

TABEL DE CONCORDANȚĂ

Legislație europeană: Directiva 2014/112/UE A CONSILIULUI din 19 decembrie 2014 de punere în aplicare a Acordului european privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru în transportul pe căi navigabile interioare, încheiat de „European Barge Union” (Uniunea Europeană a Navigației Interioare) (EBU), „European Skippers Organisation” (Uniunea Europeană a Marinarilor Fluviali) (ESO) și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF) (Text cu relevanță pentru SEE), publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, seria L, nr. 367 din 23 decembrie 2014

Legislație națională în vigoare:

1. Legea 53/2003 privind Codul Muncii, republicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 345 din 18 mai 2011, cu următoarele modificări și completări:
 - Legea nr. 12/2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 52 din 22 ianuarie 2015
 - Legea nr. 97/2015 pentru modificarea art. 137 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 316 din 08 mai 2015
 - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 53/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 644 din 07 august 2017

2. Ordonanța Guvernului nr. 42/1997 privind transportul maritim și pe căile navigabile interioare, republicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 210 din 10 martie 2004, cu următoarele modificări și completări:
 - Ordonanța de urgență nr. 74/2006 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 42/1997 privind transportul naval, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 827 din 09 octombrie 2006

3. Hotărârea Guvernului nr. 876/2007 pentru stabilirea și sancționarea contravențiilor la regimul transporturilor navale, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 557 din 15 august 2007, cu următoarele modificări și completări:
 - Hotărârea Guvernului nr. 1323/2009 privind modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 876/2007 pentru stabilirea și sancționarea contravențiilor la regimul transporturilor navale, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 794 din 20 noiembrie 2009

4. Ordinul ministrului transporturilor nr. 1447/2008 privind aprobarea cerințelor tehnice pentru navele de navigație interioară, publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 858 din 19 decembrie 2008, cu următoarele modificări și completări:
 - Ordinul nr. 742/2009 pentru modificarea și completarea Ordinului ministrului transporturilor nr. 1.447/2008 privind aprobarea cerințelor tehnice pentru navele de navigație interioară, publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 475 din 09 iulie 2009
 - Ordinul nr. 1254/2013 pentru modificarea și completarea Ordinului ministrului transporturilor nr. 1.447/2008 privind aprobarea cerințelor tehnice pentru navele de navigație interioară, publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 659 din 28 octombrie 2013

5. Ordinul ministrului transporturilor și infrastructurii nr. 434/2009 pentru aprobarea Normelor privind stabilirea echipajului minim de siguranță la navele de navigație interioară care arborează pavilion român, publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 285 din 30 aprilie 2009;

6. Ordinul comun al ministrului transporturilor și ministrului sănătății nr. 1260/1390/2013 pentru aprobarea Normelor metodologice privind examinarea medicală și psihologică a personalului cu atribuții în siguranța transporturilor și periodicitatea examinării, publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 756 din 05 decembrie 2013, cu următoarele modificări și completări:
 - Ordinul nr. 504/556/2014 pentru completarea art. 6 din Normele metodologice privind examinarea medicală și psihologică a personalului cu atribuții în siguranța transporturilor și periodicitatea examinării, aprobate prin Ordinul ministrului transporturilor și al ministrului sănătății nr. 1.260/1.390/2013, publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 408 din 02 iunie 2014
 - Ordinul nr. 1184/1180/2016 pentru modificarea art. 2 din Normele metodologice privind examinarea medicală și psihologică a personalului cu atribuții în siguranța transporturilor și periodicitatea examinării, aprobate prin Ordinul ministrului transporturilor și al ministrului sănătății nr. 1.260/1.390/2013, publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 869 din 31 octombrie 2016
7. Ordinul ministrului transporturilor nr. 859/2013 pentru aprobarea "Regulamentului de navigație pe Dunăre în sectorul românesc" - ediția 2013, publicat în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 378 și 378 bis din 26 iunie 2013
8. Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 652 din 28 august 2015, cu următoarele modificări și completări:
 - Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 45/2016 la 02/09/2016, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 684 din 02 septembrie 2016.
9. Legea drepturilor pacientului nr. 46/2003 publicată în Monitorul Oficial cu numărul 51 din data de 29 ianuarie 2003

10. Ordinul nr. 37/2014 privind autorizarea operatorilor economici pentru desfășurarea activității de transport public de pasageri și/sau de mărfuri pe căi navigabile interioare, publicat în Monitorul Oficial, Partea I nr. 90 din 05 februarie 2014
11. Ordonanța Guvernului nr. 22/1999 privind administrarea porturilor și a căilor navigabile, utilizarea infrastructurilor de transport naval aparținând domeniului public, precum și desfășurarea activităților de transport naval în porturi și pe căile navigabile interioare. Republicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 511 din 22 iulie 2010, cu următoarele modificări și completări:
- Legea nr. 235/2017 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 22/1999 privind administrarea porturilor și a căilor navigabile, utilizarea infrastructurilor de transport naval aparținând domeniului public, precum și desfășurarea activităților de transport naval în porturi și pe căile navigabile interioare, Publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 972 din 07 decembrie 2017.
12. Hotărârea Guvernului nr. 245/2003 pentru aprobarea Regulamentului de aplicare a Ordonanței Guvernului nr. 42/1997 privind transportul naval, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 185 din 25 martie 2003
13. Hotărârea Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 880 din 6 decembrie 2002 cu următoarele modificări și completări:
- Hotărârea Guvernului nr. 1169/2011 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 355/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor, publicată în Monitorul Oficial cu numărul 873 din data de 12 decembrie 2011.

14. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, publicată în Monitorul Oficial nr. 1074 din data de 29 noiembrie 2005.

15. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale, publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 328 din 25 aprilie 2008, cu următoarele modificări și completări:

- Legea nr. 182/2016 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale, Publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 828 din 19 octombrie 2016.

Legislație comunitară		Legislație națională		Observații
Art./ Para.	Prevederi	Art./ Alin.	Prevederi	
1	2	3	4	5
Art.1.	Prezenta directivă pune în aplicare Acordul european privind anumite aspecte referitoare la organizarea timpului de lucru în domeniul transportului pe căi navigabile interioare, încheiat la 15 februarie 2012 de „European Barge Union” (Uniunea Europeană a Navigației Interioare) (EBU), „European Skippers Organisation” (Uniunea Europeană a Marinarilor Fluviali) (ESO) și Federația Europeană a Lucrătorilor din Transporturi (ETF), astfel cum este prevăzut în anexa I.			Urmare consultării reprezentanților confederațiilor sindicale, confederațiilor patronale, de către reprezentanții Ministerului Transporturilor, s-a concluzionat că în România sunt în

Art.2. Alin.1.	Statele membre pot menține dispozițiile mai favorabile sau introduce dispoziții mai favorabile decât cele prevăzute în prezenta directivă.			vigoare "dispoziții mai favorabile" referitoare la organizarea timpului de lucru în domeniul transportului pe căi navigabile interioare față de cele din Acordul european, prevăzut în anexa la directiva 2014/112/UE Astfel se asigură transpunerea directivei și îndeplinirea obiectivelor acesteia.
Art. 2. Alin.2	Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie în niciun caz un motiv întemeiat pentru a justifica o reducere a nivelului general de protecție a lucrătorilor din domeniile reglementate de prezenta directivă. Prezenta directivă nu aduce atingere drepturilor statelor membre și ale partenerilor sociali, de a adopta, odată cu modificarea circumstanțelor, acte cu putere de lege, norme administrative sau clauze contractuale diferite de cele în vigoare la data adoptării prezentei directive, cu condiția ca acestea să fie conforme cerințelor minime prevăzute de prezenta directivă.			Nu este cazul.
Art.2. Alin.3.	Aplicarea și interpretarea prezentei directive nu aduc atingere niciunei dispoziții a Uniunii sau niciunei dispoziții, cutume sau practici naționale care prevede condiții mai favorabile pentru lucrătorii vizați.			Nu este cazul.

<p>Art.3.</p>	<p>Statele membre stabilesc regimul sancțiunilor aplicabile în cazul încălcării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive. Sancțiunile sunt eficiente, proporționale și cu efect de descurajare.</p>	<p>HG 876/2007</p> <p>Art. 5. lit. a) – m)</p>	<p>Constituie contravenții la regimul echipajului minim de siguranță, a timpului de muncă și de odihnă următoarele fapte și se sancționează după cum urmează:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) neasigurarea cu echipaj minim de siguranță a navei de către proprietar b) r sau operator, cu amendă de la 1.000 lei la 2.000 lei; b) nerespectarea de către comandant sau de către conducător a normelor privind asigurarea navei cu echipaj minim de siguranță, cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei; c) neasigurarea cu echipaj pentru serviciul de siguranță și supraveghere a navei aflate în staționare, în iernatic sau scoase din exploatare de către proprietar ori operator, cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei; d) utilizarea la bordul navei a unor tahografe fără aprobare de model, defecte sau desigilate, a unor tahografe montate și/sau reparate de persoane neautorizate ori a unor tahografe neverificate metrologic sau cu termenul de valabilitate al verificării metrologice expirat, cu amendă de la 3.000 lei la 4.000 lei; e) lipsa de la bordul navei dotate cu tahograf a înregistrărilor tahografului din ultimele 6 luni, cu amendă de la 400 lei la 800 lei; f) lipsa de la bordul navei dotate cu tahograf a foilor de înregistrare a tahografului, cu amendă de la 400 lei la 800 lei; g) neefectuarea anuală a controlului intern de către proprietarul sau operatorul navei cu privire la respectarea de către conducătorii navelor a timpilor de navigație, a timpului de întrerupere a navigației și a perioadelor de odihnă, cu amendă de la 2.000 lei la 3.000 lei; h) nerespectarea la bordul navei a timpilor de navigație, a timpilor de întrerupere a navigației și a perioadelor de odihnă, cu amendă de la 500 lei la 1.000 lei; 	
----------------------	--	--	---	--

