



Aprobat prin Hotărârea CA 247/14.12.2023

Având în vedere că organizarea și disciplina muncii este o condiție obiectivă, necesară desfășurării muncii în cadrul angajatorului în condiții de eficiență sporită, în temeiul art. 241-246 din Codul Muncii, conducerea cu consultarea reprezentanților salariașilor emite următorul

**ACT ADIȚIONAL NR .1
la REGULAMENTUL INTERN
al Liceului Teoretic "Ady Endre"**

CUPRINS

Regulamentul Intern nr. 607/05.04.2023 aprobat prin Hotararea CA nr. 135/05.04.2023 :

Se fac modificări, se abrogă, se completează, se adaugă două capitole și două anexe din prisma modificărilor legislative intervenite de la data adoptării acestuia și până în prezent după cum urmează:

Se abrogă:

- Art 142 până la 146 (Răspunderea contravențională; Răspunderea penală);

Se completează cu noi dispoziții:

- Capitolul VIII - Abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;

Se introduce:

- Capitolul XV - Procedura de soluționare amiabilă a conflictelor;
- Capitolul XVI - Sesizarea anonimă a suspiciunilor;
- Anexa 3 - ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ nr. 96 din 14 octombrie 2003, privind protecția maternității la locurile de muncă, modificată;
- Anexa 4 – Reguli cu privire la protecția datelor cu caracter personal.

Capitol VIII - Abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile

Art.117. completare

Nerespectarea de către salariat cu intenție sau din culpa a oricăror din obligațiile sau interdicțiile prevăzute la art 85 și/sau la art 86 al Regulamentului intern, reprezintă abatere disciplinară gravă care poate conduce la desfacerea disciplinară a raportului de muncă în condițiile art 61 litera a din Codul Muncii coroborat cu art 248 alin 1 litera e din același act normativ, cu respectarea procedurii de cercetare disciplinară prevăzută de art 251 din Codul Muncii.

Art.118¹. Sunt reguli concrete de disciplină muncii, nerespectarea lor constituind abatere disciplinară, a următoarele atribuțiuni de serviciu.

Conducătorii de departamente răspund de respectarea de către angajați a atribuțiilor arătate mai sus. Orice încălcare a acestor prevederi va fi sancționată în conformitate cu procedura cercetării și sancționării abaterilor disciplinare.

Salariații fiind obligați:

- a) Să-și însușească și să respecte regulile, regulamentele și instrucțiunile stabilite conform legii, fisei postului, RI și al contractelor individuale de muncă, care le reglementează activitatea în cadrul unității, adu-se la cunoștința lor prin grija angajatorului.
- b) Să îndeplinească întocmai și la timp ordinele de serviciu primite de la superiorii ierarhici, conform legii și celorlalte acte interne ale unității.
- c) Să anunțe în scris unitatea, dacă are un contract de muncă cu alta persoană fizică sau juridică.
- d) Să folosească materialele, mijloacele fixe și dotările unității numai pentru activități legate de atribuțiile de serviciu.
- e) În situații de forță majoră sau calamități naturale să se deplaseze din proprie inițiativă la unitate pentru a contribui la salvarea, conservarea și refacerea patrimoniului.
- f) Să aducă la cunoștința imediat conducerii unității orice abateri disciplinare sau fapte ilicite de care au cunoștința.
- g) Să înregistreze și să evalueze corect timpul efectiv lucrat .
- h) Să respecte normele de protecția muncii și PSI și să utilizeze echipamentele de protecție.
- i) Să anunțe șefii ierarhici imediat ce au luat cunoștința de producerea unui accident, pastrand cât este posibil intactă starea de fapt în care s-a produs accidentul.
- j) Să folosească concediile de boală sau incapacitate temporară de muncă conform prescripțiilor medicului.
- k) Să prezinte adeverința de concediu medical departamentului resurse umane de îndată ce îi sunt înmanate de către organele medicale
- l) Să nu părăsească locul de muncă fără aprobare și să nu lase fără supraveghere utilajele și instalațiile în funcțiune.
- m) Să nu deterioreze, degradeze sau descompleteze din neglijență sau în mod voit mijloacele sau dotările angajatorului .
- n) Să mențină ordinea și curățenia la locul de muncă și în incinta unității.
- o) Să aibă o conduită conformă, corectă și respectuoasă față de conducerea unității, ceilalți salariați sau alte persoane străine și să se abțină de la orice tip de comportament care poate distra sau perturba activitatea angajatorului și pe ceilalți angajați.
- p) Să respecte orele de începere și terminare a lucrului și pauzele acordate și să nu întârzie sau absenteze la locul de muncă.
- q) Să utilizeze timpul de lucru (program) în scopuri productive și să nu efectueze activități străine de companie, în timpul orelor de lucru.
- r) Să nu distribuie și afișeze anunțuri sau fotografii politice, religioase sau obscene în incinta liceului.
- s) Să nu comercializeze bunuri în incinta liceului.
- t) Să nu fotografieze în incinta sau la minim 5 km de aceasta.

Art.118². În cazul în care angajatul săvârșește una dintre următoarele fapte, considerate abateri disciplinare grave, liceul este în drept să concedieze salariatul în temeiul art. 248 alin 1 lit e, coroborat cu art. 61 indice 1 lit a din Codul Muncii:

- a) a utilizat documente false la angajare,
- b) nu prezintă, în termen de 1 zi lucrătoare de la angajare, certificatul medical eliberat de un medic de medicină muncii, din care să rezulte că este apt să presteze munca pentru care este angajat,
- c) a sustras, a încercat sau a favorizat sustragerea de obiecte aparținând liceului sau colegilor fără a exclude posibilitatea antrenării răspunderii patrimoniale sau după caz penale a angajatului,

