



Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 3.7: Creșterea ocupării prin susținerea întreprinderilor cu profil non-agricol din zona urbană

Titlu proiect: “**PROMotorii Firmei Tale (PROFIT) – pentru regiunea Centru**” - POCU/82/3.7/104254

Activitatea 6.

Susținerea antreprenoriatului în regiunea de implementare a proiectului

6.3. Studiu de analiză în domeniul antreprenoriatului, bune practici și măsuri de susținere

Bune practici în antreprenoriat

MANAGEMENTUL SĂNĂTĂȚII, PROTECȚIEI MUNCII ȘI SERVICIILOR SOCIALE ÎN CADRUL FIRMELOR

Autor:

HURLOIU LACRAMIOARA RODICA

Expert bune practici în antreprenoriat

FEBRUARIE 2020



Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman



MANAGEMENTUL SĂNĂTĂȚII, PROTECȚIEI MUNCII ȘI SERVICIILOR SOCIALE ÎN CADRUL FIRMELOR

Problematica sănătății și protecției muncii

În domeniul securității și sănătății în muncă, **legea de bază** în vigoare, în țara noastră, este **Legea nr. 319** denumită **Legea securității și sănătății în muncă** adoptată în data de 14 iulie 2006 și publicată în „Monitorul Oficial” nr. 646 din 26 iulie 2006, cu modificările și completările ulterioare.

Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006 transpune **Directiva Consiliului nr. 89/391/CEE** privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, publicată în „Jurnalul Oficial al Comunităților Europene” (JOCE) nr. L 183/1989, și are drept scop:

- instituirea de măsuri privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a lucrătorilor;
- stabilirea principiilor generale referitoare la prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securitatea lucrătorilor, eliminarea factorilor de risc și accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată, potrivit legii, instruirea lucrătorilor și a reprezentanților lor, precum și direcțiile generale pentru implementarea acestor principii.

Convențiile internaționale și contractele bilaterale încheiate de persoane juridice române cu parteneri străini, în vederea efectuării de lucrări cu personal român pe teritoriul altor țări, trebuie să cuprindă clauze privind securitatea și sănătatea în muncă și se aplică în toate sectoarele de activitate, atât publice, cât și private.

Prevederile Legii securității și sănătății în muncă se aplică angajatorilor, lucrătorilor și reprezentanților lucrătorilor.

Fac **excepție** de la prevederile *Legii securității și sănătății în muncă* acele cazuri în care particularitățile inerente ale anumitor activități specifice din serviciile publice, cum ar fi forțele armate sau poliția, precum și cazurile de dezastre, inundații pentru care realizarea măsurilor de protecție civilă vin în contradicție cu această lege.

Cadrul legislativ precizează principiile generale referitoare la:

- * prevenirea riscurilor profesionale;
- * protecția sănătății și securității lucrătorilor;
- * eliminarea factorilor de risc și accidentare;
- * informarea, consultarea și participarea echilibrată în ce privește problematica securității și sănătății în muncă;
- * instruirea lucrătorilor și reprezentanților lor.

Obligațiile angajatorului

Obligațiile angajatorului privind securitatea și sănătatea în muncă:

- a) să asigure securitatea și sănătatea lucrătorilor în toate aspectele legate de muncă;





* în cazul în care apelează la servicii externe, angajatorul nu este exonerat de responsabilitățile sale în domeniu;

* obligațiile lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă nu aduc atingere principiului responsabilității angajatorului.

b) în cadrul responsabilităților sale, să ia măsurile necesare pentru:

* asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor;

* prevenirea riscurilor profesionale;

* informarea și instruirea lucrătorilor;

* asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare securității și sănătății în muncă;

* implementarea în programul propriu, la toate nivelurile, a măsurilor de protecție și prevenire necesară, pe baza următoarelor principii generale:

– evitarea riscurilor;

– evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

– combaterea riscurilor la sursă;

* adaptarea muncii la om (în special, la alegerea echipamentului de muncă și a mijloacelor de muncă);

* înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau mai puțin periculos;

* adoptarea în mod prioritar a măsurilor de protecție colectivă, în raport cu măsurile de protecție individuală;

* furnizarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor.

Obligațiile angajatorului generate de natura activităților desfășurate

a) să evalueze riscurile pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor, inclusiv alegerea echipamentului de muncă și/sau a sub-stanțelor chimice utilizate la amenajarea locurilor de muncă;

b) să ia în considerare capacitățile lucrătorului în ceea ce privește securitatea și sănătatea în muncă, atunci când îi încredințează sarcini;

c) să consulte lucrătorii și/sau reprezentanții acestora în ceea ce privește consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor, determinate de alegerea echipamentelor, de condițiile și mediul de muncă;

d) să ia măsurile corespunzătoare, pentru ca, în zonele cu risc ridicat, accesul să fie permis numai lucrătorilor care au primit și și-au însușit instrucțiunile adecvate;

e) atunci când în același loc de muncă își desfășoară activitatea lucrători din mai multe unități, angajatorii acestora au următoarele obligații, după caz:

* în funcție de natura activităților, să coopereze și să-și coordoneze acțiunile în vederea protecției lucrătorilor și prevenirii riscurilor profesionale;

* să se informeze reciproc asupra riscurilor profesionale, precum și a lucrătorilor și/sau reprezentanților acestora, existente la locul de muncă;

f) măsurile privind securitatea, sănătatea și igiena în muncă nu trebuie să comporte în nicio situație obligații financiare pentru lucrători;

g) în funcție de mărimea unității și/sau riscurile la care sunt expuși lucrătorii, să desemneze unul sau mai mulți lucrători pentru a se ocupa de activitățile de protecție și de prevenire a riscurilor profesionale – denumiți *lucrători desemnați*;

h) dacă în unitate nu se poate organiza activitatea de prevenire și de protecție din lipsa personalului competent, conform legii, angajatorul trebuie să apeleze la servicii externe.





În situații de pericol grav și iminent, angajatorului îi revin următoarele obligații, după caz:

a) să ia toate măsurile necesare pentru coordonarea primului ajutor, stingerea incendiilor, evacuarea personalului și să stabilească legăturile necesare cu serviciile specializate (serviciul medical de urgență, salvare și pompieri);

b) să desemneze un număr de lucrători adecvat mărimii și/sau riscurilor specifice unității, care în situații de pericol grav și iminent trebuie:

* să informeze cât mai curând posibil toți lucrătorii care pot fi expuși unui pericol grav și iminent și asupra riscurilor implicate în acest pericol;

* să furnizeze instrucțiuni pentru oprirea lucrului și părăsirea imediată a locului de muncă în locuri sigure;

c) să se asigure că, în cazul unui pericol grav și iminent, toți lucrătorii sunt apti să aplice măsurile și mijloacele tehnice de care dispun pentru a evita consecințele unui astfel de pericol pentru sănătatea proprie și/sau a altor persoane existente în unitate.

Alte obligații ale angajatorilor:

a) să realizeze și să fie în posesia unei evaluări a riscurilor specifice activității pe care o desfășoară;

b) să decidă asupra măsurilor de protecție care trebuie luate și, după caz, asupra echipamentului de protecție care trebuie utilizat;

c) să țină evidența tuturor evenimentelor care au loc în timpul procesului de muncă și/sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu ale lucrătorilor:

* accidente de muncă și/sau profesionale cu incapacitate tem-porară de muncă de cel puțin 3 zile calendaristice (accidente de traseu, accidente ușoare, accidente colective, incidente periculoase etc.);

* accidente de muncă ce au ca urmare invaliditate sau deces;

d) să elaboreze rapoarte privind accidentele de muncă suferite de lucrătorii lor și să le înainteze autorităților competente, conform prevederilor stabilite prin Ordin al Ministerului Muncii.

Obligațiile angajatorului generate de asigurarea condițiilor de securitate și sănătate în muncă, prevenirea accidentelor de muncă și bolilor profesionale:

a) să adopte, pentru toate fazele de derulare a activităților și/sau proceselor de muncă, soluții conforme prevederilor legale în vigoare privind securitatea și sănătatea în muncă, prin a căror aplicare să fie eliminate sau diminuate riscurile de accidentare și de îmbolnăvire a lucrătorilor;

b) să întocmească un plan de prevenire și protecție compus din măsuri tehnice, sanitare și organizatorice, bazat pe evaluarea riscurilor, pe care să le aplice corespunzător condițiilor de muncă specifice activităților desfășurate;

c) să obțină autorizația de funcționare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă înainte de începerea oricărei activități, conform prevederilor legale;

d) să stabilească pentru lucrători, prin fișa postului, atribuțiile și răspunderile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător funcțiilor exercitate;

e) să elaboreze instrucțiuni proprii pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale locurilor de muncă aflate în responsabilitatea lor;

f) să asigure și să controleze cunoașterea și aplicarea de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și de protecție stabilit, precum și a prevederilor legale în domeniul securității și sănătății în muncă, prin lucrătorii desemnați, prin propria competență sau prin servicii externe;

g) să ia măsuri pentru asigurarea de materiale necesare instruirii lucrătorilor cu privire la securitatea și sănătatea în muncă (afișe, filme etc.);





- h) să asigure informarea fiecărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum și asupra măsurilor de prevenire și de protecție necesare;
- i) să ia măsuri pentru autorizarea exercitării meseriilor și profesiilor prevăzute în legislația specifică;
- j) să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și/sau controlul psihologic periodic, ulterior angajării;
- k) să țină evidența zonelor cu risc ridicat și specific activităților desfășurate în unitate;
- l) să asigure funcționarea permanentă și corectă a sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsură și control, precum și a instalațiilor de captare, reținere și neutralizare a substanțelor nocive degajate în desfășurarea proceselor tehnologice;
- m) să prezinte documentele și să dea relațiile solicitate de inspectorii de muncă în timpul controlului sau al cercetării eveni-mentelor;
- n) să asigure realizarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă cu prilejul vizitelor de control și al cercetării evenimentelor;
- o) să desemneze, la solicitarea inspectorului de muncă, lucrătorii care să participe la efectuarea controlului sau la cercetarea eveni-mentelor;
- p) să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident mortal sau colectiv, în afară de cazurile în care menținerea acestei stări ar genera alte accidente ori ar periclita viața accidentaților și a altor persoane;
- q) să asigure echipamente de muncă fără pericol pentru securitatea și sănătatea lucrătorilor;
- r) să asigure echipament individual de protecție, iar, în cazul degradării sau al pierderii calităților de protecție, să acorde obligatoriu alt echipament nou;
- s) să acorde în mod obligatoriu și gratuit alimentația de protecție pentru lucrătorii care lucrează în condiții de muncă ce impun acest lucru, stabilită prin contract colectiv de muncă și/sau contract individual de muncă;
- t) să acorde în mod obligatoriu și gratuit materialele igienico-sanitare necesare lucrătorilor care lucrează în locuri de muncă ce impun acordarea acestora, stabilite prin contract colectiv de muncă și/sau contract individual de muncă.

