

## **Tema 1. Probleme organizatorice ale SAV.**

- 1. SAV ca disciplină științifică, obiectul și conținutul ei.**
- 2. Rolul statutului în asigurarea SSM.**
- 3. Noțiuni de bază în domeniul SSM.**
- 4. Instruirea în domeniul SSM, instrucțiuni.**
- 5. Sistemul standardelor în domeniul SSM.**

Din momentul apariției omului pe teră, permanent trăiește și activează în condiții de influență a pericolelor potențiale, care conduc la traume, îmbolnăviri profesionale, decese, etc., la pagube sociale și materiale mediului ambiant, societății și statutului. Prevenirea pericolelor și protecția de ele – reprezintă o problemă actuală și necesară, care necesită o abordare imediată.

Asigurarea securității activității profesionale reprezintă o problemă prioritară pentru fiecare în parte, societate și stat. Securitate absolută nu există. La orice întreprindere, organizație, procece persistă anumiți factori periculoși concreți, care influențează negativ asupra stării omului în timp și spațiu (exemplu....), care după natura sa pot fi (întâmplătoare), potențiale (ascunse), permanente (constante).

Considerăm că nu există om care să nu fie afectat de pericole, sau să fie supus acțiunii pericolului.

Protecția de pericole se atinge prin desăvârșirea mijloacelor și obiectelor de protecție, prin utilizarea măsurilor de protecție, deci prin cunoașterea teoriei securității.

Securitatea - este o necesitate vitală de prioritară. Conform teoriei Lui Maslov necesitatea în securitate apare imediat după satisfacerea necesităților fiziologice, și trecerea de la nivel la nivel se face doar prin asigurarea securității, deaceia necesitatea în securitate persistă permanent.

Problema asigurării securității poate fi soluționată prin educația formală sau nonformală. Disiplina SAV are scopul de a forma la studenți, viitorii ingineri o gândire și o cultură de securitate. SAV nu soluționează probleme speciale de securitate, dar asigură o familiarizare competentă în domeniul securității, reprezintă un fundament metodologic pentru toți. Specialiștii de mâine se vor ocupa cu întrebările de îmbunătățire a condițiilor de muncă, aspect ce va conduce:

- Reducerea nivelului traumatizmului de producție;
- Reducerea numărului de îmbolnăviri profesionale;
- Ridicarea disciplinei de muncă
- Reducerea cheltuielilor direcționate la compensarea pierderilor capacității de muncă de muncă temporare sau permanenre;
- Reducerea cheltuielilor privind tratarea profesională;
- Reducerea cheltuielilor privind compensarea muncii în condiții grele și foarte grele;
- Reducerea cheltuielilor privind formarea și pregătirea cadrelor etc;

- Majorarea productivității muncii, îmbunătățirea calității serviciilor, produselor, reducerea sinecostului produselor etc..

Problemele de îmbunătățire a condițiilor de muncă sunt pe seama SAV.

SAV - reprezintă un ansamblu de măsuri și mijloace social-economice, profilactice, curative, tehnice organizatorice care acționează în baza actelor legislative și normative în scopul: **păstrării sănătății, asigurării securității, Menținerii capacității apte de muncă, ale lucrătorului în procesul de muncă**

Disciplina SSM este o disciplină tehnică integrată aplicată care dezvăluie și studiază riscurile profesionale (*factorii periculoși și nocivi*) și elaborează metode de prevenire sau reducere a acestora în scopul reducerii la minimum a accidentelor de muncă, a îmbolnăvirilor profesionale, a avariilor, a incendiilor etc.

Obiectul de studiu al disciplinei SSM îl constituie sistemul de muncă – omul – mașina – obiectul muncii – mediul de producție. Eficacitatea, securitatea și condițiile de muncă constă în integritate de faptul cât de desăvârșite sigure și nepericuloase sunt elementele acestui sistem și în ce măsură din punct de vedere ergonomic aceste elemente corespund cerințelor de securitate.

SSM include următoarele compartimente:

- Probleme organizatorice ale SSM;
- Igiena și sanitară muncii;
- Tehnica securității;
- Securitatea la incendiu;
- Securitatea ecologică.
- *În compartimentul I se studiază actele legislative și normative în baza cărora se desfășoară activitatea de protecție și prevenire a riscurilor profesionale (codul muncii, legea securității SSM, norme și reguli, instrucțiuni etc.).*
- *În compartimentul II se studiază noxele de producție (substanțe chimice, zgomotul, vibrațiile, radiațiile electromagnetice și ionizante, sistemele de ventilare, de iluminare etc.).*
- În compartimentul III -
- În compartimentul IV -
- În compartimentul V -

## 2. Rolul statutului în asigurarea SSM.

Pentru a asigura un nivel de securitate înalt în societate, la nivel de întreprindere sau individual statul se implică activ (permanent se gândește la securitatea și bunăstarea noastră în regim non stop). Statul asigură segmentul SSM la nivel **legislativ, supraveghere și control, organizațional, economic și științific.**

La **nivel legislativ** se asigură prin elaborarea, aprobarea și coordonarea diferitor legi, standarde, ordine, instrucțiuni, regulamente etc. (Legea SSM, Constituția diferite instrucțiuni și hotărâri etc.).

La **nivel de supraveghere și control** se asigură prin crearea inspectatelor de profil (SSM, SI, SI, SE etc.) și realizarea unei supravegheri conforme și a unui control riguros în domeniul dat.

La **nivel organizatoric** se realizează prin formarea la întreprinderi, organizații și instituții a serviciilor de prevenire și protecție . La întreprinderea cu un număr de până la 50 persoane atribuțiile în domeniul SSM sunt îndeplinite de către conducător sau altă persoană împuternicită din cadrul întreprinderii sau din exterior. La întreprinderile cu un număr mai mare de 400 persoane trebuie să fie secție SSM și punct medical.

La **nivel economic** se asigură prin prevederea a mijloacelor financiare direcționate pentru măsurile de îmbunătățire a condițiilor de muncă. Folosirea acestor resurse în alte direcții este categoric interzis.

La **nivel științific** se asigură prin automatizarea, tehnologizarea proceselor tehnologice, prin îndepărtarea a noilor factorii de risc etc.

### 3. Noțiuni de bază în domeniul SSM.

În contextul legii securității și sănătății în muncă, nr.186-XVI din iulie 2008, în articolul I, sunt stabilite noțiuni principale, fiind utilizate ca și terminologii-standard în toate actele normative, care derivă - din prezenta lege. Așadar aceste noțiuni semnifică următoarele:

**angajator** – persoană fizică sau juridică care reprezintă titularul unui raport de muncă cu lucrătorul și care poartă răspundere pentru unitatea respectivă;

**echipament de lucru** – orice mașină, aparat, unealtă sau instalație utilizată la locul de muncă;

**echipament individual de protecție** – orice echipament destinat să fie purtat de lucrător pentru a-l proteja împotriva unui sau mai multor riscuri, ce ar putea să-i pună în pericol SSM, precum și orice supliment sau accesoriu proiectat în acest scop;

**loc de muncă** – loc destinat pentru organizarea posturilor de lucru din interiorul sau în afara unității, la care lucrătorul are acces în timpul executării sarcinilor sale de lucru sau a obligațiilor de serviciu;

**lucrător** – orice persoană încadrată în muncă, inclusiv stagiarilor și ucenicii, de către un angajator, în condițiile legii;

lucrător desemnat – orice lucrător numit de angajator pentru a asigura activități de protecție și prevenire a riscurilor profesionale din unitate.

**mediu de lucru** – totalitatea condițiilor fizice, chimice, biologice și psihosociale în care lucrătorul își desfășoară activitatea;

**mijloace de producție** – totalitatea clădirilor și altor construcții echipamentelor de lucru și individuale de protecție, materiei prime, produselor intermediare, utilizate în procesul de producere a bunurilor materiale;

**pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională** – sursă a unei posibile leziuni sau afectări a sănătății lucrătorului la locul de muncă;

**prevenire** – ansamblu de dispoziții sau măsuri adaptate ori palmificate la toate etapele de lucru din unitate, pentru a preveni sau a reduce riscurile profesionale;

**reprezentant al lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul SSM** – orice persoană aleasă selectată sau desemnată de lucrători pentru a-i reprezenta în problemele referitoare la securitatea, sănătatea lor la locul de muncă.

**risc profesional** (de accidentare sau de îmbolnăvire profesională) – combinație între probabilitatea și gravitatea unei posibile leziuni, sau afectări a sănătății într-o situație periculoasă.

**securitate și sănătate în muncă** – ansamblul de activități având ca scop asigurarea celor mai bune condiții de muncă, apărarea vieții, sănătății, integrității fizice și psihice a lucrătorilor;

**serviciu extern de protecție și prevenire** – orice unitate care prestează altor unități, în bază de contract, servicii de protecție și prevenire a riscurilor profesionale.

#### **4. Instruirea în domeniul SSM, instrucțiuni.**

Instruirea lucrătorilor în domeniul S.S.M. se efectuează din mijloacele unității, în timpul programului de lucru, în interiorul sau în afara unității. Perioada în care se desfășoară instruirea lucrătorilor în domeniul S.S.M. este considerată timp de muncă. Angajatorul va asigura condiții egale atât pentru femei, cât și pentru bărbați în cadrul instruirii în domeniul S.S.M. Instruirea lucrătorilor în domeniul S.S.M. cuprinde următoarele faze:

- 1) instruirea la angajare: a) instruirea introductiv-generală; b) instruirea la locul de muncă;
- 2) instruirea periodică.

Fiecare angajator are obligația să asigure baza material corespunzătoare unei instruiți adecvate. Durata fiecărei faze de instruire depinde de specificul activității economice și de riscurile profesionale, precum și de activitățile de protecție și prevenire la nivelul unității, care va fi nu mai mică de 1 oră.

Rezultatul instruirii lucrătorilor în domeniul S.S.M. se consemnează, în mod obligatoriu, în Fișa personală de instruire în domeniul S.S.M. După finalizarea instruirii, Fișa personală de instruire în domeniul S.S.M. se semnează de către lucrătorul instruit și de către persoana care a efectuat instruirea și a verificat cunoștințele. Pentru lucrătorii altor unități, care desfășoară activități pe bază de contract de prestări servicii în unitatea unui alt angajator, angajatorul beneficiar de servicii va asigura instruirea lucrătorilor privind activitățile specifice unității respective, riscurile pentru S.S.M. și măsurile de

protecție și prevenire la nivelul unității, care se va consemna în Fișa colectivă de instruire în domeniul S.S.M.

Fișa colectivă de instruire în domeniul S.S.M. se întocmește în două exemplare, dintre care un exemplar se va păstra de către angajator/lucrătorul desemnat/serviciu intern de prevenire și protecție, care a efectuat instruirea, iar un exemplar – de către angajatorul lucrătorilor instruiți.

Instruirea introductiv-generală cuprinde: 1) toate persoanele care solicită angajarea în câmpul muncii; 2) stagiarilor și ucenicii. Scopul instruirii introductiv-generale este a informa despre activitățile specifice unității respective, riscurile pentru S.S.M., precum și despre măsurile de protecție și prevenire la nivelul unității. Instruirea introductiv-generală se efectuează de către: *angajatorul care și-a asumat atribuțiile lucrătorului desemnat; lucrătorul desemnat; un lucrător al serviciului intern de protecție și prevenire; serviciul extern de protecție și prevenire.*

**Instruirea introductiv-generală** va cuprinde cel puțin următoarele: 1) actele normative naționale de S.S.M.; 2) consecințele posibile ale necunoașterii și nerespectării actelor normative de S.S.M.; 3) riscurile profesionale specifice unității; 4) măsurile la nivelul unității privind stingerea incendiilor, evacuarea lucrătorilor în cazul unui pericol grav și imediat și acordarea primului ajutor în caz de accidentare în muncă.