		<p>HG 876/2007</p> <p>Art. 6. lit. a) – f)</p>	<p>Constituie contravenții la regimul actelor personalului navigant următoarele fapte și se sancționează după cum urmează:</p> <p>a) pierderea, distrugerea sau deteriorarea carnetului de marinar ori de serviciu, a documentului de atestare sau a certificatului de competență, brevet ori certificat de capacitate, cu amendă de la 50 lei la 100 lei;</p> <p>b) refuzul prezentării carnetului de marinar sau de serviciu ori a documentului de atestare de către personalul navigant reprezentanților ANR, cu amendă de la 500 lei la 2.000 lei;</p> <p>c) permisiunea comandantului/conducătorului acordată unei persoane de a efectua o atribuție sau un serviciu la bordul navei, fără a deține certificatul corespunzător funcției pe care o îndeplinește sau tipului de navă, cu amendă de la 1.000 lei la 5.000 lei;</p> <p>d) lipsa de la bordul navei a documentelor care atestă pregătirea, instruirea, starea de sănătate și competența membrilor echipajului, lipsa unei dispense valabile ori lipsa unei dovezi că s-a solicitat o viză autorității competente sau neprezentarea acestora de către comandant la solicitarea autorității competente, cu amendă de la 300 la 600 lei;</p> <p>e) angajarea la bordul navei de către proprietar, operator sau comandant a unei persoane care nu deține un certificat corespunzător funcției, cu amendă de la 1.000 la 5.000 lei.</p> <p>f) neasigurarea de către formatorii de educație, pregătire profesională și perfecționare a unui standard de calitate corespunzător și nerespectarea condițiilor prevăzute în procesul de aprobare al formelor de pregătire aprobate, potrivit prevederilor legale, cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei.</p>	
--	--	--	---	--

Art.4. Alin.1.	Statele membre pun în aplicare actele cu putere de lege și actele administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive până cel târziu la 31 decembrie 2016. Statele membre informează de îndată Comisia cu privire la aceasta.			Legislația națională în vigoare prevede dispoziții mai favorabile care asigură transpunerea directivei – a se vedea legislația menționată în preambulul tabelului de concordanță.
	Atunci când statele membre adoptă dispozițiile respective, acestea conțin o trimitere la prezenta directivă sau sunt însoțite de o asemenea trimitere la data publicării lor oficiale. Statele membre stabilesc modalitatea de efectuare a acestei trimiteri.			
Art. 4. Alin.2.	Comisiei îi sunt comunicate de către statele membre textele principalelor dispoziții de drept intern pe care le adoptă în domeniul reglementat de prezenta directivă.			
Art. 5.	Prezenta directivă intră în vigoare în a douăzecea zi de la data publicării sale în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene.			
Art. 6.	Prezenta directivă se adresează statelor membre. Adoptată la Bruxelles, 19 decembrie 2014.			
ANEXĂ				
Acordul european privind anumite aspecte referitoare la organizarea timpului de lucru în domeniul transportului pe căi navigabile interioare				
Clauza 1 – Domeniu de aplicare				
Alin.1.	Prezentul acord se aplică lucrătorilor mobili care își desfășoară activitatea ca membri ai personalului navigant (membri ai echipajului) sau care au altă funcție (personal de bord) la bordul unei nave exploatate în sectorul transportului comercial pe căi navigabile interioare pe teritoriul unui stat membru.	OG 42/1997 Art. 58 alin. (3)	Personalul auxiliar poate fi format din următoarele categorii: a) personal medico-sanitar; b) personal sanitar-veterinar; c) personal de pescuit și de prelucrare a peștelui; d) personal tehnologic; e) personal administrativ;	

			f) personal pentru alte activități la bordul navei.	
		OG 42/1997 Art. 59 pct. 2	Ierarhia funcțiilor în cadrul echipajului navei este: 2. pentru nave de navigație interioară: a) conducător de navă; b) timonier fluvial; c) șef mecanic fluvial; d) mecanic; e) personal cu certificate de capacitate; f) personal auxiliar.	
Alin.2.	În sensul prezentului acord, agenții economici din sectorul transportului pe căi navigabile interioare nu sunt considerați lucrători, chiar dacă aceștia au statutul de lucrători în cadrul propriei întreprinderi.	Ordinul nr. 37/2014 Art 1.	Art. 1. - Transporturile publice de pasageri și/sau de mărfuri pe căile navigabile interioare ale României pot fi efectuate numai de operatori economici autorizați în acest sens, persoane juridice sau fizice române care, potrivit legii, pot desfășura activități economice sub codul CAEN 5030 - Transport de pasageri pe căi navigabile interioare și/sau codul CAEN 5040 - Transport de marfă pe căi navigabile interioare și care dețin capacitățile și competențele necesare desfășurării acestora.	Prevederea nu este aplicabilă în România. Conform legislației în vigoare o persoană fizică poate desfășura transport pe căi navigabile interioare în scop comercial dar numai dacă este persoană fizică autorizată (PFA). În calitate de PFA poate avea salariați dar nu poate fi propriul său salariat.
		Legea 53/2003 Art. 10	Art. 10. - Contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.	

		<p>UG 44/2008</p> <p>Art. 2 lit. g) și j)</p>	<p>Art. 2. - În sensul prezentei ordonanțe de urgență, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:</p> <p>g) întreprindere individuală - întreprinderea economică, fără personalitate juridică, organizată de un întreprinzător persoană fizică;</p> <p>i) persoană fizică autorizată (PFA)- întreprinderea economică, fără personalitate juridică, organizată de o persoană fizică ce folosește, în principal, forța sa de muncă;</p>	
		<p>UG 44/2008</p> <p>Art. 17 alin. (1), art. 24 (2)</p>	<p>Art. 17. - (1) PFA poate desfășura activitățile pentru care este autorizată, singură sau împreună cu cel mult 3 persoane, angajate de aceasta, în calitate de angajator, cu contract individual de muncă, încheiat și înregistrat în condițiile legii.</p> <p>Art. 24. - (1) Întreprinderea individuală poate avea în obiectul de activitate cel mult 10 clase de activități prevăzute de codul CAEN. (2) Întreprinderea individuală poate angaja cel mult 8 salariați, terțe persoane, cu contract individual de muncă încheiat și înregistrat în condițiile legii și poate stabili relații contractuale, în condițiile legii, cu orice persoane fizice și juridice, cu alte întreprinderi individuale, cu PFA sau întreprinderi familiale, pentru efectuarea unei activități economice, fără ca aceasta să îi schimbe statutul juridic dobândit potrivit prezentei secțiuni.</p>	
Alin.3.	Prezentul acord nu contravine dispozițiilor naționale sau internaționale privind siguranța navigației, care sunt valabile pentru lucrătorii			Nu este cazul.

	mobili și pentru persoanele menționate în Clauza 1.2.			
Alin.4.	Dacă, în ceea ce-i privește pe lucrătorii mobili, există diferențe privind timpul de repaus între dispozițiile prezentului acord și dispozițiile naționale sau internaționale cu privire la siguranța navigației, au prioritate acele prevederi care asigură în mai bună măsură protecția sănătății și siguranța lucrătorilor.			Legislația națională în vigoare prevede dispoziții mai favorabile care asigură transpunerea directivei
Alin.5.	Lucrătorii mobili angajați la bordul unui vehicul exploatat pe teritoriul unui stat membru în afara sectorului transportului comercial pe căi navigabile interioare și ale căror condiții de lucru fac obiectul unor contracte colective și, respectiv, al unor acorduri salariale încheiate între organizațiile angajatorilor și cele ale lucrătorilor, pot fi incluși în domeniul de aplicare al acordului, după consultarea și cu acordul organizațiilor angajatorilor și ale lucrătorilor, dacă dispozițiile prezentului acord sunt mai favorabile pentru lucrători.	OG 42/1997 Art. 71 alin. (1)	Pe perioada în care se află ambarcat, personalul care formează echipajul navei are dreptul la cazare și la hrană gratuită pe navă sau la alocație de hrană zilnică, care se acordă în cuantumul și în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă și/sau prin contractul individual de ambarcare, pentru societățile comerciale, ori prin hotărâre a Guvernului, pentru instituțiile publice sau regiile autonome. Cheltuielile pentru hrană sau alocația zilnică de hrană se suportă de angajator din cheltuielile de exploatare, sunt deductibile fiscal și nu se includ în veniturile salariale supuse impozitării.	Legislația națională în vigoare prevede dispoziții mai favorabile care asigură transpunerea directivei. Prevederile art 71. Alin(1) sunt aplicabile atât personalului de la bordul navelor comerciale cât și celui de la bordul navelor tehnice, (nave SAR, MARPOL, etc) și al ambarcațiunilor de agrement utilizate în scop comercial.
Clauza 2 – Definiții În prezentul acord se aplică următoarele definiții:				

a)	„vehicul” este o navă sau un mijloc de transport plutitor; (craft – ambarcațiune)	OMT 859/2013 Anexa PARTEA I R.N.D. art.1.01 lit. a) pct.1	Prezentul Regulament de Navigație pe Dunăre (R.N.D.) are la bază Dispozițiile Fundamentale pentru Navigația pe Dunăre (D.F.N.D.) adoptate de Comisia Dunării în anul 2010. 1. termenul "navă" desemnează navele de navigație interioară inclusiv ambarcațiunile mici și bacurile, precum și aparatele plutitoare și navele maritime;	
		OMT 1447/2008 Anexa 2 art.1.01 pct. 1 - 3	1) "construcție navală" - o navă sau o instalație plutitoare; 2) "navă" - o navă de navigație interioară sau o navă maritimă; 3) "navă de navigație interioară" - o navă destinată numai sau în mod special, să navigheze pe căile navigabile interioare;	
b)	„navă de pasageri” este o navă construită pentru a transporta mai mult de 12 pasageri, amenajată pentru excursii zilnice sau prevăzută cu cabine;	OMT 1447/2008 Anexa 2 art.1.01 pct. 18 - 21	18) "navă de pasageri" - o navă pentru voiaje de zi sau o navă cu cabine construită și amenajată pentru a transporta mai mult de 12 pasageri; 19) "navă de pasageri cu vele" - o navă de pasageri construită și amenajată pentru a fi propulsată și de vele; 20) "navă pentru voiaje de zi" - o navă de pasageri fără cabine de dormit pentru pasageri; 21) "navă cu cabine" - o navă de pasageri cu cabine de dormit pentru pasageri;	

