanele 3+6 - Index memorie** - reprezintă indexul valorilor masurate și memorate în aparatele de măsură Narda SRM-3006 și EFA-300 și sunt prezentate în format electronic beneficiarului
- ✓ **Coloana 4 - Intensitatea câmpului electromagnetic** este evidențiat în Intensitatea E (V/m);
- ✓ **Coloana 7 - Inducția Magnetică (μT)**.

7. **Echipamentele clientului identificate și vizibile care funcționează în punctele măsurate sunt:**

Tip Echipament	Denumire echipament	Observații
Statie emisie receptie	MTP 850 S	
Echipament IT	Calculatoare PC Imprimante Multifunctionale Router Wireless Camera Servere	
Telefoane	Smartphone, telefoane mobile,	
Antena comunicații	Antene Transmisii Date Exterioare,	
Statie GSM	Antene GSM Exterioare	

8. **Măsurătorile au fost efectuate la distanțe între 0,2m și 20 m între echipamentele perturbatoare și postul de lucru al lucrătorului.**

Măsurătorile au fost efectuate de tehnicienii :
Istrate April Galani Gheorghe

7	Etaj 3 aripa Sud Vest	10MHz – 400 MHz	1141	2.129	8Hz – 25Hz	990	0.024
		400MHz – 2 GHz	1141	3.040	25Hz – 300Hz	998	0.366
		2 GHz – 6GHz	1141	0.743	300Hz – 3 KHz	1006	0.455
8	Etaj 3 aripa Nord-Est	10MHz – 400 MHz	1142	6.440	8Hz – 25Hz	991	0.026
		400MHz – 2 GHz	1142	0.817	25Hz – 300Hz	999	0.385
		2 GHz – 6GHz	1142	0.410	300Hz – 3 KHz	1007	0.501
9							
10							

1. Locurile de măsurare au fost cele stabilite de către client.

2. Măsurătorile au fost efectuate cu echipamentul/ echipamentele (conform solicitării clientului și în prezența acestuia):

- Măsurător selectiv de câmp NARDA SRM-3006, seria G-0261, data ultimei calibrări: 15.08.2018
- Analizor de câmp NARDA EFA-300, seria Z-216, data ultimei calibrări: 07.02.2018

Echipa de măsurători:

Istrate Aurel

Galani Gheorghe