Instruirea introductiv-generală va finaliza cu verificarea cunoștințelor însușite de cei instruiți, care se va efectua de către lucrătorul desemnat/lucrătorul serviciului intern de protecție și prevenire/lucrătorul serviciului extern de protecție și prevenire. Lucrătorul desemnat/lucrătorul serviciului intern de protecție și prevenire/lucrătorul serviciului extern de protecție și prevenire, în raport cu rezultatul verificării cunoștințelor, face propuneri angajatorului referitor la angajarea sau neangajarea persoanelor respective.

**Instruirea muncitorilor la locul de muncă** se efectuează de către conducătorul locului de muncă pe baza informațiilor și instrucțiunilor de S.S.M., după instruirea introductiv-generală. Scopul instruirii la locul de muncă constă în prezentarea riscurilor profesionale, precum și măsurile de protecție și prevenire la nivelul fiecărui loc de muncă și/sau post de lucru. Instruirea la locul de muncă va cuprinde cel puțin următoarele: 1) informațiile privind riscurile profesionale specifice locului de muncă și/sau postului de lucru; 2) dispozițiile instrucțiunilor de S.S.M. elaborate pentru locul de muncă și/sau postul de lucru, 3) măsurile la nivelul locului de muncă și/sau postului de lucru privind stingerea incendiilor și evacuarea lucrătorilor în cazul unui pericol grav și imediat; 4) dispozițiile instrucțiunilor privind acordarea primului ajutor în caz de accidentare în muncă; 5) demonstrații practice privind lucrul pe care muncitorul îl va desfășura, precum și exerciții practice privind utilizarea echipamentului individual de protecție, a mijloacelor de alarmare, de intervenție, de evacuare și de prim ajutor în caz de accidentare în muncă. Muncitorul va fi admis la lucrul de sine stătător numai după verificarea cunoștințelor lui de

către conducătorul locului de muncă și consemnarea acestui fapt în Fișa personală de instruire în domeniul S.S.M.

**Instruirea periodică a angajaților** se efectuează de către conducătorul locului de muncă pe baza informațiilor și instrucțiunilor de S.S.M., avînd drept scop reîmprospătarea și actualizarea cunoștințelor în domeniul S.S.M. Intervalul dintre două instruirii periodice va fi stabilit de angajator, în funcție de condițiile locului de muncă și/sau ale postului de lucru, care nu va fi mai mare de 6 luni. Instruirea periodică se efectuează și în următoarele cazuri:

- 1) când angajatul a lipsit de la lucru peste 30 de zile calendaristice – exemplu cu concediile;
- 2) când au fost operate modificări în instrucțiunile de S.S.M. – spre exemplu la completări sau actualizări;
- 3) în urma încălcării de către angajat a instrucțiunilor de S.S.M.;
- 4) la reluarea activității după accidentul de muncă suferit de către angajat;
- 5) la executarea unor lucrări ocazionale sau speciale, care nu fac parte din procesul de muncă obișnuit al angajatului;
- 6) la lichidarea consecințelor avariilor, calamităților etc. la discreția angajatorului.
- 7) la efectuarea lucrărilor pentru care se perfectează un bon de lucru – permis;
- 8) la introducerea unui nou echipament de lucru sau a unor modificări ale echipamentului de lucru existent;
- 9) la introducerea oricărei tehnologii noi sau a unor proceduri noi de lucru;
- 10) la modificarea tehnologiilor existente sau procedurilor de lucru;
- 11) la schimbarea locului de muncă, postului de lucru sau a lucrului în cadrul unității.

Angajatul va putea să-și continue lucrul de sine stătător numai după verificarea cunoștințelor lui de către conducătorul locului de muncă și consemnarea acestui fapt în Fișa personală de instruire în domeniul S.S.M. (Exemple în Marea Britanie și cum la noi).

**Cursurile de instruire** În conformitate Legea S.S.M., instruirea conducătorilor unităților, conducătorilor locurilor de muncă, specialiștilor, lucrătorilor desemnați și reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă se efectuează imediat după numirea lor în funcțiile respective și, periodic, cel puțin o dată în 24 luni, la cursuri de instruire realizate de servicii externe de protecție și prevenire. Conducătorii unităților care nu și-au asumat atribuțiile lucrătorilor desemnați, conducătorii locurilor de muncă, specialiștii și reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul S.S.M. vor urma cursul de instruire în domeniul S.S.M., cu conținut minim și o durată de cel puțin 8 ore. Conducătorii unităților care și-au asumat atribuțiile lucrătorilor desemnați și lucrătorii desemnați vor urma cursul de instruire în domeniul S.S.M. cu conținut minim și durata de cel puțin 40 ore. Cursurile de instruire în domeniul S.S.M. vor finaliza cu verificarea



cunoștințelor însușite, rezultatele cărora vor fi consemnate într-un proces-verbal, care se va păstra la serviciul extern de protecție și prevenire cel puțin 36 luni de la data absolvirii cursului de instruire. Absolvirea cursurilor de instruire în domeniul S.S.M. se va atesta prin certificate de absolvire, eliberate de serviciile externe de protecție și prevenire.

Instrucțiunile se elaborează pentru toate ocupațiile și lucrările desfășurate în unitate, ținând seama de particularitățile acestora și ale locurilor de muncă/posturilor de lucru. Textul instrucțiunilor se va constitui din cerințe laconice, distincte, care vor exclude interpretări diverse. Cerințele instrucțiunilor vor fi expuse în consecutivitate conformă desfășurării procesului de muncă și vor fi formulate pe baza actelor normative de securitate și sănătate în muncă, instrucțiunilor de utilizare a echipamentelor de lucru și a echipamentelor de protecție emise de producător, precum și pe baza documentației tehnologice. Instrucțiunile vor fi reexamineate în următoarele cazuri: 1) la apariția unor noi acte normative de securitate și sănătate în muncă; 2) la modificarea procesului tehnologic, schimbarea condițiilor de lucru, utilizarea echipamentelor de lucru noi; 3) la apariția unor situații de avarie sau în urma unui accident de muncă produs din cauza imperfecțiunii instrucțiunilor. Instrucțiunile se înregistrează într-un registru. În mod obligatoriu trebuie să conțină dispoziții cenerale, cerințe înainte de lucru, cerințe SSM în timpul lucrului, cerințe SSM la sfârșit de lucru, cerințe SSM în cazuri de urgență.

## **5. Sistemul standardelor în domeniul SSM.**

Un rol important pentru SAV are standardizarea în acest domeniu care se realizează pe diferite niveluri de conducere a economiei naționale.

În standardul de sytat sub nr. 12 este elaborat sistemul de securitate a muncii.

- Codul Muncii al Republicii Moldova (Legea nr.154-XV din 28.03.2003);
- Legea securității și sănătății în muncă (nr.186-XVI din 10.07.2008);
- Legea asigurării pentru accidente de muncă și boli profesionale (nr. 756-XIV din 24.12.1999);
- Lege privind indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă și alte prestații de asigurări sociale (Nr. 289 din 22.07.2004)
- Lege privind securitatea industrială a obiectelor industriale periculoase (nr. 116 din 18.05.2012);
- Regulament sanitar privind protecția sănătății populației și angajaților împotriva riscurilor asociate funcționării stațiilor de alimentare cu produse petroliere (Hotărîrea Guvernului nr.606 din 02 septembrie 2015).
- HOTĂRÎRE pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă nr. 186-XVI din 10 iulie 2008 (Nr. 95 din 05.02.2009)
- Regulament privind modul de cercetare a accidentelor de muncă (Hotărîrea Guvernului RM nr.1361 din 22.12.2005);

- Regulamentul cu privire la plata de către întreprinderi, organizații și instituții a indemnizației unice pentru pierderea capacității de muncă sau decesul angajatului... (Hotărârea Guvernului RM nr.513 din 11.08.1993)
- Cerințele minime de securitate și sănătate la locul de muncă (Hotărârea Guvernului RM nr.353 din 05.05.2010);
- Cerințele minime de securitate și sănătate pentru folosirea de către lucrători a echipamentului de muncă la locul de muncă (Hotărârea Guvernului RM nr.603 din 11.08.2011);
- HOTĂRÎRE privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru șantierelor temporare sau mobile GUVERNUL HOTĂRÎRE Nr. 80 din 09.02.2012
- Cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și sănătate la locul de muncă (Hotărârea Guvernului RM nr. 918 din 18.11.2013);
- Regulament sanitar privind cerințele de sănătate și securitate pentru asigurarea protecției lucrătorilor împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici la locul de muncă (Hotărârea Guvernului RM nr.324 din 30.05.2013);
- Reglementul tehnic "Cerințe de securitate față de echipamentele individuale de protecție" (Hotărârea Guvernului RM nr.138 din 10.02.2009);
- Lista - tip a lucrărilor și locurilor de muncă cu condiții grele și deosebit de grele, vătămătoare și deosebit de vătămătoare pentru care salariaților li se stabilesc sporuri de compensare (Hotărârea Guvernului RM nr.1487 din 31.12.2004);
- Regulament Inspectoratului Muncii al Sindicatelor (Nr.3523 din 13.09.2012)
- Regulamentul cu privire la evaluarea condițiilor de muncă la locurile de muncă și modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare... (Hotărârea Guvernului RM nr.1335 din 10.10.2002)
- Regulamentului de recepție a construcțiilor și instalațiilor aferente (Hotărârea Guvernului RM nr.285 din 23.05.1996);
- Norme pentru elaborarea și realizarea măsurilor de protecție a muncii (Ordinul ministerului muncii și protecției sociale nr.40 din 16.08.2001);
- Reglementarea tehnică "Reguli generale de apărare împotriva incendiilor în Republica Moldova" RT DSE 1.01-2005 (Hotărârea Guvernului RM nr.1159 din 24.10.2007);
- Regulamentul sanitar privind cerințele de sănătate și securitate pentru asigurarea protecției lucrătorilor împotriva riscurilor legate de prezența agenților chimici la locul de muncă (Hotărârea Guvernului RM nr.324 din 30.05.2013);
- Clasificator ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-14) (Ordin nr.22 din 03.03.2014 Ministerul muncii, protecției sociale și familiei)



- Cerințele minime privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor pentru sănătatea și securitatea lor generate sau care pot fi generate de expunerea la zgomot, în special împotriva riscurilor pentru auz (Hotărârea Guvernului RM nr.362 din 27.05.2014)
- Regulament sanitar privind supravegherea sănătății persoanelor expuse acțiunii factorilor profesionali de risc (Hotărârea Guvernului nr.1025 din 7 septembrie 2016)
- Nomenclatorul lucrărilor cu condiții de muncă grele (Hotărârea Guvernului nr.541 din 7 iulie 2014)
- Cerințele minime de SSM muncă referitoare la expunerea lucrătorilor la riscuri generate de vibrațiile mecanice (Hotărârea Guvernului nr.589 din 12 mai 2016).
- Cerințele minime de SSM pentru lucrul la monitor (Hotărârea Guvernului nr.819 din 01 iulie 2016).

GOST 12.0.001-82 "Sistemul standardelor de securitate a muncii. Prevederile principale." (Catalogul standardelor naționale ale Republicii Moldova (Institutul național de standardizare, 2014))

GOST 12.0.002-2003 "Sistemul standardelor de securitate a muncii. Termeni și definiții". (Catalogul standardelor naționale ale Republicii Moldova (Institutul național de standardizare, 2014))

GOST 12.0.003-74 "Sistemul standardelor de securitate a muncii. Factori de producție periculoși și nocivi. Clasificare". (Catalogul standardelor naționale ale Republicii Moldova (Institutul național de standardizare, 2014)).

GOST 12.0.230-2007 "Sistemul standardelor de securitate a muncii. Sistemele de gestionare a protecției muncii. Cerințe generale". (Catalogul standardelor naționale ale Republicii Moldova (Institutul național de standardizare, 2014)).

NCM A.08.02:2014 „Securitatea și sănătatea muncii în construcții” (Ordinul Ministerului Dezvoltării regionale și construcțiilor RM nr.195 din 29.12.2014 (MORMnr.59-66, 13.03.2015)).