		OMTI 434/2009 Anexa 1 Art. 2. lit. r), o) și s)	r) Navă de pasageri - o navă pentru voiaj de zi sau o navă cu cabine, construită și amenajată pentru a transporta mai mult de 12 pasageri; o) Navă cu cabine - o navă de pasageri de croazieră cu cabine de dormit pentru pasageri; s) Navă pentru voiaje de zi - o navă de pasageri, fără cabine de dormit pentru pasageri;	
		R.N.D. art.1.01 lit. a) pct.6	6) termenul "navă de pasageri" desemnează o navă construită și amenajată pentru transportul a mai mult de 12 pasageri;	
c)	"timpul de lucru" este intervalul de timp în care membrul echipajului, în conformitate cu instrucțiunile lucrătorului sau ale reprezentantului acestuia, lucrează pe, la sau pentru vehicul, este programat să lucreze sau trebuie să fie disponibil pentru a lucra (timp de veghe);	Legea 53/2003 Art. 111	Timpul de muncă reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și îndeplinește sarcinile și atribuțiile sale, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare	
		OMTI 434/2009 Anexa 1 Art. 2. lit. t)	t) Timp de navigație efectivă - perioada de timp scursă de la începutul voiajului până la sfârșitul voiajului, mai puțin zilele de întrerupere în care nava nu și-a putut continua voiajul.	
		OMTI 434/2009 Anexa 1 Art 8	(1) Pe o perioadă de 24 de ore, se definesc următoarele moduri de exploatare: A1 - Navigație de cel mult 14 ore; A2 - Navigație de cel mult 18 ore; B - Navigație continuă timp de 24 ore.	

		alin. (1) – (4)	<p>(2) În modul de exploatare A1, navigația poate fi prelungită la cel mult 16 ore, maximum o dată pe săptămână, dacă timpul de navigație este atestat de înregistrările unui tahograf autorizat și atunci când, în afară de conducător, în echipajul minim prevăzut se află un alt membru posesor al documentului de atestare de timonier.</p> <p>(3) O navă fără tahograf, care navighează în modul de exploatare A1, respectiv A2, trebuie să-și întrerupă navigația timp de 8 ore continue, respectiv 6 ore continue, astfel:</p> <p>a) în modul de exploatare A1 între ora 2200 și ora 600, și</p> <p>b) în modul de exploatare A2 între ora 2300 și ora 0500.</p> <p>(4) Nava se poate abate de la orarul stabilit mai sus dacă este echipată cu un tahograf în bună stare de funcționare și agreeat de ANR.</p> <p>Acest tahograf trebuie să fie în funcțiune cel puțin de la începutul ultimei perioade de odihnă neîntreruptă de 8 ore, respectiv 6 ore, și trebuie să fie accesibil imediat organelor de control.</p>	
d)	„repaus” înseamnă perioada din afara timpului de lucru; această noțiune cuprinde atât timpii de repaus la bordul vehiculului când acesta se deplasează sau este în repaus, cât și timpii petrecuți pe uscat. Nu include pauzele scurte (de până la 15 minute);	Lege 53/2003 Art.133 și 134 alin. (3)	Art.133. - Perioada de repaus reprezintă orice perioadă care nu este timp de muncă. Art. 134. - (3) Pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.	
e)	„zi de repaus” este o zi de odihnă neîntreruptă de 24 de ore, pe care lucrătorul o petrece într-un loc liber ales;	Lege 53/2003	Art. 115. - (1) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte	

		<p>Art. 115. alin. (1) – (2) și Art.137 alin. (1) – (2)</p>	<p>normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.</p> <p>(2) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.</p> <p>Art. 137. - (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.</p> <p>(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.</p>	
		<p>OMTI 434/2009</p> <p>Anexa 1 Art. 9 alin. (1) – (3)</p>	<p>(1) În modul de exploatare A1 într-un interval de 24 ore calculat de la terminarea ultimei perioade de odihnă de 8 ore, toți membrii din echipaj trebuie să beneficieze de 8 ore de odihnă neîntreruptă în afara timpilor de navigație efectivă.</p> <p>(2) În modul de exploatare A2, într-un interval de 24 ore calculat de la terminarea ultimei perioade de odihnă de 6 ore, toți membrii din echipaj trebuie să beneficieze de 8 ore de odihnă, din care 6 ore de odihnă neîntreruptă în afara timpilor de navigație efectivă.</p> <p>(3) În modul de exploatare B, toți membrii din echipaj trebuie să beneficieze de perioade de odihnă de 24 ore, la fiecare 48 ore, din care cel puțin două perioade de 6 ore neîntrerupte. Membrii de echipaj cu vârsta sub 18 ani, vor beneficia de 8 ore de odihnă neîntreruptă, din care 6 ore în afara timpului de navigație efectivă.</p>	

f)	„agent economic din sectorul transportului pe căi navigabile interioare” înseamnă orice persoană care exploatează, pe cont propriu, vehicule (nave) în scopuri comerciale în sectorul transportului pe căi navigabile interioare;	Ordinul nr. 37/2014 Art 1.	Art. 1. - Transporturile publice de pasageri și/sau de mărfuri pe căile navigabile interioare ale României pot fi efectuate numai de operatori economici autorizați în acest sens, persoane juridice sau fizice române care, potrivit legii, pot desfășura activități economice sub codul CAEN 5030 - Transport de pasageri pe căi navigabile interioare și/sau codul CAEN 5040 - Transport de marfă pe căi navigabile interioare și care dețin capacitățile și competențele necesare desfășurării acestora.	
		OG 22/1999 Art. 19 a)	a) activități de transport de mărfuri și/sau de persoane cu nave, care cuprind: <ol style="list-style-type: none"> 1. transporturile publice de persoane și/sau de mărfuri, efectuate de persoane juridice sau fizice autorizate în condițiile legii; 2. transporturile de persoane și/sau de mărfuri în folos propriu, efectuate de persoanele juridice ori fizice autorizate în condițiile legii, mărfurile transportate fiind proprietatea acestora sau rezultatul activității lor, iar persoanele transportate fiind angajații lor; 3. transporturile de bunuri și/sau de persoane în interes personal, pe apele naționale navigabile, efectuate de persoane fizice pentru satisfacerea cerințelor proprii de transport pe apă, pentru sport sau agrement; 	
g)	„orarul de lucru” cuprinde planificarea zilelor de lucru și a zilelor libere adusă lucrătorului la cunoștință în prealabil de către angajator;	Lege 53/2003 Art.117 art 118 alin. (1) și	Art. 117. - Programul de muncă și modul de repartizare a acestuia pe zile sunt aduse la cunoștință salariaților și sunt afișate la sediul angajatorului. Art. 118. - (1) Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză.	

		art. 119	Art. 119. - Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit al programului de lucru, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.	
h)	„timp de noapte” este perioada dintre ora 23:00 și ora 6:00;	Lege 53/2003 Art. 125 alin. (1)	Art. 125 - (1) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte.	Legislația națională are prevederi mai favorabile.
		OMT 859/2013 RND Partea I-Capitolul I – art 1.01-litera x)	termenul "noapte" desemnează perioada cuprinsă între apusul și răsăritul soarelui;	
i)	„lucrător pe timp de noapte” este: (aa) pe de o parte: orice lucrător care, pe timpul nopții, lucrează în mod normal cel puțin trei ore din timpul de lucru zilnic; (bb) pe de altă parte: orice lucrător care efectuează, pe timpul nopții, după caz, o anumită parte din timpul său de lucru anual, care este stabilit de către respectivul stat membru: (aaa) după consultarea partenerilor sociali, în conformitate cu legislația corespunzătoare fiecărui stat membru; sau (bbb) prin contracte colective sau acorduri	Lege 53/2003 Art. 125 alin. (2) – (4)	Art. 125 (2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz: a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru; b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru. (3) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal. (4) Durata normală a timpului de lucru pentru	

	încheiate între partenerii sociali la nivel național sau regional;		salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.	
j)	„lucrător în schimburi” înseamnă orice lucrător al cărui program de lucru se desfășoară în schimburi;	Lege 53/2003 Art. 136. alin. (2)	(2) Salariat în schimburi reprezintă orice salariat al cărui program de lucru se înscrie în cadrul programului de muncă în schimburi.	
k)	„personal de bord” corespunde definiției nr. 103 din articolul 1.01** din anexa II* la Directiva 2006/87/CE (4): <i>”personal de bord”: toți angajații aflați la bordul unei nave de pasageri care nu sunt membri ai echipajului;</i>	OMT 1447/2008 Anexa 2 art.1.01 pct. 103	103 "personalul de la bord" - înseamnă toți angajații de la bordul unei nave de pasageri care nu sunt membrii de echipaj	
l)	lucrător mobil” înseamnă orice lucrător care, ca membru al personalului navigant, este angajat în serviciul unei întreprinderi care operează servicii de transport de pasageri sau de marfă pe căile navigabile interioare; și termenul de „lucrători” din prezentul acord trebuie să fie interpretat în consecință;	OG 42/1997 Art.52 alin.(1)	Art. 52. - (1) Personalul navigant român este constituit din totalitatea persoanelor, indiferent de cetățenie, care posedă un brevet sau un certificat de capacitate, obținut ori recunoscut în conformitate cu prevederile legale și care dă dreptul acestora să îndeplinească funcții la bordul navelor.	
m)	„sezon” este o perioadă de timp care nu depășește 9 luni consecutive într-un interval de 12 luni, în	Lege 53/2003	Art. 83. - Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în	

	cursul căreia, datorită unor factori externi, precum condițiile meteorologice sau cererea turistică, desfășurarea anumitor activități este legată de o anumită perioadă a anului.	Art. 83 lit. c)	următoarele cazuri: c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;	
Clauza 3 Timp de lucru și perioada de referință				
Alin. 1.	Fără a aduce atingere dispozițiilor din clauza 4, stabilirea timpului de lucru se face în general pe baza unei zile de opt ore.	Lege 53/2003 Art. 112.	(1) Pentru salariații angajați cu normă întreagă durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 de ore pe săptămână. (2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.	
Alin. 2.	Timpul de lucru poate fi prelungit conform clauzei 4, dacă, într-un interval de 12 luni (perioada de referință), nu se depășesc, în medie, 48 de ore pe săptămână.	Lege 53/2003 Art. 114. alin. (1) – (4)	(1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. (2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână. (3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni. (4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.	

