



*Proiect înregistrat și transmis la  
Cabinet Secretar General al Sectorului 2  
sub nr. 2951/04.07.2025*

## **HOTĂRÂRE**

*privind acordarea concediului de odihnă suplimentar anual pentru personalul din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 2*

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

*Luând în considerare **proiectul de hotărâre** inițiat de Primarul Sectorului 2 al Municipiului București privind acordarea concediului de odihnă suplimentar anual pentru personalul din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 2;*

Analizând:

- Referatul de aprobare prezentat de Primarul Sectorului 2 al Municipiului București, înregistrat la Cabinet Secretar General Sector 2 sub nr. 2950/04.07.2025;
- Raportul de specialitate nr.98344/14.07.2025 întocmit de către Direcția Management Resurse Umane din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Sectorului 2 al Municipiului București;
- Raportul de specialitate nr. 87/214368/(RU)214369/03.07.2025 întocmit de către Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 2, serviciu public de interes local aflat sub autoritatea Consiliului Local al Sectorului 2 al Municipiului București;
- Buletinele de expertiză nr. 204 și nr. 205 emise de Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București, înregistrate la Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 2 sub nr. 86/188308/(RU)188309 din 11.07.2024 și nr. 86/188308/(RU)188309/A1 din 11.07.2024.
- Adresa nr. 87/76214/(RU)76215/06.03.2025 privind opinia reprezentanților salariaților;



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

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

– Nota nr. 95858/02.07.2025, însoțită de cererea cu nr. 95849/02.07.2025 a doamnei Niță Elena, Secretar General al Sectorului 2, de efectuare a concediului de odihnă, în perioada 14.07.2025-25.07.2025 prin care delegă unele atribuții exercitate doamnei Duinea Corina-Iosefina, Director Executiv al Direcției de Administrație Publică;

Având în vedere reglementările cuprinse în:

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

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

– Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;


– Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 36/2025 pentru stabilirea unor măsuri privind personalul plătit din fonduri publice;

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

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

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

– Hotărârea Guvernului nr. 153/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea – cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare „Sănătate și asistență socială”, cu modificările și completările ulterioare;

 În temeiul art. 139 alin. (1) coroborat cu art. 166 alin. (2) lit. l) și alin. (4) din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

*În urma stabilirii rezultatului votului valabil exprimat,*

## **HOTĂRĂȘTE**

**Art.1 (1)** Începând cu data de 01.07.2025 se aprobă acordarea a 10 zile de concediu de odihnă suplimentar anual personalului din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 2 care își desfășoară activitatea în condiții de muncă deosebit de periculoase, respectiv 5 zile de concediu de odihnă suplimentar anual personalului din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 2 care își desfășoară activitatea în condiții de muncă periculoase sau vătămătoare/deosebite (stres sau risc).

**(2)** Prin excepție de la alin. (1) asistenții maternali care își desfășoară activitatea în condiții de muncă deosebit de periculoase vor beneficia de 5 zile lucrătoare de concediu de odihnă suplimentar anual, acordat o singură dată.

**(3)** Prin excepție de la alin. (1) asistenții personali, asistenții personali profesioniști și îngrijitorul la domiciliu nu vor beneficia de concediu de odihnă suplimentar.

**(4)** Concediul de odihnă suplimentar anual se va acorda doar pe perioada încadrării în condiții deosebit de periculoase, periculoase sau vătămătoare, respectiv deosebite (stres sau risc), ca urmare a determinărilor sau expertizelor de specialitate de către organele abilitate în acest sens.

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

**(2)** În cazul modificării/încetării raporturilor de serviciu/muncă, zilele de concediu de odihnă suplimentar anual prevăzute la art.1 se acordă proporțional cu perioada lucrată.

9  
3AL

**Art.3** La data prezentei, Hotărârea Consiliului Local Sector 2 nr. 41/2006 *privind acordarea concediului de odihnă suplimentar personalului Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 2, cu modificările și completările ulterioare*, își încetează aplicabilitatea;


**Art.4** Autoritatea executivă a Sectorului 2 al Municipiului București și Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 2 vor asigura ducerea la îndeplinire a prevederilor prezentei hotărâri.

**Art.5** Prezenta hotărâre se publică în Monitorul Oficial al Municipiului București.

INIȚIATOR  
PRIMAR  
RAREȘ HOPINCA



AVIZEAZĂ PENTRU LEGALITATE  
SECRETAR GENERAL AL SECTORULUI 2,  
ELENA NIȚĂ



Hotărâre nr. \_\_\_\_\_

București, \_\_\_\_\_

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



ROMÂNIA  
Sectorul 2 al Municipiului București  
Primăria Sector 2



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

Cabinet Primar Sector 2



REFERAT DE APROBARE

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

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

Potrivit prevederilor H.G.R. nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală, sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se cordă pe baza rezultatelor buletinelor de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă, întregului personal al instituției, iar locurile de muncă, categoriile de personal și stabilirea concretă a sporurilor se aprobă de ordonatorul principal de credite, la propunerea structurii cu atribuții în domeniul resurselor umane, cu consultarea sindicatelor sau a reprezentanților salariaților, după caz.

Art. 3, alin. (2) din același act normativ prevede că: "În vederea acordării sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă prevăzut la alin. (1), buletinele de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă, eliberate de compartimentele de specialitate din cadrul direcțiilor de sănătate publică, care constată că s-au aplicat toate măsurile posibile de

normalizare a condițiilor de muncă și că toate instalațiile de protecție a muncii funcționează normal, se refac ori de câte ori intervin modificări semnificative în ceea ce privește tehnologia, echipamentele de muncă și amenajarea locurilor de muncă, dar nu mai târziu de 36 de luni de la data emiterii.”

Prevederi similare se regăsesc și în Regulamentul-Cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială" aprobat prin H.G.R. nr. 153/2018.

Conform H.G.R. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, cu modificările și completările ulterioare *durata efectivă a concediului suplimentar de odihnă se aprobă de Consiliul Local pentru salariații din serviciile publice de interes local de la nivelul Sectorului 2.*

*Conform O.U.G. nr. 36/2025 pentru stabilirea unor măsuri privind personalul plătit din fonduri publice:” ART. II Începând cu data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, care prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, stabilite potrivit Legii nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite-vătămătoare, grele sau periculoase, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3-5 zile lucrătoare.,,*

Locurile de muncă din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 2 au fost expertizate de organele abilitate și se încadrează în condiții deosebit de periculoase/periculoase sau vătămătoare/ deosebite (stres sau risc) conform Buletinelor de expertiză nr. 204 și nr. 205 emise de Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București, înregistrate la registratura instituției cu nr. 86/188308/(RU) 188309 din 11.07.2024 și nr. 86/188308/(RU) 188309/A1 din 11.07.2024.

Prin prezentul proiect de hotărâre se propune acordarea a 10 zile de concediu de odihnă suplimentar anual personalul din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 2 care își desfășoară activitatea în condiții de muncă deosebit de periculoase, respectiv 5 zile de concediu de odihnă suplimentar anual personalul din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 2 care își desfășoară activitatea în condiții de muncă periculoase sau vătămătoare/ deosebite (stres sau risc).

Prin excepție, asistenții maternali care își desfășoară activitatea în condiții de muncă deosebit de periculoase vor beneficia de 5 zile lucrătoare de concediu de odihnă suplimentar anual, acordat o singură dată, iar asistenții personali, asistenții personali profesioniști și îngrijitorul la domiciliu nu vor avea concediu de odihnă suplimentar motivat de neexpertizarea de către Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București a condițiilor de muncă de la domiciliul persoanelor/ copiilor cu handicap/persoanelor vârstnice care reprezintă locul de muncă al asistentului personal /asistentului personal profesionist /îngrijitorului.

Zilele de concediu de odihnă suplimentar anual se cumulează cu zilele de concediu de odihnă anual stabilite prin lege, la care are dreptul fiecare salariat.

Menționăm că zile de concediu de odihnă suplimentar vor fi acordate pe tot parcursul existenței condițiilor de muncă mai sus menționate, proporțional cu perioada lucrată în condițiile de muncă mai sus menționate.

Concediul de odihnă suplimentar anual se va acorda doar pe perioada încadrării în condiții deosebit de periculoase, periculoase sau vătămătoare, respectiv deosebite (stres sau risc), ca urmare a determinărilor sau experizărilor de specialitate de către organele abilitate în acest sens și se cumulează cu zilele de concediu de odihnă stabilite prin lege, la care are dreptul fiecare salariat.

În baza documentelor de fundamentare elaborate la nivelul compartimentelor de resort din cadrul aparatului de specialitate al Primarului, aferente proiectului de hotărâre privind acordarea concediului de odihnă suplimentar anual pentru personalul din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 2, apreciez oportun promovarea proiectului de hotărâre mai sus menționat.

*Față de cele mai sus - menționate,*

## **PROPUN**

Consiliul Local al Sectorului 2 spre analiză și aprobare **proiectul de hotărâre** privind acordarea concediului de odihnă suplimentar anual pentru personalul din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 2.