Protecția împotriva incendiilor a clădirilor și instalațiilor (NCM E.03.02-2001) (Ordin nr.19 din 29.06.2001 Ministerul ecologiei, construcțiilor și dezvoltării teritoriului RM)

Determinarea categoriilor de pericol de explozie-incendii și de incendiu a încăperilor și clădirilor (NCM E.03.04-2004) (Ordin nr.159 din 11.10.2004 Ministerul ecologiei, construcțiilor și dezvoltării teritoriului)

## **Tema 2. Baza legislativă în domeniul SSM.**

1. Legea SSM și Codul Muncii.
2. Obligațiunile și drepturile angajaților și angajatorilor.
3. Munca tineretului și al femeelor.
4. Contractul colectiv de muncă.
5. Contractul individual de muncă.
6. Organizarea serviciului de protecție și prevenire.
7. Controlul de starea SSM la întreprindere. Organele de control în domeniul SSM.
8. Responsabilitatea de încălcarea legislației muncii.
9. Responsabilitatea materială a întreprinderilor pentru prejudiciul cauzat lucrătorilor.

### **1. Legea SSM reglementează domeniul de reglementare și de aplicare a măsurilor de SSM.**

Legea SSM reglementează raporturile juridice ce țin de instituirea de măsuri privind asigurarea securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă. Deasemenea legea stabilește principiile generale privind prevenirea riscurilor profesionale, protecția lucrătorilor la locul de muncă, eliminarea factorilor de risc și de accidentare, informarea, consultarea, participarea echilibrată, instruirea lucrătorilor și a reprezentanților acestora, precum și liniile directoare generale privind aplicarea principiilor menționate. Cerințele legii se aplică în toate domeniile de activitate atât publice, cât și private: a) angajatorilor; b) lucrătorilor; c) reprezentanților lucrătorilor; d) persoanelor care solicită angajarea în câmpul muncii, aflate în unitate cu permisiunea angajatorului, în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale; e) persoanelor care desfășoară muncă neremunerată în folosul comunității sau activități în regim de voluntariat; f) persoanelor care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă și pentru care dovada clauzelor contractuale și a prestațiilor efectuate se poate face prin orice alt mijloc de probă; g) persoanelor care, pe durata ispășirii pedepsei în locuri de detenție, lucrează în atelierele instituțiilor penitenciare sau la alte locuri de muncă; h) șomerilor, pe durata participării acestora la o formă de pregătire profesională.. Deasemenea legea prevede aspectele privind instruirea în domeniul SSM, metodologia controlului medical, asigurarea controlului și supravegherii tehnice, responsabilități și alte aspecte.

**Codul Muncii** reglementează totalitatea raporturilor individuale și colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, jurisdicția muncii, precum și alte raporturi legate nemijlocit de raporturile de muncă. CM cuprinde principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă și a altor raporturi legate nemijlocit de acestea, *parteneriatul social* care reprezintă un sistem de raporturi stabilite între salariați (reprezentanții salariaților), angajatori (reprezentanții angajatorilor) și autoritățile publice respective în procesul determinării și realizării drepturilor și intereselor sociale și

economice ale părților, contractul colectiv de muncă care este actul juridic care reglementează raporturile de muncă și alte raporturi sociale în unitate, încheiat în formă scrisă între salariați și angajator de către reprezentanții acestora, cerințe privind participarea salariaților la administrarea unității și formele de participare, timpul de muncă și de odihnă, concediile anuale, concediile sociale, salarizarea și normarea muncii, salariazarea pentru condiții special de muncă, regulamentul intern și cerințele privind respectarea lui, cerințe privind formarea profesională, aspectele special privind securitatea muncii și altele.

## **2. Obligațiile și drepturile angajatorilor și angajaților în domeniul securității și sănătății în muncă**

Angajatorul este obligat să asigure securitatea și sănătatea lucrătorilor sub toate aspectele ce țin de activitatea desfășurată. În cazul în care angajatorul apelează la servicii externe de protecție și prevenire, el nu este exonerat de responsabilitățile sale în domeniul securității și sănătății în muncă (S.S.M.).

Angajatorul trebuie să ia toate măsurile necesare pentru asigurarea securității și sănătății lucrătorilor, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale, asigurarea informării și instruirii, precum și pentru asigurarea organizării și a mijloacelor necesare.

Aplicarea acestor măsuri se va efectua în bază următoarelor principii generale de prevenire:

- a) evitarea riscurilor profesionale;
- b) evaluarea riscurilor profesionale ce nu pot fi evitate;
- c) combaterea riscurilor profesionale la sursă;
- d) adaptarea muncii în funcție de persoană, în special în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă, alegerea echipamentelor de lucru, a metodelor de producție și de lucru, în vederea atenuării muncii monotone și a muncii normate și reducerii efectelor acestora asupra sănătății;
- e) adaptarea la progresul tehnic;
- f) înlocuirea aspectelor periculoase prin aspecte nepericuloase sau mai puțin periculoase;
- g) dezvoltarea unei politici de prevenire ample și coerente, care să includă tehnologia, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor legați de mediul de lucru;
- h) acordarea priorității măsurilor de protecție colectivă față de măsurile de protecție individuală;
- i) asigurarea lucrătorilor cu instrucțiunile corespunzătoare privind securitatea și sănătatea în muncă.

În funcție de natura activităților din unitate, fără a știrbi aportul altor dispoziții ale legii S.S.M., angajatorul este obligat:

- 1) să evalueze riscurile profesionale, în special la alegerea echipamentelor de lucru, a substanțelor sau a preparatelor chimice utilizate, precum și la amenajarea locurilor de muncă;

2) după evaluarea riscurilor profesionale să asigure, la nesiesitate, aplicarea măsurilor de prevenire, precum și a metodelor de producție și de lucru care să ducă la îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor și să fie integrate în toate activitățile unității și la toate nivelurile ierarhice;

3) să ia în considerare capacitatea lucrătorilor în ceea ce privește sănătatea și securitatea acestora ori de câte ori le încredințează o sarcină;

4) să se asigure că planificarea și introducerea de noi tehnologii fac obiectul consultării lucrătorilor și/sau a reprezentanților acestora în ceea ce privește consecințele alegerii echipamentului, condițiilor de lucru și mediului de lucru asupra securității și sănătății lucrătorilor;

5) să ia măsurile corespunzătoare pentru ca în zonele de risc grav și specific să poată avea acces numai salariații care au primit instrucțiuni adecvate privind securitatea și sănătatea în muncă;

6) atunci când la același loc de muncă se află lucrători ai mai multor unități, angajatorii acestora sunt obligați să coopereze în vederea aplicării dispozițiilor privind S.S.M. să-și coordoneze acțiunile de protecție și prevenire a riscurilor profesionale, să se informeze reciproc despre riscurile profesionale, să informeze lucrătorii despre natura acestora.

Mijloacele financiare cheltuite de către angajator pentru realizarea măsurilor de S.S.M. sunt deductibile.

Măsurile privind securitatea, igiena și sănătatea în muncă nu vor comporta, în nici o situație, obligații financiare din partea lucrătorilor.

**Obligațiile și drepturile lucrătorilor.** Fiecare lucrător își va desfășura activitatea în conformitate cu pregătirea profesională și instruirea sa, precum și cu instrucțiunile de S.S.M. primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau de îmbolnăvire profesională nici propria persoană și nici alte persoane care ar putea fi afectate de acțiunile sau de omisiunile lui în timpul lucrului.

Pentru realizarea dispozițiilor menționate mai sus, lucrătorii sunt obligați:

a) să utilizeze corect mașinile, aparatele, uneltele, substanțele periculoase, echipamentele de transport și alte mijloace de producție;

b) să utilizeze corect echipamentul individual de protecție pus la dispoziție și, după utilizare, să-l înapoieze sau să-l pună la locul destinat pentru păstrare;

c) să excludă deconectarea, schimbarea sau mutarea arbitrară a dispozitivelor de protecție ale mașinilor, aparatelor, uneltelor, instalațiilor, clădirilor și altor construcții, precum și să utilizeze corect aceste dispozitive;

d) să comunice imediat angajatorului și/sau lucrătorilor desemnați orice situație de muncă pe care au motive întemeiate să o considere un pericol grav pentru securitate și sănătate, precum și orice defecțiuni ale sistemelor de protecție;

e) să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă și/sau angajatorului orice caz de îmbolnăvire la locul de muncă sau orice accident de muncă suferit de ei;

f) să coopereze cu angajatorul și/sau cu lucrătorii desemnați, atâta timp cât este necesar, pentru a face posibilă realizarea oricăror măsuri sau cerințe dispuse de inspectorii de muncă sau pentru a da posibilitate angajatorului să se asigure că mediul de lucru este în siguranță și nu prezintă riscuri profesionale în activitatea lucrătorului;

g) să însușească și să respecte instrucțiunile de securitate și sănătate în muncă.

***Drepturile lucrătorilor.*** Fiecare lucrător este în drept:

a) să aibă un post de lucru corespunzător actelor normative de securitate și sănătate în muncă;

b) să obțină de la angajator informații veridice despre condițiile de lucru, despre existența riscului profesional, precum și despre măsurile de protecție împotriva influenței factorilor de risc profesional;

c) să refuze efectuarea de lucrări în cazul apariției unui pericol pentru viața ori sănătatea sa până la înlăturarea acestuia;

d) să fie asigurat, din contul angajatorului, cu echipament individual de protecție;

e) să fie instruit și să beneficieze de reciclare profesională în domeniul S.S.M. din contul angajatorului;

f) să se adreseze angajatorului, sindicatelor, autorităților administrației publice centrale și locale, instanțelor judecătorești pentru soluționarea problemelor ce țin de S.S.M.;

g) să participe personal sau prin intermediul reprezentanților săi la examinarea problemelor legate de asigurarea unor condiții de lucru nepericuloase la postul său de lucru, la cercetarea accidentului de muncă sau a bolii profesionale contractate de el;

h) să fie supus unui examen medical extraordinar, potrivit recomandărilor medicale, cu menținerea postului de lucru și a salariului mediu pe durata efectuării acestui examen.

**3. Munca femeilor și a persoanelor cu obligații familiale.** Refuzul de angajare sau reducerea cuantumului salariului pentru motive de graviditate sau de existență a copiilor în vârstă de până la 6 ani este interzis.

Este interzisă utilizarea muncii femeilor la lucrări cu condiții de muncă grele și nocive, precum și la lucrări subterane, cu excepția lucrărilor subterane de deservire sanitară și socială și a celor care nu implică munca fizică.

Este interzisă ridicarea sau transportarea manuală de către femei a greutăților care depășesc normele maxime stabilite pentru ele. Normele de greutate stabilite prin Hotărâre de Guvern constituie 7 kg sau 10 kg în cazul a cel mult două operații pe oră.

Nu se admite trimiterea în deplasare în interes de serviciu a femeilor gravide, a femeilor aflate în concediu postnatal a femeilor care au copii în vârstă de până la 3 ani, precum și a persoanelor cărora deplasarea le este contraindicată conform certificatului medical.

Femeile care au copii în vârstă de la 3 până la 14 ani (copii invalizi în vârstă de până la 16 ani), persoanele care îmbină concediile pentru îngrijirea copilului cu munca, precum și salariații care îngrijesc de un membru al familiei bolnav, în baza certificatului medical, pot fi trimiși în deplasare numai cu acordul lor scris. Angajatorul este obligat să informeze în scris salariații menționați despre dreptul lor de a refuza plecarea în deplasare.

Femeilor gravide și femeilor care alăptează li se acordă prin transfer sau permutare, în conformitate cu certificatul medical, o muncă mai ușoară, care exclude influența factorilor de producție nefavorabili, menținându-li-se salariul mediu de la locul de muncă precedent.

Femeile care au copii în vârstă de până la 3 ani, în cazul când nu au posibilitate să-și îndeplinească obligațiile la locul lor de muncă, sunt transferate, în modul prevăzut de Codul Muncii, la un alt loc de muncă, menținându-li-se salariul mediu de la locul de muncă precedent până când copilul va împlini vârsta de 3 ani.