- d) a refuzat nejustificat dispozitiile superiorilor sau a incitat pe altii sa o faca,
- e) a pus in pericol, prin acte deliberate sau din culpa, siguranta sau integritatea corporala a celorlalti angajati sau a sa personala,
- f) a pus in pericol, prin acte deliberate sau din culpa, bunurile liceului sau ale altora,
- g) a provocat avarii,
- h) a refuzat preluarea fisei postului sau a sarcinilor de serviciu (verbale sau scrise) trasate de superiorii ierarhici sau a incitat alti angajati sa o faca ;
- i) a refuzat preluarea a oricaror alte inscrisuri(decizii, acte aditionale, dispozitii, regulamente interne , contract colectiv...etc) comunicate de catre angajator sau de superiorii ierarhici sau a incitat alti angajati sa o faca ;
- j) in interiorul liceului sau in timpul muncii s-a facut vinovat de acte de violenta sau insulte grave la adresa angajatilor, parintilor, elevilor sau conducerii liceului sau a instigat la acte ilicite pe ceilalti angajati,
- k) a introdus sau a consumat bauturi alcoolice, droguri, medicamente neprescrise de medic sau alte substante periculoase sau interzise in interiorul unitatii,
- l) s-a prezentat la locul de munca sub influenta bauturilor alcoolice,
- m) a absentat nemotivat 3 zile de la munca, pe parcursul unui an,
- n) a falsificat un act generator de drepturi, inclusiv pontajele,
- o) a introdus sau invitat persoane straine in liceu fara acordul scris al conducerii liceului ,
- p) nu a respectat obligatiile de confidentialitate sau fidelitate fata de unitate sau secretul de serviciu,
- q) a fumat sau a folosit tigari, chibrituri, brichete sau alte materiale care pot produce foc sau explozii, in incinta liceului , cu exceptia locului special amenajat si indicat prin panoul „Loc pentru fumat”,
- r) a primit sau a dat bunuri, bani sau promisiuni in acest sens, pentru a obtine avantaje in cadrul liceului pentru sine sau altul,
- s) a savarsit doua abateri disciplinare, indiferent de sanctiunea aplicata in decurs de un an,
- t) incalca demnitatea personala a altor angajati prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin actiuni de discriminare, definite conform legii;
- u) in cazul in care a incalcat regulile de disciplina muncii prevazute la art. 85, 86 din prezentul regulament si in urma acelei incalcati s-au produs pagube materiale;
- v) a avut manifestari nepotrivite care aduc atingere prestigiului liceului.

Capitol XV - Procedura de solutionare a conflictelor individuale de munca, a cererilor sau a reclamatiiilor individuale ale salariatilor

Art.355. Salariatii au dreptul sa inainteze angajatorului orice cerere sau reclamatie (denumite in continuare, simplificat, sesizari).

- 1) Sesizarile, insotite, unde este cazul, de orice inscrisuri doveditoare, se depun obligatoriu in scris la secretariatul unitatii, unde se inregistreaza.
- 2) Secretariatul unitatii inaintea sesizarile, in termen de 24 de ore de la inregistrare, biroului juridic, care, pe baza documentelor, face o prezentare conducerii executive a unitatii.
- 3) Conducerea executiva delibereaza, in prezenta salariatului care a facut sesizarea si-i prezinta acestuia solutia adoptata.

Art.356. Termenul maxim de solutionare a cererilor sau reclamatiiilor individuale ale salariatilor este de 30 de zile de la inregistrarea acestora la secretariatul unitatii.

- 1) Angajatii care se considera nedreptatiti au dreptul sa formuleze cereri, sesizari, reclamatii sau plangeri catre angajator sau impotriva angajatorului daca acesta este direct implicat
- 2) In cazul unui conflict individual de munca,partile vor actiona cu buna credinta si vor incerca solutionarea amiabila a acestuia.
- 3) In vederea promovarii solutionarii amiabile si cu celeritate a conflictelor individuale de munca ,la incheierea contractului individual de munca sau pe parcursul executarii acestuia, partile pot cuprinde in contract o clauza prin care stabilesc ca orice conflict individual de munca se solutioneaza pe cale amiabila ,prin procedura concilierii.
- 4) Prin conciliere se intelege modalitatea de solutionare amiabila a conflictelor individuale de munca ,cu ajutorul unui consultant extern specializat in legislatia muncii ,in conditii de neutralitate,impartialitate,confidentialitate,si avand liberul consimtamant al partilor.

5) Consultantul extern poate fi un avocat, un expert în legislația muncii sau după caz un mediator specializat în legislația muncii care va stabili ca părțile să acționeze responsabil pentru stingerea conflictului, cu respectarea drepturilor salariale recunoscute de lege sau stabilite prin contractele de muncă. Onorariul va fi suportat de către părți conform înțelegerii acestora

6) Părțile au dreptul să își aleagă în mod liber consultantul extern

7) Oricare dintre părți se poate adresa consultantului extern în vederea deschiderii procedurii de conciliere a conflictului individual de muncă. Acesta va transmite celeilalte părți invitația scrisă, prin mijloacele de comunicare

8) Data deschiderii procedurii de conciliere nu poate depăși 5 zile lucrătoare de la data comunicării invitației. Termenul de contestare a conflictelor de muncă se suspendă pe durata concilierii.

9) În cazul în care, ca urmare a dezbaterilor, se ajunge la o soluție, consultantul extern va redacta un acord care va conține înțelegerea părților și modalitatea de stingere a conflictului. Acordul va fi semnat de către părți și de către consultantul extern și va produce efecte de la data semnării sau de la data expres prevăzută în acesta.

10) Procedura concilierii se încheie prin întocmirea unui proces verbal semnat de către părți și de către consultantul extern în următoarele situații :

a) prin încheierea unei înțelegeri între părți în urma soluționării conflictului.

b) prin constatare de către consultantul extern a esuării concilierii

c) prin neprezentarea uneia dintre părți la data stabilită în invitație

11) În cazul în care părțile au încheiat numai o înțelegere parțială, precum și cazurile prevăzute la art. 356 alin (10) lit. b) și c) orice parte se poate adresa instanței competente, în vederea soluționării în totalitate a conflictului individual de muncă.

12) Nerespectarea de către salariat cu intenție sau din culpă a oricăror din obligațiile sau interdicțiile prevăzute la art. 118² al Regulamentului intern, reprezintă abatere disciplinară gravă care poate conduce la desfacerea disciplinară a raportului de muncă în condițiile art. 61 litera a din Codul Muncii coroborat cu art. 248 alin 1 litera e din același act normativ, cu respectarea procedurii de cercetare disciplinară prevăzută de art. 251 din Codul Muncii.

Capitol XVI - Sesizarea anonimă a suspiciunilor

Art. 357. În conformitate cu prevederile art. 65 alin. (4) lit. b) și c) din Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023, cu modificările ulterioare, precum OME 6235/2023 – Procedura, 3.1, în liceul nostru s-a implementat un mecanism de sesizare anonimă a suspiciunilor și a faptelor de violență.

Art. 358. Procedura de sesizare a suspiciunilor și a faptelor de violență este elaborată de un grup de lucru, numit de director.

Art. 359. Metoda de sesizare a suspiciunilor și a faptelor de violență este următorul:

- 1) Se amplasază la poarta școlii o cutie de lemn închisă, în care fiecare cetățean poate să introducă o sesizare anonimă a suspiciunilor și a faptelor de violență.
- 2) Săptămânal, această cutie este inspectată și golită la nevoie, de către membrii comisiei de etică.
- 3) Sesizările sunt transmise spre secretariat pentru înregistrare și comunicate direcției.

ANEXA 3

ORDONANȚĂ DE URGENȚĂ nr. 96 din 14 octombrie 2003 privind protecția maternității la locurile de muncă

În temeiul art. 114 alin. (4) din Constituție,
Guvernul României adoptă prezenta ordonanță de urgență.