**PRIMAR,  
RAREȘ HOPINCĂ**





ROMÂNIA  
Sectorul 2 al Municipiului București  
Primăria Sector 2

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



Nr. 98344/14.07.2025

*Raport de Specialitate*  
*la proiectul de hotărâre privind acordarea concediului de odihnă suplimentar pentru*  
*personalul din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și*  
*Protecția Copilului Sector 2*

În referire la proiectul de hotărâre privind acordarea concediului de odihnă suplimentar pentru personalul din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 2, facem următoarele precizări:

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

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

Conform prevederilor HGR nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, cu modificările și completările ulterioare, durata efectivă a concediului de odihnă suplimentar **se aprobă de consiliul local pentru angajații serviciilor publice de interes local de la nivelul Sectorului 2.**

Ca urmare a intrării în vigoare la data de 1 iulie 2025 a OUG nr. 36/2025 privind stabilirea unor măsuri privind personalul plătit din fonduri publice, salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, care prestează **munci grele, periculoase sau vătămătoare, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3-5 zile lucrătoare.**

Prevederile OUG nr. 36/2025 privind stabilirea unor măsuri privind personalul plătit din fonduri publice, se aplică doar pentru salariații care desfășoară activitatea în condiții deosebite, vătămătoare sau periculoase, nefiind făcută nicio precizare cu privire la angajații care desfășoară activitatea în condiții deosebit de periculoase.

Prin HGR nr. 153/2018 pentru aprobarea Regulamentului-cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială", sunt prezentate condițiile de muncă, aceste fiind clasificate în condiții de muncă periculoase, **condiții de muncă deosebit de periculoase**, condiții de muncă vătămătoare, condiții de muncă periculoase sau vătămătoare, condiții grele de muncă, condiții deosebite de muncă.

*Având în vedere cele precizate mai sus, apreciem că acordarea a 10 zile lucrătoare de concediu suplimentar anual pentru personalul din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 2 care desfășoară activitatea în condiții de muncă deosebit de periculoase și a unui concediu suplimentar anual de 5 zile lucrătoare pentru celelalte categorii de personal, care desfășoară activitatea în condiții de muncă deosebite-vătămătoare, grele sau periculoase, respectă prevederile legale în vigoare și propunem aprobarea proiectului în forma prezentată.*

*Director Resurse Umane,  
Alexandra Manea-Bădoi*



*Șef Serviciu Resurse Umane,  
Mirela Enescu*





# CONSILIUL LOCAL SECTOR 2

## DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI SECTOR 2

Semnat digital de:  
Uzun Claudia-Georgeta  
Aprobare  
03.07.2025 13:45:55

**Director general**

### RAPORT DE SPECIALITATE

#### pentru acordarea concediului de odihnă suplimentar anual pentru personalul din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 2

Prin Hotărârea Consiliului Local Sector 2 nr. 136/2024 a fost reorganizată Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 2 și au fost aprobate Organigrama, Statul de Funcții și Regulamentul de Organizare și Funcționare ale Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 2 și Regulamentele de Organizare și Funcționare ale Serviciilor Sociale din cadrul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 2.

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

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

- O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare prevede la art. 421: ”Funcționarii publici au dreptul la concediu de odihnă, la concedii medicale și la alte concedii, în condițiile legii.”, iar art. 422, alin. (1): ”Autoritățile și instituțiile publice au obligația să



asigure funcționarilor publici condiții normale de muncă și igienă, de natură să le ocrotească sănătatea și integritatea fizică și psihică.”

Potrivit Regulamentului din 4 august 2017 privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală aprobat prin H.G.R. nr. 569/2017:

- art. 2, alin. (1): "Locurile de muncă pentru care se acordă sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă sunt acelea care presupun condiții de muncă periculoase sau vătămătoare constatate ca urmare a determinărilor sau, după caz, expertizărilor de specialitate de către organele abilitate în acest sens."

- art. 3, alin. (2): "În vederea acordării sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă prevăzut la alin. (1), buletinele de determinare sau, după caz, de expertizare a locurilor de muncă, eliberate de compartimentele de specialitate din cadrul direcțiilor de sănătate publică, care constată că s-au aplicat toate măsurile posibile de normalizare a condițiilor de muncă și că toate instalațiile de protecție a muncii funcționează normal, se refac ori de câte ori intervin modificări semnificative în ceea ce privește tehnologia, echipamentele de muncă și amenajarea locurilor de muncă, dar nu mai târziu de 36 de luni de la data emiterii."

- art. 8: "Locurile de muncă, categoriile de personal și stabilirea concretă, de la caz la caz, a sporurilor pentru personalul care își desfășoară activitatea în condiții periculoase sau vătămătoare se aprobă de ordonatorul principal de credite, la propunerea structurii cu atribuții în domeniul resurselor umane, cu consultarea sindicatelor sau a reprezentanților salariaților, după caz."

Potrivit Regulamentului-Cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială" aprobat prin H.G.R. nr. 153/2018:

- art. 5, alin. (1): "Sporul pentru condiții deosebit de periculoase, condiții periculoase și condiții periculoase sau vătămătoare de muncă se acordă în baza buletinelor de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens, pe baza următoarelor criterii:...

(7) Buletinele de determinare sau, după caz, expertizare se eliberează de compartimentele de specialitate din cadrul direcțiilor de sănătate publică. ....

(9) Buletinele de determinare sau, după caz expertizare sunt valabile atât timp cât nu intervin modificări în condițiile de muncă inițial expertizate fără a depăși un interval de maximum 3 ani.....

(11) Expertizarea locurilor de muncă este obligatorie la nivelul fiecărui ordonator de credite.”

- art. 12, alin. (1): ”Nominalizarea personalului care beneficiază de spor pe locuri de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum și condițiile de acordare se stabilesc de ordonatorul de credite, cu consultarea sindicatelor reprezentative la nivel de unitate/sindicatelor afiliate la o federație reprezentativă pe grup de unități/sector sau, după caz, a reprezentanților salariaților, în limita prevederilor din prezentul regulament-cadru.”

De asemenea, art. 21, alin. (1) din H.G.R. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, cu modificările și completările ulterioare prevede: **”Pe baza criteriilor și a determinărilor făcute (...) durata efectivă a concediului suplimentar de odihnă se aprobă după cum urmează:**

- (...)

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

- (...).”

Prin Dispoziția Primarului Sectorului 2 nr. 1501/30.07.2024 au fost aprobate locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă și condițiile de acordare a sporului pentru condiții deosebit de periculoase/ periculoase sau vătămătoare/ condiții deosebite (stres sau risc) la nivelul D.G.A.S.P.C. Sector 2, în conformitate cu H.G.R. nr. 569/2017 pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă, precum și condițiile de acordare a acestuia pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație" din administrația publică locală și cu H.G.R. nr. 153/2018 pentru aprobarea Regulamentului - cadru privind stabilirea locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexa nr. II la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și a condițiilor de acordare a acestuia, pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și asistență socială", cu modificările și completările ulterioare, având la bază Buletinele de expertiză nr. 204 și nr. 205 emise de Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București, înregistrate la registratura instituției cu nr. 86/188308/(RU) 188309 din 11.07.2024 și nr. 86/188308/(RU) 188309/A1 din 11.07.2024.

Astfel, conform Buletinului de expertiză nr. 204 (H.G.R. nr. 569/2017) s-a realizat expertiza locurilor de muncă aprobate de D.G.A.S.P.C. Sector 2 și lista personalului la data eliberării buletinelor din familia ocupațională "Administrație", pentru serviciile și centrele D.G.A.S.P.C. Sector 2, conform H.C.L. nr. 136/2024.

Astfel, Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București a menționat încadrarea în condiții de muncă vătămătoare pentru familia ocupațională "Administrație", din cadrul serviciilor și centrelor D.G.A.S.P.C. Sector 2 identificându-se următorii 4 factori de risc așa cum sunt prevăzuți la art. 4 din Regulamentul aprobat prin H.G.R. nr. 569/2017:

- art. 4, lit. a) existența factorilor nocivi și mecanismul de acțiune;
- art. 4, lit. b) intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestora;
- art. 4, lit. c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi (proporțional);
- art. 4, lit. e) structura și nivelul morbidității.

Prin Buletinul de expertiză nr. 205 (H.G.R. nr. 153/2018) s-a realizat expertiza locurilor de muncă aprobate de D.G.A.S.P.C. Sector 2 și lista personalului la data eliberării buletinelor din familia ocupațională "Sănătate și Asistență Socială", pentru serviciile și centrele D.G.A.S.P.C. Sector 2, conform H.C.L. nr. 136/2024 identificându-se următorii 4 factori de risc așa cum sunt prevăzuți la art. 7 din Regulamentul aprobat prin H.G.R. nr. 153/2018, cu modificările și completările ulterioare:

- art. 4, lit. a) natura factorilor, respectiv fizici, fizico – chimici și mecanismul de acțiune asupra organismului;
- art. 4, lit. b) intensitatea de acțiune a factorilor nocivi sau asocierea acestora;
- art. 4, lit. c) durata de expunere la acțiunea factorilor nocivi (proporțional);
- art. 4, lit. e) structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă.

La nivelul D.G.A.S.P.C. Sector 2 se acordă următoarele categorii de sporuri:

**-pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Administrație":**

- spor pentru condiții de muncă periculoase sau vătămătoare - procent de 15%;

**- pentru familia ocupațională de funcții bugetare "Sănătate și Asistență Socială":**

- spor pentru condiții deosebite (stres sau risc) - procent de 15%;
- spor pentru condiții deosebit de periculoase - procent de 50%;
- spor pentru condiții deosebit de periculoase - procent de 75%.

