

ROMÂNIA  
JUDEȚUL SĂLAJ  
COMUNA CRASNA  
CONSILIUL LOCAL

## HOTĂRÂREA Nr.11.

Din data de 26.01.2016.

### ***Pentru completarea Hotărârii nr.64 din data de 24.07.2012 privind aprobarea regulamentului de ordine interioară***

*Consiliul local al comunei Crasna, întrunit în ședință ordinară, în exercitarea atribuțiilor sale legale;*

*Având în vedere:*

- Expunerea de motive a primarului nr.508/20.01.2016;
- Raportul compartimentului de resort cu nr.509/20.01.2016;
- Avizul comisiei de specialitate al consiliului local nr.510/20.01.2016;
- Prevederile art.4 și 6 din Legea nr.52/2003 privind transparența decizională în administrația publică;
- Prevederile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată;
- Prevederile Legii nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnității publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, cu prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;
- Prevederile Legii nr.188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată;
- Prevederile Legii nr.7/2004 privind codul de conduită a funcționarilor publici, republicată;
- Prevederile Legii nr.477/2004 privind codul de conduită a personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice;
- Prevederile OUG nr.96/2003 privind protecția maternității la locul de muncă, cu modificările și completările ulterioare;
- *Prevederile art.36. alin.(2) lit.”a”, alin.(3) lit.”b” din Legea nr.215/2001 privind administrația publică locală, republicată, cu modificările și completările ulterioare*  
*În temeiul art. 45 alin.(1) din Legea nr.215/2001*

### **HOTĂRĂȘTE:**

**Art.1.** Aprobă completarea Hotărârii consiliului local nr.64 din data de 24.07.2012 privind aprobarea Regulamentului de ordine interioară, conform anexei, care face parte integrantă la prezenta hotărâre.

**Art.2.** Cu ducerea la îndeplinire a prezentei se încredințează primarul și secretarul comunei.

**Art.3.** Persoana nemulțumită se poate adresa împotriva prezentului act administrativ instanței competente în conformitate cu prevederile Legii nr.554/2004 privind contenciosul administrativ.

**Art.4.** Prezenta se comunică cu:

- Instituția Prefectului județului Sălaj;
- Primarul comunei Crasna;
- Toți salariații;
- Site : [www.primariacrasna.ro](http://www.primariacrasna.ro)
- Dosar hotărâri.

**PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,**  
**Cseke Francisc**

**Contrasemnează:**  
**SECRETARUL comunei,**  
**Lazar Veturia**

## CAPITOLUL XV<sup>1</sup> - PROTECȚIA MATERNITĂȚII ÎN CADRUL INSTITUȚIEI

### Art.77<sup>1</sup>

1. Protecția maternității este protecția sănătății și / sau securității salariatelor gravide și/sau mame la locurile de muncă.
2. Salariatelor gravide sau care alăptează au obligația de a se prezenta la medicul de familie pentru eliberarea unui document medical care să le ateste starea.
3. Salariata are obligația să înștiințeze angajatorul, depunând în copie, Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei și lauzei, completată corespunzător de medic, la Compartimentul Resurse Umane, însoțită de o cerere scrisă care să conțină informații referitoare la starea proprie de maternitate.
4. Salariata va prezenta acest document medical în maximum 5 zile lucrătoare de la data eliberării.
5. Instituția are obligația să transmită copii de pe documentele depuse de salariata, în termen de 10 zile lucrătoare de la depunerea lor, medicului de medicina muncii, care asigura supravegherea stării de sănătate a angajaților din unitate, precum și Inspectoratului Teritorial de Muncă în a cărui rază teritorială își desfășoară activitatea.
6. Instituția are obligația să prevină expunerea salariatelor gravide sau care alăptează la riscuri ce le pot afecta sănătatea și securitatea.
7. Salariatele gravide sau care alăptează nu pot fi constrânse să efectueze o muncă dăunătoare sănătății sau stării lor de graviditate ori copilului nou-născut, după caz.
8. Instituția și medicul de medicina muncii efectuează evaluarea privind riscurile la care este supusă salariata la locul ei de muncă, întocmesc și semnează Raportul de evaluare privind riscurile la care este supusă salariata la locul ei de muncă.
9. În baza Raportului de evaluare, Instituția înștiințează salariata 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 Instituția cât și salariata, printr-o informare privind protecția maternității la locul de muncă.
10. În termen de 5 zile lucrătoare de la data întocmirii, Raportul de evaluare se înaintează: medicului de medicina muncii din direcția de sănătate publică teritorială, Inspectoratului Teritorial de Muncă și comitetului de securitate și sănătate în muncă al instituției.
11. Instituția are obligația să transfere salariata la un alt compartiment dacă se recomandă aceasta prin concluzia Raportului de evaluare, în cel mult 15 zile lucrătoare de la data încheierii Raportului de evaluare.
12. Salariata ia cunoștință de conținutul informației privind protecția maternității la locul de muncă și, dacă este cazul, solicita concediu de risc maternal.
13. Instituția aprobă solicitarea salariatei pentru concediu de risc maternal numai dacă solicitarea este însoțită de documentul medical eliberat de medicul de familie sau, după caz, de medicul specialist care atestă faptul că salariata este gravidă sau alăptează.
14. Concediul de risc maternal este concediul pe care poate să îl solicite o salariată gravidă sau care alăptează, în cazul în care angajatorul, ca urmare a evaluării riscurilor prezente la locul de muncă al salariatei, nu poate, din motive justificate în mod obiectiv, să dispună măsura modificării condițiilor și / sau programului de muncă al acesteia sau măsura repartizării ei la alt compartiment, fără riscuri pentru sănătatea sau securitatea sa și / sau a fătului ori a copilului.
15. Salariata poate solicita concediul de risc maternal, în întregime sau fracționat, în funcție de recomandarea medicului și de justificarea angajatorului privind perioada de eliminare a riscurilor de la locul de muncă, pentru sănătatea sau securitatea ei.