Obligațiile angajatorului privind informarea, consultarea și participarea lucrătorilor:

- a) angajatorul, în funcție de mărimea unității, trebuie să ia măsuri corespunzătoare, astfel încât toți lucrătorii și/sau reprezentanții acestora să primească toate informațiile necesare privind:
- * riscurile, măsurile și activitățile de prevenire și protecție la nivelul unității, în general, cât și la nivelul fiecărui post de lucru și/sau fiecărei funcții;
 - * persoanele desemnate să aplice măsurile de prim-ajutor, de stingere a incendiilor și de evacuare a lucrătorilor în situații de urgență;
- b) să ia măsuri corespunzătoare, astfel încât angajatorii din exterior care desfășoară activități în unitatea sa să primească informații adecvate privind aspectele legate de securitatea și sănătatea în muncă ce privesc acești lucrători;
- c) să consulte lucrătorii și/sau reprezentanții lor și să permită participarea acestora la discutarea problemelor referitoare la securitatea și sănătatea în muncă;
- d) pentru informarea, consultarea și participarea lucrătorilor și/sau reprezentanților acestora, pentru realizarea prevederilor legate de securitatea și sănătatea în muncă, la nivelul angajatorului, să înființeze, organizeze și să asigure funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă, în conformitate cu prevederile legale în domeniu.

Obligațiile angajatorilor privind instruirea lucrătorilor:



- a) să asigure condiții pentru ca fiecare lucrător să primească o instruire suficientă și adecvată, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de muncă și postului său;
- b) instruirea se *realizează* în timpul programului de lucru și trebuie să fie:
 - * adaptată evoluției riscurilor sau apariției unor noi riscuri;
 - * periodică și ori de câte ori este necesar.

Obligațiile angajatorilor privind supravegherea sănătății lu-crătorilor

Supravegherea sănătății lucrătorilor este obligatorie și este asi-gurată prin medicii de medicina muncii la intervale regulate, conform reglementărilor legale de specialitate.

Obligațiile angajatorilor privind comunicarea, cercetarea și raportarea evenimentelor:

- a) orice eveniment produs în timpul procesului de muncă ori în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu se comunică, de îndată, angajatorului, de către conducătorul locului de muncă sau de către orice altă persoană care are cunoștința despre producerea acestuia;
- b) angajatorul are obligația să comunice evenimentele, de îndată, după cum urmează:
 - * Inspectoratului Teritorial de Muncă;
 - * Asigurătorului;
 - * Organelor de urmărire penală, după caz;
- c) în cazul accidentelor de circulație produse pe drumurile publice, organele de poliție rutieră vor trimite, în termen de 5 zile, un exemplar al procesului-verbal de cercetare la fața locului;
- d) cercetarea evenimentelor este obligatorie și se desfășoară după cum urmează:
 - * de către angajator, în cazul evenimentelor care au produs incapacitate temporară de muncă;
 - * de către Inspectoratul Teritorial de Muncă, în cazul eveni-mentelor cu invaliditate, deces, colective, incidente periculoase, persoane dispărute etc.;
 - * de către Inspecția Muncii, în cazul accidentelor colective, generate de evenimente deosebite (avarii și explozii);
 - * de către autoritățile de sănătate publică, în cazul bolilor profe-sionale;
- e) rezultatul cercetării evenimentului se consemnează într-un proces-verbal;
- f) în cazul decesului persoanei accidentate, instituția medico-legală este obligată să înainteze Inspectoratului Teritorial de Muncă, în termen de 7 zile de la data decesului, o copie a raportului de constatare medico-legală.

Cadrul legal de autorizare a funcționării angajatorului din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă

În vederea asigurării condițiilor de securitate și sănătate în muncă și pentru prevenirea accidentelor și a bolilor profesionale, angajatorii au obligația să obțină autorizația de funcționare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, înainte de începerea oricărei activități.

Nu se autorizează, potrivit prevederilor normelor metodologice:

- a) persoanele juridice pentru care autorizarea funcționării, inclusiv din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, se efectuează în temeiul *Legii nr. 359/2004* privind simplificarea formalităților la înregistrarea în Registrul Comerțului a persoanelor fizice, asociațiilor familiale și persoanelor juridice, înregistrarea fiscală a acestora, precum și autorizarea funcționării persoanelor juridice, cu modificările și completările ulterioare;





b) persoanele fizice autorizate să desfășoare activități eco-nomice, întreprinderile individuale și întreprinderile familiare pentru care procedura de înregistrare în Registrul Comerțului și de autorizare a funcționării este reglementată de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiare, cu modificările ulterioare.

Asumarea de către angajator a responsabilității privind legalitatea desfășurării activității din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă se face pentru activitățile care se desfășoară la sediul social, la sediile secundare sau în afara acestora.

În vederea autorizării din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, angajatorul are obligația să depună la Inspectoratul teritorial de muncă, pe raza căruia își desfășoară activitatea, o cerere, completată în două exemplare semnate în original de către angajator, conform modelului prevăzut în anexă la Normele Metodologice.

Cererea trebuie să fie însoțită de următoarele acte:

- a) copii de pe actele de înființare ale angajatorului;
- b) declarația pe propria răspundere, din care rezultă că pentru activitățile declarate sunt îndeplinite condițiile de funcționare prevăzute de legislația specifică în domeniul securității și sănătății în muncă.

În vederea autorizării din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, inspectoratele teritoriale de muncă procedează după cum urmează:

- a) înregistrează cererile de autorizare a funcționării din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă;
- b) verifică actele depuse în susținerea acestora, precum și declarația pe propria răspundere;
- c) completează și emit certificatul constatator, conform modelului prezentat în anexa nr. 3 la Normele Metodologice;
- d) asigură evidența certificatelor constatatoare eliberate, conform modelului prezentat în anexa nr. 4 la Normele Metodologice;
- e) asigură arhivarea documentației în baza căreia s-au emis certificatele constatatoare.

Termenul de eliberare a certificatului constatator este de 5 zile lucrătoare, calculat de la data înregistrării cererii.

Certificatul constatator, emis în baza declarației pe propria răspundere, dă dreptul angajatorilor să desfășoare activitățile pentru care au obținut certificatul.

Aspecte ce pot să apară în activitatea companiei/firmei din punctul de vedere al aplicării legii:

(1) În cazul în care în cadrul controalelor se constată abateri de la respectarea prevederilor legale din domeniul securității și sănătății în muncă, inspectorul de muncă sistează activitatea și propune Inspectoratului teritorial de muncă sistarea activității, respectiv, propune Inspectoratului teritorial de muncă înscrierea măsurii de sistare a activității în certificatul constatator.

(2) În baza propunerii inspectorului de muncă, Inspectoratul teritorial de muncă consemnează în certificatul constatator măsura sistării activității prevăzute la alin. (1).

(3) În situația prevăzută mai sus, angajatorul poate relua activitatea numai după ce demonstrează că a remediat deficiențele care au condus la sistarea activității și a obținut autorizarea conform Normelor Metodologice.

(4) În situația prevăzută la alin. (3), cererea va fi însoțită de certificatul constatator eliberat inițial, în original.





(5) Inspectoratul teritorial de muncă va menționa în certificatul constatator data reluării activității.

Obligațiile angajatorului privind serviciile de prevenire și protecție a salariaților

1. Generalități

Angajatorul trebuie să asigure planificarea, organizarea și mijloacele necesare activității de prevenire și protecție în unitatea și/sau întreprinderea sa.

Activitățile de prevenire și protecție desfășurate în cadrul întreprinderii și/sau al unității sunt următoarele:

- identificarea pericolelor și evaluarea riscurilor pentru fiecare componentă a sistemului de muncă, respectiv executant, sarcină de muncă, mijloace de muncă/ echipamente de muncă și mediul de muncă pe locuri de muncă/posturi de lucru;
- elaborarea, îndeplinirea, monitorizarea și actualizarea planului de prevenire și protecție;
- elaborarea de instrucțiuni proprii pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale unității/întreprinderii, precum și ale locurilor de muncă/ posturilor de lucru și difuzarea acestora în întreprindere și/sau unitate, numai după ce au fost aprobate de către angajator;
- propunerea atribuțiilor și răspunderilor în domeniul securității și sănătății în muncă, ce revin lucrătorilor, corespunzător funcțiilor exercitate, care se consemnează în fișa postului, cu aprobarea angajatorului;
- verificarea cunoașterii și aplicării de către toți lucrătorii a măsurilor prevăzute în planul de prevenire și protecție, a instrucțiunilor proprii, precum și a atribuțiilor și responsabilităților ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, stabilite prin fișa postului;
- întocmirea unui necesar de documentații cu caracter tehnic de informare și instruire a lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă;
- elaborarea tematicii pentru toate fazele de instruire, stabilirea în scris a periodicității instruirii adecvate pentru fiecare loc de muncă, asigurarea informării și instruirii lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă și verificarea cunoașterii și aplicării de către lucrători a informațiilor primite;
- elaborarea programului de instruire-testare la nivelul întreprinderii și/sau unității;
- asigurarea întocmirii planului de acțiune în caz de pericol grav și iminent și asigurarea ca toți lucrătorii să fie instruiți pentru aplicarea lui;
- evidența zonelor cu risc ridicat și specific;
- stabilirea zonelor care necesită semnalizare de securitate și sănătate în muncă, stabilirea tipului de semnalizare necesar și amplasarea conform prevederilor *Hotărârii Guvernului nr. 971/2006* privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și/sau sănătate la locul de muncă;
- evidența meseriilor și a profesiilor prevăzute de legislația specifică, pentru care este necesară autorizarea exercitării lor;
- evidența posturilor de lucru care necesită examene medicale suplimentare;
- evidența posturilor de lucru care, la recomandarea medicului de medicina muncii, necesită testarea aptitudinilor și/sau control psihologic periodic;
- monitorizarea funcționării sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsură și control, precum și a instalațiilor de ventilare sau a altor instalații pentru controlul noxelor în mediul de muncă;
- verificarea stării de funcționare a sistemelor de alarmă, avertizare, semnalizare de urgență, precum și a sistemelor de siguranță;