ART. 1

(1) Prezenta ordonanță de urgență reglementează măsuri de protecție socială pentru:

a) salariate gravide și mame, lăuze sau care alăptează, de cetățenie română ori a unui stat membru al Uniunii Europene și din Spațiul Economic European, care au raporturi de muncă sau raporturi de serviciu cu un angajator;

b) cetățeni ai altor state și apatrizi, care au, conform legii, domiciliul sau reședința în România, dacă fac parte din categoriile de salariate prevăzute la lit. a).

(2) Dispozițiile Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, cu excepția art. 4, se aplică în întregime întregului domeniu la care se face referire la alin. (1), fără a aduce atingere dispozițiilor mai restrictive și/sau speciale, incluse în prezenta ordonanță de urgență, ce asigură o mai bună protecție salariatelor cărora li se aplică prevederile prezentei ordonanțe de urgență.

(la 25-06-2015 Alin. (2) al art. 1 a fost introdus de pct. 1 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

Norma de aplicare

NORMA (A) 07/04/2004
ART. 1

Prezentele norme metodologice cuprind dispoziții în vederea aplicării unitare a măsurilor de protecție a maternității pentru femeile încadrate cu contract individual de muncă sau funcționari publici, denumite în continuare salariate, prevăzute la art. 1 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 25/2004, denumită în continuare ordonanță de urgență.

ART. 2

În sensul prevederilor prezentei ordonanțe de urgență, termenii și expresiile de mai jos sunt definite după cum urmează:

a) protecția maternității este protecția sănătății și/sau securității salariatelor gravide și/sau mame la locurile lor de muncă;

b) locul de muncă este zona delimitată în spațiu, în funcție de specificul muncii, înzestrată cu mijloacele și cu materialele necesare muncii, în vederea realizării unei operații, lucrări sau pentru îndeplinirea unei activități de către unul ori mai mulți executanți, cu pregătirea și îndemânarea lor, în condiții corespunzătoare tehnice, organizatorice și de securitate și sănătate în muncă, din care se obține un venit în baza unui raport de muncă ori de serviciu cu un angajator;

(la 25-06-2015 Lit. b) a art. 2 a fost modificată de pct. 2 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

c) salariața gravidă este femeia care anunța în scris angajatorul asupra stării sale fiziologice de graviditate și anexează un document medical eliberat de medicul de familie sau de medicul specialist care să îi ateste aceasta stare;

d) salariața care a născut recent este femeia care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de lăuzie și solicită angajatorului în scris măsurile de protecție prevăzute de lege, anexând un document medical eliberat de medicul de familie, dar nu mai târziu de 6 luni de la data la care a născut;

e) salariața care alăptează este femeia care, la reluarea activității după efectuarea concediului de lăuzie, își alăptează copilul și anunță angajatorul în scris cu privire la începutul și sfârșitul prezumat al perioadei de alăptare, anexând documente medicale eliberate de medicul de familie în acest sens;

f) dispensă pentru consultații prenatale reprezintă un număr de ore libere plătite salariatei de către angajator, pe durata programului normal de lucru, pentru efectuarea consultațiilor și examenelor prenatale pe baza recomandării medicului de familie sau a medicului specialist;

g) concediul de lăuzie obligatoriu este concediul de 42 de zile pe care salariața mamă are obligația să îl efectueze după naștere, în cadrul concediului pentru sarcină și lăuzie cu durată totală de 126 de zile, de care beneficiază salariatele în condițiile legii;

(la 25-06-2015 Lit. g) a art. 2 a fost modificată de pct. 2 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

h) concediul de risc maternal este concediul de care beneficiază salariatele prevăzute la lit. c)-e) pentru protecția sănătății și securității lor și/sau a fătului ori a copilului lor.

ART. 3

(1) Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) au obligația de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să le ateste starea.

(2) În cazul în care salariatele nu îndeplinesc obligația prevăzută la alin. (1) și nu informează în scris angajatorul despre starea lor, acesta este exonerat de obligațiile sale prevăzute în prezenta ordonanță de urgență, cu excepția celor prevăzute la art. 5, 6, 18, 23 și 25.

ART. 2

În vederea aplicării prevederilor ordonanței de urgență se parcurg în mod obligatoriu următoarele etape:

a) salariată gravidă efectuează consultații prenatale la medicul de familie și, după caz, la medicul specialist, în vederea atestării stării sale fiziologice de graviditate, în conformitate cu art. 2 lit. c) din ordonanța de urgență;

b) medicul de familie și/sau, după caz, medicul specialist completează *Carnetul gravidei și Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și lăuzei pentru atestarea fie a stării fiziologice de graviditate, fie a faptului că salariată a născut recent sau că alăptează, în conformitate cu Ordinul ministrului sănătății nr. 12/2004 pentru adoptarea Protocolului privind Metodologia efectuării consultației prenatale și a consultației postnatale, Carnetului gravidei și Anexei pentru supravegherea medicală a gravidei și lăuzei, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 53 din 22 ianuarie 2004;*

c) salariată înștiințează angajatorul, depunând, în copie, *Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și lăuzei, completată corespunzător de medic, la compartimentul resurse umane din cadrul unității, însoțită de o cerere scrisă care să conțină informații referitoare la starea proprie de maternitate, în conformitate cu art. 2 lit. c)-e) din ordonanța de urgență, și, după caz, solicitarea de a i se aplica măsurile de protecție prevăzute de aceasta;*

d) angajatorul transmite copii de pe documentele depuse de salariată, în termen de 10 zile lucrătoare de la data depunerii lor, medicului de medicina muncii, care asigură supravegherea stării de sănătate a angajaților din unitate, precum și inspectoratului teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își desfășoară activitatea;

e) angajatorul împreună cu medicul de medicina muncii efectuează evaluarea privind riscurile la care este supusă salariată la locul ei de muncă, întocmesc și semnează *Raportul de evaluare privind riscurile la care este supusă salariată la locul ei de muncă, denumit în continuare Raport de evaluare, întocmit conform art. 5 alin. (2) din ordonanța de urgență;*

f) în baza *Raportului de evaluare, angajatorul înștiințează salariată, în termenul prevăzut la art. 9 alin. (3), despre rezultatele evaluării privind riscurile la care poate fi supusă la locul ei de muncă și despre măsurile suplimentare de protecție pe care trebuie să le respecte atât angajatorul, cât și salariată prin Informarea privind protecția maternității la locul de muncă, întocmită potrivit modelului prevăzut în anexa care face parte integrantă din prezentele norme metodologice;*

g) salariată ia cunoștință de conținutul *Informării privind protecția maternității la locul de muncă și, dacă este cazul, solicită concediu de risc maternal, în condițiile prevăzute la art. 5, 6 și 7;*

h) inspectoratul teritorial de muncă, în termen de 30 de zile lucrătoare de la data primirii documentelor, efectuează o verificare a condițiilor de muncă ale salariatei pentru a verifica modul în care se respectă prevederile ordonanței de urgență și ale prezentelor norme metodologice. *Rezultatele controlului vor fi înaintate în scris angajatorului, iar în cazul constatării neîndeplinirii unor măsuri vor fi aplicate sancțiunile prevăzute de lege.*