16. Concediul de risc maternal se acordă pe durate care nu pot depăși, cumulativ, 120 de zile calendaristice.

17. Pe durata concediului de risc maternal salariații au dreptul la indemnizație de risc maternal care se suportă din bugetul asigurărilor sociale, platită de Instituție.

18. Indemnizația de risc maternal se plătește salariații, la cerere, pe baza certificatului medical care se eliberează de medicul de familie sau de medicul specialist, cu avizul medicului de medicina muncii. După caz, certificatul medical va fi însoțit de certificatul de naștere al copilului.

19. Instituția are obligația să păstreze confidențialitatea asupra stării de graviditate a salariații 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.

20. În baza recomandării medicului de familie, salariații gravide care nu pot îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate, a sa sau a fătului, au dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale.

21. Instituția are obligația de a acorda salariaților gravide dispensa pentru consultații prenatale în limita a maximum 16 ore pe lună, în cazul în care investigațiile se pot efectua numai în timpul programului de lucru, fără diminuarea drepturilor salariale.

22. Instituția acordă salariaților 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 includ și timpul necesar deplasării dus-întors de la locul în care se găsește copilul.

23. La cererea mamei, pauzele pentru alăptare vor fi înlocuite cu reducerea duratei normale a timpului său de muncă cu două ore zilnic. Aceste pauze sau reducerea duratei normale a timpului de muncă prin comasarea acestor pauze, se includ în timpul de muncă și nu afectează drepturile salariale.

24. Instituția poate amenaja în cadrul unității încăperi speciale pentru alăptat.

25. Pentru salariații gravide sau care au născut recent și își desfășoară activitatea numai în poziție ortostatică sau în poziție așezat, Instituția are obligația să le modifice 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.

26. Amenajările pentru repaus și încăperile speciale pentru alăptat destinate femeilor gravide sau care alăptează trebuie să îndeplinească toate condițiile de igienă corespunzătoare normelor sanitare.

27. Salariații gravide sau care alăptează nu pot fi obligați să desfășoare muncă de noapte.

28. Salariații gravide sau care alăptează nu pot desfășura munca în condiții cu caracter insalubru sau greu de suportat. Aceste condiții sunt următoarele:

- colectarea, transportul și depozitarea deșeurilor menajere, umane, animaliere
- igienizarea grupurilor sanitare
- ridicarea unor greutăți mai mari de 10 kg
- munca în condiții de expunere la temperaturi extreme

29. În cazul în care o salariață gravidă / sau care alăptează desfășoară în mod curent munca cu caracter insalubru sau penibil, Instituția are obligația ca, pe baza solicitării scrise a salariații, să o transfere la un alt loc de muncă, cu menținerea salariului de bază brut lunar.

30. Instituția nu are dreptul să dispună încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu în cazul:

- salariații gravide sau care alăptează, din motive care au legătură directă cu starea sa
- salariații care se află în concediu de risc maternal
- salariații care se află în concediu de maternitate
- salariații care se află în concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 3 ani
- salariații care se află în concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, în vârstă de până la 18 ani

Aceste dispoziții nu se aplică în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a reorganizării judiciare sau a falimentului angajatorului

31. Salariații care au născut recent este femeia care și-a reluat activitatea după efectuarea concediului de maternitate, respectiv a concediului postnatal obligatoriu de 42 de zile sau, după caz, a numărului

total de 63 de zile ale concediului de lauzie. Ea poate solicita angajatorului în sens 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.

32. Pentru protecția sănătății mamei și a copilului, angajatele au obligația de a efectua minimum 42 de zile de concediu după naștere, în cadrul concediului pentru sarcină și lauzie.

***PREȘEDINTE DE ȘEDINȚĂ,***  
**Cseke Francisc**

**Contrasemnează:**  
**SECRETARUL comunei,**  
**Lazar Veturia**