- Potrivit O.U.G. nr. 36/2025 pentru stabilirea unor măsuri privind personalul plătit din fonduri publice:

” ART. II Începând cu data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență, salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, care prestează munci grele, periculoase sau vătămătoare ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, stabilite potrivit Legii nr. 31/1991 privind stabilirea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi pentru salariații care lucrează în condiții deosebite-vătămătoare, grele sau periculoase, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3-5 zile lucrătoare.,,

Raportat la prevederile legale mai sus menționate, ținând cont și de propunerile exprimate de reprezentanții salariaților/ șefii compartimentelor din cadrul instituției în urma consulării prin mijloace electronice de transmitere la distanță cu privire la acordarea concediului de odihnă suplimentar, în mod unitar, în funcție de condițiile de muncă în care își desfășoară activitatea salariații, propunem spre aprobare Consiliului Local al Sectorului 2 **acordarea concediului de odihnă suplimentar pentru personalul din cadrul D.G.A.S.P.C. Sector 2 începând cu data de 01.07.2025 în funcție de condițiile de muncă astfel: 10 zile lucrătoare de concediu de odihnă suplimentar anual pentru personalul care beneficiază de spor de condiții deosebit de periculoase și 5 zile lucrătoare de concediu de odihnă suplimentar anual pentru personalul care beneficiază de spor de condiții periculoase sau vătămătoare, respectiv condiții deosebite (stres sau risc).**

**Prin excepție, asistenții maternali care își desfășoară activitatea în condiții de muncă deosebit de periculoase vor beneficia de 5 zile lucrătoare de concediu de odihnă suplimentar anual, acordat o singură dată, iar asistenții personali, asistenții personali profesioniști și îngrijitorul la domiciliu nu vor avea concediu de odihnă suplimentar motivat de neexpertizarea de către Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București a condițiilor de muncă de la domiciliul persoanelor/ copiilor cu handicap/persoanelor vârstnice care reprezintă locul de muncă al asistentului personal /asistentului personal profesionist /îngrijitorului.**

**Zilele de concediu de odihnă suplimentar anual se cumulează cu zilele de concediu de odihnă anual stabilite prin lege, la care are dreptul fiecare salariat.**

Menționăm că zile de concediu de odihnă suplimentar vor fi acordate pe tot parcursul existenței condițiilor de muncă mai sus menționate, proporțional cu perioada lucrată în condițiile de muncă mai sus menționate.

Anexăm în copie la prezentul raport de specialitate:

**DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI SECTOR 2**

- Buletinele de expertiză nr. 204 și nr. 205 emise de Direcția de Sănătate Publică a Municipiului București, înregistrate la registratura instituției cu nr. 86/188308/(RU) 188309 din 11.07.2024 și nr. 86/188308/(RU) 188309/A1 din 11.07.2024;
- Adresa nr. 87/76214 din data de 06.03.2025 în care se consemnează opinia reprezentanților salariaților conform propunerii noastre.

**Director executiv – Direcția Juridică**

Semnat digital de:  
Desliu Mihaela  
Avizare  
03.07.2025 12:52:44  
(GMT+03:00)

**Director executiv – Direcția Resurse Umane**

Semnat digital de:  
Radulescu  
Antonela-Mariana  
Avizare  
03.07.2025 11:31:03  
(GMT+03:00)

Șef S

**ministrare Resurse Umane**

Document  
semnat electronic  
calificat

Semnat digital de:  
Mihaila Laura-Cristina  
Avizare  
03.07.2025 11:29:18  
(GMT+03:00)

**Consilier**

Semnat digital de:  
Jucan Anisoara-Mariana  
Intocmit  
03.07.2025 11:15:13  
(GMT+03:00)

conectx





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

Adresa: str. Avrig nr.72-74, sector 2, București – România  
Cont: RO36TREZ70020E365000XXXX – D.T.C.P.M.B.  
Tel: 021.252.79.78; 021.252.32.16/ Fax: 021.252.55.20  
Site: [www.dspb.ro/](http://www.dspb.ro/) e-mail: [dspb@dspb.ro](mailto:dspb@dspb.ro)  
**COLECTIVUL MEDICINA MUNCII**  
Tel: 021.310.43.15/ Fax: 021.310.43.17 / e-mail: [medicinamuncii@dspb.ro](mailto:medicinamuncii@dspb.ro)

Verificat și avizat



Catre,

**Directia Generala Asistența Socială Protecția Copilului**  
str. Olari nr. 15, sector 2 București

**Referitor la:** adresa dvs. 86/155984/13.06.2024 înregistrată la D.S.P.M.B. sub nr. 12830-158/14.06.2024 spre aplicarea Legii 153/2017 – HG 153/29.03.2018 și **HG 569/2017**, modificate și completate prin HG 589/2018

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

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

În legislația în vigoare există două tipuri de clasificări a condițiilor de muncă, cu proceduri diferite de identificare, măsurare, evaluare și supraveghere. Astfel, există clasificarea în condiții de muncă "deosebite" și "speciale" având ca bază preponderent efectele asupra sănătății pe termen lung (cu impact asupra **prognosticului ad vitam**), cadrul de reglementare fiind subsecvențial Legii 263/2010, și, clasificarea în condiții de muncă (deosebit) periculoase și/sau vătămătoare având ca bază preponderent efectele asupra sănătății pe termen scurt (cu impact asupra **prognosticului ad laborum**) cadrul de reglementare fiind subsecvențial Legii 153/2017.

Din punct de vedere al medicinei muncii și ergonomiei, condițiile de muncă pot avea asupra organismului uman efecte pozitive sau negative (accidente de muncă și/sau boli profesionale) iar din

punct de vedere al stării de sănătate ocupaționale ele pot fi indiferente (RR statistic ~1), patogene (factori de risc – RR statistic >1) sau sanogene (factori de protecție – RR statistic <1).

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

**\*Criteriile pe baza cărora se eliberează buletinul de expertizare a locurilor de muncă sunt îndeplinite de Direcția Generală Asistența Socială Protecția Copilului S2 pentru lucrători sub incidența HG 569/2017 și HG 589/2018 după cum urmează:**

1. Se asigură cadrul logistic pentru înregistrarea îmbolnăvirilor profesionale depistate de cabinetul de medicină muncii pentru care, la consultarea Registrului de Boli profesionale Buc. s-a constatat că instituția **nu figurează cu îmbolnăviri declarate la D.S.P.M.B. și la centrele de statistică ale M.M.J.S. și M.S. în perioada 2022 – 2024 (conform HG 1425/2007 modificată și completată prin HG 955/2011 și HG 259/2022)**

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

3. Pentru analiza îndeplinirii criteriului “existența unor indici de morbiditate la locurile de muncă”, sunt depuse pentru perioada de referință actuală, raport privind starea de sănătate a lucrătorilor emis de medic medicina muncii

Intrucât documentația (format Ietric ~ 48 pg.) existentă susține îndeplinirea condiției de eliberare a buletinului de expertiză se emite documentul

### **Buletinul de expertiză nr. 204 (HG 569/2017)**

ce cuprinde lucrătorii încadrați la locurile de muncă pentru care factorii de risc ai condițiilor de munca sunt relevați în activitatea specialiștilor.

\*Documentul buletin de expertiză cuprinde:

- Cadrul general privind condițiile de munca
- Analiza criteriilor de expertiză spre aprobare expertiză
- Analiza a documentației depuse de solicitant pentru fundamentare informații factori de risc
- **Concluzii**
- Recomandări

**\*Locuri de muncă - expertiză a avut în vedere solicitarea instituției care a nominalizat locurile de muncă aprobate de angajator și lista personalului la data eliberării buletinelor din “familie**

ocupationala administratie” pentru serviciile si centrele D.G.A.S.P.C. sector 2, conform HCL 136/2024 prezentate in tabelul urmatoar:

STRUCTURA APROBATA CONFORM H.C.L. SECTOR 2 nr. 136/2024	Posturi/ funcții - familia ocupatională "Administrație" conform HCL 136/2021
1	2
DIRECTOR GENERAL	director general
SERVICIUL SANATATE SI SECURITATE IN MUNCA, PSI, MANAGEMENTUL CALITATII	Şef serviciu, consilier
SERVICIUL REGISTRATURA ŞI RELAȚII CU PUBLICUL	şef serviciu, consilier, referent, inspector de specialitate, curier
SERVICIUL INFORMATICA, ARHIVA, SECRETARIAT AL COMISIEI DE MONITORIZARE	şef serviciu, consilier, arhivar
COMPARTIMENTUL CORP CONTROL	consilier, referent
SERVICIUL ADMINISTRATIV	şef serviciu, referent (subinginer), referent inspector de specialitate
COMPARTIMENTUL INTRETINERE IMOBILE	muncitor calificat, muncitor necalificat, îngrijitor
COMPARTIMENTUL TRANSPORTURI	inspector de specialitate, referent, şofer
DIRECTIA ECONOMICA	director executiv
SERVICIUL CONTABILITATE	şef serviciu, consilier, referent

SERVICIUL BUGET SI EXECUTIE BUGETARA	șef serviciu, consilier, inspector de specialitate, referent
SERVICIUL FINANCIAR	șef serviciu, consilier, referent
DIRECTIA RESURSE UMANE	director executiv
SERVICIUL ADMINISTRARE RESURSE UMANE	șef serviciu, consilier, inspector de specialitate
SERVICIUL ORGANIZARE, PLANIFICARE, PERFECTIONARE	Șef serviciu, consilier, inspector de specialitate, Consilier juridic
COMPARTIMENTUL ADMINISTRARE RUAPAMPID	consilier, referent
DIRECTIA JURIDICA	director executiv
SERVICIUL JURIDIC	șef serviciu, consilier, consilier juridic
SERVICIUL CONTENCIOS	șef serviciu, consilier juridic
DIRECTIA ACHIZITII PUBLICE, LICITATII, URMARIRE CONTRACTE	director executiv
COMPARTIMENTUL LICITATII, ACHIZITII PUBLICE	consilier achiziții publice, consilier, referent de specialitate
COMPARTIMENTUL URMARIRE CONTRACTE	Consilier referent
COMPARTIMENTUL CAIETE DE SARCINI	consilier