ART. 6

(1) Documentul medical eliberat de medicul de familie sau, după caz, de medicul specialist care atestă faptul că o salariată se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. c)-e) din ordonanța de urgență este fie *adeverința medicală-tip aprobată de Ministerul Sănătății, fie Carnetul gravidei și Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și lăuzei în conformitate cu Ordinul ministrului sănătății nr. 12/2004.*

(2) Documentul medical menționat la alin. (1) trebuie să conțină *constatarea stării fiziologice de sănătate a salariatei și recomandări privind protecția acesteia la locul de muncă.*

(3) În cazul salariatei gravide, documentul medical trebuie să conțină *data prezumtivă a nașterii, precum și recomandări privind capacitatea de muncă a acesteia pe timp de zi sau, dacă este cazul, pe timp de noapte, precum și în condiții de muncă definite în prezentele norme metodologice ca insalubre sau greu de suportat.*

(4) În cazul salariatei care a născut recent și/sau alăptează, documentul medical trebuie să conțină *datele privind începutul și sfârșitul prezumtiv al perioadei vizate și recomandări privind capacitatea de muncă a acesteia.*

(5) Consultațiile postnatale efectuate de salariată pe o perioadă de 6 luni după naștere vor lua în considerare eventualele modificări ale capacității de muncă a salariatei și vor conține recomandări corespunzătoare.

(6) Salariata va prezenta angajatorului, în copie, documentul medical menționat la alin. (1), în maximum 5 zile lucrătoare de la data eliberării.

ART. 4

Angajatorii au obligația să adopte măsurile necesare, astfel încât:

a) să prevină expunerea salariatelor prevăzute la art. 2 lit. c)-e) la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea;

b) salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) să nu fie constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz.

ART. 5

(1) Pentru toate activitățile care pot prezenta un risc specific de expunere la agenți, procese sau condiții de muncă, a căror listă neexhaustivă este prezentată în anexa nr. 1, angajatorul trebuie să evalueze natura, gradul și durata expunerii salariatelor prevăzute la art. 2 lit. c)-e) în întreprinderea și/sau unitatea respectivă și, ulterior, la orice modificare a condițiilor de muncă, fie direct, fie prin intermediul serviciilor de protecție și prevenire prevăzute la art. 8 și 9 din Legea nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, cu scopul de:

a) a evalua orice risc pentru securitatea sau sănătatea salariatelor și orice efect posibil asupra sarcinii sau alăptării, în sensul art. 2 lit. c)-e);

b) a decide ce măsuri trebuie luate.

(2) Evaluările prevăzute la alin. (1) se efectuează de către angajator, cu participarea obligatorie a medicului de medicina muncii, iar rezultatele lor, împreună cu toate măsurile care trebuie luate referitor la securitatea și sănătatea în muncă, se consemnează în rapoarte scrise.

(la 25-06-2015 Art. 5 a fost modificat de pct. 3 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

ART. 6

(1) Fără a aduce atingere art. 16 și 17 din Legea nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, angajatorii sunt obligați ca, în termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii rapoartelor scrise prevăzute la art. 5 alin. (2), să înmâneze o copie a acestora reprezentanților salariaților cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.

(2) Angajatorii vor informa în scris salariatele asupra rezultatelor evaluării privind riscurile la care pot fi expuse la locurile lor de muncă, a măsurilor care trebuie luate referitor la securitatea și sănătatea în muncă, precum și asupra drepturilor care decurg din prezenta ordonanță de urgență.

(la 25-06-2015 Art. 6 a fost modificat de pct. 4 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

ART. 7

(1) În termen de 10 zile lucrătoare de la data la care angajatorul a fost anunțat în scris de către o salariată că se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. c)-e), acesta are obligația să înștiințeze medicul de medicina muncii, precum și inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază își desfășoară activitatea.

(2) De la data primirii înștiințării medicul de medicina muncii și inspectoratul teritorial de muncă vor verifica condițiile de muncă ale salariatei la termenele și în condițiile stabilite prin normele de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență.

ART. 8

Angajatorul are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariatei și nu va anunța alți angajați decât cu acordul scris al acesteia și doar în interesul bunei desfășurări a procesului de muncă, când starea de graviditate nu este vizibilă.

ART. 9

(1) Fără a aduce atingere art. 6 și 7 din Legea nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, în cazul în care rezultatele evaluării la care se face referire la art. 5 și 6 evidențiază un risc pentru securitatea sau sănătatea salariatelor prevăzute la art. 2 lit. c)-e) sau o repercusiune asupra sarcinii sau alăptării, angajatorul trebuie să ia măsurile necesare pentru ca, printr-o modificare temporară a condițiilor de muncă și/sau a

programului de lucru al salariatei în cauză, să fie evitată expunerea acesteia la riscurile evidențiate, conform recomandării medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

(2) Dacă modificarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este posibilă ori nu poate fi realizată din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsuri pentru a o repartiza la alt post de lucru fără riscuri pentru sănătatea ori securitatea sa, conform recomandării medicului de medicina muncii ori a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

(la 25-06-2015 Art. 9 a fost modificat de pct. 5 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

Norma de aplicare

NORMA (A) 07/04/2004

ART. 13

(1) Dacă în urma efectuării controalelor medicale periodice se constată modificări ale stării de sănătate a salariatei, în condițiile în care buletinele de analiză dovedesc că nu au existat depășiri ale valorilor limită de expunere profesională la agenți în cadrul locului de muncă al salariatei, atunci angajatorul va aplica prevederile art. 9 din ordonanța de urgență, la recomandarea medicului de medicina muncii sau a medicului de familie, cu menținerea veniturilor salariale.

(2) Angajatorul va aplica prevederile art. 9 și, după caz, prevederile art. 10 din ordonanța de urgență în cazul salariatelor care se încadrează la art. 14 din ordonanța de urgență.

NORMA (A) 07/04/2004

ART. 15

Dacă locul de muncă în care își desfășoară activitatea salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) din ordonanța de urgență este încadrat în condiții deosebite, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare, sau în condiții speciale, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1.025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale, în mod obligatoriu se vor aplica măsurile de protecție prevăzute la art. 9 sau, după caz, la art. 10 din ordonanța de urgență.

NORMA (A) 07/04/2004

ART. 16

În toate cazurile, indiferent dacă salariată este trecută sau nu la alt loc de muncă, se vor respecta prevederile legale în vigoare privind securitatea și sănătatea în muncă.