- efectuarea controalelor interne la locurile de muncă, cu înfor-marea, în scris, a angajatorului asupra deficiențelor constatate și asupra măsurilor propuse pentru remedierea acestora;
- întocmirea rapoartelor și/sau listelor prevăzute de hotărârile Guvernului, inclusiv cele referitoare la azbest, vibrații, zgomot și șantiere temporare și mobile;
- evidența echipamentelor de muncă și urmărirea ca verificările periodice și, dacă este cazul, încercările periodice ale echipamentelor de muncă să fie efectuate de către persoane competente, conform prevederilor din *Hotărârea Guvernului nr. 1.146/2006* privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea în muncă, de către lucrători, a echipamentelor de muncă;
- identificarea echipamentelor individuale de protecție necesare pentru posturile de lucru din întreprindere și întocmirea necesarului de dotare a lucrătorilor cu echipament individual de protecție, conform prevederilor *Hotărârii Guvernului nr. 1.048/2006* privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea de către lucrători a echipamentelor individuale de protecție la locul de muncă;
- urmărirea întreținerii, manipulării și depozitării adecvate a echipamentelor individuale de protecție și a înlocuirii lor la termenele stabilite, precum și în celelalte situații prevăzute de *Hotărârea Guvernului nr. 1.048/2006*;
- participarea la cercetarea evenimentelor;
- întocmirea evidențelor conform competențelor;
- elaborarea rapoartelor privind accidentele de muncă suferite de lucrătorii din întreprindere și/sau unitate;
- urmărirea realizării măsurilor dispuse de către inspectorii de muncă, cu prilejul vizitelor de control și al cercetării evenimentelor;
- colaborarea cu lucrătorii și/sau reprezentanții lucrătorilor, serviciile externe de prevenire și protecție, medicul de medicina muncii, în vederea coordonării măsurilor de prevenire și protecție;
- colaborarea cu lucrătorii desemnați/serviciile interne/serviciile externe ai/ale altor angajatori, în situația în care mai mulți angajatori își desfășoară activitatea în același loc de muncă;
- urmărirea actualizării planului de avertizare, a planului de protecție și prevenire și a planului de evacuare;
- propunerea de sancțiuni și stimulente pentru lucrători, pe criteriul îndeplinirii obligațiilor și atribuțiilor în domeniul securității și sănătății în muncă;
- propunerea de clauze privind securitatea și sănătatea în muncă la încheierea contractelor de prestări de servicii cu alți angajatori, inclusiv cele încheiate cu angajatori străini;
- întocmirea unui necesar de mijloace materiale pentru desfășurarea acestor activități.

2. Responsabilitățile angajatorului privind organizarea activităților de prevenire și protecție

Organizarea activităților de prevenire și protecție este realizată de către angajator, în următoarele moduri:

- prin asumarea, de către angajator, a atribuțiilor pentru reali-zarea măsurilor prevăzute de lege;
- prin desemnarea unuia sau mai multor lucrători pentru a se ocupa de activitățile de prevenire și protecție;
- prin înființarea unui serviciu intern de prevenire și protecție;
- prin apelarea la servicii externe de prevenire și protecție.

Obligațiile angajatorului privind întreprinderile cu până la 9 lu-crători

În cazul **întreprinderilor** cu **până la 9 lucrători** inclusiv, anga-jatorul poate efectua activitățile din domeniul securității și sănătății în muncă, dacă se îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:





– activitățile desfășurate în cadrul întreprinderii nu sunt dintre cele prevăzute de legislația în vigoare;

– angajatorul își desfășoară activitatea profesională în mod efectiv și cu regularitate în întreprindere și/sau unitate;

– angajatorul a urmat cel puțin un program de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă, cu o durată minimă de 40 de ore și conținutul prevăzut de legislația în vigoare, fapt care se atestă printr-un document de absolvire a programului de pregătire.

În situația în care nu sunt îndeplinite condițiile prevăzute la alin. (1), angajatorul trebuie să desemneze unul sau mai mulți lucrători ori poate organiza serviciul intern de prevenire și protecție și/sau poate să apeleze la servicii externe, în condițiile Normelor Metodologice.

În cazul în care angajatorul/lucrătorii desemnați/serviciile interne de prevenire și protecție nu au capacitățile și aptitudinile necesare pentru efectuarea tuturor activităților de prevenire și protecție, angajatorul trebuie să apeleze la servicii externe pentru acele activități de prevenire și protecție pe care nu le poate desfășura cu personalul propriu.

Obligațiile angajatorului privind întreprinderile care au între 10 și 49 de lucrători

În cazul **întreprinderilor** care au între **10 și 49 de lucrători** inclusiv, angajatorul poate efectua activitățile din domeniul securității și sănătății în muncă, dacă se îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

– sunt respectate prevederile legislației în vigoare;

– riscurile identificate nu pot genera accidente sau boli profesionale cu consecințe grave, ireversibile.

În situația în care nu sunt îndeplinite condițiile prevăzute la alin. (1), angajatorul trebuie să desemneze unul sau mai mulți lucrători ori poate organiza unul sau mai multe servicii interne de prevenire și protecție și/sau poate să apeleze la servicii externe, în condițiile Normelor Metodologice.

În cazul în care angajatorul/lucrătorii desemnați/serviciile interne de prevenire și protecție nu au capacitățile și aptitudinile necesare pentru efectuarea tuturor activităților de prevenire și protecție, angajatorul trebuie să apeleze la servicii externe pentru acele activități de prevenire și protecție pe care nu le poate desfășura cu personalul propriu.

Obligațiile angajatorului privind întreprinderile/unitățile cu personal între 50 și 149 de lucrători

În cazul **întreprinderilor și/sau unităților care au între 50 și 149 de lucrători**, angajatorul trebuie să desemneze unul sau mai mulți lucrători sau să organizeze serviciu intern de prevenire și protecție, pentru a se ocupa de activitățile de prevenire și protecție din cadrul întreprinderii.

În cazul întreprinderilor și/sau unităților prevăzute la alin. (1) care desfășoară activități dintre cele prevăzute de legislația în vigoare, angajatorul trebuie să organizeze unul sau mai multe servicii interne de prevenire și protecție.

În cazul în care lucrătorii desemnați, serviciile interne de prevenire și protecție nu au capacitățile și aptitudinile necesare pentru efectuarea tuturor activităților de prevenire și protecție, angajatorul trebuie să apeleze la servicii externe pentru acele activități de prevenire și protecție pe care nu le poate desfășura cu personalul propriu.

Obligațiile angajatorului privind întreprinderile/unitățile cu personal de peste 159 de lucrători

În cazul **întreprinderilor și/sau unităților care au peste 150 de lucrători**, angajatorul trebuie să organizeze serviciul intern de prevenire și protecție.





În cazul în care serviciul intern de prevenire și protecție nu are capacitățile și aptitudinile necesare pentru efectuarea tuturor activităților de prevenire și protecție, angajatorul trebuie să apeleze la unul sau mai multe servicii externe pentru acele activități de prevenire și protecție pe care nu le poate desfășura cu personal propriu.

Cerințele minime de pregătire ce trebuie îndeplinite de lu-crători în domeniul securității și sănătății în muncă

• **Cerințele minime** de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă corespunzătoare **nivelului mediu** sunt:

- a) studii în învățământul liceal filiera teoretică în profil real sau filiera tehnologică în profil tehnic;
- b) curs în domeniul securității și sănătății în muncă, cu conținut minim conform celui prevăzut de legislația în vigoare, cu o durată de cel puțin 80 de ore.

Nivelul mediu se atestă prin diploma de studii și certificatul de absolvire a cursului de securitate și sănătate în muncă.

• **Cerințele minime** de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă corespunzătoare **nivelului superior** sunt:

- a) absolvirea, în domeniile fundamentale: științe inginerești, științe agricole și silvice, cu diploma de licență sau echivalentă, a ciclului I de studii universitare, studii universitare de licență ori a studiilor universitare de lungă durată sau absolvirea cu diplomă de absolvire a studiilor universitare de scurtă durată;
- b) curs în domeniul securității și sănătății în muncă, cu o durată de cel puțin 80 de ore;
- c) absolvirea cu diplomă sau certificat de absolvire, după caz, a unui program de învățământ postuniversitar în domeniul securității și sănătății în muncă, cu o durată de cel puțin 180 de ore.

Modalități concrete privind desemnarea lucrătorilor cu responsabilități în domeniul prevenirii și protecției

Desemnarea nominală a lucrătorului/lucrătorilor pentru a se ocupa de activitățile de prevenire și protecție se face prin decizia scrisă a angajatorului.

Angajatorul va desemna lucrătorul numai din rândul lucrătorilor cu care are încheiat contract individual de muncă cu normă întreagă.

Angajatorul va desemna în fișa postului activitățile de prevenire și protecție pe care lucrătorul desemnat are capacitatea, timpul necesar și mijloacele adecvate să le efectueze.

Pentru a avea dreptul să desfășoare activitățile de prevenire și protecție, lucrătorul desemnat trebuie să îndeplinească cel puțin cerințele minime de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă.

• angajatorul va stabili numărul de lucrători desemnați în funcție de mărimea întreprinderii și/sau unității și/sau riscurile la care sunt expuși lucrătorii, precum și în funcție de distribuția acestora în cadrul întreprinderii și/sau unității;

• angajatorul trebuie să asigure mijloacele adecvate și timpul necesar pentru ca lucrătorii desemnați să poată desfășura activitățile de prevenire și protecție conform fișei postului.

Modul de organizare a serviciilor interne de prevenire și protecție

Serviciul intern de prevenire și protecție trebuie să fie format din lucrători care îndeplinesc cel puțin cerințele prevăzute de lege, pe care le descriem în continuare.

Serviciul intern de prevenire și protecție trebuie să fie format din lucrători care au contract individual de muncă cu normă întreagă încheiat cu angajatorul.





Serviciul intern de prevenire și protecție se organizează în subordinea directă a angajatorului ca o structură distinctă.

Lucrătorii din cadrul serviciului intern de prevenire și protecție trebuie să desfășoare numai activități de prevenire și protecție și, cel mult, activități complementare, cum ar fi: prevenirea și stingerea incendiilor și protecția mediului.

Angajatorul va consemna în regulamentul intern sau în regulamentul de organizare și funcționare activitățile de prevenire și protecție pentru efectuarea cărora serviciul intern de prevenire și protecție are capacități și mijloace adecvate.

Serviciul intern de prevenire și protecție trebuie să aibă la dispoziție resursele materiale și umane necesare pentru îndeplinirea activităților de prevenire și protecție desfășurate în întreprindere.

Angajatorul va stabili structura serviciului intern de prevenire și protecție în funcție de mărimea întreprinderii și/sau unității și/sau riscurile la care sunt expuși lucrătorii, precum și de distribuția acestora în cadrul întreprinderii și/sau unității.

Angajatorul trebuie să asigure mijloacele adecvate pentru ca serviciul intern de prevenire și protecție să poată desfășura activitățile specifice.

Când angajatorul își desfășoară activitatea în mai multe puncte de lucru, serviciul de prevenire și protecție trebuie să fie organizat astfel încât să se asigure în mod corespunzător desfășurarea activităților specifice.

În situația în care activitatea de prevenire și protecție este asigurată prin mai multe servicii interne, acestea vor acționa coordonat pentru asigurarea eficienței activității.

Serviciul intern de prevenire și protecție poate să asigure și supravegherea sănătății lucrătorilor, dacă dispune de personal cu capacități profesionale și de mijloace materiale adecvate, în condițiile legii.

Cerințe ce trebuie îndeplinite de către serviciile externe de prevenire și protecție

Serviciul extern de prevenire și protecție asigură, pe bază de contract, activitățile de prevenire și protecție în domeniu.