SERVICIUL APROVIZIONARE	șef serviciu, inspector de specialitate, referent (subinginer), referent, magaziner, muncitor necalificat
DIRECTOR GENERAL ADJUNCT	director general adjunct
SERVICIUL MONITORIZARE, ANALIZA STATISTICA, STRATEGII, PROGRAME, PROIECTE	șef serviciu, consilier, inspector de specialitate
SERVICIUL PREVENIRE A SEPARĂRII COPILULUI DE FAMILIE ȘI MANAGEMENT DE CAZ	șef serviciu, consilier juridic, consilier, referent
DIRECTIA ASISTENTA SOCIALA	director executiv
SERVICIUL PREVENIRE MARGINALIZARE SOCIALA	șef serviciu, consilier, inspector de specialitate
SERVICIUL INTEGRAT DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ "PANTELIMON"	șef serviciu, consilier, inspector de specialitate, referent
SERVICIUL INTEGRAT DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ "COLENTINA"	șef serviciu, consilier, inspector de specialitate
SERVICIUL INTEGRAT DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ "BAICULUI"	șef serviciu, consilier, inspector de specialitate, referent
SERVICIUL EVIDENTA BENEFICII DE ASISTENTA SOCIALA	șef serviciu, consilier, inspector de specialitate, referent

SERVICIUL SECRETARIAT AL COMISIEI DE EVALUARE PERSOANE ADULTE CU DIZABILITĂȚI	șef serviciu, consilier, referent, inspector de specialitate
SERVICIUL ASISTENȚA SOCIALĂ PERSOANE CU DIZABILITĂȚI	șef serviciu, consilier, consilier juridic, inspector de specialitate referent
SERVICIUL EVALUARE COMPLEXĂ A PERSOANELOR ADULTE CU DIZABILITĂȚI	șef serviciu, consilier, inspector de specialitate
SERVICIUL MONITORIZARE, SERVICII SOCIALE PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITĂȚI	șef serviciu, consilier, consilier juridic, inspector de specialitate
CENTRUL DE CRIZĂ PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITĂȚI	inspector de specialitate
CENTRUL RESPIRO PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITĂȚI	inspector de specialitate
SERVICIUL INTERVENȚIE PENTRU PERSOANE ADULTE AFLATE ÎN SITUAȚII DE RISC	șef serviciu, consilier, consilier juridic, inspector de specialitate
CENTRUL DE ASISTENȚĂ COMUNITARĂ "BASARABIA"	inspector de specialitate, îngrijitor
CENTRUL DE ASISTENȚĂ COMUNITARĂ "PLUMBUITA"	inspector de specialitate, consilier juridic, referent, îngrijitor

<b>SERVICIUL AMBULANTA SOCIALA</b>	șef serviciu, inspector de specialitate, îngrijitor
<b>ADAPOSTUL DE NOAPTE PENTRU PERSOANE ADULTE</b>	inspector de specialitate, referent, îngrijitor
<b>CENTRUL DE CONSILIERE PENTRU PREVENIREA SI COMBATERICA VIOLENTEI IN FAMILIE</b>	consilier juridic, inspector de specialitate
<b>COMPARTIMENTUL DE ASISTENTA PENTRU AGRESORI</b>	inspector de specialitate, consilier juridic
<b>COMPARTIMENTUL PENTRU SPRIJINIREA VICTIMELOR INFRACTIUNILOR</b>	consilier juridic, inspector de specialitate
<b>CENTRUL REZIDENTIAL PENTRU PERSOANE VARSTNICE "SPERANTA"</b>	inspector de specialitate, magaziner, îngrijitor, muncitor calificat, muncitor necalificat
<b>CENTRUL DE SERVICII DE RECUPERARE NEUROMOTORIE DE TIP AMBULATORIU</b>	referent, îngrijitor
<b>CENTRUL DE ABILITARE SI REABILITARE PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI NEUROPSIHICE NR. 1</b>	inspector de specialitate, magaziner, muncitor calificat, muncitor necalificat, îngrijitor
<b>CENTRUL DE ABILITARE SI REABILITARE PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI NEUROPSIHICE NR. 2</b>	inspector de specialitate, referent, magaziner, muncitor calificat, muncitor necalificat, îngrijitor

COMPLEXUL DE SERVICII PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI NEUROPSIHICE	inspector de specialitate, referent, muncitor calificat
CENTRUL DE ZI "UN PAS INAINTE"	inspector de specialitate, îngrijitor
LOCUINTA PROTEJATA (MAXIM) PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI "CIOCARLIEI"	referent
LOCUINTA PROTEJATA (MAXIM) PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI "RADOVANU"	referent
LOCUINTA PROTEJATA (MAXIM) PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI "STOLNICUL VASILE"	referent
LOCUINTA PROTEJATA (MAXIM) PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI "VERGULUI"	referent
LOCUINTA PROTEJATA (MAXIM) PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI "PANTELIMON"	referent
CENTRUL DE ÎNGRIJIRE SI ASISTENTA PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI "LEONIDA"	inspector de specialitate, administrator, referent, magaziner, muncitor calificat, muncitor necalificat, îngrijitor
CENTRUL PENTRU VIATA INDEPENDENTA PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI	referent, administrator, îngrijitor
CENTRUL DE ZI DE ASISTENTA SI RECUPERARE PERSOANE VARSTNICE "SFANTA MACRINA"	inspector de specialitate, referent, îngrijitor
COMPARTIMENTUL SERVICII DE ASISTENTA SI SUPORT PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI	inspector de specialitate
DIRECTIA PROTECTIA COPILULUI	director executiv

SERVICIUL ASISTENȚĂ MATERNALĂ, PLASAMENT LA PERSOANE, FAMILII, TUTELĂ	șef serviciu, consilier, inspector de specialitate
COMPARTIMENTUL ADOPTII, POSTADOPTII	consilier, consilier juridic
SERVICIUL EVALUARE COMPLEXA A COPILULUI	șef serviciu, consilier, inspector de specialitate
SERVICIUL SECRETARIAT COMISIE PENTRU PROTECȚIA COPILULUI ȘI CONTRACTARE SERVICII SOCIALE	șef serviciu, consilier, consilier juridic, inspector de specialitate
SERVICIUL ALTERNATIVE DE TIP REZIDENȚIAL	șef serviciu, consilier, referent, inspector de specialitate,
COMPARTIMENTUL UNITATI REZIDENȚIALE DE TIP FAMILIAL	referent, îngrijitor
COMPARTIMENTUL SERVICII PENTRU COPILUL CU DIZABILITĂȚI NEUROPSIHICE	inspector de specialitate; administrator, magaziner, muncitor calificat, muncitor necalificat, îngrijitor, referent (educație)
SERVICIUL DE INTERVENȚIE IN SITUATII DE ABUZ, NEGLIJARE, TRAFIC, MIGRAȚIE SI REPATRIERI	șef serviciu, consilier juridic, consilier, inspector de specialitate
COMPARTIMENTUL MONITORIZARE RELAȚII FAMILIALE	consilier
COMPARTIMENTUL PROTECȚIA COPILULUI DELINCVENT ȘI PROTECȚIA VICTIMELOR INFRAȚIUNILOR	consilier juridic, consilier

<b>CENTRUL DE ÎNGRIJIRE SI GAZDUIRE</b>	inspector de specialitate, referent, magaziner, muncitor calificat, muncitor necalificat, îngrijitor
<b>SERVICIUL TELEFONUL COPILULUI SI ASISTENTA STRADALA</b>	șef serviciu, consilier
<b>CENTRUL DE ZI DE RECUPERARE SI RESURSE PENTRU COPIII CU DIZABILITATI MULTIPLE SI FAMILIILE LOR</b>	îngrijitor, referent
<b>CENTRUL DE CONSILIERE</b>	inspector de specialitate
<b>CENTRUL DE PRIMIRE IN REGIM DE URGENTA</b>	administrator, magaziner, muncitor calificat, îngrijitor, inspector de specialitate, referent
<b>CENTRUL PILOT DE PROTECTIE A COPILULUI VICTIMA A TRAFICULUI DE FIINTE UMANE "GAVROCHE"</b>	administrator, muncitor calificat, îngrijitor, inspector de specialitate
<b>CENTRUL DE SERVICII DE ASISTENTA SI SPRIJIN PENTRU PREVENIREA SITUATIILOR CE PUN IN PERICOL SECURITATEA SI DEZVOLTAREA COPILULUI "CASA DIN TEI"</b>	administrator, magaziner, muncitor calificat, îngrijitor
<b>CENTRUL MATERNAL "MARIA"</b>	inspector de specialitate; referent
<b>CENTRUL DE ZI "FLOARE DE CAMP"</b>	inspector de specialitate
<b>CENTRUL DE ZI "URSULETUL DE PLUS"</b>	inspector de specialitate

CENTRUL DE CONSILIERE "FLOARE DE COLT"	inspector de specialitate
CENTRUL DE ZI "PINOCCHIO"	magaziner, muncitor calificat, muncitor necalificat, îngrijitor, inspector de specialitate, referent
CENTRUL DE ZI PENTRU COPII "SFANTA MARIA"	inspector de specialitate, magaziner, îngrijitor
CENTRUL DE ZI "SFANTUL PANTELIMON"	inspector de specialitate, referent, muncitor calificat, îngrijitor