ART. 10

(1) În cazul în care angajatorul, din motive justificate în mod obiectiv, nu poate să îndeplinească obligația prevăzută la art. 9 alin. (2), salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) au dreptul la concediu de risc maternal, după cum urmează:

a) înainte de data solicitării concediului de maternitate, stabilit potrivit dispozițiilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare, salariatele prevăzute la art. 2 lit. c);

b) după data revenirii din concediul de lăuzie obligatoriu, salariatele prevăzute la art. 2 lit. d) și e), în cazul în care nu solicită concediul și indemnizația pentru creșterea și îngrijirea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități, până la 3 ani.

(la 25-06-2015 Alin. (1) al art. 10 a fost modificat de pct. 6 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

(2) Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime sau fracționat, pe o perioadă ce nu poate depăși 120 de zile, de către medicul de familie sau de medicul specialist, care va elibera un certificat medical în acest sens, dar nu poate fi acordat simultan cu alte concedii prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare.

(la 25-06-2015 Alin. (2) al art. 10 a fost modificat de pct. 6 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

(3) Eliberarea certificatului medical se va face în condițiile în care salariața s-a prezentat la consultațiile prenatale și postnatale, conform normelor Ministerului Sănătății.

Norma de aplicare

NORMA (A) 07/04/2004

ART. 7

(1) Salariața poate solicita concediul de risc maternal, în întregime sau fracționat, în funcție de recomandarea medicului și de justificarea angajatorului privind perioada posibilă de eliminare a riscurilor de la locul de muncă, pentru sănătatea sau securitatea ei.

(2) Angajatorul aprobă solicitarea salariaței pentru concediul de risc maternal numai dacă solicitarea este însoțită de documentul medical prevăzut la art. 6.

(3) Concediul de risc maternal se acordă pe durate care nu pot depăși, cumulată, 120 de zile calendaristice, astfel:

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

b) integral sau fracționat, după expirarea concediului postnatal obligatoriu și, dacă este cazul, până la data intrării în concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la 3 ani;

c) integral sau fracționat, înainte sau după nașterea copilului, pentru salariața care nu îndeplinește condițiile pentru a beneficia de concediul de maternitate, în conformitate cu prevederile legii.

NORMA (A) 07/04/2004

ART. 17

(1) Potrivit art. 10 și 11 din ordonanța de urgență, pe durata concediului de risc maternal salariața are dreptul la indemnizație de risc maternal care se suportă din bugetul asigurărilor sociale, plătită de angajator.

(2) Indemnizația de risc maternal se plătește salariaței, la cerere, pe baza certificatului medical care se eliberează de medicul de familie sau de medicul specialist, cu avizul medicului de medicina muncii.

(3) După caz, certificatul medical va fi însoțit de certificatul de naștere al copilului.

(4) Certificatul medical pentru acordarea concediului de risc maternal se va completa pe formularul cu regim special - tipizat, utilizat la plata indemnizațiilor de asigurări sociale reglementate de Legea nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare, fără înscrisuri privind:

a) codul diagnosticului;

b) codul indemnizației;

c) elementele de identificare a cauzelor incapacității temporare de muncă;

d) avize privind prelungirea concediilor medicale pentru incapacitate temporară de muncă;

e) orice alte date specifice indemnizațiilor de asigurări sociale reglementate de Legea nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare.

(5) În caseta "Cod diagnostic" se va înscrie "Concediu de risc maternal".

(6) Indemnizația de risc maternal se plătește cu condiția ca, prin grija angajatorului, medicul de medicina muncii care a efectuat evaluarea prevăzută la art. 5 din ordonanța de urgență să vizeze certificatul medical, în caseta "Cod diagnostic", sub semnătură, parafă și ștampilă, cu privire la imposibilitatea îndeplinirii de către angajator a obligațiilor prevăzute de lege și la motivul pentru care nu a putut fi evitată acordarea acestei prestații.

(7) Nerespectarea prevederilor alin. (6) atrage răspunderea angajatorului, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.

(8) Controlul corectitudinii completării certificatelor medicale pentru concediu de risc maternal se efectuează de serviciile specializate sau de persoanele împuternicite din direcțiile teritoriale de sănătate publică.

ART. 18

(1) Baza de calcul a indemnizației de risc maternal se constituie din media veniturilor lunare realizate în ultimele 10 luni anterioare primei zile înscrise în certificatul medical, pentru care s-a datorat contribuția individuală de asigurări sociale, conform prevederilor Legii nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare.

(2) În cazul în care concediul de risc maternal se acordă în cursul lunii, intervalul celor 10 luni din care se determină baza de calcul a indemnizației de risc maternal cuprinde 9 luni și 2 fracțiuni de lună,

respectiv luna în care începe și luna în care se sfârșește perioada din care se stabilește baza de calcul a drepturilor.

(3) În situația în care, în una sau mai multe dintre lunile ori, după caz, în una sau în ambele fracțiuni de lună din care se constituie baza de calcul a indemnizației de risc maternal, numărul de zile pentru care s-a datorat contribuția individuală de asigurări sociale este mai mic decât numărul de zile lucrătoare legale, perioada respectivă se întregeste cu numărul corespunzător de zile lucrătoare.

(4) Pentru perioadele în care s-a întregit numărul de zile lucrătoare prevăzute la alin. (3), în calculul indemnizației de risc maternal se ia în considerare salariul minim brut pe țară, corespunzător numărului de zile lucrătoare creditate.

ART. 19

(1) Media zilnică a indemnizației de risc maternal se determină prin raportarea sumei veniturilor salariale pentru care s-a datorat contribuția individuală de asigurări sociale și/sau a salariului minim brut pe țară la numărul total de zile lucrătoare legale existente în perioada din care se constituie baza de calcul a dreptului.

(2) În fiecare dintre lunile sau, după caz, fracțiunile de lună din care se constituie baza de calcul a indemnizației de risc maternal veniturile salariale pentru care s-a datorat contribuția individuală de asigurări sociale cumulate cu salariul minim brut pe țară nu pot depăși plafonul prevăzut la art. 23 alin. (3) din Legea nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Pentru constituirea bazei de calcul a indemnizației de risc maternal cuvenite persoanelor care realizează venituri exprimate în moneda altor țări, se ia în considerare contravaloarea în lei a acestor venituri, obținută prin aplicarea cursului de schimb valutar, comunicat de Banca Națională a României, din data stabilită pentru plata drepturilor salariale.

ART. 20

(1) Cuantumul indemnizației de risc maternal este egal cu 75% din baza de calcul determinată potrivit art. 18 și 19.

(2) Indemnizația de risc maternal se plătește pentru numărul de zile lucrătoare din durata calendaristică a concediului de risc maternal.

ART. 21

(1) Concediul de risc maternal nu poate fi acordat simultan cu un concediu medical sau cu concediul pentru creșterea copilului, acordate conform Legii nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Calculul și plata indemnizației de risc maternal se efectuează lunar de către angajator, cel mai târziu o dată cu lichidarea drepturilor salariale pe luna în care se acordă concediul de risc maternal.

(3) Sumele reprezentând indemnizații de risc maternal plătite de angajator se deduc de către plătitori din contribuțiile de asigurări sociale datorate pentru luna respectivă.