Se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 6 ani, precum și a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului, cu excepția cazurilor de lichidare a unității.

Femeilor salariate și ucenicilor, precum și soțiilor aflate la întreținerea salariaților, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice și concediul postnatal cu o durată de 56 zile calendaristice (în cazul nașterilor complicate sau nașterii a doi sau mai mulți copii – 70 de zile calendaristice), plăindu-li-se pentru această perioadă indemnizații în modul prevăzut de legislație.

În baza unei cereri scrise, după expirarea concediului de maternitate femeilor li se acordă un concediu parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani din bugetul asigurărilor sociale de stat.

Concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit integral sau parțial în orice timp până când copilul va împlini vârsta de 3 ani. Acest concediu se include în vechimea în muncă și în stagiul de cotizare. Acest concediu poate fi folosit și de tatăl copilului, bunică, bunic sau altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului.



În afară de concediul de maternitate și cel parțial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, femeii, precum și persoanelor care folosesc concediul parțial plătit, li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 6 ani, cu menținerea locului de muncă (a funcției). Acest concediu nu dă dreptul la următorul concediu anual plătit și nu se include în stagiul de cotizare la calcularea pensiei.

Femeilor care au copii în vârstă de până la 3 ani li se acordă, pe lângă pauza de masă, pauze suplimentare pentru alimentarea copilului la fiecare 3 ore cu o durată de minimum 30 de minute – în cazul unui copil și de cel puțin 60 de minute – în cazul a doi și mai mulți copii. Aceste pauze se includ în timpul de muncă și se plătesc reieșindu-se din salariul mediu.

**Munca persoanelor în vârstă de până la 18 ani.** Lucrătorii în vârstă de până la 18 ani sunt angajați numai după ce au fost supuși unui examen medical preventiv. Ulterior, până la atingerea vârstei de 18 ani, aceștia vor fi supuși examenului medical obligatoriu în fiecare an. Cheltuielile pentru examenele medicale vor fi suportate de către angajator.

Norma de muncă, pentru lucrătorii cu vârsta până la 18 ani (minori), se stabilește, pornindu-se de la normele generale de muncă, proporțional cu timpul de muncă redus, stabilit pentru lucrătorii respectivi.

Este interzisă utilizarea muncii minorilor la lucrările cu condiții de muncă grele, vătămătoare și/sau periculoase, la lucrări subterane, precum și la lucrări care pot să aducă prejudicii sănătății sau integrității morale a minorilor (jocurile de noroc, lucrul în localurile de noapte, producerea, transportarea și comercializarea băuturilor alcoolice, a articolelor din tutun, a preparatelor narcotice și toxice). Nu se admite ridicarea și transportarea manuală de către minori a greutăților care depășesc normele maxime stabilite, după cum urmează:

- bărbați - 16 kg;
- femei - 7 kg (10 kg în cazul a cel mult 2 operații pe oră).

Nomenclatorul lucrărilor, la care este interzisă munca minorilor și normele de solicitare maximă, admise pentru aceștia la ridicarea și transportarea manuală a greutăților, se aprobă de către Guvern după consultarea patronatelor și a sindicatelor.

Se interzice trimiterea în deplasare a minorilor cu excepția persoanelor din instituțiile audiovizualului, din teatre, circuri, organizații cinematografice, teatrale și concertistice, precum și din cele ale sportivilor profesioniști.

Durata săptămânală a timpului de muncă pentru minori constituie:

- a) 24 ore pentru minorii în vârstă de la 15 până la 16 ani;
- b) 35 ore pentru minorii de la 16 până la 18 ani.

Se interzice atragerea minorilor la muncă în zilele de repauz.

Minorii beneficiază de un concediu de odihnă anual suplimentar plătit cu durata de cel puțin 4 zile calendaristice. Concediile de odihnă anuale li se acordă minorilor în perioada de vară sau, în baza unei cereri scrise, în orice altă perioadă a anului.

**4. Contractul colectiv de muncă.** Contractul colectiv de muncă (C.C.M.) este actul juridic care reglementează raporturile de muncă și alte raporturi sociale în unitate, încheiat în formă scrisă între salariați și angajator de către reprezentanții acestora.

C.C.M. poate fi încheiat atât pe unitate în ansamblu, cât și în filialele și reprezentanțele acesteia.

Conținutul și structura C.C.M. sunt determinate de părți. În C.C.M. pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaților și a angajatorului privind:

- a) formele, sistemele și cuantumul retribuirii muncii;
- b) plata indemnizațiilor și compensațiilor;
- c) mecanismul de reglementare a retribuirii muncii, ținându-se cont de nivelul inflației și de atingerea indicilor economici prevăzuți de C.C.M.;
- d) timpul de muncă și cel de odihnă, precum și chestiunile ce țin de modul acordării și de durata concediilor;
- e) ameliorarea condițiilor de muncă și a nivelului de securitate și sănătate în muncă a lucrătorilor, inclusiv a femeilor și tineretului;
- f) securitatea ecologică și ocrotirea sănătății lucrătorilor în procesul de producție;
- g) garanțiile și înlesnirile pentru lucrătorii care îmbină activitatea de muncă cu studiile;
- h) răspunderea părților și alte angajamente determinate de părți.

În C.C.M. pot fi prevăzute, în funcție de situația economico-financiară a angajatorului, înlesniri și avantaje pentru lucrători, precum și condiții de muncă mai favorabile în raport cu cele prevăzute de legislația în vigoare și de convențiile colective. În C.C.M. pot fi incluse și clauze normative, dacă acestea nu contravin legislației în vigoare.

Proiectul C.C.M. este elaborat de părți în conformitate cu Codul muncii și cu alte acte normative.

C.C.M. intră în vigoare din momentul semnării de către părți sau de la data stabilită în contract.

Sub incidența C.C.M. încheiat pe unitate în ansamblu cad toți lucrătorii unității, ai filialelor și ai reprezentanțelor acesteia.

C.C.M. se depun, în termen de 7 zile calendaristice de la data semnării, pentru înregistrare la Inspectoratul teritorial de muncă.

Controlul asupra îndeplinirii C.C.M. este exercitat de părțile parteneriatului social prin reprezentanții lor și de Inspekția Muncii, conform legislației în vigoare. La efectuarea controlului, reprezentanții părților sunt obligați să facă schimb de informații necesare în acest scop.

Persoanele vinovate de încălcarea sau neexecutarea clauzelor C.C.M. poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare.

**5. Contractul individual de muncă.** Contractul individual de muncă (C.I.M.) este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care lucrătorul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de Codul Muncii, de alte acte normative ale dreptului muncii, de C.C.M., precum și să achite la timp și integral salariul.

Părțile C.I.M. sunt salariatul și angajatorul. Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani, dar poate încheia un C.I.M. și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, dacă în consecință, nu îi vor fi periclitate sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională.

În calitate de angajator, parte a C.I.M. poate fi orice persoană fizică sau juridică, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, care utilizează munca plătită (salariată).

Se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea C.I.M. în dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială.

Anterior încheierii C.I.M., angajatorul are obligația a informa persoana care solicită angajarea referitor la principalele clauze pe care le va cuprinde C.I.M.

C.I.M., de regulă, include:

- a) numele și prenumele lucrătorului;
- b) datele de identificare ale angajatorului;
- c) durata contractului;
- d) data de la care C.I.M. își va produce efectele;
- e) atribuțiile funcției;
- f) riscurile specifice funcției;
- g) drepturile și obligațiile lucrătorului;
- h) drepturile și obligațiile angajatorului;
- i) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul de funcție sau cel tarifar și suplimentele, premiile și ajutoarele materiale;
- j) locul de muncă și regimul de muncă și de odihnă;
- k) perioada de probă, după caz;
- l) durata concediului de odihnă anual și condițiile de acordare a acestuia;
- m) condițiile de asigurare socială și medicală.

C.I.M. poate conține și alte prevederi ce nu contravin legislației în vigoare.

Este interzisă stabilirea pentru lucrător, prin C.I.M., a unor condiții sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de C.C.M. și de convențiile colective.

C.I.M. se încheie, de regulă, pe durată nedeterminată, dar poate fi încheiat și pe o durată determinată, care nu depășește 5 ani. Dacă în C.I.M. nu este stipulată durata acestuia, contractul se consideră încheiat pe o durată nedeterminată.

C.I.M. poate fi încheiat pe durată determinată numai în vederea executării unor lucrări cu caracter temporar într-un șir de cazuri (a se vedea art. 55 din Codul Muncii).

C.I.M. se întocmește în două exemplare, se semnează de către părți și i se atribuie un număr din registrul unității, aplicându-i-se ștampila unității. Un exemplar al C.I.M. se înmânează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator.

C.I.M. se încheie numai în formă scrisă și își produce efectele din ziua semnării, dacă contractul nu prevede altfel.

Încheierea C.I.M. poate fi precedată de verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale și a datelor personale ale candidatului. Pentru verificarea aptitudinilor profesionale ale lucrătorului, la încheierea C.I.M., acestuia i se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 3 luni și, respectiv, de cel mult 6 luni – în cazul persoanelor cu funcții de răspundere.

Se interzice aplicarea perioadei de probă în cazul încheierii C.I.M. cu următoarele persoane: tinerii specialiști, absolvenți ai școlilor de meserii; persoanele în vârstă de până la 18 ani; persoanele angajate prin concurs; persoanele transferate de la o unitate la alta; femeile gravide; invalizii; persoanele alese în funcții electiv; persoanele angajate în baza unui C.I.M. cu o durată de până la 3 luni.

Angajarea se legalizează prin ordinul angajatorului, care este emis în baza C.I.M. negociat și semnat de către părți.

## **6. Organizarea serviciului intern de protecție și prevenire și extern**

Serviciul intern de protecție și prevenire se organizează în subordinea directă a angajatorului ca un compartiment distinct. Angajatorul va stabili structura serviciului intern de protecție și prevenire în funcție de mărimea unității și/sau de riscurile la care sînt expuși lucrătorii, precum și de distribuția acestora în cadrul unității. Angajatorul va consemna în regulamentul serviciului intern de protecție și prevenire activitățile de protecție și prevenire, care vor fi desfășurate de către serviciul intern de protecție și prevenire. Serviciul intern de protecție și prevenire trebuie să fie format din lucrători care îndeplinesc cerințele minime de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă. În cadrul serviciului intern de protecție și prevenire pot activa și alți lucrători pentru desfășurarea activităților auxiliare. Lucrătorii din cadrul serviciului intern de protecție și prevenire trebuie să desfășoare numai activități de protecție și prevenire și, cel mult, activități conexe, cum ar fi prevenirea și stingerea incendiilor și protecția mediului. Angajatorul trebuie să asigure serviciul intern de protecție și prevenire

cu mijloacele materiale și umane necesare pentru ca să-și poată desfășura activitățile respective de protecție și prevenire. Pentru ocuparea funcțiilor în cadrul serviciului intern de protecție și prevenire angajatorul va asigura condiții egale atât pentru femei, cât și pentru bărbați. În cazul în care angajatorul își desfășoară activitatea în mai multe locuri de muncă dispersate teritorial, serviciul de protecție și prevenire trebuie să fie organizat astfel încât să se asigure în mod corespunzător desfășurarea activităților de protecție și prevenire. În situația în care activitatea de protecție și prevenire este desfășurată de mai multe servicii interne, acestea vor acționa coordonat pentru a asigura eficiența acestei activități.

Serviciul extern de protecție și prevenire asigură, pe bază de contract, activitățile de protecție a lucrătorilor la locul de muncă și prevenire a riscurilor profesionale. Dacă angajatorul apelează la serviciul extern de protecție și prevenire, acesta trebuie să aibă acces la toate informațiile necesare desfășurării activității de protecție și prevenire. Serviciul extern de protecție și prevenire trebuie să dispună de lucrători cu capacitate profesională adecvată și de mijloacele materiale necesare pentru a-și desfășura activitatea. Serviciul extern de protecție și prevenire trebuie să fie format din lucrători care îndeplinesc cerințele minime de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă. În cadrul serviciului extern de protecție și prevenire pot activa și alți lucrători pentru desfășurarea activităților auxiliare. Contractul încheiat între angajator și serviciul extern de protecție și prevenire trebuie să cuprindă activitățile de protecție și prevenire care vor fi desfășurate de către serviciul în cauză.