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

1. analiza legislației de reglementare specifică (inclusiv IIG 569/2017, IIG 153/2017, HG 589/2018 și HG 53/2021, IIG 1218/2006, IIG 520/2016, IIG 1092/2006, HG 1169/2011, HG 359/2015, HG 493/2006, HG 601/2006, HG 259/2022) și verificarea trasabilității documentației privind *condițiile de muncă*
  2. îndrumare spre completare informații relevante pentru expertiză, conform reglementărilor legale, în perioada iunie 2024
  3. consultarea Registrului Național de Boli Profesionale secțiunea București
- \* Se asigură cadrul logistic pentru înregistrarea îmbolnăvirilor profesionale depistate de cabinetul de medicina muncii pentru care, la consultarea Registrului de Boli profesionale Buc. s-a constatat că instituția *nu figurează cu îmbolnăviri declarate la D.S.P.M.B. și la centrele de statistică ale M.M.J.S. și M.S. în perioada 2023 – 2024 (conform HG 1425/2007 modificată și completată prin HG 955/2010 și HG 259/2022)*
4. analiza nivelului de risc pentru 66 categorii ocupationale în enumerare pentru perioada de referință actuală,
  5. atribuțiile lucrătorilor modificate sau completate;

6. raport privind starea de sănătate a lucrătorilor emis de medic medicina muncii raport privind starea de sănătate a lucrătorilor emis de medic medicina muncii

7. planul de prevenire si protectie

8. *propuneri de ameliorare a conditiilor de muncă* care integreaza toate masurile din planul de prevenire si protectie (program de lucru flexibil și eliminarea constrângerilor temporale, introducerea sistemului de susținere pentru articulația pumnului (mouse-pad) ca măsură profilactică pentru sindrom de tunel carpian, modernizarea unor soft-uri, climatizare individualizată, acces sală de fitness, eliminarea fenomenului de strălucire prin reflexie a luminii cu solicitare vizuală corelată, mentenanța adecvată instalație climatizare, optimizare platforma IT, organizare circuit al deșeurilor, relații cu pacienții, publicul, persoanele deservite, vor fi protejate cu respectarea precauțiilor universale ptr. CoVSARS2 s.a.)

**art. 4 alin.c) durata de expunere** - se stabilește prin contract individual de muncă de către angajator și se relevă în contractul individual de muncă (REGES) sau document echivalent

**art. 4 alin. a)** – existența factorilor nocivi și mecanism de acțiune – este integrată în evaluarea riscului pentru 66 categorii ocupaționale; valori nivel de risc sub 3,00.

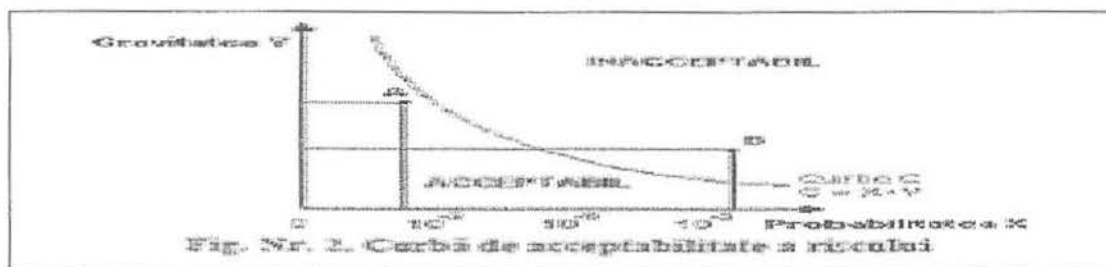
**art. 4 alin b)** intensitatea de acțiune – e variabilă în funcție de tipul expunerii; observăm asociere a factorilor de risc, care acționează aditiv sau sinergic.

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

Estimările riscurilor (parțiale și globale) de accidentare și îmbolnăvire (**vezi tabel**) care se relevă pentru sănătatea lucrătorilor prin morbiditatea bolilor legate de profesie și cea cu absenteism de cauză medicală trebuie gestionate de lucrători sub îndrumare de specialitate spre a preveni patologia profesională sau/și legată de profesie.

Evaluarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională întocmită de evaluator abilitat relevă riscurile (parțiale/globale) care în valoare ponderată sunt în limita de acceptabilitate.

Trasarea curbelor nivelurilor de risc relevă aria de dispersie a riscurilor (hașurată) spre a menține activitățile într-o rezonabilă abordare preventivă:



Pentru toate *cuplurile matriciale Gravitate – probabilitate* sunt susținute valori diferite a riscurilor de accidentare și îmbolnăvire (patologie profesională sau/și legată de profesie); plasarea în zona de acceptabilitate sau inacceptabilitate sugerează necesitatea unor activități de promovare și formare pentru sănătate la locul de muncă.

**art. 4 alin. e)** structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă: raport privind starea de sănătate a lucrătorilor emis de medic medicina muncii raport privind starea de

sanatate a lucraților emis de medic medicina muncii

Morbiditatea în raport cu specificul locului de muncă – 2021-2023 – *rapoarte stare de sănătate a angajaților* care relevă - morbiditate prin boli cronice dar și boli legate de profesie, care, corelată/e unor condiții de muncă cu parametrii parțial respectați, pot avea un *prognostic ad laborum nefavorabil*, respectiv, boli aparat osteo-musculo-articular, boli cardiovasculare, afecțiuni oftalmologice, afecțiuni digestive, afecțiuni alergice, afecțiuni neuropsihice. În perioada 2020-2022, perioada declarată pandemică pentru virusul CoV SARS2, grup 3 de risc, există îmbolnăviri COVID19.

**\* Concluzie :**

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

*Intrucat* condițiile de lucru specifice derulării activităților la locurile de munca stabilite de angajator ar putea determina apariția patologiei profesionale/legate de profesie *apreciem favorabil măsurile specifice pentru menținerea și promovarea sănătății ocupaționale a angajaților*

**\* Recomandări:**

**I. generale:**

pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale și a accidentelor de muncă:

- se va asigura compliance la legislația în vigoare (legi, HG-uri) pentru toți lucrătorii; la noile locuri de munca, determinările și expertizele, după caz, vor avea în vedere criteriile enunțate în legislație precum și indicatorii calculați pentru angajații noi.
- evaluarea periodică a riscului profesional corelată cu modificările survenite în activitate; *se vor implementa măsurile prevăzute în fișă aferentă evaluării;*
- supravegherea stării de sănătate a personalului angajat (inclusiv a celui nou angajat) corelată specificității condițiilor de muncă, specificitate particularizată de riscul profesional evaluat;
- asigurarea mijloacelor de protecție colective și individuale specifice statutului special al instituției/instituțiilor
  - continuarea derulării programului de acordarea a facilităților financiare (sporuri ș.a.) pentru perioada de referință actuală întrucât expertiza efectuată pentru lucrătorii încadrați la locurile de munca (inclusiv cele cu denumire modificată, a celor nou înființate) confirmă existența factorilor de risc.

**II. Recomandări specifice pentru menținerea și promovarea sănătății ocupaționale în serviciile administrative, birouri etc.:**

**a. Ergonomice**

### 1. Ecran de vizualizare

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

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

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

Pentru a se adapta nevoilor operatorului, ecranul trebuie să poată fi orientat și înclinat cu ușurință. Trebuie să fie posibilă utilizarea unui postament separat sau a unei mese reglabile pentru ecran.

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

### 2. Tastatură

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

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

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

Poziția tastaturii și caracteristicile tastelor trebuie să faciliteze utilizarea tastaturii.

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

### 3. Masă sau suprafață de lucru

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

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

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

4. Scaun de lucru -trebuie să fie stabil și să asigure operatorului libertate de mișcare și o poziție confortabilă. Scaunul trebuie să poată fi reglat pe verticală. Spătarul scaunului trebuie să poată fi înclinat și reglat pe verticală. Un reazem pentru picioare trebuie pus la dispoziție celor care îl doresc.

## b. Recomandări pentru mediul de muncă:

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

### 2. Iluminat

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

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

### 3. Reflexii și străluciri

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

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

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

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

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

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

#### **c. Recomandări pentru interfața operator/computer:**

la elaborarea, alegerea, achiziționarea și modificarea programelor, precum și pentru definirea sarcinilor care implică utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare, angajatorul trebuie să țină seama de următoarele principii:

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

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

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

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

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

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

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

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

### III. Recomandări pentru monitorizarea sănătății lucrătorilor:

\* Medicul și/sau serviciul de medicina muncii responsabil cu supravegherea medicală a lucrătorilor expuși la agenți biologici, fizici și chimici, suprasolicitari osteomusculoarticulare, neuropsihice, vizuale, trebuie să cunoască bine condițiile sau circumstanțele de expunere a fiecărui lucrător.

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

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

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

**\*măsuri de igienă și protecție individuală așa cum sunt detaliate ca suport informativ si preventiv in rapoartele de informare emise ca sinteza a supravegherii medicale inclusiv precautiile universale pentru CoV SARS2.**

Prezentul document (buletinele 204 si 205) se tarifează cu lei 1240 conform Ord. M.S. nr. 2459/24.08.2022 modificat prin Ordin MS 3421/11 11.2022 pentru prestații executate de D.S.P.-M.B. - medicina munci/ocupatională, la solicitarea nr. 12830/158/14.06.2024 de la D.G.A.S.P.C. sector 2 și s-a întocmit în doua exemplare:

unul pentru beneficiar **D.G.A.S.P.C. sector 2** – si unul pentru D.S.P.M.B - de medicina muncii/ocupatională.