Serviciul extern trebuie să aibă acces la toate informațiile necesare desfășurării activității de prevenire și protecție.

Serviciul extern de prevenire și protecție trebuie să îndeplinească următoarele cerințe:

- a) să dispună de personal cu capacități profesionale adecvate și de mijloacele materiale necesare pentru a-și desfășura activitatea;
- b) să fie abilitat de Comisia de abilitare a serviciilor externe de prevenire și protecție și de avizare a documentațiilor cu caracter tehnic de informare și instruire în domeniul securității și sănătății în muncă.

Organizarea și funcționarea comitetului de securitate și sănătate în muncă la nivelul angajatorului

Organizarea comitetului de securitate și sănătate în muncă

Comitetul de securitate și sănătate în muncă se constituie în unitățile care au un număr de cel puțin 50 de lucrători, inclusiv cu capital străin, care desfășoară activități pe teritoriul României.

Inspectorul de muncă poate impune constituirea comitetului de securitate și sănătate în muncă în unitățile cu un număr mai mic de 50 de lucrători, în funcție de natura activității și de riscurile identificate.

În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe comitete de securitate și sănătate în muncă; numărul acestora se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern ori regulamentul de organizare și funcționare.



Comitetul de securitate și sănătate în muncă se constituie și în cazul activităților care se desfășoară temporar, respectiv, cu o durată mai mare de 3 luni.

În unitățile care au mai puțin de 50 de lucrători, atribuțiile comitetului de securitate și sănătate în muncă revin reprezentanților lucrătorilor, cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.

Componența comitetului de securitate și sănătate în muncă

Comitetul de securitate și sănătate în muncă este constituit din următorii membri:

- a) angajator sau reprezentantul său legal al companiei/unității;
- b) reprezentanți ai angajatorului cu atribuții de securitate și sănătate în muncă;
- c) reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor;
- d) medicul de medicină a muncii.

Numărul reprezentanților lucrătorilor este egal cu numărul format din angajator sau reprezentantul său legal și reprezentanții angajatorului.

Lucrătorul desemnat sau reprezentantul serviciului intern de pre-venire și protecție este secretarul comitetului de securitate și sănătate în muncă.

Reprezentanții lucrătorilor în comitetele de securitate și sănătate în muncă sunt desemnați de către lucrători dintre reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor, după cum urmează:

- a) de la 50 la 100 de lucrători – 2 reprezentanți;
- b) de la 101 la 500 de lucrători – 3 reprezentanți;
- c) de la 501 la 1.000 de lucrători – 4 reprezentanți;
- d) de la 1.001 la 2.000 de lucrători – 5 reprezentanți;
- e) de la 2.001 la 3.000 de lucrători – 6 reprezentanți;
- f) de la 3.001 la 4.000 de lucrători – 7 reprezentanți;
- g) peste 4.000 de lucrători – 8 reprezentanți.

Reprezentanții lucrătorilor în comitetul de securitate și sănătate în muncă sunt aleși pe o perioadă de 2 ani.

Modalitatea de desemnare a reprezentanților lucrătorilor în comitetele de securitate și sănătate în muncă este stabilită, de regulă, prin contractul colectiv de muncă, regulamentul intern sau regulamentul de organizare și funcționare.

Modul de organizare și funcționare a comitetului de securitate și sănătate în muncă

Comitetul de securitate și sănătate în muncă funcționează în baza regulamentului de funcționare propriu.

Angajatorul are obligația să asigure întrunirea comitetului de securitate și sănătate în muncă cel puțin o dată pe trimestru și ori de câte ori este necesar.

Ordinea de zi a fiecărei întruniri este stabilită de către președinte și secretar, cu consultarea reprezentanților lucrătorilor, și este transmisă membrilor comitetului de securitate și sănătate în muncă, Inspectoratului teritorial de muncă și, dacă este cazul, serviciului extern de protecție și prevenire, cu cel puțin 5 zile înainte de data stabilite pentru întrunirea comitetului.

Secretarul comitetului de securitate și sănătate în muncă convoacă în scris membrii comitetului cu cel puțin 5 zile înainte de data întrunirii, indicând locul, data și ora stabilită.

La fiecare întrunire, secretarul comitetului de securitate și sănătate în muncă încheie un proces-verbal care va fi semnat de către toți membrii comitetului.





Comitetul de securitate și sănătate în muncă este legal întrunit dacă sunt prezenți cel puțin jumătate plus unu din numărul membrilor săi.

Comitetul de securitate și sănătate în muncă ia decizii cu votul a cel puțin două treimi din numărul membrilor prezenți.

Secretarul comitetului de securitate și sănătate în muncă va afișa la loc vizibil copii ale procesului-verbal încheiat.

Secretarul comitetului de securitate și sănătate în muncă trebuie să transmită Inspectoratului teritorial de muncă, în termen de 10 zile de la data întrunirii, o copie a procesului-verbal încheiat.

Atribuțiile comitetului de securitate și sănătate în muncă

Pentru realizarea informării, consultării și participării lucrătorilor, comitetul de securitate și sănătate în muncă are cel puțin următoarele atribuții:

- analizează și face propuneri privind politica de securitate și sănătate în muncă și planul de prevenire și protecție, conform regulamentului intern sau regulamentului de organizare și funcționare;
- urmărește realizarea planului de prevenire și protecție, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui și eficiența acestora din punctul de vedere al îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- analizează introducerea de noi tehnologii, alegerea echipa-mentelor, luând în considerare consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor, și face propuneri în situația constatării anumitor deficiențe;
- analizează alegerea, cumpărarea, întreținerea și utilizarea echipamentelor de muncă, a echipamentelor de protecție colectivă și individuală;
- analizează modul de îndeplinire a atribuțiilor ce revin serviciului extern de prevenire și protecție, precum și menținerea sau, dacă este cazul, înlocuirea acestuia;
- propune măsuri de amenajare a locurilor de muncă, ținând seama de prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice;
- analizează cererile formulate de lucrători privind condițiile de muncă și modul în care își îndeplinesc atribuțiile persoanele desemnate și/sau serviciul extern;
- urmărește modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind securitatea și sănătatea în muncă, măsurile dispuse de inspectorul de muncă și inspectorii sanitari;
- analizează propunerile lucrătorilor privind prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, precum și pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și propune introducerea acestora în planul de prevenire și protecție;
- analizează cauzele producerii accidentelor de muncă, îmbolnăvirilor profesionale și evenimentelor produse și poate propune măsuri tehnice în completarea măsurilor dispuse în urma cercetării;
- efectuează verificări proprii privind aplicarea instrucțiunilor proprii și a celor de lucru și face un raport scris privind constatările făcute;
- dezbate raportul scris, prezentat comitetului de securitate și sănătate în muncă de către conducătorul unității cel puțin o dată pe an, cu privire la situația securității și sănătății în muncă, la acțiunile care au fost întreprinse și la eficiența acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru planul de prevenire și protecție ce se va realiza în anul următor.

Obligațiile angajatorului privind organizarea comitetului de securitate și sănătate în muncă sunt:



- angajatorul trebuie să furnizeze comitetului de securitate și sănătate în muncă toate informațiile necesare, pentru ca membrii acestuia să își poată da avizul în cunoștință de cauză;
- angajatorul trebuie să prezinte, cel puțin o dată pe an, comitetului de securitate și sănătate în muncă un raport scris care va cuprinde situația securității și sănătății în muncă, acțiunile care au fost întreprinse și eficiența acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru planul de prevenire și protecție ce se vor realiza în anul următor;
- angajatorul trebuie să transmită raportul avizat de membrii comitetului de securitate și sănătate în muncă, în termen de 10 zile, Inspectoratului teritorial de muncă;
- angajatorul trebuie să supună analizei comitetului de securitate și sănătate în muncă documentația referitoare la caracteristicile echipamentelor de muncă, ale echipamentelor de protecție colectivă și individuală, în vederea selecționării echipamentelor optime;
- angajatorul trebuie să informeze comitetul de securitate și sănătate în muncă în ce privește evaluarea riscurilor pentru securitate și sănătate, măsurile de prevenire și protecție, atât la nivel de unitate, cât și la nivel de loc de muncă și tipuri de posturi de lucru, măsurile de prim-ajutor, de prevenire și stingere a incendiilor și evacuare a lucrătorilor;
- angajatorul comunică comitetului de securitate și sănătate în muncă punctul său de vedere sau, dacă este cazul, al medicului de medicina muncii, serviciului intern sau extern de prevenire și protecție, asupra plângerilor lucrătorilor privind condițiile de muncă și asupra modului în care serviciul intern sau extern de prevenire și protecție își îndeplinește atribuțiile.

Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă

Instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă are ca scop însușirea cunoștințelor și formarea deprinderilor de securitate și sănătate în muncă.

Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă la nivelul întreprinderii și/sau al unității se efectuează în timpul programului de lucru și este considerată timp de muncă.

Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă cuprinde **3 faze**:

- a) instruirea introductiv-generală;
- b) instruirea la locul de muncă;
- c) instruirea periodică.

La instruirea personalului în domeniul securității și sănătății în muncă, vor fi folosite mijloace, metode și tehnici de instruire, cum ar fi: expunerea, demonstrația, studiul de caz, vizionări de filme, diapo-zitive, proiecții, instruire asistată de calculator.

Fiecare angajator are obligația să asigure baza materială cores-punzătoare unei instruiți adecvate.

Angajatorul trebuie să dispună de programe de instruire – testare, la nivel de întreprindere și/sau unitate, pentru:

- a) conducătorii locurilor de muncă;
- b) lucrători, pe meserii sau activități.

Rezultatul instruiți lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă se consemnează în mod obligatoriu în fișa de instruire individuală, cu indicarea materialului predat, a duratei și datei instruiți.

Completarea fișei de instruire individuală se va face cu pix cu pastă sau cu stilou, imediat după verificarea instruiți.

După efectuarea instruiți, fișa de instruire individuală se sem-nează de către lucrătorul instruit și de către persoanele care au efectuat și au verificat instruirea.





Fișa de instruire individuală va fi păstrată de către conducătorul locului de muncă și va fi însoțită de o copie a fișei de aptitudini, completată de către medicul de medicina muncii, în urma examenului medical de medicina muncii.

Pentru persoanele aflate în întreprindere și/sau unitate cu permisiunea angajatorului, cu excepția altor participanți la procesul de muncă, angajatorul stabilește, prin regulamentul intern sau prin regulamentul de organizare și funcționare, durata instruirii și reguli privind instruirea și însoțirea acestora în întreprindere și/sau unitate.

Pentru lucrătorii din întreprinderi și/sau unități din exterior care desfășoară activități pe bază de contract de prestări de servicii, angajatorul beneficiar al serviciilor va asigura instruirea lucrătorilor respectivi privind activitățile specifice întreprinderii și/sau unității respective, riscurile pentru securitatea și sănătatea lor, precum și măsurile și activitățile de prevenire și protecție la nivelul întreprinderii și/sau unității, în general.