<p>Alin. 3. Timpul de lucru maxim în perioada de referință este de 2 304 de ore (baza calculului: 52 de săptămâni minus 4 săptămâni de concediu minim, înmulțit cu 48 de ore). Perioadele de concediu anual plătit, precum și perioadele de concediu medical nu sunt incluse sau sunt neutre la calcularea mediei. Timpul de repaus rezultat din sărbătorile legale trebuie, de asemenea, dedus.</p>	<p>Lege 53/2003</p> <p>Art. 114. alin. (5)</p> <p>Art. 50</p> <p>Art. 145 alin. 3 - 6</p>	<p>Art. 114. (5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2)-(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.</p> <p>Art. 50. - Contractul individual de muncă se suspendă de drept în următoarele situații:</p> <ul style="list-style-type: none">a) concediu de maternitate;b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;c) carantină;d) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătorești, pe toată durata mandatului, dacă legea nu prevede altfel;e) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;f) forță majoră;g) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;h) de la data expirării perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei. Dacă în termen de 6 luni salariatul nu și-a reînnoit avizele, autorizațiile ori atestările necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de muncă încetează de drept;i) în alte cazuri expres prevăzute de lege. <p>Art. 145</p> <p>(3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.</p> <p>(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.</p> <p>(5) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului</p>	
---	---	---	--

		OUG nr. 158/2005 Art. 16 alin. 1	Art. 16 (1) Asigurații a căror incapacitate temporară de muncă a survenit în timpul concediului de odihnă sau al concediului fără plată beneficiază de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, concediul de odihnă sau fără plată fiind întrerupt, urmând ca zilele neefectuate să fie reprogramate.	
Alin. 4.	În cazul raporturilor de muncă a căror durată este mai mică decât timpul de referință, timpul de lucru maxim admisibil este stabilit prin calcul pro-rata-temporis.	Lege 53/2003 Art. 115. alin. (1)	Art. 115. (1) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.	Legislația națională în vigoare prevede dispoziții mai favorabile
Clauza 4				
Timp de lucru zilnic și săptămânal				
Alin 1.	Timpul de lucru nu va depăși: a. 14 ore în orice perioadă de 24 de ore precum; și b. 84 de ore în orice interval de 7 zile.	Lege 53/2003 Art. 115 alin (1) Lege 53/2003 Art. 135	Art. 115 (2) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore. Art. 135. - (1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive. (2) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.	

		<p>Lege 53/2003</p> <p>art 114</p>	<p>Art. 114. - (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.</p> <p>(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.</p> <p>(3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.</p> <p>(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.</p> <p>(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2)-(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.</p> <p>(6) Prevederile alin. (1)-(4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani</p>	
Alin. 2.	În cazul în care, în urma orarului de lucru, rezultă un număr mai mare de zile de lucru decât de zile de repaus, se interzice depășirea unui timp de lucru săptămânal mediu de 72 de ore într-un interval de patru luni.	<p>Lege 53/2003</p> <p>Art. 114. Alin (1)- (2) și alin (5)-(6)</p>	<p>Art. 114. - (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.</p> <p>(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință</p>	

			<p>de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.</p> <p>(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2)-(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.</p> <p>(6) Prevederile alin. (1)-(4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.</p>	
Clauza 5				
Zile de lucru și zile de repaus				
Alin.1.	Sunt permise maximum 31 de zile de lucru consecutive.	Lege 53/2003 Art. 137 Alin(4)	Art. 137 - (4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.	
Alin.2.	În cazul în care, conform orarului de lucru, rezultă maximum același număr de zile de lucru în raport cu zilele de repaus, imediat după zilele de lucru consecutive efectuate se va acorda același număr de zile de repaus consecutive. Se permit excepții de la numărul de zile de repaus consecutive care trebuie acordate imediat, în următoarele condiții: a. numărul maxim de 31 de zile de lucru consecutive nu va fi depășit; și b. numărul minim de zile de repaus consecutive indicat la punctele 3.(a), 3.(b) sau 3.(c) se acordă imediat după zilele de lucru consecutive corespunzătoare; și c. perioada de zile de lucru prelungită sau înlocuită va fi compensată în cursul perioadei de referință.	Lege 53/2003 Art. 137. alin.(2) și alin.(4)	Art. 137. - (2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. (4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.	

Alin. 3	În cazul în care, conform orarului de lucru, rezultă un număr mai mare de zile de lucru decât de zile de repaus, numărul minim de zile de repaus consecutive acordate imediat după zilele de lucru consecutive efectuate se determină după cum urmează: a. 1-10 zile de lucru consecutive: câte 0,2 zile de repaus pentru fiecare zi de lucru consecutivă (de exemplu: 10 zile de lucru consecutive = 2 zile de repaus); b. 11-20 de zile de lucru consecutive: câte 0,3 zile de repaus pentru fiecare zi de lucru consecutivă (de exemplu: 20 zile de lucru consecutive = 5 zile de repaus); c. 21-31 de zile de lucru consecutive: câte 0,4 zile de repaus pentru fiecare zi de lucru consecutivă (de exemplu: 31 de zile de lucru consecutive = 9,4 zile de repaus). Zilele libere parțiale sunt adunate, în acest calcul, cu numărul Zilele libere parțiale sunt adunate, în acest calcul, cu numărul minim de zile de repaus consecutive și pot fi acordate numai sub formă de zile întregi.	Lege 53/2003 Art. 135.	Art. 135.- (1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive. (2) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi. Repausul săptămânal	
		Lege 53/2003 Art. 137.	Art. 137. - (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. (2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. (3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă. (4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulat, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților. (5) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 123 alin. (2).	
Clauza 6 Munca sezonieră în transportul naval de pasageri Prin derogare de la clauzele 4 și 5 ale prezentului acord, dispozițiile următoare pot fi aplicate tuturor lucrătorilor sezonieri care lucrează la bordul unei nave de pasageri:				

Alin.1	Timpul de lucru nu va depăși: a. 12 ore în orice perioadă de 24 de ore precum; și b. 72 de ore în orice interval de 7 zile.	Lege 53/2003	Art. 135. - (1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.
		Art. 135 alin (1)	
		Lege 53/2003 Art. 83 Punctul c)	Art. 83. - Contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată numai în următoarele cazuri: c) desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
		Lege 53/2003 Art. 87	Art. 87. - (1) Referitor la condițiile de angajare și de muncă, salariații cu contract individual de muncă pe durată determinată nu vor fi tratați mai puțin favorabil decât salariații permanenți comparabili, numai pe motivul duratei contractului individual de muncă, cu excepția cazurilor în care tratamentul diferit este justificat de motive obiective. (2) În sensul alin. (1), salariatul permanent comparabil reprezintă salariatul al cărui contract individual de muncă este încheiat pe durată nedeterminată și care desfășoară aceeași activitate sau una similară, în aceeași unitate, avându-se în vedere calificarea/aptitudinile profesionale. (3) Atunci când nu există un salariat cu contract individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.
		Lege 53/2003	Art. 114. - (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână,

		Art. 114	<p>inclusiv orele suplimentare.</p> <p>(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.</p> <p>(3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.</p> <p>(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.</p> <p>(5) La stabilirea perioadelor de referință prevăzute la alin. (2)-(4) nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual și situațiile de suspendare a contractului individual de muncă.</p> <p>(6) Prevederile alin. (1)-(4) nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.</p>	
Alin.2	Lucrătorul beneficiază de 0,2 zile de repaus pentru fiecare zi de lucru. Pentru fiecare perioadă de 31 de zile trebuie acordate efectiv minimum două zile de repaus. Restul zilelor de repaus sunt acordate conform acordului părților interesate.	Lege 53/2003 Art. 115.	<p>(1) Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale ori prin acte normative specifice o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.</p> <p>(2) Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.</p>	

		<p>Lege 53/2003</p> <p>Art. 137. Alin. (4)</p>	<p>Art. 137. - (4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.</p>	
Alin.3	<p>Ținând cont de paragraful precedent și de clauza 3 punctul 4, acordarea zilelor de repaus, precum și respectarea duratei medii de lucru săptămânale de 48 de ore specificată la clauza 3 trebuie asigurate conform contractelor colective sau acordurilor între partenerii sociali sau, în lipsa unor astfel de acorduri, conform legislațiilor naționale.</p>	<p>Lege 53/2003</p> <p>Art. 114 Alin (1)-(4)</p>	<p>Art. 114. - (1) Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare.</p> <p>(2) Prin excepție, durata timpului de muncă, ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice, să nu depășească 48 de ore pe săptămână.</p> <p>(3) Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă respectiv, perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.</p> <p>(4) Sub rezerva respectării reglementărilor privind protecția sănătății și securității în muncă a salariaților, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite la alin. (3), dar pentru perioade de referință care în niciun caz să nu depășească 12 luni.</p>	
	<p>Lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus regulate, suficient de lungi și continue, a căror durată este exprimată în unități de timp, pentru a garanta că aceștia, din cauza suprasolicitării sau a unui ritm de lucru neregulat, nu se rănesc sau produc vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și nu își dăunează propriei</p>	<p>Lege 53/2003</p> <p>Art. 135.</p>	<p>Art. 135.- (1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.</p> <p>(2) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.</p> <p>Repausul săptămânal</p>	

	<p>sănătăți, pe termen lung sau scurt. Perioadele de repaus nu vor fi mai mici de: a. 10 ore în fiecare interval de 24 de ore, dintre care minimum 6 ore fără întrerupere; și b. 84 de ore în orice interval de 7 zile.</p>	<p>Art. 137</p>	<p>Art. 137. - (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica. (2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. (3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă. (4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților. (5) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 123 alin. (2).</p>	
--	--	------------------------	--	--