Doctor în medicina si comp. conducere servicii medicale  
Colectiv medicina muncii

Sigilat digital de:  
Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului  
Sector 2  
Înregistrat cu: Nr. lucrare 86/188308 din 11.07.2024 / Nr. act  
(RU)188309/A1 din 11.07.2024  
Data: 11.07.2024 15:45:01 (GMT+03:00)



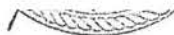
**MINISTERUL SĂNĂTĂȚII**  
**DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ A MUNICIPIULUI BUCUREȘTI**

Adresa: str. Avrig nr.72-74, sector 2, București – România  
Cont: RO36TREZ70020E365000XXXX – D.T.C.P.M.B.  
Tel: 021.252.79.78; 021.252.32.16/ Fax: 021.252.55.20  
Site: [www.dspb.ro](http://www.dspb.ro)/ e-mail: [dspb@dspb.ro](mailto:dspb@dspb.ro)

**COLECTIVUL MEDICINA MUNCII**

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

Verificat și avizat



Catre,

**Direcția Generală Asistență Socială Protecția Copilului**  
str. Olari nr. 15, sector 2 București

**Referitor la:** adresa dvs. 86/155984/13.06.2024 înregistrată la D.S.P.M.B. sub nr. 12830-158/14.06.2024 spre aplicarea Legii 153/2017 – **HG 153/29.03.2018** și HG 569/2017, modificate și completate prin HG 589/2018

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

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

În legislația în vigoare există două tipuri de clasificări a condițiilor de muncă, cu proceduri diferite de identificare, măsurare, evaluare și supraveghere. Astfel, există clasificarea în condiții de muncă "deosebite" și "speciale" având ca bază preponderent efectele asupra sănătății pe termen lung (cu impact asupra **prognosticului ad vitam**), cadrul de reglementare fiind subsecvențial Legii 263/2010, și clasificarea în condiții de muncă (deosebit) periculoase și/sau vătămătoare având ca bază preponderent efectele asupra sănătății pe termen scurt (cu impact asupra **prognosticului ad laborum**) cadrul de reglementare fiind subsecvențial Legii 153/2017.

Din punct de vedere al medicinei muncii și ergonomiei, condițiile de muncă pot avea asupra organismului uman efecte pozitive sau negative (accidente de muncă și/sau boli profesionale) iar din

punct de vedere al stării de sănătate ocupaționale ele pot fi indiferente (RR statistic ~1), patogene (factori de risc – RR statistic >1) sau sanogene (factori de protecție – RR statistic <1).

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

*\*Cotele de spor se acordă de ordonatorul de credite lucrătorilor de la locurile de muncă stabilite prin reglementările legale HG 153/2018 pe baza respectării următoarelor criterii (art. 5):*

1. Se asigură cadrul logistic pentru “înregistrarea îmbolnăvirilor profesionale și boli legate de profesie ca urmare a activității desfășurate la locul de muncă” depistate de cabinetul de medicina muncii pentru care, la consultarea Registrului de Boli profesionale Buc. s-a constatat că instituția **nu figurează cu îmbolnăviri declarate la D.S.P.M.B. și la centrele de statistică ale M.M.J.S. și M.S. în perioada 2018 – 2023 (conform HG 1425/2007 modificată și completată prin HG 955/2011 și HG 259/2022)**

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

3. Pentru analiza îndeplinirii criteriului “existența indicilor de morbiditate în raport cu riscurile de la locul de muncă”, sunt depuse pentru perioada de referință actuală, raport privind starea de sănătate a lucrătorilor emis de medic medicina muncii

Morbiditatea cu

incapacitate temporară de muncă este procesată pentru anii 2021-2022-2023.

4. Pentru analiza criteriului “riscul de îmbolnăvire și accidentare determinat de depășiri ale noxelor profesionale fizice, chimice, fizico-chimice, biologice, suprasolicitarea unor funcții și sisteme ale organismului” *sunt depuse pentru perioada de referință actuală, coeficientii de risc global obținuți prin evaluarea riscului de către S.S.M. pentru 66 ocupații, pentru care există plan de prevenire și protecție pentru anii 2021-2022-2023.*

Intrucât documentația (format letric ~ 48 pg.) existentă susține îndeplinirea condiției de eliberare a buletinului de expertiză se emite documentul

### **Buletinul de expertiză nr. 205 (HG 153/2018)**

ce cuprinde lucrătorii încadrați la locurile de muncă pentru care factorii de risc ai condițiilor de muncă sunt relevați în activitatea specialiștilor.

\*Documentul buletin de expertiză cuprinde:

- Cadrul general privind condițiile de muncă
- Analiza criteriilor de expertiză spre aprobare expertiză

- Analiza a documentatiei depuse de solicitant pentru fundamentare informatii factori de risc
- **Concluzii**
- Recomandari

\***Locuri de muncă** - expertiza a avut în vedere solicitarea instituției care a nominalizat locurile de muncă aprobate de angajator si lista personalului la data eliberării buletinelor din “familie ocupationala sanatate si asistenta sociala” pentru serviciile si centrele D.G.A.S.P.C. sector 2, mentionate de angajator in anexe, conform HCL 136/2024 prezentate in tabelul urmator:

STRUCTURA APROBATA CONFORM H.C.L. SECTOR 2 nr. 136/2024	Posturi/ funcții - familia ocupatională "Asistență socială"
1	3
SERVICIUL PREVENIRE A SEPARĂRII COPILULUI DE FAMILIE ȘI MAMAGEMENT DE CAZ	psiholog;
DIRECTIA ASISTENTA SOCIALA	
SERVICIUL PREVENIRE MARGINALIZARE SOCIALA	
SERVICIUL INTEGRAT DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ "PANTELIMON"	asistent medical comunitar
SERVICIUL INTEGRAT DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ "COLENTINA"	asistent medical comunitar

SERVICIUL INTEGRAT DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ "BAICULUI"	asistent medical comunitar
SERVICIUL EVIDENTA BENEFICIILOR DE ASISTENȚA SOCIALĂ	
SERVICIUL SECRETARIAT AL COMISIEI DE EVALUARE PERSOANE ADULTE CU DIZABILITĂȚI	
SERVICIUL ASISTENȚA SOCIALĂ PERSOANE CU DIZABILITATI	medic, asistent social,
SERVICIUL EVALUARE COMPLEXA A PERSOANELOR ADULTE CU DIZABILITATI	medic, kinetoterapeut
SERVICIUL MONITORIZARE, SERVICII SOCIALE PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITĂȚI	
CENTRUL DE CRIZA PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI	infirmiera

CENTRUL RESPIRO PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI	asistent medical, infirmiera
SERVICIUL INTERVENȚIE PENTRU PERSOANE ADULTE AFLATE ÎN SITUAȚII DE RISC	psiholog, asistent social
LOCUINTA PROTEJATA PENTRU PERSOANE VARSTNICE "CASA BUNICILOR"	infirmieră
CENTRUL DE ASISTENTA COMUNITARA "BASARABIA"	șef centru, psiholog, mediator social,
CENTRUL DE ASISTENTA COMUNITARA "PLUMBUITA"	șef centru, psiholog, mediator social
SERVICIUL AMBULANTA SOCIALA	medic, psiholog, asistent social, asistent medical, asistent medical comunitar, infirmieră

<p><b>ADAPOSTUL DE NOAPTE PENTRU PERSOANE ADULTE</b></p>	<p>șef adăpost, asistent social, supraveghetor de noapte</p>
<p><b>CENTRUL DE CONSILIERE PENTRU PREVENIREA SI COMBATEREA VIOLENTEI IN FAMILIE</b></p>	<p>șef centru, psiholog, asistent social</p>
<p><b>COMPARTIMENTUL DE ASISTENTA PENTRU AGRESORI</b></p>	
<p><b>COMPARTIMENTUL PENTRU SPRIJINIREA VICTIMELOR INFRACTIUNILOR</b></p>	
<p><b>CENTRUL REZIDENTIAL PENTRU PERSOANE VARSTNICE "SPERANTA"</b></p>	<p>șef centru, spălătoreasă, medic, kinetoterapeut, psiholog, asistent medical, masor, infirmieră</p>

<p><b>CENTRUL DE SERVICII DE RECUPERARE NEUROMOTORIE DE TIP AMBULATORIU</b></p>	<p>șef centru, medic, kinetoterapeut, fiziokinetoterapeut, asistent social, asistent medical, masor</p>
<p><b>CENTRUL DE ABILITARE SI REABILITARE PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI NEUROPSIHICE NR. 1</b></p>	<p>șef centru, coordonator personal de specialitate, spălătoreasă, medic, kinetoterapeut, psiholog, asistent medical, instructor de educație, infirmieră psihopedagog</p>
<p><b>CENTRUL DE ABILITARE SI REABILITARE PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI NEUROPSIHICE NR. 2</b></p>	<p>șef centru, coordonator personal de specialitate, spălătoreasă, îngrijitoare, medic, kinetoterapeut, psiholog, asistent medical, infirmieră asistent social</p>