Reprezentanții autorităților competente cu atribuții de control vor fi însoțiți de către un reprezentant desemnat de către angajator, fără a se întocmi fișa de instruire.

Instruirea introductiv-generală se face:

- a) la angajarea lucrătorilor;
- b) lucrătorilor detașați de la o întreprindere și/sau unitate la alta;
- c) lucrătorilor delegați de la o întreprindere și/sau unitate la alta;
- d) lucrătorului pus la dispoziție de către un agent de muncă temporar.

Scopul instruirii introductiv-generale este de a informa despre activitățile specifice întreprinderii și/sau unității respective, riscurile pentru securitate și sănătate în muncă, precum și despre măsurile și activitățile de prevenire și protecție la nivelul întreprinderii și/sau unității, în general.

Instruirea introductiv-generală se face de către:

- a) angajatorul care și-a asumat atribuțiile din domeniul securității și sănătății în muncă;
- b) lucrătorul desemnat;
- c) un lucrător al serviciului intern de prevenire și protecție;
- d) serviciul extern de prevenire și protecție.

Instruirea introductiv-generală se face individual sau în grupuri de cel mult 20 de persoane.

Durata instruirii introductiv-generale depinde de specificul activității și de riscurile pentru securitate și sănătate în muncă, precum și de măsurile și activitățile de prevenire și protecție la nivelul întreprinderii și/sau al unității, în general.

Angajatorul stabilește prin instrucțiuni proprii durata instruirii introductiv-generale; aceasta nu va fi mai mică de 8 ore.

În cadrul instruirii introductiv-generale trebuie să fie expuse, în principal, următoarele probleme:

- a) legislația de securitate și sănătate în muncă;
- b) consecințele posibile ale necunoașterii și nerespectării legislației de securitate și sănătate în muncă;
- c) riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice unității;
- d) măsuri la nivelul întreprinderii și/sau unității privind acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor.

Conținutul instruirii introductiv-generale trebuie să fie în conformitate cu tematica aprobată de către angajator.

Instruirea introductiv-generală se va finaliza cu verificarea însușirii cunoștințelor pe bază de teste.

Rezultatul verificării va fi consemnat în fișa de instruire.

Instruirea la locul de muncă





Lucrătorii nu pot fi angajați dacă nu și-au însușit cunoștințele prezentate în instruirea introductiv-generală.

Instruirea la locul de muncă se face după instruirea introductiv-generală și are ca scop prezentarea riscurilor pentru securitate și sănătate în muncă, precum și măsurile și activitățile de prevenire și protecție la nivelul fiecărui loc de muncă, post de lucru și/sau fiecărei funcții exercitate.

Instruirea la locul de muncă se face tuturor lucrătorilor, inclusiv la schimbarea locului de muncă în cadrul întreprinderii și/sau al unității.

Instruirea la locul de muncă se face de către conducătorul direct al locului de muncă, în grupe de maximum 20 de persoane.

Fișa de instruire se păstrează de către conducătorul locului de muncă.

Durata instruirii la locul de muncă depinde de riscurile pentru securitate și sănătate în muncă, precum și de măsurile și activitățile de prevenire și protecție la nivelul fiecărui loc de muncă, post de lucru și/sau fiecărei funcții exercitate.

Durata instruirii la locul de muncă nu va fi mai mică de 8 ore și se stabilește prin instrucțiuni proprii de către conducătorul locului de muncă respectiv, împreună cu:

- a) angajatorul care și-a asumat atribuțiile din domeniul securității și sănătății în muncă;
- b) lucrătorul desemnat;
- c) un lucrător al serviciului intern de prevenire și protecție;
- d) serviciul extern de prevenire și protecție.

Instruirea la locul de muncă se va efectua pe baza tematicilor întocmite de către angajatorul care și-a asumat atribuțiile din domeniul securității și sănătății în muncă/lucrătorul desemnat/serviciul intern/serviciul extern de prevenire și protecție și aprobate de către angajator, tematici care vor fi păstrate la persoana care efectuează instruirea.

Instruirea la locul de muncă trebuie să cuprindă cel puțin următoarele:

- a) informații privind riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională specifice locului de muncă și/sau postului de lucru;
- b) prevederile instrucțiunilor proprii elaborate pentru locul de muncă și/sau postul de lucru;
- c) măsuri la nivelul locului de muncă și/sau postului de lucru, privind acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor, precum și în cazul pericolului grav și iminent;
- d) prevederi ale reglementărilor de securitate și sănătate în muncă privind activități specifice ale locului de muncă și/sau postului de lucru;
- e) demonstrații practice privind activitatea pe care persoana respectivă o va desfășura și exerciții practice privind utilizarea echipamentului individual de protecție, a mijloacelor de alarmare, intervenție, evacuare și de prim-ajutor, aspecte care sunt obligatorii.

Începerea efectivă a activității la postul de lucru de către lucrătorul instruit se face numai după verificarea cunoștințelor de către șeful ierarhic superior celui care a făcut instruirea și se consemnează în fișa de instruire individuală.

Instruirea periodică

Instruirea periodică se face tuturor lucrătorilor și are drept scop reîmprospătarea și actualizarea cunoștințelor în domeniul securității și sănătății în muncă.

Instruirea periodică se efectuează de către conducătorul locului de muncă.

Intervalul dintre două instruirii periodice va fi stabilit prin instrucțiuni proprii, în funcție de condițiile locului de muncă și/sau postului de lucru, și nu va fi mai mare de 6 luni.

Pentru personalul tehnico-administrativ, intervalul dintre două instruirii periodice va fi de cel mult 12 luni.





Verificarea instruirii periodice se face de către șeful ierarhic al celui care efectuează instruirea și prin sondaj de către angajator/ lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire și protecție/serviciile externe de prevenire și protecție, care vor semna fișele de instruire ale lucrătorilor, confirmând astfel că instruirea a fost făcută corespunzător.

Instruirea periodică se va completa în mod obligatoriu și cu demonstrații practice.

Instruirea periodică se va efectua pe baza tematicilor întocmite de către angajatorul care și-a asumat atribuțiile din domeniul securității și sănătății în muncă/lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire și protecție/serviciul extern de prevenire și protecție și aprobate de către angajator, care vor fi păstrate la persoana care efectuează instruirea.

Instruirea periodică se face suplimentar celei programate, în următoarele cazuri:

- a) când un lucrător a lipsit peste 30 de zile lucrătoare;
- b) când au apărut modificări ale prevederilor de securitate și sănătate în muncă privind activități specifice ale locului de muncă și/sau postului de lucru sau ale instrucțiunilor proprii, inclusiv din cauza evoluției riscurilor sau apariției de noi riscuri în unitate;
- c) la reluarea activității după un accident de muncă;
- d) la executarea unor lucrări speciale;
- e) la introducerea unui echipament de muncă sau a unor modificări ale echipamentului existent;
- f) la modificarea tehnologiilor existente sau procedurilor de lucru;
- g) la introducerea oricărei noi tehnologii sau a unor proceduri de lucru.

Durata instruirii periodice în cazurile a)-g) nu va fi mai mică de 8 ore și se stabilește în instrucțiuni proprii de către conducătorul locului de muncă respectiv, împreună cu:

- a) angajatorul care și-a asumat atribuțiile din domeniul securității și sănătății în muncă;
- b) lucrătorul desemnat;
- c) un lucrător al serviciului intern de protecție și prevenire;
- d) serviciul extern de protecție și prevenire.

Instruirea periodică se va efectua pe baza tematicilor întocmite de către angajatorul care și-a asumat atribuțiile din domeniul securității și sănătății în muncă/lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire și protecție/serviciul extern de prevenire și protecție și aprobate de către angajator, care vor fi păstrate la persoana care efectuează instruirea.

Comunicarea, cercetarea, înregistrarea și raportarea evenimentelor

Comunicarea evenimentelor

Orice eveniment trebuie să fie comunicat de îndată angajatorului, de către conducătorul locului de muncă sau de către orice altă persoană care are cunoștința despre producerea acestuia.

Angajatorul are obligația să comunice evenimentele, de îndată, după cum urmează:

- a) Inspectoratelor teritoriale de muncă, toate evenimentele;
- b) asiguratorului, potrivit *Legii nr. 346/2002* privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu modificările și completările ulterioare, evenimentele urmate de incapacitate temporară de muncă, invaliditate sau deces, la confirmarea acestora;
- c) organelor de urmărire penală, după caz.

În cazul accidentelor de circulație pe drumurile publice în care sunt implicate persoane aflate în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, serviciile poliției rutiere vor transmite organelor împuternicite să efectueze cercetarea, la cererea acestora, în termen de 5 zile lucrătoare de la solicitare, un exemplar din procesul-verbal de cercetare la fața locului și orice alte documente existente, necesare cercetării: copii de pe declarații, foaia de parcurs, ordin de deplasare, schițe.





În baza acestor acte și a altor documente din care să rezulte că victima se afla în îndeplinirea unor îndatoriri de serviciu, organele împuternicite potrivit legii vor efectua cercetarea evenimentului.

Cercetarea evenimentelor

Cercetarea evenimentelor este obligatorie și se efectuează după cum urmează:

a) de către angajator, în cazul evenimentelor care au produs incapacitate temporară de muncă;
b) de către Inspectoratele teritoriale de muncă, în cazul evenimentelor care au produs invaliditate evidentă sau confirmată, deces, accidente colective, incidente periculoase, în cazul evenimentelor care au produs incapacitate temporară de muncă lucrătorilor la angajatorii persoane fizice, precum și în cazul persoanelor date dispărute;

c) de către Inspekția Muncii, în cazul accidentelor colective, generate de unele evenimente deosebite, precum avariile sau exploziile;

d) de către autoritățile teritoriale de sănătate publică, respectiv, ale municipiului București, în cazul suspiciunilor de boală profesională și al bolilor legate de profesiune.

Rezultatul cercetării evenimentului se va consemna într-un proces-verbal.

În caz de deces al persoanei accidentate, ca urmare a unui eveniment, instituția medico-legală competentă este obligată să înainteze inspectoratului teritorial de muncă, în termen de 7 zile de la data decesului, o copie a raportului de constatare medico-legală.

Semnificația economică și socială a accidentelor de muncă

Definiție

Prin accident de muncă se înțelege vătămarea violentă a organismului, precum și intoxicația acută profesională, care au loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu și care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile calendaristice, invaliditate ori deces.