		<p>OMTI 434/2009</p> <p>Anexa 1 Art. 9 alin. (1)- (5)</p>	<p>Art. 9. - (1) În modul de exploatare A1 într-un interval de 24 ore calculat de la terminarea ultimei perioade de odihnă de 8 ore, toți membrii din echipaj trebuie să beneficieze de 8 ore de odihnă neîntreruptă în afara timpilor de navigație efectivă.</p> <p>(2) În modul de exploatare A2, într-un interval de 24 ore calculat de la terminarea ultimei perioade de odihnă de 6 ore, toți membrii din echipaj trebuie să beneficieze de 8 ore de odihnă, din care 6 ore de odihnă neîntreruptă în afara timpilor de navigație efectivă.</p> <p>(3) În modul de exploatare B, toți membrii din echipaj trebuie să beneficieze de perioade de odihnă de 24 ore, la fiecare 48 ore, din care cel puțin două perioade de 6 ore neîntrerupte. Membrii de echipaj cu vârsta sub 18 ani, vor beneficia de 8 ore de odihnă neîntreruptă, din care 6 ore în afara timpului de navigație efectivă.</p> <p>(4) În timpul perioadei de odihnă, membrul de echipaj nu are nici o obligație, inclusiv cu privire la supraveghere sau disponibilitate; serviciile de cart și supraveghere privind navele în staționare nu sunt considerate ca obligații în sensul prezentului alineat.</p> <p>(5) Dacă în legislația muncii există prevederi în ceea ce privește timpi mai lungi ai perioadei de odihnă, acestea primează.</p>	
Clauza 7 Perioade de repaus				

<p>Lucrătorii trebuie să dispună de perioade de repaus regulate, suficient de lungi și continue, a căror durată este exprimată în unități de timp, pentru a garanta că aceștia, din cauza suprasolicitării sau a unui ritm de lucru neregulat, nu se rănesc sau produc vătămarea colegilor lor sau a altor persoane și nu își dăunează propriei sănătăți, pe termen lung sau scurt.</p> <p>Perioadele de repaus nu vor fi mai mici de:</p> <p>a. 10 ore în fiecare interval de 24 de ore, dintre care minimum 6 ore fără întrerupere; și</p> <p>b. 84 de ore în orice interval de 7 zile.</p>	<p>Lege 53/2003</p> <p>Art. 135.</p>	<p>Art. 135.- (1) Salariații au dreptul între două zile de muncă la un repaus care nu poate fi mai mic de 12 ore consecutive.</p> <p>(2) Prin excepție, în cazul muncii în schimburi, acest repaus nu poate fi mai mic de 8 ore între schimburi.</p>	
	<p>Lege 53/2003</p> <p>Art. 137.</p>	<p>Art. 137. - (1) Repausul săptămânal este de 48 de ore consecutive, de regulă sâmbăta și duminica.</p> <p>(2) În cazul în care repausul în zilele de sâmbătă și duminică ar prejudicia interesul public sau desfășurarea normală a activității, repausul săptămânal poate fi acordat și în alte zile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.</p> <p>(3) În situația prevăzută la alin. (2) salariații vor beneficia de un spor la salariu stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.</p> <p>(4) În situații de excepție zilele de repaus săptămânal sunt acordate cumulativ, după o perioadă de activitate continuă ce nu poate depăși 14 zile calendaristice, cu autorizarea inspectoratului teritorial de muncă și cu acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.</p> <p>(5) Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în condițiile alin. (4) au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 123 alin. (2).</p>	

	<p>OMTI 434/2009</p> <p>Anexa 1 Art. 9 alin. (1)- (5)</p>	<p>Art. 9. - (1) În modul de exploatare A1 într-un interval de 24 ore calculat de la terminarea ultimei perioade de odihnă de 8 ore, toți membrii din echipaj trebuie să beneficieze de 8 ore de odihnă neîntreruptă în afara timpilor de navigație efectivă.</p> <p>(2) În modul de exploatare A2, într-un interval de 24 ore calculat de la terminarea ultimei perioade de odihnă de 6 ore, toți membrii din echipaj trebuie să beneficieze de 8 ore de odihnă, din care 6 ore de odihnă neîntreruptă în afara timpilor de navigație efectivă.</p> <p>(3) În modul de exploatare B, toți membrii din echipaj trebuie să beneficieze de perioade de odihnă de 24 ore, la fiecare 48 ore, din care cel puțin două perioade de 6 ore neîntrerupte. Membrii de echipaj cu vârsta sub 18 ani, vor beneficia de 8 ore de odihnă neîntreruptă, din care 6 ore în afara timpului de navigație efectivă.</p> <p>(4) În timpul perioadei de odihnă, membrul de echipaj nu are nici o obligație, inclusiv cu privire la supraveghere sau disponibilitate; serviciile de cart și supraveghere privind navele în staționare nu sunt considerate ca obligații în sensul prezentului alineat.</p> <p>(5) Dacă în legislația muncii există prevederi în ceea ce privește timpi mai lungi ai perioadei de odihnă, acestea primează.</p>	
Clauza 8 Pauze			
<p>Orice lucrător care efectuează mai mult de șase ore de lucru zilnic are dreptul la o perioadă de pauză; detaliile, în special durata și premisele acordării acestui timp de pauză, sunt stabilite prin contracte colective sau convenții încheiate între partenerii sociali sau, în absența unor astfel de convenții, prin</p>	<p>Lege 53/2003</p> <p>Art. 134. -</p>	<p>(1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.</p>	

legislația națională.		<p>(2) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.</p> <p>(3) Pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern, nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă.</p>	
Clauza 9 Timpul de lucru maxim pe timp de noapte			

<p>Pe baza unei ture de noapte de șapte ore, timpul de lucru maxim săptămânal pe timp de noapte este de 42 de ore pentru fiecare perioadă de șapte zile.</p>	<p>Lege 53/2003</p> <p>Art. 125</p>	<p>Art. 125. - (1) Munca prestată între orele 22,00-6,00 este considerată muncă de noapte.</p> <p>(2) Salariatul de noapte reprezintă, după caz:</p> <p>a) salariatul care efectuează muncă de noapte cel puțin 3 ore din timpul său zilnic de lucru;</p> <p>b) salariatul care efectuează muncă de noapte în proporție de cel puțin 30% din timpul său lunar de lucru.</p> <p>(3) Durata normală a timpului de lucru, pentru salariatul de noapte, nu va depăși o medie de 8 ore pe zi, calculată pe o perioadă de referință de maximum 3 luni calendaristice, cu respectarea prevederilor legale cu privire la repausul săptămânal.</p> <p>(4) Durata normală a timpului de lucru pentru salariații de noapte a căror activitate se desfășoară în condiții speciale sau deosebite de muncă nu va depăși 8 ore pe parcursul oricărei perioade de 24 de ore decât în cazul în care majorarea acestei durate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil și numai în situația în care o astfel de prevedere nu contravine unor prevederi exprese stabilite în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel superior.</p> <p>(5) În situația prevăzută la alin. (4), angajatorul este obligat să acorde perioade de repaus compensatorii echivalente sau compensare în bani a orelor de noapte lucrate peste durata de 8 ore.</p> <p>(6) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.</p>	
--	---	--	--

	Lege 53/2003 Art. 126	Art. 126. - Salariații de noapte beneficiază: a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază; b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.	
Clauza 10 Concediu anual			
Fiecare lucrător are dreptul la o perioadă minimă de concediu anual plătit de patru săptămâni, respectiv o cotă corespunzătoare pentru o perioadă de lucru mai mică de un an, conform condițiilor de solicitare și acordare prevăzute în	Lege 53/2003 Art. 144	Art. 144. - (1) Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților.	

<p>legislațiile și/sau practicile naționale. Perioada minimă de concediu anual plătit nu poate fi înlocuită cu o indemnizație financiară, cu excepția cazului în care relația de muncă încetează.</p>	<p>Lege 53/2003</p> <p>Art. 145</p>	<p>Art. 145. - (1) Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.</p> <p>(2) Durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.</p> <p>(3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.</p> <p>(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav se consideră perioade de activitate prestată.</p> <p>(5) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.</p> <p>(6) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, în condițiile legii, pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.</p>	
---	---	---	--

		<p>Lege 53/2003</p> <p>Art. 146</p>	<p>Art. 146. - (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.</p> <p>(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.</p> <p>(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.</p>	
<p>Clauza 11 Protecția minorilor</p>				
Alin. 1	Pentru lucrătorii în vârstă de mai puțin de 18 ani, sunt valabile dispozițiile Directivei 94/33/CE privind protecția minorilor la locul de muncă (1).	<p>Lege 53/2003</p> <p>Art. 13 alin. (1) - (3) și (5)</p>	<p>Art. 13</p> <p>(1) Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani.</p> <p>(2) Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitată sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională.</p> <p>(3) Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.</p> <p>(5) Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri de muncă se stabilesc prin hotărâre a Guvernului</p>	

Alin. 2	În mod excepțional, statele membre pot, prin dispoziții legislative sau normative, să autorizeze munca tinerilor în vârstă de peste 16 ani, care conform legislației interne nu mai sunt supuși obligativității școlarizării de zi, în timpul perioadei în care, în conformitate cu Directiva 94/33/CE, munca pe timpul nopții este interzisă, dacă acest lucru este necesar pentru atingerea unui obiectiv de formare din cadrul unui curs autorizat, cu condiția de a li se acorda un timp de repaus compensator corespunzător și de a nu fi afectate obiectivele stabilite la articolul 1 din Directiva 94/33/CE.	Lege 53/2003 Art. 13	Art. 13. - (1) Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani. (2) Persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinților sau al reprezentanților legali, pentru activități potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile și cunoștințele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea și pregătirea profesională. (3) Încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă.	
		Lege 53/2003 Art. 112 Alin (2)	Art. 112. - (2) În cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 de ore pe săptămână.	
		Lege 53/2003 Art. 128 Alin (1)	Art. 128. - (1) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.	
Clauza 12 Verificări				
Alin.1	Pentru a permite supravegherea respectării dispozițiilor specificate în clauzele 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11 și 13 se consemnează zilnic într-un jurnal orele de lucru și de repaus ale fiecărui lucrător.	OMTI 434/2009 Anexa 1. Art. 11 alin. (1)	(1) La bordul fiecărei nave, căreia i se aplică prezentele norme, trebuie să se găsească un jurnal de bord. Acest jurnal de bord trebuie completat conform instrucțiunilor pe care le conține. Responsabilitatea păstrării jurnalului de bord și a înscrisurilor din acesta revine conducătorului navei.	