ART. 22

(1) Pentru indemnizația de risc maternal nu se datorează contribuția de asigurări sociale de stat.

(2) La stabilirea drepturilor de asigurări sociale prevăzute de Legea nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare, se utilizează cuantumul indemnizației de risc maternal.

(3) Durata concediului de risc maternal reprezintă perioadă asimilată stagiului de cotizare în sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

ART. 23

Sumele reprezentând indemnizații de risc maternal cumulate cu sumele reprezentând prestații de asigurări sociale plătite de angajator, care depășesc contribuțiile datorate în luna respectivă, se recuperează de către plătitori de la casele județene de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, în conformitate cu dispozițiile legislației în vigoare.

ART. 12

(1) Pentru salariale care se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 2 lit. c) și d) și își desfășoară activitatea numai în poziția ortostatică sau în poziția așezat, angajatorii au obligația de a le modifica locul de muncă respectiv, astfel încât să li se asigure, la intervale regulate de timp, pauze și amenajări pentru repaus în poziție șezândă sau, respectiv, pentru mișcare.

(2) Medicul de medicina muncii stabilește intervalele de timp la care este necesară schimbarea poziției de lucru, perioadele de activitate, precum și durata perioadelor pentru repaus în poziție șezândă sau, respectiv, pentru mișcare.

(3) Dacă amenajarea condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru nu este din punct de vedere tehnic și/sau obiectiv posibilă sau nu poate fi cerută din motive bine întemeiate, angajatorul va lua măsurile necesare pentru a schimba locul de muncă al salariatei respective.

ART. 13

În baza recomandării medicului de familie, salariată gravidă care nu poate îndeplini durată normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului său, are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, suportate integral din fondul de salarii al angajatorului, potrivit reglementărilor legale.

(la 25-06-2015 Art. 13 a fost modificat de pct. 7 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

ART. 14

Pe lângă dispozițiile generale referitoare la securitatea și sănătatea în muncă a lucrătorilor, în special cele referitoare la valorile-limită de expunere profesională, angajatorul trebuie să aibă în vedere și următoarele:

a) salariatele prevăzute la art. 2 lit. c) nu pot fi obligate, în niciun caz, să realizeze activități pentru care evaluarea a evidențiat riscul de expunere la agenți sau condițiile de muncă prevăzute la lit. A din anexa nr. 2;

b) salariatele prevăzute la art. 2 lit. e) nu pot fi obligate, în niciun caz, să realizeze activități pentru care evaluarea a evidențiat riscul de expunere la agenți sau condițiile de muncă prevăzute la lit. B din anexa nr. 2;

c) în cazul în care o salariată care exercită o activitate interzisă în temeiul lit. a) sau b) rămâne însărcinată sau alăptează și își informează angajatorul cu privire la aceasta se aplică, în mod corespunzător, dispozițiile art. 9 și 10.

(la 25-06-2015 Art. 14 a fost modificat de pct. 8 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

ART. 15

Angajatorii au obligația de a acorda salariatelor gravide dispensă pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în condițiile prevăzute la art. 2 lit. f), în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

(la 14-03-2004 Art. 15 a fost modificat de pct. 4 al art. unic din LEGEA nr. 25 din 5 martie 2004, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 214 din 11 martie 2004.)

ART. 16

Pentru protecția sănătății lor și a copilului lor, după naștere, salariatele au obligația de a efectua minimum 42 de zile de concediu de lăuzie, în condițiile prevăzute la art. 2 lit. g) și în cadrul concediului pentru lăuzie stabilit prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare.

(la 25-06-2015 Art. 16 a fost modificat de pct. 9 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

ART. 17

(1) Angajatorii sunt obligați să acorde salariatelor care alăptează, în cursul programului de lucru, două pauze pentru alăptare de câte o oră fiecare, până la împlinirea vârstei de un an a copilului. În aceste pauze se include și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

(la 14-03-2004 Alin. (1) al art. 17 a fost modificat de pct. 5 al art. unic din LEGEA nr. 25 din 5 martie 2004, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 214 din 11 martie 2004.)

(2) La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului sau de muncă cu două ore zilnic.

(3) Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt suportate integral din fondul de salarii al angajatorului.

(4) În cazul în care angajatorul asigură în cadrul unității încăperi speciale pentru alăptat, acestea vor îndeplini condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare în vigoare.

ART. 18

Pentru asigurarea securității și sănătății în muncă a salariatelor gravide și/sau mame, lăuze sau care alăptează, regulamentele interne ale unităților trebuie să conțină măsuri privind igiena, protecția sănătății

și securitatea în muncă a acestora, în conformitate cu prevederile prezentei ordonanțe de urgență și ale celorlalte acte normative în vigoare.

ART. 19

(1) Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte.

(2) În cazul în care sănătatea salariatelor menționate la alin. (1) este afectată de munca de noapte, angajatorul este obligat ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un loc de muncă de zi, cu menținerea salariului de bază brut lunar.

(3) Solicitarea salariatei se însoțește de un document medical care menționează perioada în care sănătatea acesteia este afectată de munca respectivă.

(la 25-06-2015 Alin. (3) al art. 19 a fost modificat de pct. 10 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

(4) În cazul în care, din motive justificate în mod obiectiv, transferul nu este posibil, salariața va beneficia de concediul de risc maternal conform art. 10 și indemnizația de risc maternal, potrivit prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare.

(la 25-06-2015 Alin. (4) al art. 19 a fost modificat de pct. 10 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

ART. 20

(1) Salariatele prevăzute la art. 2 lit. c)-e) nu pot desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat.

(la 14-03-2004 Alin. (1) al art. 20 a fost modificat de pct. 6 al art. unic din LEGEA nr. 25 din 5 martie 2004, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 214 din 11 martie 2004.)

(2) În cazul în care o salariată care desfășoară în mod curent muncă cu caracter insalubru sau greu de suportat se încadrează în prevederile art. 2 lit. c)-e), angajatorul are obligația ca, pe baza solicitării scrise a salariatei, să o transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de bază brut lunar.

(la 14-03-2004 Alin. (2) al art. 20 a fost modificat de pct. 6 al articolului unic din LEGEA nr. 25 din 5 martie 2004, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 214 din 11 martie 2004.)

(3) Denumirea și enumerarea muncilor cu caracter insalubru sau greu de suportat la care face referire alin. (1) sunt stabilite prin normele de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență.

(la 14-03-2004 Alin. (3) al art. 20 a fost modificat de pct. 6 al art. unic din LEGEA nr. 25 din 5 martie 2004, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 214 din 11 martie 2004.)

(4) Prevederile art. 19 alin. (3) și (4) se aplică în mod corespunzător.