Se consideră, de asemenea, accident de muncă:

- accidentul suferit de persoane aflate în vizită în întreprindere și/sau unitate, cu permisiunea angajatorului;
- accidentul suferit de persoanele care îndeplinesc sarcini de stat sau de interes public, inclusiv în cadrul unor activități culturale, sportive, în țară sau în afara granițelor țării, în timpul și din cauza îndeplinirii acestor sarcini;
- accidentul survenit în cadrul activităților cultural-sportive organizate, în timpul și din cauza îndeplinirii acestor activități;
- accidentul suferit de orice persoană, ca urmare a unei acțiuni întreprinse din proprie inițiativă pentru salvarea de vieți omenești;
- accidentul suferit de orice persoană, ca urmare a unei acțiuni întreprinse din proprie inițiativă pentru prevenirea ori înlăturarea unui pericol care amenință avutul public și privat;
- accidentul cauzat de activități care nu au legătură cu procesul muncii, dacă se produce la sediul persoanei juridice sau la adresa persoanei fizice, în calitate de angajator, ori în alt loc de muncă organizat de aceștia, în timpul programului de muncă, și nu este cauzat de culpa exclusivă a accidentatului;
- accidentul de traseu, dacă deplasarea s-a făcut în timpul și pe traseul normal de la domiciliul lucrătorului la locul de muncă organizat de angajator și invers;
- accidentul suferit în timpul deplasării de la sediul persoanei juridice sau de la adresa persoanei fizice la locul de muncă sau de la un loc de muncă la altul, pentru îndeplinirea unei sarcini de muncă;





- accidentul suferit în timpul deplasării de la sediul persoanei juridice sau de la adresa persoanei fizice la care este încadrată victima ori de la orice alt loc de muncă organizat de acestea, la o altă persoană juridică sau fizică, pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă, pe durata normală de deplasare;
- accidentul suferit înainte sau după încetarea lucrului, dacă victima prelua sau preda uneltele de lucru, locul de muncă, utilajul ori materialele, dacă schimba îmbrăcămintea personală, echipamentul individual de protecție sau orice alt echipament pus la dispoziție de angajator, dacă se afla în baie ori în spălător sau dacă se deplasa de la locul de muncă la ieșirea din întreprindere sau unitate și invers;
- accidentul suferit în timpul pauzelor regulamentare, dacă acesta s-a petrecut în locuri organizate de angajator, precum și în timpul și pe traseul normal spre și de la aceste locuri;
- accidentul suferit de lucrători ai angajatorilor români sau de persoane fizice române, delegați pentru îndeplinirea îndatoririlor de serviciu în afara granițelor țării, pe durata și traseul prevăzute în documentul de deplasare;
- accidentul suferit de personalul român care efectuează lucrări și servicii pe teritoriul altor țări, în baza unor contracte, convenții sau în alte condiții prevăzute de lege, încheiate de persoane juridice române cu parteneri străini, în timpul și din cauza îndeplinirii îndatoririlor de serviciu;
- accidentul suferit de cei care urmează cursuri de calificare, recalificare sau perfecționare a pregătirii profesionale, în timpul și din cauza efectuării activităților aferente stagiului de practică;
- accidentul determinat de fenomene sau calamități naturale, cum ar fi furtună, viscol, cutremur, inundație, alunecări de teren, trăsnet (electrocutare), dacă victima se afla în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu;
- dispariția unei persoane, în condițiile unui accident de muncă și în împrejurări care îndreptătesc presupunerea decesului acesteia;
- accidentul suferit de o persoană aflată în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, ca urmare a unei agresiuni.

În situațiile menționate, deplasarea trebuie să se facă fără abateri nejustificate de la traseul normal și, de asemenea, transportul să se facă în condițiile prevăzute de reglementările de securitate și sănătate în muncă sau de circulație în vigoare.

Clasificarea accidentelor de muncă

Accidentele de muncă se clasifică, potrivit *Legii nr. 346/2002* privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, cu modificările și completările ulterioare, în raport cu urmările produse și cu numărul persoanelor accidentate, în:

- a) accidente care produc incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile calendaristice;
- b) accidente care produc invaliditate;
- c) accidente mortale;
- d) accidente colective, când sunt accidentate cel puțin 3 persoane în același timp și din aceeași cauză.

Modalitățile concrete privind înregistrarea accidentului de muncă presupun:

- a) Înregistrarea accidentului de muncă se face pe baza procesului-verbal de cercetare.
- b) Accidentul de muncă înregistrat de angajator se raportează de către acesta la Inspectoratul teritorial de muncă, precum și la asigurator, potrivit legii.

Comunicarea accidentelor de muncă

Comunicarea accidentelor de muncă se face conform normelor în vigoare.

Cercetarea accidentelor de muncă





Cercetarea evenimentelor are ca scop stabilirea împrejurărilor și a cauzelor care au condus la producerea acestora, a reglementărilor legale încălcate, a răspunderilor și a măsurilor ce se impun a fi luate pentru prevenirea producerii altor cazuri similare și, respectiv, pentru determinarea caracterului accidentului.

Cercetarea evenimentelor care produc incapacitate temporară de muncă se efectuează de către angajatorul la care s-a produs evenimentul.

Angajatorul are obligația să numească de îndată, prin decizie scrisă, comisia de cercetare a evenimentului.

Comisia de cercetare a evenimentului va fi compusă din cel puțin 3 persoane, dintre care o persoană trebuie să fie, după caz:

- a) lucrător desemnat;
- b) reprezentant al serviciului intern de prevenire și protecție;
- c) reprezentant al serviciului extern de prevenire și protecție cu pregătire corespunzătoare.

Persoanele numite de către angajator în comisia de cercetare a evenimentului trebuie să aibă pregătire tehnică corespunzătoare și să nu fie implicate în organizarea și conducerea locului de muncă unde a avut loc evenimentul și să nu fi avut o responsabilitate în producerea evenimentului.

Angajatorul care și-a asumat atribuțiile în domeniul securității și sănătății în muncă nu poate face parte din comisia de cercetare a evenimentului, în acest caz urmând să apeleze la servicii externe.

Dacă în eveniment sunt implicate victime cu angajatori diferiți, în comisia de cercetare numită de angajatorul la care s-a produs evenimentul vor fi nominalizate și persoane numite prin decizie scrisă de către ceilalți angajatori.

Angajatorul care a organizat transportul răspunde pentru cercetarea accidentului de circulație produs pe drumurile publice, urmat de incapacitate temporară de muncă.

Cercetarea evenimentului, dacă acesta a avut loc în afara întreprinderii și/sau unității angajatorului și nu a avut nicio legătură cu aceasta, se efectuează în condițiile legii.

Angajatorul care nu dispune de personal competent sau nu are personal suficient trebuie să asigure cercetarea apelând la servicii externe de prevenire și protecție.

Persoanele împuternicite, potrivit legii, să efectueze cercetarea evenimentelor, au dreptul să ia declarații scrise, să preleveze sau să solicite prelevarea de probe necesare cercetării, să solicite sau să consulte orice acte ori documente ale angajatorului, iar acesta este obligat să le pună la dispoziție în condițiile legii.

Pentru cercetarea evenimentelor se pot solicita experți sau specialiști, cum ar fi operatori economici cu competențe, potrivit legii, să efectueze expertize tehnice, iar aceștia trebuie să răspundă solicitării.

Specialiștii și experții întocmesc expertize tehnice care vor face parte integrantă din dosarul de cercetare a evenimentului.

Cheltuielile aferente efectuării expertizelor se suportă de către angajatorul la care a avut loc evenimentul sau care se face răspunzător de organizarea activității în urma căreia s-a produs evenimentul.

Cercetarea evenimentului urmat de incapacitate temporară de muncă se va încheia în cel mult 10 zile lucrătoare calculate de la data producerii.

Cercetarea evenimentelor care au avut ca urmare deces, invaliditate evidentă, invaliditate confirmată ulterior, a accidentelor colective sau a situațiilor de persoane date dispărute, precum și cercetarea incidentelor periculoase se vor încheia în cel mult 15 zile lucrătoare de la data producerii acestora.

În cazul accidentului cu incapacitate temporară de muncă, în urma căruia a intervenit invaliditatea confirmată prin decizie sau decesul victimei, Inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs





evenimentul va completa dosarul de cercetare întocmit la data producerii evenimentului și va întocmi un nou proces-verbal de cercetare bazat pe dosarul completat.

Întocmirea noului proces-verbal de cercetare a accidentului se face în cel mult 10 zile lucrătoare de la data primirii de către Inspectoratul teritorial de muncă a deciziei de încadrare într-un grad de invaliditate sau a certificatului de constatare medico-legal ori, după caz, a raportului de expertiză sau de constatare medico-legală.

Invaliditatea evidentă va fi cercetată de către Inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs, ca eveniment care a produs incapacitate temporară de muncă și, în funcție de consecințele ulterioare ale evenimentului, se va proceda conform prevederilor legale în vigoare.

Dosarul de cercetare a evenimentului trebuie să cuprindă:

- a) opisul actelor aflate în dosar;
- b) procesul-verbal de cercetare;
- c) nota de constatare la fața locului, încheiată imediat după producerea evenimentului de către inspectorul de muncă, în cazul evenimentelor care se cercetează de către Inspectoratul teritorial de muncă/Inspekția Muncii, conform competențelor, sau de către lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire și protecție, iar în absența acestora, de către serviciul extern de prevenire și protecție, în cazul evenimentelor a căror cercetare intră în competența angajatorului, și semnată de către angajator, care va cuprinde precizări referitoare la poziția victimei, existența sau inexistența echipamentului individual de protecție, starea echipamentelor de muncă, modul în care funcționau dispozitivele de protecție, închiderea fișei de instruire individuală prin barare și semnătură, ridicarea de documente sau prelevarea de probe și orice alte indicii care pot clarifica toate cauzele și împrejurările producerii evenimentului;
- d) schițe și fotografii referitoare la eveniment;
- e) declarațiile accidentaților, în cazul evenimentului urmat de incapacitate temporară de muncă sau de invaliditate;
- f) declarațiile martorilor și ale oricăror persoane care pot contribui la elucidarea împrejurărilor și a cauzelor reale ale producerii evenimentului;
- g) copii ale actelor și documentelor necesare pentru elucidarea împrejurărilor și a cauzelor reale ale evenimentului;
- h) copii ale certificatului constatator sau ale oricăror alte autorizații în baza cărora angajatorul își desfășoară activitatea;
- i) copii ale fișei de identificare a factorilor de risc profesional și ale fișei de aptitudine, întocmite conform legii;
- j) copii ale contractelor individuale de muncă ale victimelor;
- k) copii ale fișelor de instruire individuală în domeniul securității și sănătății în muncă ale victimelor; în caz de deces, aceste fișe se vor anexa în original;
- l) concluziile raportului de constatare medico-legală, în cazul accidentului mortal;
- m) copie a hotărârii judecătorești prin care se declară decesul, în cazul persoanelor date dispărute;
- n) copie a certificatelor de concediu medical, în cazul accidentului urmat de incapacitate temporară de muncă;
- o) copie a deciziei de încadrare într-un grad de invaliditate, în cazul accidentului urmat de invaliditate;
- p) copii ale actelor/documentelor emise/completate de unitățile sanitare care au acordat asistență medicală victimelor, inclusiv asistență medicală de urgență, din care să rezulte data și ora când accidentatul s-a prezentat pentru consultație, precum și diagnosticul;
- q) copie a procesului-verbal de cercetare la fața locului, încheiat de serviciile poliției rutiere, în cazul accidentelor de circulație pe drumurile publice.