**7. Supravegherea și controlul asupra respectării legislației muncii și altor acte normative în domeniul S.S.M.** Supravegherea și controlul asupra respectării actelor legislative și altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, a contractelor colective de muncă și convențiilor colective la toate unitățile economice sunt exercitate de:

- a. Inspecția Muncii;
- b. Serviciul Sanitaro-Epidemiologic de Stat;
- c. Serviciul Standardizare și Metrologie;
- d. Serviciul Protecției Civile și Situațiilor Excepționale;
- e. Sindicate;
- f. Alte organe abilitate cu funcții de supraveghere și control în conformitate cu legislația în vigoare.

Înspecția Muncii este organul central de specialitate care exercită controlul de stat asupra respectării actelor legislative și a altor acte ce conțin norme ale dreptului muncii, a convențiilor și contractelor colective de muncă la toate unitățile, precum și în autoritățile publice centrale și locale, și activează în baza Regulamentului aprobat de Guvern.

Obiectivele principale ale Inspecției Muncii sunt:

- a) asigurarea aplicării dispozițiilor actelor normative referitoare la condițiile de muncă și la protecția lucrătorilor în exercitarea obligațiilor de muncă a acestora;
- b) difuzarea informațiilor despre cele mai eficiente metode și mijloace privind respectarea legislației muncii;
- c) informarea autorităților publice competente despre dificultățile legate de aplicarea legislației muncii.

**Supravegherea energetică de stat.** Supravegherea de stat asupra îndeplinirii măsurilor care asigură funcționarea în condiții de siguranță a instalațiilor electrice și de termoficare este exercitată de organul supravegherii energetice de stat conform legislației în vigoare.

**Supravegherea sanitaro-epidemiologică de stat.** Supravegherea de stat asupra respectării normelor sanitaro-igienice și sanitaro-antiepidermice în toate unitățile economice se îndeplinește de către Serviciul Sanitaro-Epidemiologic de Stat conform legislației în vigoare.

**Supravegherea de stat a măsurilor contra incendiilor (S.S.M.C.I.).** Supravegherea de stat asupra respectării de către organele administrației publice centrale și locale, întreprinderi, instituții și organizații indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare, inclusiv cetățenii Republicii Moldova, cetățenii străini și apatrizii a normelor și regulilor de apărare împotriva incendiilor se îndeplinește de organul S.S.M.C.I.

**Supravegherea și controlul de stat în domeniul radioproducției și securității nucleare.** Supravegherea și controlul de stat asupra respectării cerințelor radioprotecției și securității nucleare sunt exercitate de Ministerul Sănătății, Serviciul Standardizare și Metrologie și Serviciul Protecției Civile și Situațiilor Excepționale conform legislației în vigoare.

**Controlul obștesc asupra respectării legislației muncii.** Controlul asupra respectării de către angajatori și reprezentanții acestora a legislației muncii și a altor acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii la toate unitățile, indiferent de subordonarea departamentală sau apartenența ramurală, este exercitat de către organele sindicale.

**8. Răspunderea pentru încălcarea legii și a altor acte normative de securitate și sănătate în muncă.** Persoanele cu funcții de răspundere care se fac vinovate de încălcarea legii și a altor acte normative de S.S.M. poartă răspundere disciplinară, administrativă, materială și penală în modul stabilit de legislație.

Lucrătorii vinovați de încălcarea legii și a altor acte normative de S.S.M. poartă răspundere disciplinară, materială și penală în modul stabilit de legislație.

**Răspunderea disciplinară.** Pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice față de lucrător următoarele sancțiuni disciplinare: avertisment, mustrare, mustrare aspră, concediere.

Legislația în vigoare poate prevedea pentru unele categorii de lucrători și alte sancțiuni disciplinare.



Se interzice aplicarea amenzilor sau a altor sancțiuni pecuniare pentru încălcarea disciplinei de muncă. Pentru aceeași abatere nu se poate aplica decât o singură sancțiune. La aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul trebuie să țină cont de gravitatea abaterii disciplinare comise și de alte circumstanțe obiective.

Sancțiunea disciplinară se aplică de către organul căruia i se atribuie dreptul de angajare (alegere, confirmare sau numire în funcție) a lucrătorului respectiv.

Angajații care dețin funcții electivă pot fi concediați numai prin hotărârea organului de care au fost aleși și numai în temeiuri legale.

Până la aplicarea sancțiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară salariatului o explicație scrisă privind fapta comisă. Refuzul de a prezenta explicația cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al lucrătorilor.

În funcție de gravitatea faptei comise de lucrător, angajatorul este în drept să organizeze și o anchetă de serviciu, iar lucrătorul are dreptul să explice atitudinea sa și să prezinte, persoanei abilitate cu efectuarea anchetei, probele și justificările pe care le consideră necesare.

Sancțiunea disciplinară se aplică, de regulă, imediat după constatarea faptei, dar nu mai târziu de o lună din ziua constatării acesteia, fără a lua în calcul timpul aflării lucrătorului în concediul anual de odihnă, în concediul de studii sau în concediul medical.

Sancțiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziție, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu:

- a) temeiurile de fapt și de drept ale aplicării sancțiunii;
- b) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
- c) organul în care sancțiunea poate fi contestată.

Ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) de aplicare a sancțiunii se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile de la data când a fost emis și își produce efectele de la data comunicării. Refuzul salariatului de a confirma prin semnătură comunicarea ordinului se fixează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului și un reprezentant al lucrătorilor. Ordinul poate fi contestat de lucrător în instanța de judecată. Termenul de validitate a sancțiunii disciplinare nu poate depăși un an din ziua aplicării.

Răspunderea materială. Partea contractului individual de muncă (C.I.M.) (angajatorul sau salariatul) care a cauzat, în legătură cu exercitarea obligațiilor sale de muncă, un prejudiciu material și/sau moral celeilalte părți repară acest prejudiciu conform prevederilor Codului Muncii (C.M.) și a altor acte normative.

C.I.M. și/sau C.C.M. pot specifica răspunderea materială a părților. În acest caz, răspunderea materială a angajatorului față de salariat nu poate fi mai mică, iar a salariatului față de angajator – mai

mare decât cea prevăzută de C.M. și de alte acte normative. Încetarea raporturilor de muncă după cauzarea prejudiciului material și/sau a celui moral nu presupune eliberarea părții C.I.M. de repararea prejudiciului prevăzută de C.M. și de alte acte normative. Partea C.I.M. repară prejudiciul material pe care l-a cauzat celeilalte părți în urma acțiunii sau inacțiunii sale ilegale și culpabile, dacă C.M. sau alte acte normative nu prevăd altfel. Fiecare parte a contractului este obligată să dovedească cuantumul prejudiciului material care i-a fost cauzat.

Angajatorul este obligat să repare integral prejudiciul material și cel moral cauzat salariatului în legătură cu îndeplinirea de către acesta a obligațiilor de muncă sau ca rezultat al privării ilegale de posibilitatea de a munci, dacă prezentul cod sau alte acte normative nu prevăd altfel. Prejudiciul moral se repară în formă bănească sau într-o altă formă materială determinată de părți. Litigiile și conflictele apărute în legătură cu repararea prejudiciului moral se soluționează de instanța de judecată, indiferent de mărimea prejudiciului material ce urmează a fi reparat.

Angajatorul este obligat să compenseze persoanei salariul pe care aceasta nu l-a primit, în toate cazurile privării ilegale de posibilitatea de a munci. Această obligație survine, în particular, în caz de: refuz neîntemeiat de angajare; eliberare ilegală din serviciu sau transfer ilegal la o altă muncă; staționare a unității din vina angajatorului, cu excepția perioadei șomajului tehnic; reținere a eliberării carnetului de muncă; reținere a plății salariului; reținere a tuturor plăților sau a unora din ele în caz de eliberare din serviciu; răspândire, prin orice mijloace (de informare în masă, referințe scrise etc.), a informațiilor calomnioase despre salariat; neîndeplinire în termen a hotărârii organului competent de jurisdicție a muncii care a soluționat un litigiu (conflict) având ca obiect privarea de posibilitatea de a munci.

Angajatorul care, în urma îndeplinirii necorespunzătoare a obligațiilor sale prevăzute de contractul individual de muncă, a cauzat un prejudiciu material salariatului repară acest prejudiciu integral. Mărimea prejudiciului material se calculează conform prețurilor de piață existente în localitatea respectivă la data reparării prejudiciului, conform datelor statistice. Prin acordul părților, prejudiciul material poate fi reparat în natură.

Răspunderea administrativă. Se manifestă în amendarea persoanelor oficiale în mărime până la un salariu de funcție. Dreptul de amendare îl au inspectorii din cadrul Inspecției Muncii, organele de stat de supraveghere și control în domeniul securității și sănătății în muncă.

Răspunderea penală. Intervine pentru încălcări criminale a normelor și regulilor de securitate și sănătate în muncă însoțite de urmări dramatice (accidente grave, mortale, colective, avarii, explozii, catastrofe ecologice etc.).

## **9. Responsabilitatea materială a întreprinderilor pentru prejudiciul cauzat lucrătorilor.**

În cazul în care administrația întreprinderii nu ia măsuri eficiente pentru asigurarea condițiilor de muncă în conformitate cu actele normative în vigoare Guvernul R. Moldova are dreptul, în baza avizului

Expertizei de stat a condițiilor de muncă sau la propunerea sindicatelor. Să stabilească pentru aceste întreprinderi tarife majorate de decontări pentru asigurarea socială a lucrătorilor.

Întreprinderea vinovată (complet sau parțial) de accidentul de muncă sau de îmbolnăvirea profesională este obligată să repare, în modul stabilit de lege, paguba pricinuită de vătămarea organismului sau de zdruncinarea sănătății, precum și să plătească instituțiilor curative și de întremare costul tratamentului și să compenseze integral organelor de asigurare socială cheltuielile pentru plata pensiei și a altor indemnizații.

Lucrătorului căruia i s-a stabilit gradul de reducere a capacității de muncă ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale i se plătește, din contul unității care poartă vina pentru accidentul de muncă (A.d.M.) sau pentru boala profesională (B.P.) pe lângă despăgubirea stabilită de lege, o indemnizație unică, luându-se ca bază salariul mediu lunar pe țară, pentru fiecare procent de pierdere a capacității de muncă, dar, în toate cazurile, nu mai puțin de un salariu anual al accidentatului.

În caz de deces al lucrătorului în urma unui A.d.M. sau a unei B.P., unitatea care poartă vina pentru A.d.M. sau pentru B.P. repară prejudiciul material persoanelor care au dreptul la aceasta, în modul și în mărimea stabilită de lege și, în plus, le plătește, din contul mijloacelor proprii, o indemnizație unică, luându-se ca bază salariul mediu anual al celui decedat, înmulțit la numărul anilor compleți pe care acesta nu i-a trăit până la vârsta de 62 de ani, dar, în toate cazurile, nu mai puțin de 10 salarii medii anuale.

Dacă reducerea capacității de muncă sau decesul lucrătorului a survenit în urma unui A.d.M. nu numai din vina unității ci și a accidentatului, se aplică răspunderea mixtă conform legii și mărimea indemnizației unice se reduce în dependență de gradul de vinovăție al accidentatului.

Indemnizația unică se plătește persoanelor care au dreptul la aceasta de către unitatea care poartă vina pentru A.d.M. sau pentru B.P., în modul stabilit de Guvern.

În cazul în care unitatea nu dispune de mijloacele respective, plata indemnizației unice se efectuează, în baza hotărârii instanței judecătorești, din contul oricăror bunuri sau mijloace ale unității.