		<p>OMTI 434/2009</p> <p>Anexa 4. Capitolul I Punctul 2</p>	<p>2. Înscrisurile din jurnalul de bord</p> <p>Înscrisurile pe care conducătorul trebuie să le facă în prezentul jurnal de bord trebuie să răspundă prevederilor legislației în domeniu.</p> <p>Funcțiile membrilor de echipaj pot fi desemnate în modul următor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cdt - conducător (căpitan fluvial categoria A sau categoria B, sau timonier fluvial) - Tim - timonier fluvial (ofițer fluvial) - Smc - șef mecanic fluvial - Mec - mecanic (ofițer mecanic fluvial/motorist) - Sec - șef de echipaj fluvial - Mar - marinar - Mrs - marinar stagiar - Mcs - mecanic stagiar <p>Pe fiecare pagina, conducătorul trebuie să treacă următoarele înscrisuri:</p> <ul style="list-style-type: none"> - modul de exploatare (înscrisurile necesare după schimbarea modului de exploatare trebuie făcute pe o pagina nouă); - la începutul voiajului navei: <ul style="list-style-type: none"> Coloana 1 - data (ziua și luna) Coloana 2 - ora (în ore și minute) Coloana 3 - locul din care pleacă nava Coloana 4 - coordonatele locului (km) - la întreruperea voiajului navei: <ul style="list-style-type: none"> Coloana 1 - data (ziua și luna), în cazul în care este diferită de cea în care a început voiajul navei Coloana 5 - ora (în ore și minute) Coloana 6 - locul în care staționează nava Coloana 7 - coordonatele locului (km) - la reluarea voiajului navei: aceleași înscrisuri ca în cazul începerii voiajului navei; - la terminarea voiajului navei: aceleași înscrisuri ca în cazul întreruperii voiajului navei; <p>39- Coloana 8 trebuie să fie completată atunci când echipajul urcă la bord pentru prima dată și de fiecare dată când se schimbă un membru aparținând echipajului;</p> <ul style="list-style-type: none"> - În coloanele de la 9 la 11 trebuie trecut, pentru 	
--	--	--	--	--

		<p>OMT 434/2009</p> <p>ANEXA Nr. 3</p> <p>Indicații și instrucțiuni privind carnetul de serviciu</p> <p>A)</p>	<p>Indicații și instrucțiuni privind carnetul de serviciu</p> <p>A) Indicații</p> <p>Carnetul de serviciu este un document oficial conform cu prevederile art. 7 din "Normele privind stabilirea echipajului minim de siguranță la navele de navigație interioară care arborează pavilion român" aprobate prin Ordinul Ministerului Transporturilor și Infrastructurii (MTI) nr./2009. Înscrierea de date eronate sau neconforme este pasibilă de sancțiuni, indiferent de cauză. Autoritatea competentă este răspunzătoare de înregistrarea datelor cu caracter general (pag. 3-8). Carnetul de serviciu este valabil numai în cazul în care poartă înscrisurile oficiale de la pag. 3. Carnetul de serviciu nu este valabil în absența acestor înscrisuri oficiale.</p> <p>Fiecare membru al echipajului trebuie să fie în măsură să dovedească calificarea și aptitudinea medicală cu ajutorul unui carnet de serviciu. Acesta este, de asemenea, necesar persoanelor ce doresc obținerea unui document de atestare pentru a dovedi perioadele de îmbarcare și sectoarele parcurse, pe căile interioare navigabile. Titularul unui document de atestare are nevoie de un carnet de serviciu pentru a înscrie sectoarele parcurse chiar dacă documentul de atestare nu este valabil pe aceste sectoare și respectiv pentru obținerea unui document de atestare corespunzător.</p> <p>1) Obligațiile titularului unui carnet de serviciu</p> <p>Titularul carnetului de serviciu este persoana pe numele căreia a fost eliberat carnetul de serviciu. Carnetul de serviciu trebuie predat conducătorului de navă odată cu îmbarcarea pentru prima dată și trebuie prezentat autorității competente cel puțin o dată la fiecare 12 luni începând de la data eliberării astfel încât autoritatea să-l vizeze. Este în interesul titularului să verifice că indicațiile trecute de conducătorul de navă în carnetul de serviciu să fie exacte și complete. Este, de asemenea, în interesul său să faciliteze controlul carnetului de serviciu de</p>	
--	--	--	---	--

Alin.2	Jurnalul se păstrează la bord cel puțin până la sfârșitul perioadei de referință.	<p>OMTI 434/2009</p> <p>Anexa 1.</p> <p>Art. 11</p> <p>alin. (2) și (3)</p>	<p>a) La bordul fiecărei nave sub pavilion roman trebuie să se găsească un jurnal de bord. Jurnalul de bord va fi completat în conformitate cu prezentele Instrucțiuni.</p> <p>(2) Jurnalul de bord se eliberează de ANR, prin căpităniile de port. Un nou jurnal de bord nu poate fi eliberat decât dacă este prezentat jurnalul de bord precedent.</p> <p>(3) Pe foile rămase libere din Jurnalul de bord precedent Căpitănia de port va face mențiunea "Anulat". Acesta se păstrează la bordul navei timp de șase luni, de la data ultimului înscris.</p>	
--------	---	---	---	--

Alin.3	Consemnările sunt verificate și confirmate de către angajator sau de reprezentantul acestuia împreună cu angajatul în cauză într-un interval de timp adecvat (cel târziu până la sfârșitul lunii următoare).	<p>OMTI 434/2009</p> <p>Anexa 1.</p> <p>Art. 11</p> <p>alin. (4) – (7)</p>	<p>(4) Căpitania de port, care eliberează jurnalul de bord, atestă aceasta printr-un "Certificat de evidență jurnale de bord", menționând numele și numărul oficial al navei, numărul jurnalului de bord și data eliberării. Acest certificat trebuie să fie păstrat la bordul navei. Eliberarea jurnalelor de bord ulterioare, conform alin. (2) al prezentului articol, este înscrisă în certificat.</p> <p>(5) Instalarea și inspecția tehnică a tahografelor se face după normele elaborate de Ministerul Transporturilor și Infrastructurii. Operatorii economici care montează, verifică, etalonează și întrețin tahografe sunt cei autorizați de Autoritatea Navală Română.</p> <p>(6) Înregistrările tahografului trebuie păstrate la bordul navei timp de șase luni de la data ultimei înregistrări.</p> <p>(7) În caz de înlocuire sau de suplimentare a echipajului, conform art. 10, membrul de echipaj înlocuit sau îmbarcat suplimentar va prezenta un "atestat pentru justificarea perioadelor de odihnă" sau o copie din jurnalul de bord, care trebuie să conțină date referitoare la timpii de navigație și perioada de odihnă de care navigatorul a beneficiat la bordul navei unde a efectuat ultimul voiaj.</p>	
--------	--	--	--	--

		<p>OMT 434/2009</p> <p>ANEXA Nr. 3</p> <p>Indicații și instrucțiuni privind carnetul de serviciu A) punctele 1 și 3</p>	<p>1) Obligațiile titularului unui carnet de serviciu Titularul carnetului de serviciu este persoana pe numele căreia a fost eliberat carnetul de serviciu. Carnetul de serviciu trebuie predat conducătorului de navă odată cu îmbarcarea pentru prima dată și trebuie prezentat autorității competente cel puțin o dată la fiecare 12 luni începând de la data eliberării astfel încât autoritatea să-l vizeze.</p> <p>3) Obligațiile autorității Autoritatea competentă are obligația, dar și dreptul, de a controla carnetele de serviciu prezentate și să le vizeze conform concluziilor sale. În acest scop ea are, de asemenea, dreptul să ceară prezentarea jurnalelor de bord, complete sau în extrase, sau a altor documente justificative adecvate.</p>	
--	--	---	--	--

<p>Alin 4.</p>	<p>Informațiile minime cuprind:</p> <p>(a) denumirea navei;</p> <p>(b) numele lucrătorului;</p> <p>(c) numele conducătorului de navă responsabil;</p> <p>(d) data;</p> <p>(e) zi de lucru sau de repaus;</p> <p>(f) începutul și sfârșitul perioadelor zilnice de lucru sau de repaus.</p>	<p>OMTI 434/2009</p> <p>Anexa 4. Capitolul I Punctul 2 Jurnalul de bord</p>	<p>2. Înscrisurile din jurnalul de bord</p> <p>Înscrisurile pe care conducătorul trebuie să le facă în prezentul jurnal de bord trebuie să răspundă prevederilor legislației în domeniu.</p> <p>Funcțiile membrilor de echipaj pot fi desemnate în modul următor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cdt - conducător (căpitan fluvial categoria A sau categoria B, sau timonier fluvial) - Tim - timonier fluvial (ofițer fluvial) - Smc - șef mecanic fluvial - Mec - mecanic (ofițer mecanic fluvial/motorist) - Sec - șef de echipaj fluvial - Mar - marinar - Mrs - marinar stagiar - Mcs - mecanic stagiar <p>Pe fiecare pagina, conducătorul trebuie să treacă următoarele înscrisuri:</p> <ul style="list-style-type: none"> - modul de exploatare (înscrisurile necesare după schimbarea modului de exploatare trebuie făcute pe o pagina nouă); - la începutul voiajului navei: <ul style="list-style-type: none"> Coloana 1 - data (ziua și luna) Coloana 2 - ora (în ore și minute) Coloana 3 - locul din care pleacă nava Coloana 4 - coordonatele locului (km) - la întreruperea voiajului navei: <ul style="list-style-type: none"> Coloana 1 - data (ziua și luna), în cazul în care este diferită de cea în care a început voiajul navei Coloana 5 - ora (în ore și minute) Coloana 6 - locul în care staționează nava Coloana 7 - coordonatele locului (km) - la reluarea voiajului navei: aceleași înscrisuri ca în cazul începerii voiajului navei; - la terminarea voiajului navei: aceleași înscrisuri ca în cazul întreruperii voiajului navei; <p>44- Coloana 8 trebuie să fie completată atunci când echipajul urcă la bord pentru prima dată și de fiecare dată când se schimbă un membru aparținând echipajului;</p> <ul style="list-style-type: none"> - În coloanele de la 9 la 11 trebuie trecut, pentru 	
----------------	--	--	--	--