ART. 21

(1) Este interzis angajatorului să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

a) salariatei prevăzute la art. 2 lit. c)-e), din motive care au legătură directă cu starea sa;

b) salariatei care se află în concediu de risc maternal;

c) salariatei care se află în concediu de maternitate;

d) salariatei care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități, în vârstă de până la 3 ani;

(la 25-06-2015 Lit. d) a alin. (1) al art. 21 a fost modificată de pct. 11 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

e) salariatei care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu dizabilități cu afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani.

(la 25-06-2015 Lit. e) a alin. (1) al art. 21 a fost modificată de pct. 11 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

(2) Interdicția prevăzută la alin. (1) lit. b) se extinde, o singură dată, cu până la 6 luni după revenirea salariatei în unitate.

(3) Dispozițiile alin. (1) nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare, a dizolvării sau falimentului angajatorului, în condițiile legii.

(la 25-06-2015 Alin. (3) al art. 21 a fost modificat de pct. 12 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

(la 14-03-2004 Art. 21 a fost modificat de pct. 7 al art. unic din LEGEA nr. 25 din 5 martie 2004, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 214 din 11 martie 2004.)

ART. 22

(1) Salariatele prevăzute la art. 21 alin. (1), ale căror raporturi de muncă sau raporturi de serviciu au încetat din motive pe care le consideră ca fiind legate de starea lor, au dreptul să conteste decizia

angajatorului la instanța judecătorească competentă, în termen de 30 de zile de la data comunicării acesteia, conform legii.

(2) Acțiunea în justiție a salariații prevăzute la alin. (1) este scutită de taxa judiciară de timbru și de timbru judiciar.

ART. 23

În cazul în care o salariată contestă o decizie a angajatorului, sarcina probei revine acestuia, el fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.

ART. 24

(1) Angajatorul care a încetat raportul de muncă sau de serviciu cu o salariată prevăzută la art. 21 are obligația ca, în termen de 7 zile de la data comunicării acestei decizii în scris către salariată, să transmită o copie a acestui document sindicatului sau reprezentanților salariaților din unitate, precum și inspectoratului teritorial de muncă ori, după caz, Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

(2) Copia deciziei se însoțește de copiile documentelor justificative pentru măsura luată.

ART. 25

(1) Inspectoratul teritorial de muncă pe a cărui rază își desfășoară activitatea angajatorul sau, după caz, Agenția Națională a Funcționarilor Publici, în termen de 7 zile de la data primirii deciziei prevăzute la art. 23, are obligația să emită aviz consultativ corespunzător situației constatate.

(2) Inspectoratul teritorial de muncă sau, după caz, Agenția Națională a Funcționarilor Publici va transmite avizul angajatorului, angajatei, precum și sindicatului sau reprezentanților salariaților din unitate.

ART. 26

(1) Angajatorii au obligația să le informeze permanent pe salariate, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, o perioadă de 6 luni, în fiecare din unitățile pe care le dețin, asupra drepturilor pe care acestea le au în ceea ce privește respectarea prevederilor prezentei ordonanțe de urgență, de la intrarea în vigoare a actelor normative care statuează drepturile respective.

(la 25-06-2015 Alin. (1) al art. 26 a fost modificat de pct. 13 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

(2) Reprezentanții sindicali sau reprezentanții aleși ai salariaților având atribuții privind asigurarea respectării egalității de șanse între femei și bărbați, desemnați în baza Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați, au obligația de a organiza semestrial, în unitățile în care funcționează, informări privind prevederile prezentei ordonanțe de urgență.

ART. 27

(1) Încălcarea următoarelor dispoziții constituie contravenție și se sancționează astfel:

a) încălcarea dispozițiilor prevăzute la art. 4-6, art. 7 alin. (1), art. 8, art. 12 alin. (1) și (2), art. 17, 18 și art. 26 alin. (1), cu amendă de la 2.500 lei la 5.000 lei;

b) încălcarea dispozițiilor prevăzute la art. 9, 10, art. 12 alin. (3), art. 13-15, 19, art. 20 alin. (2) și (4), art. 21 alin. (1) și (2), cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei.

(la 25-06-2015 Alin. (1) al art. 27 a fost modificat de pct. 14 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

(2) Constatarea contravențiilor și aplicarea amenzilor contravenționale corespunzătoare se fac de către:

a) inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă pe a căror rază teritorială se afla sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului și, respectiv, de către personalul împuternicit al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, pentru contravențiile la dispozițiile prevăzute la art. 6, art. 7 alin. (1), art. 8, 9, art. 12 alin. (3), art. 13, art. 17 alin. (1), art. 18, art. 19 alin. (1) și (4), art. 20 alin. (2) și (4), art. 21 alin. (1) și (2) și art. 26 alin. (1);

b) abrogată;

(la 25-06-2015 Lit. b) a alin. (2) al art. 27 a fost abrogată de pct. 15 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

c) personalul împuternicit din cadrul direcțiilor de sănătate publică județene și a municipiului București, conform legislației sanitare în vigoare, pentru contravențiile la dispozițiile prevăzute la art. 4, 5, 10, art. 12 alin. (1) și (2), art. 14, 15, art. 17 alin. (2) și art. 19 alin. (2).

ART. 28

Contravențiilor prevăzute la art. 27 le sunt aplicabile prevederile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările ulterioare.

ART. 29

Anexele nr. 1 și 2 fac parte integrantă din prezenta ordonanță de urgență.

ART. 30

Prezenta ordonanță de urgență intră în vigoare la data depunerii la Parlament și se aplică începând cu data de 1 februarie 2004.

ART. 31

În termen de 30 de zile de la publicarea legii de aprobare a prezentei ordonanțe de urgență, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei și Ministerul Sănătății vor elabora normele de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

(la 14-03-2004 Art. 31 a fost modificat de pct. 9 al art. unic din LEGEA nr. 25 din 5 martie 2004, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 214 din 11 martie 2004.)

*

Prezenta ordonanță de urgență transpune dispozițiile Directivei 92/85/CEE a Consiliului din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și a sănătății la locul de muncă în cazul lucrătoarelor gravide, care au născut de curând sau care alăptează [a zecea directivă specială în sensul articolului 16 alineatul (1) din Directiva 89/391/CEE], publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene (JOUE), seria L, nr. 348 din 28 noiembrie 1992.

(la 25-06-2015 Mențiunea privind transpunerea normelor comunitare a fost introdusă de pct. 16 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

...

LISTA neexhaustivă a agenților, proceselor și condițiilor de muncă care pot prezenta un risc specific de expunere, la care se face referire în art. 5

(la 25-06-2015 Titlul anexe 1 a fost modificat de pct. 17 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

A. Agenți

1. Agenți fizici, considerați ca agenți cauzali pentru leziuni ale fătului și/sau dezlipirea de placentă, în special:

- a) șocuri, vibrații sau mișcări bruște;
- b) manipularea manuală de mase grele, implicând riscuri în special la nivelul coloanei vertebrale dorsolombare;
- c) zgomot;
- d) radiații ionizante;
- e) radiații neionizante;
- f) ambianțe termice extreme, reci sau calde;
- g) mișcări și poziții de muncă, deplasări (fie în interiorul, fie în exteriorul unității), oboseală mentală, fizică, alte eforturi fizice legate de activitatea salariaților prevăzute la art. 2 lit. c)-e).