Litigiile ce țin de achitarea indemnizației unice se examinează de către instanța judecătorească.

### **T.3. Analiza traumatizmului de producție.**

1. Traumatizmul de producție, cauzele, factorii de risc.
2. Evaluarea riscurilor profesionale și certificarea locurilor de muncă.
3. Accidentele de muncă, comunicarea, înregistrarea, cercetarea, evidența.
4. Metode de analiză a traumatizmului de producție.

**1. Traumatizmul de producție, cauzele, factorii de risc.** Scopul analizei traumatismului și a bolilor profesionale este de a stabili cauzele și legăturile producerii accidentelor și îmbolnăvirilor. Accidentul totdeauna este precedat de anumite abateri privind desfășurarea normală a procesului de producție. De aceea studierea și analiza traumatismului de producție favorizează posibilitatea elaborării măsurilor profilactice care exclud acțiunea factorilor periculoși și nocivi în procesul de producție.

În procesul activității de muncă omul, cu ajutorul mijloacelor de lucru, acționează asupra obiectului muncii modificându-i forma sau schimbându-i poziția în spațiu. În același timp, obiectul muncii, materialele, uneltele, sculele, utilajul, care se află la dispoziția lucrătorului, exercită o acțiune considerabilă asupra caracterului muncii. Pe lângă toate acestea, securitatea și sănătatea în muncă (S.S.M.) depinde, în mare măsură, de parametrii mediului de producție (microclimat, noxe de producție, nivelul iluminării), nivelul de organizare a muncii, de pregătirea și măiestria executorului (a se vedea anexa 1).

Din analiza relațiilor reciproce ale omului cu elementele sistemului de lucru reiese că S.S.M. este determinată, de regulă, de două grupe de factori:

a) factori tehnico-industriali (organizatorici, tehnologici, constructivi, deservire nesatisfăcătoare, factorii de mediu);

b) factorii psihofiziologici (particularitățile organismului uman față de mediul de lucru).

În prezent poate fi propusă următoarea clasificare condițională a cauzelor traumatismului de producție și a bolilor profesionale:

1. *Cauze organizatorice*: lipsa sau instruirea insuficientă a lucrătorilor; lipsa proiectului de execuție a lucrărilor sau a fișei tehnologice, a instrucțiunii de S.S.M., conducerii și supravegherii asupra procesului de lucru; regim necorespunzător de muncă și odihnă; organizarea incorectă a locului de muncă, a circulației pietonilor și transportului; lipsa, defectarea sau necorespunderea echipamentului de lucru și a mijloacelor individuale de protecție caracterului operațiilor efectuate etc.

2. *Cauze tehnologice*: alegerea incorectă a utilajului, dispozitivelor, mijloacelor de mecanizare; încălcarea regimului tehnologic; ieșirea din funcție a dispozitivelor de control etc.

3. *Cauze constructive*: necorespunderea cerințelor de securitate a elementelor constructive, a utilajului tehnologic, a instalațiilor energetice și de transport; imperfecțiunea mijloacelor de tachelaj, a

uneltelor mecanizate de mână și mobile; lipsa sau imperfecțiunea dispozitivelor de siguranță, de îngrădire, a altor mijloace tehnice de securitate.

4. *Deservire tehnică necorespunzătoare*: lipsa reviziilor profilactice, a deservirii tehnice și a reparației utilajului, tachelajului și a mijloacelor de transport; defectarea uneltelor și sculelor macanizate de mână, precum și a celor mobile etc.

5. *Cauze legate de starea nesatisfăcătoare a mediului de producție*: condiții neprielnice de microclimat; iluminare insuficientă; nivel sporit de zgomot și vibrații; concentrație sporită de substanțe nocive în aerul zonei de muncă; prezența iradierilor periculoase etc.

6. *Cauze psihofiziologice*: necorespunderea particularităților anatomofiziologice și psihologice ale organismului uman condițiilor mediului de muncă; lipsa de îngrădituri la zonele periculoase, a mijloacelor individuale de protecție; climat psihologic nesatisfăcător în colectiv, stare de ebrietate alcoolică sau narcotică etc.

Factorii principali care provoacă traumele: acțiunea fizică asupra omului a pieselor mașinilor și utilajului; acțiunea mijloacelor de transport și a mecanismelor de ridicat; căderea obiectelor și a omului de la înălțime etc.

Analiza traumatismului de producție permite a reduce la minimum cazurile de accidentare și îmbolnăvire profesională.

**Factorii de risc**: După natura acțiunii asupra organismului uman factorii de risc (periculoși și nocivi) se împart în următoarele grupe:

1) *factori fizici* – mașinile și mecanisme în timpul deplasării; părțile în mișcare ale utilajului; elemente, materiale, semifabricate în timpul manipulării; construcții în fază de distrugere; prăbușirea rocilor și a maselor de pământ; poluarea sporită a aerului zonei de muncă cu praf și gaze; temperatura înaltă sau joasă a suprafețelor utilajului și a materialelor; temperatura înaltă sau joasă a aerului zonei de muncă; nivel sporit al zgomotului și vibrației la locul de muncă; schimbarea bruscă a presiunii atmosferice; nivel scăzut sau sporit al umidității aerului, vitezei de ionizare a acestuia; situarea (amplasarea) locurilor de muncă la înălțime etc.

2) *factori chimici* – conform caracterului acțiunii asupra organismului, substanțele chimice se împart în următoarele grupe: general toxice, iritante, asfixiante, alergene, narcotice, somatice, mutagene, cancerigene, care acționează asupra funcției reproductive, teratogene etc. Pătrunderea acestora în organism se produce prin:

- organele de respirație;
- tractul gastro-intestinal;
- piele și învelișurile mucozitare.

3) *factorii biologici* – microorganismele patogene (bacterii, virusuri, spirochete, ciuperci etc.) și produsele activității lor, precum și alte microorganisme (plante și animale).

4) *factorii psihofiziologici*, care după caracterul acțiunii se împart în 2 subgrupe:

- suprasolicitări fizice (statice, dinamice, hipodinamia);
- suprasolicitări neuropsihice (mentale, emoționale, a analizatorilor, din cauza monotoniei muncii).

În sistemul „omul-activitatea de muncă” factorii de risc pot fi dependenți de:

1) executant (lucrător, funcționar):

- executare defectuoasă de operații (comenzi, manevre, poziționări, fixări, asamblări, reglaje, utilizare greșită a mijloacelor de protecție etc.);
- nesincronizări de operații (întârzieri, devansări);
- efectuare de operații neprevăzute prin sarcina de muncă (pornirea echipamentelor tehnice, întreruperea funcționării echipamentelor tehnice, alimentarea sau oprirea alimentării cu resurse energetice, deplasări sau staționări în zone periculoase, deplasări cu pericol de cădere);
- comunicări accidentogene;
- omiterea unor operații.

2) sarcina de muncă:

- conținut necorespunzător al sarcinii de muncă în raport cu cerințele de securitate (operații, reguli, procedee greșite; absența unor operații; succesiune greșită a operațiilor);
- sarcina sub/supradimensionată în raport cu capacitatea executantului:
  - solicitare fizică (efort static, efort dinamic, poziții de lucru forțate sau vicioase);
  - solicitare psihică (ritm de muncă mare, decizii dificile în timp scurt, monotonia muncii, operații extrem de complexe, încordarea văzului etc.).

3) mijloace de producție:

3.1) factorii de risc mecanic:

- mișcări periculoase:

- mișcări funcționale ale echipamentelor tehnice (organe de mașini în mișcare, curgeri de fluide, deplasări ale mijloacelor de transport etc.);
- autodeclanșări sau autoblocări contraindicate ale mișcărilor funcționale ale echipamentelor tehnice sau ale fluidelor;
- deplasări sub efectul gravitației (alunecare, rostogolire, rulare pe roți, răsturnare, cădere liberă, scurgere liberă, deversare, surpare, prăbușire, scufundare);
- deplasări sub efectul propulsiei (proiectare de corpuri sau particule, deviere de la traiectoria normală, balansare, recul, șocuri excesive, erupție/jet);



- suprafețe sau contururi periculoase (înțepătoare, tăioase, alunecoase, abrazive, adezive);
- recipiente sub presiune;
- vibrații excesive ale utilajului.

### 3.2) factori de risc termic:

- temperatura ridicată a obiectelor sau suprafețelor;
- temperatura coborâtă a obiectelor sau suprafețelor;
- flăcări, flame.

### 3.3) factori de risc electric:

- curentul electric (atingere directă, atingere indirectă, tensiune de pas);
- electricitatea statică (transportarea pneumatică a materialelor pulverulente, ciuruirea, mestecarea, sfărâmarea materialelor pietroase; turnarea, evacuarea și pomparea produselor petroliere prin conducte sau furtunuri din cauciuc în rezervoare; transportarea prin conducte a gazelor comprimate și lichefiate);
- electricitatea atmosferică.

3.4) factori de risc chimic (substanțe toxice, caustice, inflamabile, explozive, cancerigene, radioactive, mutagene etc.).

## 4) mediul de lucru:

### 4.1) factori de risc fizic:

- temperatura aerului (ridică, scăzută);
- umiditatea aerului (ridică, scăzută);
- curenți de aer;
- presiunea aerului (ridică, scăzută);
- zgomot, ultrasunete, infrasunete;
- vibrații (generale, locale);
- iluminat (scăzut, strălucire, pâlpâire);
- radiații electromagnetice (infraroșii, ultraviolete, microunde de frecvență înaltă, de frecvență medie, de frecvență joasă, laser);
- radiații ionizante (alfa, beta, gama);
- potențial electrostatic;
- calamități naturale (trăsnet, inundație, vânt, grindină, viscol, alunecări, surpări, prăbușiri de teren sau copaci, avalanșe, seisme etc.);
- pulberi pneumoconogene.

### 4.2) factori de risc chimic:

- gaze, vapori, aerosoli toxici sau caustici;

- pulberi în suspensie în aer, gaze sau vapori inflamabili sau explozivi.

4.3) factori de risc biologic – microorganisme în suspensie în aer (bacterii, virusuri, ricketii, spirochete, ciuperci etc.);

4.4) caracterul special al mediului (subteran, acvatic, subacvatic, mlăștinos, aerian, cosmic etc.).

## **2. Evaluarea riscurilor profesionale și certificarea locurilor de muncă**

Prin certificarea locurilor de muncă din punct de vedere al securității și sănătății în muncă (S.S.M.) se înțelege evaluarea complexă a locurilor de muncă sub aspectul corespunderii acestora prevederilor actelor normative de S.S.M.

Desfășurarea oricărei activități a salariaților se admite numai la locurile de muncă care au fost supuse certificării din punct de vedere al S.S.M.

Certificarea locurilor de muncă are drept scop prevenirea, eliminarea sau reducerea acțiunii factorilor periculoși și/sau nocivi ce pot apărea în desfășurarea proceselor de muncă și se efectuează:

- periodic, la intervale de cel mult 5 ani;
- la cererea inspectorului de stat din cadrul Inspecției Muncii;
- la cererea reprezentantului forului tutelar;
- la cererea sindicatului de ramură sau a sindicatului din unitatea economică;
- la solicitarea lucrătorului.

Certificarea locurilor de muncă se va efectua de o comisie specială, în număr de cel puțin 3 persoane, numită de conducerea unității economice.

Fundamentarea deciziei privind certificarea sau necertificarea locului de muncă se va efectua prin contrapunerea valorilor indicilor cantitativi și calitativi ai locului de muncă, oglindiți în „Fișa de certificare a locului de muncă din punct de vedere al S.S.M.” (în continuare Fișa, a se vedea anexa 4), cu valorile normative ale acestora.

Fișa se va completa cu indicii respectivi ai factorilor nocivi și/sau periculoși, determinați în mod obiectiv (prin măsurări instrumentale, controale, etc.), de către serviciul extern pentru protecție și prevenire care deservește unitatea economică, sau de o persoană numită de conducerea unității, cu concursul laboratorului de toxicologie industrială.