Dosarul va mai cuprinde, după caz, orice alte acte și documente necesare pentru a determina caracterul accidentului, cum ar fi:

- a) copie a autorizației, în cazul în care victima desfășura o activitate care necesită autorizare;
- b) copie a diplomei, adevărții sau certificatului de calificare a victimei;
- c) acte de expertiză tehnică, întocmite cu ocazia cercetării evenimentului;
- d) acte doveditoare, emise de organe autorizate, din care să se poată stabili locul, data și ora producerii evenimentului sau să se poată justifica prezența victimei la locul, ora și data producerii evenimentului;
- e) documente din care să rezulte că accidentatul îndeplinea îndatoriri de serviciu;
- f) corespondența cu alte instituții/unități, în vederea obținerii actelor solicitate;
- g) adresele de prelungire a termenelor de cercetare;
- h) actul medical emis de unitatea sanitară care a acordat asistență medicală de urgență, din care să rezulte diagnosticul la internare și/sau externare;
- i) procesul-verbal încheiat după producerea evenimentului;
- j) formularul pentru înregistrarea accidentului de muncă, denumit în continuare FIAM, aprobat prin ordin al Ministrului Muncii.

Dosarul de cercetare a evenimentului trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- a) filele dosarului să fie numerotate, semnate de inspectorul care a efectuat cercetarea sau de membrii comisiei de cercetare, numită de angajator, și ștampilate cu ștampila Inspectoratului sau a angajatorului;
- b) numărul total de file conținut de dosarul de cercetare și numărul de file pentru fiecare document anexat la dosar să fie menționate în opis;
- c) fiecare document, cu excepția procesului-verbal de cercetare, să fie identificat în dosarul de cercetare ca anexă;
- d) paginile și spațiile albe să fie barate;
- e) schițele referitoare la eveniment, anexate la dosar, să fie însoțite de explicații;
- f) fotografiile referitoare la eveniment să fie clare și însoțite de explicații;
- g) formularul pentru declarație să fie conform modelului pre-văzut de legislația în vigoare;
- h) declarațiile aflate la dosar să fie însoțite de forma tehnoredactată, pentru a se evita eventualele confuzii cauzate de scrisul ilizibil, certificate ca fiind conforme cu originalul și semnate de către inspectorul care a efectuat cercetarea sau de către unul dintre membrii comisiei de cercetare.

Dosarul de cercetare a evenimentelor trebuie întocmit astfel:

- a) într-un exemplar, pentru evenimentele care au produs incapacitate temporară de muncă; dosarul se păstrează în arhiva angajatorului care înregistrează accidentul;
- b) într-un exemplar, pentru incidentele periculoase; dosarul se păstrează la Inspectoratul teritorial de muncă ce a efectuat cercetarea;
- c) în două exemplare, pentru evenimentele care au produs invaliditate confirmată prin decizie, deces, accidente colective; originalul se înaintează organelor de urmărire penală și un exemplar se păstrează la Inspectoratul teritorial de muncă care a efectuat cercetarea;
- d) în două exemplare, pentru evenimentele care au antrenat invaliditate evidentă; originalul se păstrează la Inspectoratul teritorial de muncă ce a efectuat cercetarea, iar un exemplar se transmite angajatorului care înregistrează accidentul;





e) în trei exemplare, pentru evenimentele cercetate de Inspekția Muncii; originalul se înaintează organelor de urmărire penală, un exemplar se păstrează la Inspekția Muncii și un exemplar la Inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs evenimentul;

f) în mai multe exemplare, pentru evenimentele care au produs incapacitatea temporară de muncă pentru victime cu angajatori diferiți; originalul se păstrează în arhiva angajatorului care înregistrează accidentul, iar celelalte exemplare se păstrează de către ceilalți angajatori.

În cazul evenimentelor care au generat accidente urmate de incapacitate temporară de muncă sau al incidentelor periculoase în care faptele comise pot fi considerate infracțiuni, potrivit legii, dosarul de cercetare se încheie în două exemplare, originalul fiind înaintat organului de urmărire penală.

Dosarul de cercetare, întocmit de comisia numită de către angajator, se înaintează pentru verificare și avizare la Inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs evenimentul, în termen de 5 zile lucrătoare de la finalizarea cercetării.

Inspectoratul teritorial de muncă va analiza dosarul, va aviza și va restitui dosarul în cel mult 7 zile lucrătoare de la data primirii.

Dosarul va fi însoțit de avizul Inspectoratului teritorial de muncă.

În cazul în care Inspectoratul teritorial de muncă apreciază că cercetarea nu a fost efectuată corespunzător, dispune în scris măsuri pentru refacerea procesului-verbal de cercetare și/sau completarea dosarului, după caz.

Comisia de cercetare va completa dosarul și va reface procesul-verbal de cercetare în termen de 5 zile lucrătoare de la data primirii dosarului.

Dosarul de cercetare întocmit de Inspectoratul teritorial de muncă va fi înaintat în vederea avizării la Inspekția Muncii, în cel mult 5 zile lucrătoare de la finalizarea cercetării.

Dosarul de cercetare pentru cazul dispariției de persoane, ca urmare a unui eveniment și în împrejurări care îndreptăcesc presu-punerea decesului acestora, va fi păstrat la Inspectoratul teritorial de muncă ce a efectuat cercetarea, până la emiterea hotărârii judecătorești prin care se declară decesul persoanelor dispărute, conform prevederilor legale în vigoare; după completarea dosarului, acesta va fi înaintat în vederea avizării la Inspekția Muncii.

Inspekția Muncii avizează și restituie dosarele în cel mult 10 zile lucrătoare de la data primirii.

În cazul în care constată că cercetarea nu a fost efectuată în mod corespunzător, Inspekția Muncii poate dispune completarea dosarului și întocmirea unui nou proces-verbal de cercetare.

Inspectoratul teritorial de muncă va completa dosarul și va întocmi noul proces-verbal de cercetare în termen de 5 zile lucrătoare de la data primirii dosarului.

Inspectoratul teritorial de muncă transmite dosarele de cercetare organelor de urmărire penală, după caz, numai după ce au fost avizate de către Inspekția Muncii.

Dosarul de cercetare al accidentului de muncă cu invaliditate, înaintat organelor de urmărire penală, se restituie la Inspectoratul teritorial de muncă ce a efectuat cercetarea, pentru completare și întocmirea unui nou proces-verbal de cercetare, în cazul în care se produce decesul accidentatului, ca urmare a accidentului suferit, confirmat în baza unui act medico-legal.

Dosarul menționat la paragraful anterior se restituie la Inspectoratul teritorial de muncă în termen de 10 zile lucrătoare de la data solicitării acestuia.

Completarea dosarului menționat la paragraful anterior și întocmirea noului proces-verbal de cercetare a evenimentului se fac în cel mult 5 zile lucrătoare de la primirea dosarului la Inspectoratul teritorial de muncă.





Dosarul completat și noul proces-verbal de cercetare vor fi înaintate în vederea avizării la Inspekția Muncii, care le va restitui Inspectoratului teritorial de muncă în termen de 10 zile lucrătoare de la data primirii.

După avizarea de către Inspekția Muncii, dosarul va fi înaintat organelor de urmărire penală de către Inspectoratul teritorial de muncă.

Procesul-verbal de cercetare a evenimentului trebuie să conțină următoarele capitole:

- a) data încheierii procesului-verbal;
- b) numele persoanelor și calitatea în care efectuează cercetarea evenimentului;
- c) perioada și locul în care s-a efectuat cercetarea;
- d) obiectul cercetării;
- e) data și ora producerii evenimentului;
- f) locul producerii evenimentului;
- g) datele de identificare a angajatorului la care s-a produs evenimentul, numele reprezentantului său legal;
- h) datele de identificare a accidentatului/accidentaților;
- i) descrierea detaliată a locului, echipamentului de muncă, a împrejurărilor și modului în care s-a produs evenimentul;
- j) urmările evenimentului și/sau urmările suferite de persoanele accidentate;
- k) cauza producerii evenimentului;
- l) alte cauze care au concurat la producerea evenimentului;
- m) alte constatări făcute cu ocazia cercetării evenimentului;
- n) persoanele răspunzătoare de încălcarea reglementărilor legale;
- o) sancțiunile contravenționale aplicate;
- p) propuneri pentru cercetare penală;
- q) caracterul accidentului;
- r) angajatorul care înregistrează accidentul de muncă sau incidentul periculos;
- s) măsuri dispuse pentru prevenirea altor evenimente similare și persoanele responsabile pentru realizarea acestora;
- t) termenul de raportare la Inspectoratul teritorial de muncă;
- u) numărul de exemplare în care s-a încheiat procesul-verbal de cercetare și repartizarea acestora;
- v) numele și semnătura persoanei/persoanelor care a/au efectuat cercetarea;
- w) avizul inspectorului-șef adjunct de securitate și sănătate în muncă;
- x) viza inspectorului-șef/inspectorului general de stat.

Se vor indica:

- prevederile legale potrivit cărora persoanele sunt îndreptățite să efectueze cercetarea, precum și numele angajatorului și persoanelor care au participat din partea organelor competente la primele cercetări;
- motivele pentru care s-a solicitat prelungirea termenului de cercetare;
- data decesului, pentru cazul în care s-a produs un eveniment și ulterior a survenit decesul victimelor implicate în acest eveniment;
- datele de identificare a angajatorilor la care sunt/au fost angajați victimele, numele reprezentanților legali ai angajatorilor, numărul documentului prin care s-a certificat autorizarea de funcționare din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, adresa punctului de lucru;





▪ numele, prenumele, cetățenia, vârsta, starea civilă, numărul de copii minori, domiciliul, locul de muncă la care este încadrat, profesia de bază, ocupația în momentul accidentării, vechimea în muncă, în funcție sau în meserie și la locul de muncă, data efectuării ultimului instructaj în domeniul securității și sănătății în muncă, iar pentru per-soanele care, în momentul accidentării, desfășurau o activitate pentru care este necesară autorizare, se va face referire și la aceasta.

De asemenea, sunt necesare:

- a) descrierea detaliată a locului producerii evenimentului;
- b) descrierea detaliată a echipamentului de muncă;
- c) descrierea detaliată a împrejurărilor;
- d) descrierea detaliată a modului în care s-a produs evenimentul.

În situațiile în care din cercetare rezultă că accidentul nu întrunește condițiile pentru a fi încadrat ca accident de muncă, se va face această mențiune la capitolele procesului-verbal de cercetare și se vor dispune măsurile care trebuie luate de angajator pentru prevenirea unor cazuri asemănătoare.