		<p>OMTI 434/2009</p> <p>Anexa 1. Art. 7 Carnetul de serviciu - dovada calificării</p>	<p>Art. 7. - (1) Oricare membru al echipajului trebuie să aibă un carnet de serviciu personal.</p> <p>(2) Carnetele de serviciu se eliberează de către ANR.</p> <p>(3) Carnetul de serviciu conține:</p> <p>a) date cu caracter general precum calificarea titularului, documente de atestare, diplome și aptitudine medicală, și</p> <p>b) date specifice privind voiajele efectuate și funcțiile ocupate la bordul navei, prin care se justifică perioadele de îmbarcare, timpii de navigație efectivă și sectoarele parcurse pe anumite căi navigabile interioare.</p> <p>(4) ANR este responsabilă de înregistrarea datelor cu caracter general prevăzute la lit. a), iar conducătorul navei este responsabil de înregistrarea datelor specifice prevăzute la lit. b);</p> <p>(5) În momentul îmbarcării, carnetul de serviciu trebuie prezentat conducătorului navei, ținut la zi și păstrat de acesta în loc sigur, până în momentul debarcării. La cererea titularului, carnetul de serviciu trebuie să-i fie restituit în orice moment, fără întârziere;</p> <p>(6) Titularul trebuie să prezinte carnetul de serviciu pentru viză la o căpitănie de port desemnată, cel puțin o dată în decursul a 12 luni calendaristice, începând de la data eliberării. Căpitănia vizează fiecare pagină a carnetului de serviciu, în baza înscrisurilor din jurnalul de bord și/sau a copiilor confirmate oficial de conducătorul navei;</p> <p>(7) Documentația relevantă pentru tot personalul navigant îmbarcat pe navă se află permanent la bord, este accesibilă, poate fi citită și include în mod obligatoriu, fără a se limita la aceasta, actele privind experiența, instruirea, starea de sănătate și calificarea necesară pentru îndeplinirea sarcinilor repartizate.</p>	
--	--	---	---	--

Alin 5.	Lucrătorului i se înmânează o copie a consemnărilor confirmate care îl vizează. Lucrătorul trebuie să păstreze această copie timp de un an.	OMT 434/2009 ANEXA Nr. 3 Indicații și instrucțiuni privind carnetul de serviciu A)	Fiecare membru al echipajului trebuie să fie în măsură să dovedească calificarea și aptitudinea medicală cu ajutorul unui carnet de serviciu. Acesta este, de asemenea, necesar persoanelor ce doresc obținerea unui document de atestare pentru a dovedi perioadele de îmbarcare și sectoarele parcurse, pe căile interioare navigabile. Titularul unui document de atestare are nevoie de un carnet de serviciu pentru a înscrie sectoarele parcurse chiar dacă documentul de atestare nu este valabil pe aceste sectoare și respectiv pentru obținerea unui document de atestare corespunzător.	
		OMTI 434/2009 Anexa 1. Art 7 Alin (1) și (2)	Art. 7. - (1) Oricare membru al echipajului trebuie să aibă un carnet de serviciu personal. (2) Carnetele de serviciu se eliberează de către ANR.	
Clauza 13 Situații de urgență				
Alin 1.	Conducătorul de navă sau reprezentantul acestuia are dreptul să ceară unui membru al echipajului să efectueze oricâte ore de lucru sunt necesare pentru siguranța imediată a vehiculului, a persoanelor aflate la bord, a încărcăturii sau în scopul ajutorării altor nave sau persoane aflate în pericol.	Lege 53/2003 Art. 120	Art. 120. - (1) Munca prestată în afara duratei normale a timpului de muncă săptămânal, prevăzută la art. 112, este considerată muncă suplimentară. (2) Munca suplimentară nu poate fi efectuată fără acordul salariatului, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.	

		<p>Lege 53/2003</p> <p>Art. 121</p>	<p>Art. 121. - (1) La solicitarea angajatorului salariații pot efectua muncă suplimentară, cu respectarea prevederilor art. 114 sau 115, după caz.</p> <p>(2) Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art. 114 sau 115, după caz, este interzisă, cu excepția cazului de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor unui accident.</p>	
		<p>Lege 53/2003</p> <p>Art. 138. alin. (1)</p>	<p>Art. 138. - (1) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.</p>	
Alin 2.	În conformitate cu punctul 1, conducătorul de navă sau reprezentantul acestuia are dreptul să ceară unui lucrător să efectueze în orice moment orele de lucru necesare, până când se restabilește situația normală.	<p>Lege 53/2003</p> <p>Art. 138. alin. (1)</p>	<p>Art. 138. - (1) În cazul unor lucrări urgente, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor măsuri de salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului, pentru evitarea unor accidente iminente sau pentru înlăturarea efectelor pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității, repausul săptămânal poate fi suspendat pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări.</p>	
Alin 3	De îndată ce este practic posibil, după restabilirea situației normale, conducătorul sau reprezentantul acestuia se asigură că toți lucrătorii care au efectuat o activitate într-o perioadă programată	<p>Lege 53/2003</p> <p>Art. 122</p>	<p>Art. 122. - (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.</p>	

	pentru repaus beneficiază de o perioadă de repaus corespunzătoare	Lege 53/2003 Art. 138 Alin (2)	Art. 138. -(2) Salariații al căror repaus săptămânal a fost suspendat în condițiile alin. (1) au dreptul la dublul compensațiilor convenite potrivit art. 123 alin. (2).	
	Clauza 14 Verificarea stării de sănătate			
Alin 1. A	Toți lucrătorii au dreptul la un control medical anual gratuit. Cu ocazia controalelor medicale, trebuie acordată o atenție specială simptomelor sau condițiilor care pot fi rezultatul muncii la bord cu timp minim de repaus cotidian și/sau număr minim de zile de repaus acordate în conformitate cu clauzele 5 și 6.	Lege 53/2003 Art. 186. HG 355/2007 Anexa nr. 1 Pct. 2	186. Angajatorii au obligația să asigure accesul salariaților la serviciul medical de medicină a muncii. 2.Examenul medical periodic: a)la acest punct este menționat: examenul clinic general (cu atenție deosebită pe anumite aparate și sisteme); b)la acest punct sunt menționate examenele de laborator și paraclinice de efectuat în funcție de factorul nociv profesional la care este expus lucrătorul respectiv sau profesia/ocupația/funcția deținută; c)examen medical periodic - anual: intervalul dintre două verificări medicale periodice nu depășește 12 luni.	

		<p>OMT/OM S nr. 1260/1390/2013</p>	<p>Art. 1. - (1) Examinarea medicală și psihologică este obligatorie pentru funcțiile cu atribuții în siguranța transporturilor și se efectuează pentru:</p> <p>b) angajarea într-o funcție cu atribuții în siguranța transporturilor;</p> <p>c) examinarea periodică a personalului cu atribuții în siguranța transporturilor;</p> <p>d) schimbarea funcției cu atribuții în siguranța transporturilor în cazul în care baremul medical și/sau psihologic este superior față de cel stabilit pentru funcția deținută anterior;</p> <p>e) controlul medical și psihologic la termenele de revizuire stabilite de comisiile medicale și psihologice în siguranța transporturilor pentru personalul care a obținut aviz restrictiv.</p> <p>(2) La solicitarea persoanelor juridice angajatoare sau a organelor de inspecție și control pentru siguranța transporturilor se efectuează examinarea suplimentară, medicală și/sau psihologică. Solicitarea se face atunci când se constată că personalul cu atribuții în siguranța transporturilor are un comportament necorespunzător la locul de muncă, a produs accidente, prezintă afecțiuni care influențează capacitatea de muncă și/sau a beneficiat de concedii medicale prelungite de peste 60 de zile.</p> <p>(3) Examinarea psihologică a personalului cu atribuții în siguranța transporturilor nu se poate efectua fără un aviz medical valabil.</p>	
Alin 2.	<p>Lucrătorii pe timp noapte care au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu munca de noapte trebuie transferați, îndată ce acest lucru este posibil, la munca de zi pentru care sunt calificați.</p>	<p>Lege 53/2003</p> <p>Art. 127. alin. (1),</p>	<p>Art. 127. - (1) Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte în condițiile art. 125 alin. (2) sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic.</p> <p>(2) Condițiile de efectuare a examenului medical și</p>	

		(2), (3)	<p>periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului sănătății.</p> <p>(3) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apți.</p>	
Alin 3.	Controlul medical gratuit trebuie să respecte principiul secretului medical.	<p>Lege 95/06 Art.27 alin (7)</p> <p>HG nr. 355/2007 Art. 46</p>	<p>(7) În exercitarea activității, personalul împuternicit asigură păstrarea confidențialității datelor, cu excepția situațiilor care constituie un risc pentru sănătatea publică, caz în care comunicarea se va face prin reprezentantul legal.</p> <p>Art. 46 - Dosarul medical îi sunt aplicabile prevederile art. 21-25 din Legea drepturilor pacientului nr. 46/2003, referitoare la dreptul la confidențialitatea informațiilor și viața privată a pacientului.</p>	
		<p>Lege 95/2006</p> <p>Art. 40 alin (1)</p>	<p>Art. 40. - (1) Informațiile privind sănătatea persoanelor se păstrează la autoritățile de sănătate publică teritoriale, la autoritățile de sănătate publică ale ministerelor cu rețea sanitară proprie, precum și la instituțiile desemnate și pot fi folosite în scopul întocmirii rapoartelor statistice nenominalizate, în vederea evaluării stării de sănătate a populației.</p>	
		<p>Lege 95/2006</p> <p>Art. 40 alin (3)</p>	<p>Păstrarea confidențialității informațiilor referitoare la persoane este obligatorie pentru toți salariații care prin activitatea pe care o desfășoară au acces la acestea în mod direct sau indirect.</p>	