În cazul când nu dispune de astfel de laborator, unitatea economică va apela la serviciile laboratoarelor de profil din alte unități economice.

Locul de muncă se consideră certificat, dacă toți indicii care îi caracterizează securitatea și igiena muncii corespund prevederilor actelor normative de S.S.M.

Locul de muncă se consideră necertificat, dacă măcar un indice care îi caracterizează securitatea și/sau igiena muncii depășește semnificațiile admise pentru factorii periculoși și/sau nocivi, sau nu corespund prevederilor actelor normative de S.S.M.

Comisia de atestare pe baza Fișelor va întocmi „Pașaportul stării S.S.M.”, atât pentru secții, ateliere, cât și pentru unitatea economică în integritate.

Comisia de certificare a locurilor de muncă informează salariații precum și conducerea unității economice despre locurile de muncă necertificate.

Rezultatele certificării locurilor de muncă servesc drept bază:

- la elaborarea planurilor anuale de măsuri pentru S.S.M. în unitatea economică;
- la stabilirea înlesnirilor pentru salariați conform prevederilor legale;
- la fundamentarea deciziei privind autorizarea funcționării unității economice din punct de vedere al S.S.M.

Documentația privind certificarea locurilor de muncă, semnată de persoanele care au efectuat măsurările și de membrii comisiei de certificare, se va păstra la serviciul pentru protecție și prevenire, sau la persoana numită de conducerea unității.

### **3. Accidentele de muncă, comunicarea, înregistrarea, cercetarea, evidența.**

Scopul cercetării accidentelor de muncă constă în clasificarea lor, determinarea circumstanțelor, cauzelor și încălcărilor actelor normative și altor reglementări care au condus la accidentarea salariaților. Stabilirea persoanelor care au încălcat prevederile actelor normative și efectuarea măsurilor corespunzătoare pentru prevenirea unor asemenea evenimente. Cercetarea se desfășoară în conformitate cu Regulamentul de cercetare a accidentelor de muncă și stabilește modalitatea unică de comunicare, cercetare, înregistrare și evidență a accidentelor de muncă, suportate de lucrătorii care prestează munca la angajator, conform prevederilor legislației în vigoare.

Accidentele se clasifică în: *accidente de muncă* și *accidente în afara muncii*.

Prin *accident de muncă* se înțelege un eveniment care a produs vătămarea violentă a organismului salariatului (leziune, stres psihologic, electrocutare, arsură, degerare, asfixiere, intoxicație acută, leziuni corporale provocate de insecte și animale, de calamități naturale etc.), ca urmare a acțiunii unui factor de risc (însușire, stare, proces, fenomen, comportament) propriu unui element al sistemului de muncă (executant, sarcini de muncă, mijloace de producție, mediu de muncă) și care a condus la pierderea temporară sau permanentă a capacității de muncă ori la decesul salariatului, survenit:

- a) în timpul îndeplinirii sarcinii de muncă sau a obligațiilor de serviciu;
- b) înainte de începerea sau după încetarea lucrului, când salariatul se deplasează de la intrarea în incinta întreprinderii, instituției, organizației (în continuare - unitate) până la locul de muncă și invers, își schimbă îmbrăcămintea personală, echipamentul individual de protecție și de lucru și invers, preia sau predă locul de muncă și mijloacele de producție;
- c) în timpul pauzelor stabilite, când salariatul se află pe teritoriul unității sau la locul său de muncă, precum și în timpul frecventării încăperilor sanitaro-igienice sau auxiliare;

d) în timpul deplasării de la domiciliu la lucru și invers, cu transportul oferit de unitate, în modul stabilit, precum și în timpul îmbarcării sau debarcării din acest mijloc de transport;

e) în timpul deplasării de la unitatea în care este încadrat salariatul până la locul de muncă, organizat în afara teritoriului unității, sau până la o altă unitate, și invers, pentru îndeplinirea unei sarcini de muncă sau a obligațiilor de serviciu, în timpul util pentru aceasta și pe traseul stabilit al deplasării, indiferent de modul de deplasare sau mijlocul de transport utilizat;

f) în cadrul participării la acțiuni culturale, sportive sau la alte activități organizate de unitate în baza ordinului sau dispoziției emise de angajator;

g) în cadrul acțiunii întreprinse din proprie inițiativă pentru prevenirea sau înlăturarea unui pericol ori pentru salvarea altui salariat de la un pericol în circumstanțele specificate la literele a),b),c),d) și f) ale prezentului punct;

h) în timpul instruirii de producție sau practicii profesionale în bază de contract încheiat între angajator și instituția de învățământ, între angajator, elevi și studenți.

Prin *accident în afara muncii* se înțelege un eveniment care a provocat vătămarea violentă a organismului salariatului, chiar dacă s-a produs în timpul de muncă al acestuia, la locul de muncă sau pe teritoriul unității, însă cauza directă a căruia este determinată de fapte ce nu au legătură cu îndeplinirea sarcinii de muncă sau a obligațiilor de serviciu (joacă, încăierare, automutilare intenționată, sinucidere, cazuri de boală latentă și moarte naturală, folosire a mijloacelor de producție în scopuri personale fără permisiunea angajatorului sau conducătorului, comitere a unui furt din avutul unității, angajatorului persoană fizică și altele de acest gen). Activitățile, actele sau faptele menționate trebuie să fie confirmate prin documente corespunzătoare.

Accidentele de muncă și accidentele în afara muncii (în continuare - accidente) se divizează în trei tipuri:

a) accident care produce incapacitate temporară de muncă - eveniment ce a provocat pierderea parțială sau totală de către salariat a capacității de muncă pentru un interval de timp de cel puțin o zi, cu caracter reversibil după terminarea tratamentului medical, confirmată de instituția medicală în modul stabilit;

b) accident grav - eveniment care a provocat vătămarea gravă a organismului salariatului, confirmată de instituția medicală în modul stabilit;

c) accident mortal - eveniment care a cauzat, imediat sau după un anumit interval de timp de la producerea lui, decesul salariatului, confirmat de instituția de expertiză medico-legală în modul stabilit.

În funcție de numărul persoanelor care au avut de suferit accidentele se clasifică în:

a) accident individual, în urma căruia este afectat un singur salariat;

b) accident colectiv, în urma căruia sunt afectați, în același timp, în același loc și din aceeași cauză, minimum doi salariați.

**Comunicarea despre producerea accidentelor.** Fiecare accidentat sau martor ocular este obligat să anunțe imediat despre accidentul produs conducătorul său direct sau oricare alt conducător superior al acestuia și să acorde, după caz, primul ajutor.

Conducătorul, fiind anunțat despre accident:

- va organiza acordarea ajutorului medical accidentatului și, dacă va fi necesar, îl va transporta la o instituție medicală de la care va solicita certificatul medical cu privire la caracterul vătămării violente a organismului acestuia;

- va evacua, după caz, personalul de la locul accidentului;

- va informa angajatorul despre accidentul produs;

- va menține neschimbată situația reală, în care s-a produs accidentul, pînă la primirea acordului persoanelor care efectuează cercetarea, cu excepția cazurilor în care menținerea acestei situații ar provoca alte accidente ori ar periclita viața sau sănătatea altor persoane. În cazul în care se impune modificarea situației reale, în care s-a produs accidentul, în prealabil se vor face fotografii și scheme ale locului unde s-a produs accidentul, se vor aduna probe, materiale ce pot furniza informații despre accidentul produs, pentru a fi predate persoanelor care efectuează cercetarea.

Angajatorul va comunica imediat despre producerea accidentelor la locul de muncă (prin telefon sau prin orice alte mijloace de comunicare) Inspecției Muncii, Casei Naționale de Asigurări Sociale și, după caz, forului superior, organului sindical de ramură sau interramural, organelor pentru supraveghere tehnică sau energetică, Centrului de Medicină Preventivă teritorial (în cazurile de intoxicație acută).

În cazul producerii accidentelor grave și mortale, va comunica suplimentar comisariatului de poliție din raza raionului sau sectorului în care s-a produs accidentul.

Dacă printre accidentați se vor afla salariați ai altor unități din țară sau din străinătate, angajatorul la care s-a produs accidentul va comunica imediat despre aceasta administrației unității respective și reprezentanței diplomatice a țării cetățenia căreia o are accidentatul (în cazul accidentului mortal al salariatului unei unități din străinătate, detașat în interes de serviciu la o unitate din Republica Moldova).

Instituția medicală care acordă asistență accidentatului este obligată să anunțe Inspecția Muncii sau inspectoratul teritorial de muncă, în raza căruia se află, datele cunoscute ce țin de identitatea accidentatului și a unității în care s-a produs accidentul.

Comunicarea despre producerea accidentelor trebuie să cuprindă următoarele date:

- denumirea și adresa unității economice sau a angajatorului persoană fizică;

- numele, prenumele, starea familială, vârsta și profesia accidentatului / accidentaților;

- data și ora producerii accidentului;
- locul și circumstanțele care se cunosc în legătură cu accidentul produs;
- caracterul vătămării violente a organismului accidentatului;
- numele și funcția persoanei care a transmis comunicarea, numărul telefonului de legătură.

**Cercetarea accidentelor (generalități).** Accidentele grave și mortale produse la locul de muncă sunt cercetate de Inspekția Muncii, cele cu incapacitate temporară de muncă - de comisia angajatorului, iar în unele cazuri - de Inspekția Muncii (în cazul în care angajatorul nu dispune de posibilitatea de a constitui o comisie de cercetare a evenimentului).

La cercetarea accidentelor au dreptul să participe, după caz, reprezentanții împuterniciți ai forului superior, ai autorităților administrației publice locale (specialiști pentru activitățile de protecție și prevenire), ai Casei Naționale de Asigurări Sociale și ai organului sindical, ai Centrului de Medicină Preventivă teritorial, precum și să asiste persoanele care reprezintă, în modul stabilit, interesele accidentaților sau ale familiilor acestora.

La cercetarea accidentelor care s-au produs la obiectivele supuse controlului organelor pentru supraveghere tehnică sau energetică au dreptul să participe și reprezentanții împuterniciți ai acestor organe.

Persoanele desemnate să cerceteze accidentele au dreptul să pună întrebări și să ia declarații de la orice persoană cu funcții de răspundere, salariat, persoană care deține informații referitoare la accident, să examineze orice documente ale angajatorului necesare pentru identificarea circumstanțelor și cauzelor producerii accidentelor și să dispună, după caz, efectuarea expertizei tehnice a mijloacelor de producție.

Fiecare participant la cercetarea unui accident, pe parcursul desfășurării acesteia, în prezența inspectorului de muncă, are dreptul să pună întrebări persoanelor cu funcții de răspundere, salariaților, persoanelor ce dețin informații referitoare la accident, să înainteze propuneri și, după caz, să-și expună în scris opinia privind circumstanțele, cauzele producerii accidentului și despre persoanele care au încălcat actele normative și alte reglementări, ce au condus la producerea accidentului. Opinia va fi înaintată persoanelor care cercetează evenimentul spre a fi inclusă în dosarul de cercetare.

Cercetarea accidentelor în afara muncii se va efectua în modul stabilit de același Regulament. Comisia unității, iar, după caz, inspectorul de muncă va finaliza cercetarea, cu întocmirea în formă liberă a unui proces-verbal de cercetare a accidentului în afara muncii, în care vor fi expuse doar circumstanțele și cauzele producerii acestui eveniment. Procesul-verbal întocmit de comisia unității (a se vedea anexa 3) va fi aprobat de conducătorul unității respective, cu aplicarea ștampilei unității. Inspectorul de muncă va întocmi procesul-verbal pe formularul cu antet al inspectoratului teritorial de muncă (a se vedea anexa 3).



În cazul în care angajatorul nu a comunicat accidentul produs, un asemenea accident poate fi cercetat și în baza cererii depuse de persoanele cointerestate.