2. Agenți biologici

Agenții biologici din grupele de risc 2, 3 și 4, în înțelesul art. 5 lit. b)-d) din Hotărârea Guvernului nr. 1.092/2006 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți biologici în muncă, în măsura în care se cunoaște că acești agenți sau măsurile terapeutice pe care le necesită existența lor pun în pericol sănătatea femeilor gravide și a copiilor ce urmează să se nască și în măsura în care nu apar încă în anexa nr. 2.

(la 25-06-2015 Pct. 2 al lit. A din anexa 1 a fost modificat de pct. 18 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

3. Agenți chimici

Următorii agenți chimici, în măsura în care se știe că pun în pericol sănătatea femeii gravide și a copilului ce urmează a se naște și în măsura în care nu figurează în anexa nr. 2:

a) substanțe și amestecuri care îndeplinesc criteriile de clasificare în conformitate cu Regulamentul (CE) nr. 1.272/2008 al Parlamentului European și al Consiliului în una sau mai multe din următoarele clase de pericol și categorii de pericol, cu una sau mai multe din următoarele fraze de pericol, în măsura în care nu apar încă în anexa nr. 2:

- mutagenitatea celulelor embrionare, categoria 1A, 1B sau 2 (H340, H341);
- cancerigenitate, categoria 1A, 1? sau 2 (H350, H350i, H351);

– toxicitate pentru reproducere, categoria 1A, ? sau 2 sau categoria suplimentară pentru efecte asupra alăptării ori prin intermediul alăptării (H360, H360D, H360FD, H360Fd, H360Df, H361, H361d, H361fd, H362);

– toxicitate asupra unui organ-țintă specific după o expunere unică, categoria 1 sau 2 (H370, H371);
(la 25-06-2015 Lit. a) a pct. 3 al lit. A din anexa 1 a fost modificată de pct. 19 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

b) agenții chimici din anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 1.093/2006 privind stabilirea cerințelor minime de securitate și sănătate pentru protecția lucrătorilor împotriva riscurilor legate de expunerea la agenți cancerigeni sau mutageni la locul de muncă, cu modificările ulterioare.

(la 25-06-2015 Lit. b) a pct. 3 al lit. A din anexa 1 a fost modificată de pct. 19 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

c) mercurul și derivații săi;

d) medicamentele antimitotice;

e) monoxidul de carbon;

f) agenții chimici periculoși cu cale de absorbție cutanată.

B. Procese

Procesele industriale prevăzute în anexa nr. 1 la Hotărârea Guvernului nr. 1.093/2006, cu modificările ulterioare.

(la 25-06-2015 Lit. B din anexa 1 a fost modificată de pct. 20 al art. I din LEGEA nr. 154 din 18 iunie 2015, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 445 din 22 iunie 2015.)

C. Condiții de muncă

Activități subterane miniere.

ANEXA 4

Protecția datelor cu caracter personal

- Liceul prelucrează datele cu caracter personal ale salariaților în următoarele scopuri prevăzute de dispoziții legale și/sau necesare pentru respectarea dispozițiilor legale:
 - respectarea clauzelor contractului de muncă, inclusiv descarcarea de obligațiile stabilite prin lege sau prin acorduri colective;
 - gestionarea, planificarea și organizarea muncii;
 - asigurarea egalității și diversității la locul de muncă;
 - asigurarea sănătății și securității la locul de muncă;
 - evaluarea capacității de muncă a salariaților;
 - valorificarea drepturilor de asistență socială;
 - exercitarea drepturilor legate de ocuparea unui loc de muncă;
 - organizarea încetării raporturilor de muncă.
- Regulile privind protecția datelor cu caracter personal furnizate în alte scopuri decât cele menționate, inclusiv în scop de marketing, sunt cele menționate în documentele și operațiunile care conservă dovada consimțământului salariaților pentru prelucrare.
- Salariații care solicită acordarea facilităților care decurg din calitatea de salariat al societății își exprimă consimțământul pentru prelucrarea datelor lor personale în scopul acordării facilităților respective în condițiile prevăzute în acordul de acordare a facilităților.
- Toți salariații au obligația de a se adresa superiorului ierarhic sau responsabilului cu protecția datelor cu caracter personal pentru a obține informații și clarificări în legătură cu protecția datelor cu caracter personal.
- Toți salariații au obligația de a informa imediat și detaliat, în scris, superiorul ierarhic sau responsabilul cu protecția datelor cu caracter personal în legătură cu orice nelămurire, suspiciune sau observație cu privire la protecția datelor cu caracter personal ale salariaților și ale clienților și/sau colaboratorilor companiei, în legătură cu orice divulgare a datelor cu caracter personal și în legătură cu orice incident de natură să ducă la divulgarea datelor cu caracter personal de care iau cunoștință, în virtutea atribuțiilor de serviciu și în orice altă împrejurare, prin orice mijloace.
- Dacă pericolul cu privire la datele cu caracter personal este iminent, informarea se va face telefonic și în scris. Având în vedere importanța specială pe care societatea o acordă protecției datelor

- cu caracter personal, incalcarea acestei obligatii de informare constituie o abatere disciplinara grava, care poate atrage cea mai aspra sanctiune disciplinara inca de la prima abatere de acest fel.
- Salariatii care prelucreaza date cu caracter personal au obligatia sa nu intreprinda nimic de natura sa aduca atingere protectiei necesare a datelor cu caracter personal ale salariatilor si ale clientilor si/sau colaboratorilor companiei. Prelucrarea datelor cu caracter personal de care iau cunostinta cu ocazia indeplinirii atributiilor de serviciu in afara regulilor interne cu privire la utilizarea acestor date este interzisa.
 - Utilizarea datelor cu caracter personal se refera, dar nu exclusiv, la orice operatiune sau set de operatiuni efectuate asupra datelor cu caracter personal sau asupra seturilor de date cu caracter personal, cu sau fara utilizarea de mijloace automatizate, cum ar fi colectarea, inregistrarea, organizarea, structurarea, stocarea, adaptarea sau modificarea, extragerea, consultarea, utilizarea, divulgarea printransmitere, diseminarea sau punerea la dispozitie in orice alt mod, alinierea sau combinarea, restrictionarea, stergerea sau distrugerea.
 - Avand in vedere importanta speciala pe care liceul o acorda protectiei datelor cu caracter personal, incalcarea a obligatiei de respectare a regulilor privind protectia datelor constituie o abatere disciplinara grava, care poate atrage cea mai aspra sanctiune disciplinara inca de la prima abatere de acest fel.