		<p>Lege 95/2006</p> <p>Art. 384 alin (1), (2), (2¹)</p>	<p>Art. 384. - (1) La primirea în rândurile Colegiului Medicilor din România, medicul va depune jurământul lui Hipocrate în formularea modernă adoptată de Asociația Medicală Mondială în cadrul Declarației de la Geneva din anul 1975:</p> <p>" Odată admis printre membrii profesiei de medic:</p> <p>Mă angajez solemn să-mi consacru viața în slujba umanității;</p> <p>Voi păstra profesorilor mei respectul și recunoștința care le sunt datorate;</p> <p>Voi exercita profesiunea cu conștiință și demnitate;</p> <p>Sănătatea pacienților va fi pentru mine obligația sacră;</p> <p>Voi păstra secretele încredințate de pacienți, chiar și după decesul acestora;</p> <p>Voi menține, prin toate mijloacele, onoarea și nobila tradiție a profesiei de medic;</p> <p>Colegii mei vor fi frații mei;</p> <p>Nu voi îngădui să se interpună între datoria mea și pacient considerații de naționalitate, rasă, religie, partid sau stare socială;</p> <p>Voi păstra respectul deplin pentru viața umană de la începuturile sale chiar sub amenințare și nu voi utiliza cunoștințele mele medicale contrar legilor umanității.</p> <p>Fac acest jurământ în mod solemn, liber, pe onoare!"</p> <p>(2) Prevederile alin. (1) se aplică și:</p> <p>a) medicilor cetățeni români stabiliți în străinătate și care doresc să exercite profesia în România;</p> <p>b) medicilor cetățeni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat aparținând Spațiului Economic European sau ai Confederației Elvețiene, stabiliți în România;</p> <p>c) medicilor cetățeni ai unui stat membru al Uniunii Europene, ai unui stat aparținând Spațiului Economic European sau ai Confederației Elvețiene, stabiliți în unul dintre aceste state și care solicită</p>	
--	--	---	---	--

		<p>Legea 46/2003 Ar. 21-25</p>	<p>Art. 21. - Toate informațiile privind starea pacientului, rezultatele investigațiilor, diagnosticul, prognosticul, tratamentul, datele personale sunt confidențiale chiar și după decesul acestuia.</p> <p>Art. 22. - Informațiile cu caracter confidențial pot fi furnizate numai în cazul în care pacientul își dă consimțământul explicit sau dacă legea o cere în mod expres.</p> <p>Art. 23. - În cazul în care informațiile sunt necesare altor furnizori de servicii medicale acreditați, implicați în tratamentul pacientului, acordarea consimțământului nu mai este obligatorie.</p> <p>Art. 24. - Pacientul are acces la datele medicale personale.</p> <p>Art. 25. - (1) Orice amestec în viața privată, familială a pacientului este interzis, cu excepția cazurilor în care această imixtiune influențează pozitiv diagnosticul, tratamentul ori îngrijirile acordate și numai cu consimțământul pacientului.</p> <p>(2) Sunt considerate excepții cazurile în care pacientul reprezintă pericol pentru sine sau pentru sănătatea publică.</p>	
Alin 4.	Controlul medical gratuit poate fi efectuat în cadrul sistemului național de sănătate.	<p>Lege 53/2003</p> <p>Art. 187. alin. (1)</p>	<p>Art. 187. - (1) Serviciul medical de medicină a muncii poate fi un serviciu autonom organizat de angajator sau un serviciu asigurat de o asociație patronală.</p>	
<p>Clauza 15 Protecția în materie de siguranță și sănătate</p>				

Alin. 1	Lucrătorii de noapte și cei care lucrează în schimburi trebuie să beneficieze de un nivel de protecție în materie de siguranță și de sănătate adaptat naturii muncii lor.	Lege 53/2003 Art. 125. alin. (6),	Art. 125 -(6) Angajatorul care, în mod frecvent, utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.
		Lege 53/2003 Art. 126	Art. 126. - Salariații de noapte beneficiază: a) fie de program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă, pentru zilele în care efectuează cel puțin 3 ore de muncă de noapte, fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază; b) fie de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.
		Lege 53/2003 Art. 127	Art. 127. - (1) Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte în condițiile art. 125 alin. (2) sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic. (2) Condițiile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului sănătății. (3) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apti.

		<p>Lege 53/2003</p> <p>Art. 128</p>	<p>Art. 128. - (1) Tinerii care nu au împlinit vârsta de 18 ani nu pot presta muncă de noapte.</p> <p>(2) Femeile gravide, lăuzele și cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte.</p>	
Alin. 2	<p>Serviciile sau mijloacele corespunzătoare de protecție și sănătate destinate siguranței și protecției sănătății lucrătorilor de noapte și în schimburi trebuie să fie echivalente cu cele destinate celorlalți lucrători și disponibile oricând.</p>	<p>Lege 53/2003</p> <p>Art. 127.</p> <p>HG 245/2003</p> <p>Art.63</p> <p>HG</p>	<p>(1) Salariații care urmează să desfășoare muncă de noapte în condițiile art. 125 alin. (2) sunt supuși unui examen medical gratuit înainte de începerea activității și, după aceea, periodic.</p> <p>(2) Condițiile de efectuare a examenului medical și periodicitatea acestuia se stabilesc prin regulament aprobat prin ordin comun al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al ministrului sănătății.</p> <p>(3) Salariații care desfășoară muncă de noapte și au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu aceasta vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apți.</p> <p>Art. 63. - Pe timpul cât se află în apele naționale navigabile navele trebuie să aibă la bord și în bună stare de funcționare semnele și echipamentele de semnalizare de zi și de noapte mijloacele de salvare, de vitalitate, de stingere a incendiilor, de exploatare în siguranță a navei și de protecția muncii, precum și documentația de navigație necesară, în conformitate cu reglementările legale în vigoare și cu convențiile internaționale la care România este parte.</p> <p>Art. 66. - Armatorii sau operatorii navelor care arborează pavilionul român sunt obligați:</p> <p>e) să mențină în perioada dintre efectuarea</p>	

		245/2003 Art. 66 lit.e)	operațiunilor de supraveghere și inspecție starea tehnică a navei, condițiile pentru navigația în siguranță și pentru protecția mediului, condițiile de muncă și viață a echipajului navelor;	
Clauza 16 Tiparele de lucru				

<p>Angajatorul care preconizează să organizeze munca în conformitate cu un anumit tipar ține cont de principiul general al adaptării muncii la lucrător, în special în vederea reducerii muncii monotone și a muncii într-un ritm determinat de mașini, în funcție de tipul de activitate și de cerințele de securitate și protecție a sănătății, în special în privința pauzelor pe parcursul timpului de lucru.</p>	<p>Lege 53/2003</p> <p>Art. 177 – Art. 179</p> <p>Art. 134 alin. (1), (2), (3)</p>	<p>Art. 177. - (1) În cadrul propriilor responsabilități angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității și sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare și pregătire, precum și pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii și mijloacelor necesare acesteia.</p> <p>(2) La adoptarea și punerea în aplicare a măsurilor prevăzute la alin. (1) se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:</p> <ul style="list-style-type: none">a) evitarea riscurilor;b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;c) combaterea riscurilor la sursă;d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă și alegerea echipamentelor și metodelor de muncă și de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone și a muncii repetitive, precum și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;g) planificarea prevenirii;h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;i) aducerea la cunoștința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare. <p>Art. 134. - (1) În cazurile în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la pauză de masă și la alte pauze, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.</p> <p>(2) Tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de o pauză de masă de cel puțin 30 de minute, în cazul în care durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 4 ore și jumătate.</p> <p>(3) Pauzele, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil și din regulamentul intern, nu se vor include în durata</p>	
---	---	---	--

		<p>Lege 53/2003</p> <p>Art. 178</p>	<p>Art. 178. - (1) Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății și securității în muncă.</p> <p>(2) În cuprinsul regulamentelor interne sunt prevăzute în mod obligatoriu reguli privind securitatea și sănătatea în muncă.</p> <p>(3) În elaborarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, precum și cu comitetul de securitate și sănătate în muncă.</p>	
		<p>Lege 53/2003</p> <p>Art. 179</p>	<p>Art. 179. - Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă și boli profesionale, în condițiile legii.</p>	
Clauza 17				
Dispoziții finale				
(1)	<p>Dispoziții mai favorabile</p> <p>Prezentul acord nu aduce atingere dreptului statelor membre:</p> <p>(a) de a menține sau adopta dispoziții legislative sau normative; sau</p> <p>(b) de a favoriza sau autoriza aplicarea contractelor colective sau a convențiilor încheiate între partenerii sociali, dacă aceste dispoziții sunt mai favorabile pentru protecția și siguranța lucrătorilor decât dispozițiile prezentului acord.</p>			<p>Legislația națională cuprinde dispoziții mai favorabile decât prezenta directivă.</p>
(2)	<p>Clauză de menținere a nivelului de protecție</p> <p>Punerea în aplicare a prezentului acord nu trebuie să constituie în nici o împrejurare o justificare pentru o reducere a nivelului general de protecție a lucrătorilor vizați de prezentul acord.</p>			
(3)	<p>Monitorizarea acordului</p> <p>Partenerii sociali monitorizează implementarea și</p>			<p>Nu este necesară transpunerea acestei</p>

	aplicarea prezentului acord în cadrul Comitetului pentru dialog sectorial privind transportul pe căi navigabile interioare, în special în legătură cu problemele de medicina muncii.			prevederi.
(4)	Revizuire Partenerii sociali vor revizui prezentele dispoziții la doi ani după încheierea perioadei de aplicare prevăzută în decizia Consiliului de punere în aplicare a prezentului acord.			Nu este necesară transpunerea acestei prevederi.