Comisia de cercetare a unui eveniment numită de angajator poate face propuneri de sancțiuni disciplinare și/sau administrative, pe care le va menționa în procesul-verbal de cercetare.

Procesul-verbal de cercetare a unui eveniment se întocmește în mai multe exemplare, după cum urmează:

- a) în cazul accidentului de muncă urmat de incapacitate temporară de muncă, pentru angajatorul care înregistrează accidentul, Inspectoratul teritorial de muncă ce a avizat dosarul, asigurator și victime;
- b) în cazul accidentului de muncă urmat de incapacitate temporară de muncă, pentru lucrători cu angajatori diferiți, pentru fiecare angajator, Inspectoratul teritorial de muncă ce a avizat dosarul, asigurator și victime;
- c) în cazul accidentului de muncă urmat de invaliditate, pentru angajatorul care înregistrează accidentul, organul de urmărire penală, Inspectoratul teritorial de muncă ce a efectuat cercetarea, Inspekția Muncii, asigurator și victime;
- d) în cazul accidentului de muncă mortal, precum și în cazul accidentului mortal în afara muncii, pentru angajatorul care înregistrează accidentul, organul de urmărire penală, Inspectoratul teritorial de muncă ce a efectuat cercetarea, Inspekția Muncii, asigurator și familiile victimelor;
- e) în cazul incidentului periculos, pentru angajatorul care înregistrează incidentul, organele de urmărire penală, Inspectoratul teritorial de muncă ce a efectuat cercetarea, Inspekția Muncii și asigurator.

(1) În cazul în care accidentul de muncă s-a produs la un angajator, altul decât cel care îl înregistrează, un exemplar din procesul-verbal de cercetare va fi trimis și acestuia.

(2) În cazul în care angajatorul la care se înregistrează accidentul de muncă își are sediul, domiciliul sau reședința pe teritoriul altui județ decât cel pe raza căruia s-a produs accidentul, se va trimite un exemplar din procesul-verbal de cercetare Inspectoratului teritorial de muncă pe raza căruia are sediul, domiciliul sau reședința angajatorul.

(3) În cazul în care un lucrător prezintă un certificat medical cu cod „accident de muncă”, angajatorul care și-a asumat atribuțiile în domeniul securității și sănătății în muncă/lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire și protecție/serviciul extern de prevenire și protecție va solicita acestuia o declarație scrisă privind data, locul, modul și împrejurările în care s-a produs evenimentul în urma căruia s-a accidentat.

În baza declarației și în funcție de data, locul, modul și împrejurările producerii evenimentului, angajatorul care și-a asumat atribuțiile în domeniul securității și sănătății în muncă/lucrătorul desemnat/





serviciul intern de prevenire și protecție/ serviciul extern de prevenire și protecție va comunica și cerceta evenimentul sau, în situația în care evenimentul nu a avut loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu ori în timpul și pe traseul normal al deplasării de la locul de muncă la domiciliu și invers, va arhiva declarația originală împreună cu o copie a certificatului medical.

Înregistrarea și evidența accidentelor de muncă și a incidentelor periculoase

1) Înregistrarea

Înregistrarea accidentelor de muncă și a incidentelor periculoase se face în baza procesului-verbal de cercetare.

Accidentul de muncă se înregistrează de către angajatorul la care este angajată victima.

Accidentele de muncă produse la sediile secundare aflate pe raza altui județ decât cel unde este declarat sediul social se vor înregistra la sediul social, cu excepția cazului în care sediul secundar are perso-nalitate juridică.

Accidentul de muncă produs în timpul prestării unor servicii pe bază de contract, comandă sau alte forme legale încheiate în între-prinderea și/sau unitatea unui angajator, alta decât cea la care este încadrată victima, se înregistrează potrivit clauzelor prevăzute în acest sens în documentele încheiate.

În situația în care documentul încheiat nu prevede clauze în acest sens, clauzele nu sunt suficiente de acoperitoare pentru toate situațiile sau clauzele sunt contrare prevederilor Normelor Metodologice, accidentul de muncă se înregistrează de către angajatorul care, în urma cercetării, a fost găsit răspunzător de producerea accidentului.

Accidentul de muncă produs în timpul prestării unor servicii pe bază de comandă, la domiciliul clientului, se înregistrează de către angajatorul la care este/a fost angajată victima.

Accidentul de muncă suferit de o persoană aflată în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu în întreprinderea și/sau unitatea altui angajator se înregistrează de către angajatorul care, în urma cercetării, a fost găsit răspunzător de producerea accidentului.

Accidentul de muncă suferit în timpul stagiului de practică profesională de către elevi, studenți, ucenici și șomeri în perioada de reconversie profesională se înregistrează de către angajatorul la care se efectuează practica/reconversia profesională.

Accidentul de muncă suferit de o persoană în cadrul activităților cultural-sportive, în timpul și din cauza îndeplinirii acestor activități, se înregistrează de către instituția sau angajatorul care a organizat acțiunea respectivă.

Accidentul de muncă produs ca urmare a unei acțiuni întreprinse de o persoană, din proprie inițiativă, pentru salvarea de vieți omenești sau pentru prevenirea ori înlăturarea unui pericol grav și iminent ce amenință avutul public sau privat din întreprinderea și/sau unitatea unui angajator, se înregistrează de către angajatorul la care s-a produs accidentul.

În cazul accidentului de muncă produs ca urmare a unei acțiuni întreprinse de o persoană, din proprie inițiativă, pentru salvarea de vieți omenești sau pentru prevenirea ori înlăturarea unui pericol grav și iminent ce amenință avutul public sau privat în afara întreprinderii și/sau unității unui angajator și care nu are nicio legătură cu acesta, înregistrarea se face în condițiile prevăzute de lege.

Accidentul de muncă de traseu se înregistrează de către angajatorul la care este angajată victima sau, după caz, de către angajatorul care, în urma cercetării, a fost găsit răspunzător de producerea accidentului.

Accidentul de muncă de circulație se înregistrează de către angajatorul la care este angajată victima sau, după caz, de către angajatorul care, în urma cercetării, a fost găsit răspunzător de producerea accidentului.





Accidentul de muncă produs în afara întreprinderii și/sau unității, ca urmare a neluării unor măsuri de securitate de către un alt angajator, se înregistrează de către angajatorul care, în urma cercetării, a fost găsit răspunzător de producerea accidentului.

Accidentul de muncă suferit de însoșitorii de încărcături, personalul de poștă de la vagoanele C.F.R., angajați ai unor angajatori care, potrivit legii, sunt obligați să delege însoșitori pentru astfel de încărcături, pe mijloace de transport ce nu le aparțin, se va înregistra de către angajatorul răspunzător de organizarea activității, care a avut ca urmare producerea accidentului sau, după caz, în condițiile clauzelor prevăzute în documentele încheiate.

Pentru unele situații neprevăzute în reglementările legale, cu privire la înregistrarea accidentelor de muncă, Inspectoratul teritorial de muncă sau Inspecția Muncii va stabili modul de înregistrare a accidentului în cauză.

Dispariția unei persoane în condițiile unui accident de muncă și în împrejurări care îndreptățesc presupunerea decesului acesteia se înregistrează ca accident mortal, după rămânerea definitivă și irevocabilă a hotărârii judecătorești, conform prevederilor legale, prin care este declarat decesul.

Data producerii accidentului de muncă mortal, prevăzut la alin. precedent, este data înscrisă în hotărârea judecătorească drept data decesului.

Angajatorul la care a fost angajată persoana dispărută va comunica, imediat, numărul și data hotărârii judecătorești la Inspectoratul teritorial de muncă.

Accidentul de muncă cu invaliditate se va înregistra pe baza procesului-verbal de cercetare întocmit de Inspectoratul teritorial de muncă.

În baza procesului-verbal de cercetare întocmit de persoanele împuternicite prin lege, angajatorul la care se înregistrează accidentul va completa FIAM.

FIAM se completează pentru fiecare persoană accidentată în câte 4 exemplare, care se înaintează spre avizare, după cum urmează:

a) Inspectoratului teritorial de muncă ce a avizat dosarul de cercetare întocmit de comisia angajatorului, în termen de 3 zile lucrătoare de la primirea avizului;

b) Inspectoratului teritorial de muncă ce a efectuat cercetarea, în termen de 3 zile lucrătoare de la primirea procesului-verbal de cercetare.

Verificarea și avizarea FIAM de către Inspectoratul teritorial de muncă se fac în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea formularului.

Angajatorul la care se înregistrează accidentul anexează FIAM la dosarul său, la procesul-verbal de cercetare și distribuie celelalte exemplare la persoana accidentată, Inspectoratul teritorial de muncă și asigurătorul pe raza căruia își are sediul social, domiciliul sau reședința.

În cazul în care victima unui accident de muncă a fost propusă pentru pensionare, odată cu emiterea deciziei de încadrare într-o grupă de invaliditate, se va completa un exemplar FIAM care se va anexa la dosarul de pensionare ce va fi înaintat unității de expertiză medicală și recuperare a capacității de muncă.

Angajatorul are obligația de a anunța încheierea perioadei de incapacitate temporară de muncă la Inspectoratul teritorial de muncă la care a înaintat FIAM, în termen de 5 zile lucrătoare de la încheierea perioadei de incapacitate temporară de muncă.

În cazul în care angajatorul și-a încetat activitatea, accidentele suferite de lucrătorii acestuia vor fi înregistrate în contul lui, iar completarea FIAM va fi efectuată de Inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia angajatorul își desfășura activitatea.

2) Evidența evenimentelor

Angajatorul va ține evidența evenimentelor în:





a) Registrul unic de evidență a accidentațiilor în muncă, conform modelului prevăzut în anexa nr. 15 la Normele Metodologice;

b) Registrul unic de evidență a incidentelor periculoase, conform modelului prevăzut în anexa nr. 16 la Normele Metodologice;

c) Registrul unic de evidență a accidentelor ușoare, conform modelului prevăzut în Normele Metodologice;

d) Registrul unic de evidență a accidentațiilor în muncă, ce au ca urmare incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru, conform modelului prevăzut în Normele Metodologice.

În registru se va ține evidența accidentațiilor în muncă pentru care perioada de incapacitate temporară de muncă este de minimum 4 zile de lucru, fără a lua în calcul ziua producerii accidentului.

Registrele de evidență trebuie să fie actualizate.

În baza FIAM și a proceselor-verbale de cercetare a incidentelor periculoase, Inspectoratul teritorial de muncă va ține evidența tuturor accidentelor de muncă și a incidentelor periculoase înregistrate de angajatorii care au sediul, domiciliul sau reședința pe teritoriul județului respectiv.

Inspectoratul teritorial de muncă va ține evidența în:

a) Registrul unic de evidență a accidentațiilor în muncă;

b) Registrul unic de evidență a incidentelor periculoase;

c) Registrul unic de evidență a accidentațiilor în muncă ce au ca urmare incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru.