<b>COMPLEXUL DE SERVICII PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI NEUROPSIHICE</b>	șef complex, asistent social, psiholog
<b>CENTRUL DE ZI "UN PAS INAINTE"</b>	coordonator personal de specialitate, psiholog, asistent social, kinetoterapeut, terapeut ocupațional,
<b>LOCUINTA PROTEJATA (MAXIM) PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI Nr. 1</b>	infirmieră
<b>LOCUINTA PROTEJATA (MAXIM) PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI Nr. 2</b>	infirmieră
<b>LOCUINTA PROTEJATA (MAXIM) PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI "CIOCARLIEI"</b>	infirmieră
<b>LOCUINTA PROTEJATA (MAXIM) PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI "RADOVANU"</b>	infirmieră
<b>LOCUINTA PROTEJATA (MAXIM) PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI "STOLNICUL VASILE"</b>	infirmieră
<b>LOCUINTA PROTEJATA (MAXIM) PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI "VERGULUI"</b>	infirmieră
<b>LOCUINTA PROTEJATA (MAXIM) PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI "PANTELIMON"</b>	infirmieră

<p><b>CENTRUL DE INGRIJIRE SI ASISTENTA PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI "LEONIDA"</b></p>	<p>șef centru, coordonator personal de specialitate, spălătoreasă, medic, asistent social, psiholog, asistent medical, masor, infirmieră</p>
<p><b>CENTRUL PENTRU VIATA INDEPNDENTA PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI</b></p>	<p>șef centru, asistent social, psiholog, kinetoterapeut, asistent medical, infirmiera</p>
<p><b>CENTRUL DE ZI DE ASISTENTA SI RECUPERARE PERSOANE VARSTNICE "SFANTA MACRINA"</b></p>	<p>șef centru, kinetoterapeut, asistent social, asistent medical</p>
<p><b>COMPARTIMENTUL SERVICII DE ASISTENTA SI SUPTOR PENTRU PERSOANE ADULTE CU DIZABILITATI</b></p>	<p>asistent social</p>
<p><b>DIRECTIA PROTECTIA COPILULUI</b></p>	

<b>SERVICIUL ASISTENȚĂ MATERNALĂ, PLASAMENT LA PERSOANE, FAMILII, TUTELĂ</b>	asistent social, psiholog, asistent medical,
<b>COMPARTIMENTUL ADOPTII, POSTADOPTII</b>	asistent social
<b>SERVICIUL EVALUARE COMPLEXA A COPILULUI</b>	medic, psiholog
<b>SERVICIUL SECRETARIAT COMISIE PENTRU PROTECȚIA COPILULUI ȘI CONTRACTARE SERVICII SOCIALE</b>	asistent social
<b>SERVICIUL ALTERNATIVE DE TIP REZIDENȚIAL</b>	asistent social, psiholog, asistent medical
<b>COMPARTIMENTUL UNITATI REZIDENTIALE DE TIP FAMILIAL</b>	instructor de educație
<b>COMPARTIMENTUL SERVICII PENTRU COPILUL CU DIZABILITĂȚI NEUROPSIHICE</b>	spălătoreasă, medic, psiholog, psihopedagog, kinetoterapeut, logoped, asistent social, asistent medical, îngrijitoare

<b>SERVICIUL DE INTERVENȚIE ÎN SITUAȚII DE ABUZ, NEGLIJARE, TRAFIC, MIGRAȚIE ȘI REPĂTRIERI</b>	
<b>COMPARTIMENTUL MONITORIZARE RELAȚII FAMILIALE</b>	psiholog
<b>COMPARTIMENTUL PROTECȚIA COPILULUI DELINCVENT ȘI PROTECȚIA VICTIMELOR INFRAȚIUNILOR</b>	asistent social
<b>CENTRUL DE ÎNGRIJIRE ȘI GAZDUIRE</b>	șef centru, spălătoreasă, medic, asistent medical, supraveghetor de noapte, îngrijitoare
<b>SERVICIUL TELEFONUL COPILULUI ȘI ASISTENTA STRADALA</b>	psiholog, asistent social

<p><b>CENTRUL DE ZI DE RECUPERARE SI RESURSE PENTRU COPII CU DIZABILITATI MULTIPLE SI FAMILIILE LOR</b></p>	<p>șef centru, asistent social, psiholog, logoped, kinetoterapeut, asistent medical</p>
<p><b>CENTRUL DE CONSILIERE</b></p>	<p>șef centru, psiholog</p>
<p><b>CENTRUL DE PRIMIRE IN REGIM DE URGENTA</b></p>	<p>șef centru, spălătoreasă, medic, psiholog, asistent social, asistent medical, instructor de educație îngrijitoare</p>
<p><b>CENTRUL PILOT DE PROTECTIE A COPILULUI VICTIMA A TRAFICULUI DE FIINTE UMANE "GAVROCHE"</b></p>	<p>șef centru, psiholog, asistent social, medic, instructor de educație, asistent medical, îngrijitoare</p>

CENTRUL DE SERVICII DE ASISTENTA SI SPRIJIN PENTRU PREVENIREA SITUATIILOR CE PUN IN PERICOL SECURITATEA SI DEZVOLTAREA COPILULUI "CASA DIN TEI"	șef centru; medic, logoped
CENTRUL MATERNAL "MARIA"	asistent social, asistent medical, îngrijitoare
CENTRUL DE ZI "FLOARE DE CAMP"	asistent social, asistent medical
CENTRUL DE ZI "URSULETUL DE PLUS"	psiholog
CENTRUL DE CONSILIERE "FLOARE DE COLT"	psiholog
CENTRUL DE ZI "PINOCCHIO"	șef centru, asistent social, psiholog, asistent medical, îngrijitoare
CENTRUL DE ZI PENTRU COPII "SFANTA MARIA"	șef centru, psiholog, asistent social, asistent medical

CENTRUL DE ZI "SFANTUL PANTELIMON"	șef centru, psiholog, asistent medical
COMPARTIMENTUL ÎNGRIJITORILOR LA DOMICILIU PERSOANE VARSTNICE	îngrijitor la domiciliu
COMPARTIMENTUL ASISTENȚILOR PERSONALI	asistent personal
COMPARTIMENTUL ASISTENȚILOR PERSONALI PROFESIONISTI	asistent personal profesionist
COMPARTIMENTUL ASISTENȚILOR MATERNALI PROFESIONISTI	asistent maternal profesionist

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

1. analiza legislației de reglementare specifică (inclusiv HG 569/2017, HG 153/2017, HG 589/2018 și HG 53/2021, HG 1218/2006, HG 520/2016, HG 1092/2006, HG 1169/2011, HG 359/2015, HG 493/2006, HG 601/2006, HG 259/2022) și verificarea trasabilității documentației privind *condițiile de muncă*
2. îndrumare spre completare informații relevante pentru expertiză, conform reglementărilor legale, în perioada iunie 2024
3. consultarea Registrului Național de Boli Profesionale secțiunea București

\* Se asigură cadrul logistic pentru înregistrarea îmbolnăvirilor profesionale depistate de cabinetul de medicina muncii pentru care, la consultarea Registrului de Boli profesionale Buc. s-a constatat că instituția *nu figurează cu îmbolnăviri declarate la D.S.P.M.B. și la centrele de statistică ale M.M.J.S. și M.S. în perioada 2023 – 2024* (conform HG 1425/2007 modificată și completată prin HG 955/2010 și HG 259/2022)

4. analiza nivelului de risc pentru 66 categorii ocupationale în enumerare pentru perioada de referință actuală,
5. atribuțiile lucrătorilor modificate sau completate;

6. raport privind starea de sănătate a lucrătorilor emis de medic medicina muncii raport privind starea de sănătate a lucrătorilor emis de medic medicina muncii

7. planul de prevenire si protectie

8. *propuneri de ameliorare a conditiilor de muncă* care integreaza toate masurile din planul de prevenire si protectie (program de lucru flexibil și eliminarea constrângerilor temporale, introducerea sistemului de susținere pentru articulația pumnului (mouse-pad) ca măsură profilactică pentru sindrom de tunel carpian, modernizarea unor soft-uri, climatizare individualizată, acces sală de fitness, eliminarea fenomenului de strălucire prin reflexie a luminii cu solicitare vizuală corelată, mentenanța adecvată instalație climatizare, optimizare platforma IT, organizare circuit al deșeurilor, relații cu pacienții, publicul, persoanele deservite, vor fi protejate cu respectarea precauțiilor universale ptr. CoVSARS2 s.a.)

**art. 7 alin.c) durată de expunere** – se stabilește prin contract individual de muncă de către angajator și se relevă în contractul individual de muncă (REGES) sau document echivalent.

**art. 7 alin.a)** – *natura factorilor, respectiv fizici, fizico-chimici și mecanism de acțiune asupra organismului*: este integrată în evaluarea riscului pentru 66 categorii ocupaționale; valori nivel de risc sub 3,00.

**art. 7 alin.b)** – *intensitatea de acțiune a factorilor sau asocierea acestora*, numai pentru lucrătorii sub incidența HG 153/2018 pentru care se extrag datele relevante.

Estimările riscurilor (parțiale și globale) de accidentare și îmbolnăvire (**vezi tabel**) care se relevă pentru sănătatea lucrătorilor prin morbiditatea bolilor legate de profesie și cea cu absenteism de cauză medicală trebuie gestionate de lucrători sub îndrumare de specialitate spre a preveni patologia profesională sau/și legată de profesie.

Evaluarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională întocmită de evaluator abilitat relevă riscurile (parțiale/globale) care în valoare ponderată sunt în limita de acceptabilitate.