**Cercetarea accidentelor cu incapacitate temporară de muncă.** Pentru cercetarea unui accident cu incapacitate temporară de muncă, în termen de cel mult 24 de ore din momentul primirii comunicării despre acest eveniment, angajatorul trebuie să desemneze prin dispoziție scrisă comisia de cercetare.

Comisia trebuie să fie formată din cel puțin trei persoane, în componența căreia vor intra conducătorul (specialistul) serviciului pentru protecție și prevenire și câte un reprezentant al angajatorului și al sindicatului (lucrătorilor).

Persoanele desemnate în comisia de cercetare trebuie să dispună de pregătire tehnică respectivă și să nu facă parte dintre persoanele care aveau obligația de a organiza, controla sau conduce procesul de muncă la locul unde s-a produs accidentul.

În unele cazuri, astfel de accidente vor fi cercetate de Inspekția Muncii în modul stabilit de Regulamentul de cercetare a accidentelor de muncă.

Accidentul suportat de salariatul unei unități în timpul îndeplinirii sarcinii de muncă sau a obligațiilor de serviciu la o altă unitate trebuie să fie cercetat de către comisia unității la care s-a produs accidentul, cu participarea reprezentantului unității al cărei salariat este accidentatul.

Un exemplar al dosarului de cercetare va fi expediat unității al cărei salariat este accidentatul.

Accidentul suportat de salariatul unității care efectuează lucrări pe un sector repartizat acesteia de o altă unitate va fi cercetat de unitatea ce efectuează lucrările respective.

Accidentele suportate de elevi și studenți în timpul când prestează munca sau își desfășoară practica profesională în unități vor fi cercetate de comisia unității, cu participarea reprezentantului instituției de învățământ.

De la data emiterii dispoziției respective, comisia unității va cerceta circumstanțele și cauzele producerii accidentului, va întocmi și va semna, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare, procesul-verbal de cercetare, care ulterior va fi aprobat și semnat de către angajator în termen de 24 ore.

Accidentele cercetate de Inspekția Muncii vor finaliza cu întocmirea unui proces-verbal de cercetare pe formularul cu antet al inspectoratului teritorial de muncă respectiv.

**Cercetarea accidentelor grave și mortale.** Accidentele grave și mortale vor fi cercetate de către Inspekția Muncii, care este obligată să desemneze inspectorii de muncă care se vor ocupa de cercetarea acestor accidente fără a se preta influențelor de orice fel.

La cererea Inspekției Muncii sau a unității economice, instituția medicală care acordă asistență accidentatului va elibera, în termen de cel mult 24 de ore, certificatul medical cu privire la caracterul vătămării violente a organismului acestuia, iar instituția de expertiză medico-legală, în termen de cel

mult 5 zile după finalizarea expertizei, va elibera Inspecției Muncii, în mod gratuit, concluzia din raportul de expertiză medico-legală asupra cauzelor care au provocat decesul accidentatului.

Evenimentul produs în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu cu transport auto, aerian, fluvial, naval sau feroviar va fi cercetat în conformitate cu prevederile Regulamentului, folosind, după caz, materialele de cercetare întocmite de organele de supraveghere a traficului.

Organele de supraveghere a traficului, în temeiul unui demers, vor elibera angajatorului sau inspectorului de muncă, în termen de 5 zile de la momentul finalizării cercetării, concluzia asupra cauzelor producerii accidentului și persoanelor care au încălcat prevederile actelor normative.

De la data emiterii dispoziției de cercetare a accidentului, inspectorul de muncă va întocmi și va semna, în termen de cel mult 30 de zile (cu excepția cazurilor care necesită expertize tehnice, situațiilor în care Inspecția Muncii poate prelungi termenul până la obținerea documentelor necesare și rezultatelor expertizelor), procesul verbal de cercetare pe formularul cu antet al inspectoratului teritorial de muncă respectiv.

În cazul participării la cercetare a reprezentanților care au acest drept (a se vedea alineatele 2 și 3, punctul 1.9.2), procesul-verbal va fi semnat și de aceștia.

**Finalizarea cercetării accidentelor.** Cercetarea accidentelor va finaliza cu întocmirea dosarului de cercetare care va cuprinde:

- a) procesul-verbal de cercetare a accidentului de muncă (în cazul accidentelor colective, procesul-verbal se va întocmi pentru fiecare accidentat);
- b) procesul-verbal de cercetare a accidentului în afara muncii;
- c) opiniile participanților la cercetarea accidentului (după caz);
- d) declarațiile accidentaților (dacă va fi posibil);
- e) declarațiile persoanelor care au obligația să asigure măsurile de protecție a muncii la locul de muncă unde s-a produs accidentul;
- f) declarațiile martorilor oculari;
- g) fotografii și scheme ale locului unde s-a produs accidentul;
- h) alte acte și documente necesare pentru clarificarea circumstanțelor și cauzelor ce au condus la producerea accidentului;
- i) încheierea expertizei tehnice (dacă este necesară);
- j) certificatul medical cu privire la caracterul vătămării violente a organismului accidentatului;
- k) concluzia din raportul de expertiză medico-legală asupra cauzelor decesului accidentatului (în cazul accidentelor mortale).

Toate materialele din dosar vor fi paginate și șnuruite.

Inspectorul de muncă va expedia, în termen de cel mult 3 zile de la data semnării procesului-verbal de cercetare, câte un exemplar al dosarului de cercetare al accidentului: Inspecției Muncii, organului de poliție, inspectoratului teritorial de muncă, unității respective, după caz, organelor și instituțiilor reprezentanții cărora au participat la cercetare. Originalul dosarului de cercetare al accidentului se expediază unității iar, după caz, autorității administrației publice locale care înregistrează și ține evidența accidentelor produse la angajatori - persoane fizice.

Dacă Inspecția Muncii va constata că la cercetarea accidentului au fost comise erori sau au apărut noi circumstanțe ale producerii accidentului, inspectorul general de stat al muncii este în drept să dispună o cercetare nouă sau suplimentară a accidentului în cauză.

***Înregistrarea și evidența accidentelor.*** Accidentele se înregistrează și se țin în evidență de către unitățile ale căror salariați sunt sau au fost accidentați, iar cele produse la angajator - persoană fizică se înregistrează și se țin în evidență de către autoritatea administrației publice locale (primărie) pe teritoriul căreia este înregistrat contractul individual de muncă.

Accidentele suferite de elevi și studenți în timpul prestării muncii sau în cadrul practicii profesionale la unități se înregistrează de unitate.

Accidentele de muncă se înregistrează și se țin în evidență separat de accidentele în afara muncii.

Dosarele de cercetare a accidentelor se țin în evidență și se păstrează la unitate (primărie) timp de 50 de ani, iar la organele interesate - în funcție de necesitate.

În cazul lichidării unității (primăriei) sau neasigurării integrității documentelor, dosarele de cercetare a accidentelor se vor transmite spre păstrare arhivei de stat.

Unitățile (primăriile) vor raporta anual organelor de statistică, în modul stabilit, despre situația statistică a accidentelor de muncă înregistrate în perioada de referință.

La cererea accidentatului sau a persoanei care reprezintă interesele familiei acestuia și a organelor interesate, angajatorul sau Inspecția Muncii îi va expedia, în termen de cel mult 3 zile din data adresării, copia autenticată a procesului-verbal de cercetare a accidentului de muncă sau copia procesului-verbal de cercetare a accidentului în afara muncii.

În cazul în care unitatea refuză întocmirea procesului-verbal de cercetare a accidentului de muncă sau procesului-verbal de cercetare a accidentului în afara muncii, precum și în cazul în care accidentatul sau persoana care îi reprezintă interesele nu este de acord cu conținutul procesului-verbal, litigiul va fi soluționat în conformitate cu legislația referitoare la soluționarea litigiilor individuale de muncă.

Responsabilitatea pentru comunicarea, cercetarea, raportarea, evidența corectă și oportună a accidentelor produse în muncă, pentru întocmirea proceselor-verbale și pentru realizarea măsurilor de lichidare a cauzelor accidentelor de muncă o poartă conducătorul unității.

Controlul asupra comunicării, cercetării, raportării și evidenței accidentelor produse în muncă, precum și asupra realizării măsurilor de lichidare a cauzelor accidentelor de muncă îl exercită inspectoratele teritoriale de muncă.

Cheltuielile aferente cercetării accidentelor, efectuării expertizelor, perfectării și expedierii dosarelor cercetării le suportă angajatorul al cărui salariat este sau a fost accidentatul.

Persoanele culpabile de împiedicarea sau tergiversarea cercetării accidentelor poartă răspundere în conformitate cu legislația în vigoare.

#### **4. Metode de analiză a traumatismului de producție.**

### **Chestionar pentru evaluarea I**

1. SAV ca disciplină de studiu, scopul, structura, sistemul SSM.
2. Asigurarea SSM la nivelul statului.
3. Noțiunile de bază în domeniul SSM.
4. Organizarea serviciului de protecție și prevenire la întreprindere, structura serviciului, cerințele.
5. Organizarea instruirii introductiv generale în domeniul SSM.
6. Organizarea instruirii în domeniul SSM la locurile de muncă.
7. Instrucțiuni în domeniul SSM, structura, modul de elaborare.
8. Cadrul normativ legislativ în domeniul SSM (legea SSM, CM, legea securității industriale etc.).
9. Obligațiunile și drepturile angajaților în domeniul SSM.
10. Obligațiunile și drepturile angajatorului în domeniul SSM.
11. Responsabilitatea materială de încălcarea SSM.
12. Contractul individual de muncă, tipuri, conținutul, cerințe de completare.
13. Contractul colectiv de muncă, structura, modalitatea de elaborare.
14. Regimul de muncă și evidența orelor de muncă (munca în zile de sărbători, de noapte).
15. Regimul de odihnă și evidența (concediile anuale, sociale).
16. Munca femeelor și altor persoane cu răspundere familială.
17. Munca tineretului, condițiile, cerințe.
18. Regulamentul intern al întreprinderii, interpretări.
19. Comitetul de securitate, funcția, modalitatea funcționării lui.
20. Supravegherea și controlul SSM la întreprindere.
21. Factorii de risc, clasificări.
22. Cauzele producerii traumelor și accidentărilor.
23. Evaluarea riscurilor profesionale și certificarea locurilor de muncă.
21. Accidentele de muncă, clasificări, documentul care reglementează cercetarea lor.
22. Cercetarea accidentelor de muncă cu pierderea capacității de muncă temporare. Modalitatea.
23. Cercetarea accidentelor de muncă cu efect letal. Modalitatea cercetării.
24. Înregistrarea, comunicarea și evidența accidentelor de muncă.
25. Microclimatul, parametrii microclimatului (termogeneză, termoliză, metode de transfer termic).
26. Influența parametrilor microclimatului asupra organismului uman.
27. Normarea parametrilor microclimatului.
28. Metode de analiză a traumatismului de producție.
29. Sisteme de asigurare a microclimatului în încăperile de producție.
30. Calculul sistemului de ventilare, relațiile de calcul.

31. Asigurarea eficacității funcționării a sistemului de ventilare.
32. Substanțe nocive, clasificări, influența lor asupra org organismului uman.
33. Căi de pătrundere a substanțelor nocive în organismul uman, unele proprietăți ale substanțelor nocive.
34. Normarea substanțelor nocive, metode și măsuri de protecție.
35. Zgomotul de producție, clasificări, acțiunea asupra organismului uman.
36. Caracteristicile zgomotului de producție, relațiile de calcul și interpretări.
37. Vibrațiile de producție, clasificări, acțiunea lor asupra organismului uman.
38. Caracteristicile vibrațiilor de producție, interpretări.
39. Normarea zgomotului și vibrațiilor de producție.
40. Măsurile de combatere ale zgomotului și a vibrației, mijloace de protecție.
41. Iluminatul de producție, clasificări, acțiunea lui asupra organismului uman.
42. Mărimile fototehnice ale iluminatului de producție.
43. Sursele de lumină electrică.
44. Relația de calcul pentru iluminatul artificial.
- 45 Relația de calcul pentru iluminatul natural.
46. Normarea iluminatului natural și artificial.