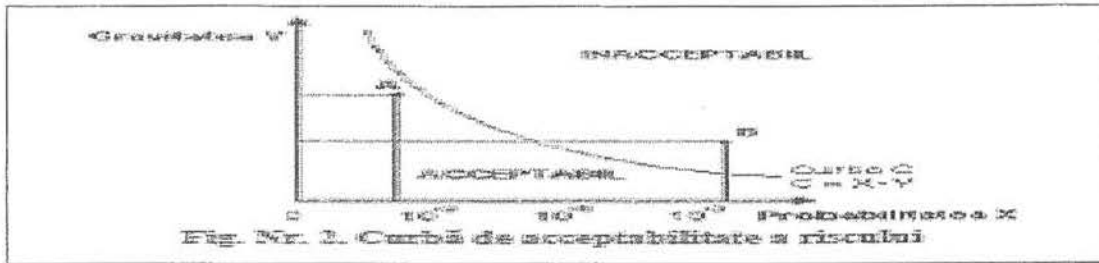
Trasarea curbelor nivelurilor de risc relevă aria de dispersie a riscurilor (hașurată) spre a menține activitățile într-o rezonabilă abordare preventivă:

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

Estimările riscurilor (parțiale și globale) de accidentare și îmbolnăvire (**vezi tabel**) care se relevă pentru sănătatea lucrătorilor prin morbiditatea bolilor legate de profesie și cea cu absenteism de cauză medicală trebuie gestionate de lucrători sub îndrumare de specialitate spre a preveni patologia profesională sau/și legată de profesie.

Evaluarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională întocmită de evaluator abilitat relevă riscurile (parțiale/globale) care în valoare ponderată sunt în limita de acceptabilitate.

Trasarea curbelor nivelurilor de risc relevă aria de dispersie a riscurilor (hașurată) spre a menține activitățile într-o rezonabilă abordare preventivă:



Pentru toate *cuplurile matriciale Gravitate – probabilitate* sunt susținute valori diferite a riscurilor de accidentare și îmbolnavire (patologie profesională sau/și legată de profesie); plasarea în zona de acceptabilitate sau inacceptabilitate sugerează necesitatea unor activități de promovare și formare pentru sănătate la locul de muncă.

**art. 7 alin. e)** structura și nivelul morbidității în raport cu specificul locului de muncă: raport privind starea de sănătate a lucrătorilor emis de medic medicina muncii raport privind starea de sănătate a lucrătorilor emis de medic medicina muncii dr.

Morbiditatea în raport cu specificul locului de muncă – 2023-2024 – rapoarte stare de sănătate a angajaților care relevă - morbiditate prin boli cronice dar și boli legate de profesie, care, corelată/e unor condiții de muncă cu parametrii parțial respectați, pot avea un *prognostic ad laborum nefavorabil*, respectiv, boli aparat osteo-musculo-articular, boli cardiovasculare, afecțiuni oftalmologice, afecțiuni digestive, afecțiuni alergice, afecțiuni neuropsihice. În perioada 2020-2022, perioada declarată pandemică pentru virusul CoV SARS2, grup 3 de risc, există îmbolnaviri COVID19.

**\* Concluzie :**

-ordonatorul de credite stabilește sporurile (compensație financiară a riscurilor) cu respectarea încadrării în condiții de muncă caracterizate pentru lucrătorii sub incidența HG 153/2018 de următorii *factori de risc art. 7 alin. a), b), c)proportional, e)*.

*Intrucat* condițiile de lucru specifice derulării activităților la locurile de munca stabilite de angajator ar putea determina apariția patologiei profesionale/legate de profesie *apreciem favorabil măsurile specifice pentru menținerea și promovarea sănătății ocupaționale a angajaților*

**\* Recomandări:**

**I. generale:**

pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale și a accidentelor de muncă:

- se va asigura compliance la legislația în vigoare (legi, HG-uri) pentru toți lucrătorii; la noile locuri de munca, determinările și expertizele, după caz, vor avea în vedere criteriile enunțate în legislație precum și indicatorii calculați pentru angajații noi.
- evaluarea periodică a riscului profesional corelată cu modificările survenite în activitate; se vor implementa măsurile prevăzute în fișă aferentă evaluării;

- supravegherea stării de sănătate a personalului angajat (inclusiv a celui nou angajat) corelată specificității condițiilor de muncă, specificitate particularizată de riscul profesional evaluat;
- asigurarea mijloacelor de protecție colective și individuale specifice statutului special al instituției/instituțiilor
  - continuarea derulării programului de acordarea a facilităților financiare (sporuri ș.a.) pentru perioada de referință actuală, întrucât expertiza efectuată pentru lucrătorii încadrați la locurile de muncă (inclusiv cele cu denumire modificată, a celor nou înființate) confirmă existența factorilor de risc.

## II. Recomandări specifice pentru menținerea și promovarea sănătății ocupaționale în serviciile administrative, birouri etc.:

### a. Ergonomice

#### 1. Ecran de vizualizare

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

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

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

Pentru a se adapta nevoilor operatorului, ecranul trebuie să poată fi orientat și înclinat cu ușurință. Trebuie să fie posibilă utilizarea unui postament separat sau a unei mese reglabile pentru ecran.

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

#### 2. Tastatură

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

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

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

Poziția tastaturii și caracteristicile tastelor trebuie să faciliteze utilizarea tastaturii.

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

#### 3. Masă sau suprafață de lucru

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

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

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

4. Scaun de lucru -trebuie să fie stabil și să asigure operatorului libertate de mișcare și o poziție confortabilă. Scaunul trebuie să poată fi reglat pe verticală. Spătarul scaunului trebuie să poată fi înclinat și reglat pe verticală. Un reazem pentru picioare trebuie pus la dispoziție celor care îl doresc.

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

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

### 2. Iluminat

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

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

### 3. Reflexii și străluciri

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

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

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

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

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

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

## **c. Recomandări pentru interfața operator/computer:**

la elaborarea, alegerea, achiziționarea și modificarea programelor, precum și pentru definirea sarcinilor care implică utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare, angajatorul trebuie să țină seama de următoarele principii:

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

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

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

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

- a) înainte de începerea activității la ecranul de vizualizare, prin examenul medical la angajare;
- b) ulterior, la intervale regulate;

c) ori de câte ori apar tulburări de vedere care pot fi cauzate de activitatea la ecranul de vizualizare.

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

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

4. Lucrătorii vor beneficia de cca. 15 minute de gimnastica vizuala si locomotorie, alternand cu perioade de relaxare, la fiecare 60 de minute lucrate.

### III. Recomandări pentru monitorizarea sănătății lucrătorilor:

\* Medicul și/sau serviciul de medicina muncii responsabil cu supravegherea medicală a lucrătorilor expuși la agenți biologici, fizici și chimici, suprasolicitari osteomusculoarticulare, neuropsihice, vizuale, trebuie să cunoască bine condițiile sau circumstanțele de expunere a fiecărui lucrător.

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

a) înregistrarea antecedentelor medicale și profesionale ale fiecărui lucrător;

b) o evaluare personalizată a stării de sănătate a lucrătorilor;

c) dacă este cazul, o supraveghere biologică pentru depistarea efectelor precoce și reversibile.

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

**\*măsurile de igienă și protecție individuală așa cum sunt detaliate ca suport informativ si preventiv in rapoartele de informare emise ca sinteza a supravegherii medicale inclusiv precautiile universale pentru CoV SARS2.**

Prezentul document (buletinele 204 si 205) se tarifează cu lei 1240 conform Ord. M.S. nr. 2459/24.08.2022 modificat prin Ordin MS 3421/11.11.2022 pentru prestații executate de D.S.P.-M.B. - medicina muncii/ocupatională, la solicitarea nr. 12830/158/14.06.2024 de la D.G.A.S.P.C. sector 2 și s-a întocmit în doua exemplare:

unul pentru beneficiar D.G.A.S.P.C. sector 2 – si unul pentru D.S.P.M.B - de medicina muncii/ocupatională.

Medic primar medicina muncii  
Doctor in medicina si comp. conducere servicii medicale  
Colectiv medicina muncii



## CONSILIUL LOCAL SECTOR 2

### DIRECȚIA GENERALĂ DE ASISTENȚĂ SOCIALĂ ȘI PROTECȚIA COPILULUI SECTOR 2

Sigilat digital de:  
Directia Generala de Asistenta Sociala si Protectia  
Copilului Sector 2  
Inregistrat cu: Nr. lucrare 87/76214 din 06.03.2025 / Nr.  
act (RU)76215 din 06.03.2025  
Data: 06.03.2025 12:46:38 (GMT+02:00)

**În atenția doamnei Claudia Georgeta UZUN - Director General**

**Subiect:** Opinia reprezentanților salariaților privind propunerea de acordare a concediului de odihnă suplimentar pentru salariații din cadrul D.G.A.S.P.C. Sector 2

**Nr. pag.:** 1 pag.

**Stimată doamnă director general,**

Având în vedere solicitarea dvs. înregistrată la sediul Direcției Generale de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 2 cu nr. 87/74874 din 05.03.2025 prin care solicitați opinia reprezentanților salariaților referitoare la propunerea de acordare a concediului de odihnă suplimentar, în mod unitar, în funcție de condițiile de muncă în care își desfășoară activitatea salariații, respectiv 5 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru salariații care lucrează în condiții periculoase sau vătămătoare/ condiții deosebite (stres sau risc) și 10 zile de concediu de odihnă suplimentar pentru salariații care lucrează în condiții deosebite de periculoase, vă comunicăm faptul că suntem de acord cu propunerea dvs. în forma transmisă.

**Cu deosebită considerație,**

conectX