# VARIANTA 1

## Obligațiunile și drepturile angajaților în domeniul SSM/Обязонности и права аботников в области безопасности труда

**2.4. Obligaţiile şi drepturile lucrătorilor**

Fiecare lucrător îşi va desfăşura activitatea în conformitate

cu pregătirea profesională şi instruirea sa, precum şi cu

instrucţiunile în domeniul S.S.M.

Angajații sunt obligaţi:

1. să utilizeze corect maşinile, aparatele, instalațiile, echipamentele şi alte mijloace de producţie;
2. să utilizeze corect echipamentul individual de protecţie pus la dispoziţie;
3. să comunice imediat angajatorului şi/sau lucrătorilor desemnaţi orice situaţie de muncă pe care au motive întemeiate să o considere un pericol grav pentru securitate şi sănătate, precum şi orice defecţiuni ale sistemelor de protecţie;
4. să aducă la cunoştinţa conducătorului locului de muncă şi/sau angajatorului orice caz de îmbolnăvire la locul de muncă sau orice accident de muncă suferit de ei;
5. să însuşească şi să respecte instrucţiunile de SSM.

**Fiecare lucrător este în drept:**

1. să aibă un post de lucru corespunzător actelor normative de SSM;
2. să obţină de la angajator informaţii veridice despre condiţiile de lucru, despre existenţa riscului profesional, precum şi despre măsurile de protecţie împotriva influenţei factorilor de risc profesional;
3. să refuze efectuarea de lucrări în cazul apariţiei unui pericol pentru viaţa ori sănătatea sa până la înlăturarea acestuia;
4. să fie asigurat, din contul angajatorului, cu echipament individual de protecţie;
5. să fie instruit în domeniul S.S.M. din contul angajatorului;
6. să participe personal sau prin intermediul reprezentanţilor săi la cercetarea accidentului de muncă sau a bolii profesionale contractate de el;
7. să fie supus unui examen medical extraordinar, potrivit recomandărilor medicale, cu menţinerea postului de lucru şi a salariului mediu pe durata efectuării acestui examen

## Mărimile fototehnice ale iluminatului de producție/Качественные и количественные показатели

Mărimile fototehnice de bază şi unităţile lor de măsură: Iluminatul este caracterizat de indici cantitativi şi calitativi. Indicii cantitativi sunt: fluxul de lumină, intensitatea luminii, iluminarea şi luminanţa.

Fluxul de lumină (Ф) este puterea iradierii luminoase apreciată după senzaţia de lumină de către ochiul în stare normală a omului. Drept unitate de măsură a fluxului de lumină este acceptat lumenul (lm). Spre exemplu, fluxul de lumină a unui bec de incandescenţă cu putere de 25 W la tensiunea de 220 V alcătuieşte 200 lm.

Repartizarea fluxului de lumină în diferite direcţii poate fi neuniformă. Astfel, în proiectoare se atinge o concentraţie maximă a fluxului de lumină de-a lungul axei proiectorului; analogic fluxul de lumină se concentrează în faruri, lanterne etc. Intensitatea luminii (I) este raportul dintre fluxul de lumină Ф şi unghiul solid ω, în limitele căruia fluxul de lumină se repartizează uniform

I = Ф/ω.

Drept unitate a intensităţii luminii este acceptată lumânarea internaţională – kandela (kd), determinată de sursa de lumină etalon. Iluminarea E – raportul dintre fluxul de lumină Ф şi aria suprafeţei iluminate S.

E = Ф/S.

Unitatea de măsură a iluminării - luxul (lx), 1 lx = 1 lm/m2 . Iluminarea suprafeţei nu depinde de proprietăţile ei fotometrice. Calitatea iluminării de producţie este caracterizată de iluminarea suprafeţelor şi a sectoarelor de lucru.

Luminanţa (B) caracterizează iradierea suprafeţei ce luminează sau refractează într-o anumită direcţie. Această valoare fotometrică este nemijlocit recepţionată de ochi. Numeric ea este egală cu puterea luminii unei unităţi de suprafaţă:

B = I/S.

Drept unitate de luminanţă este acceptată luminanţa unei astfel de surse, care iradiază de pe I m2 de suprafaţă luminoasă lumină cu puterea de o kandelă (I kd).

Coeficientul de reflectare (p) caracterizează capacitatea suprafeţei de a reflecta fluxul de lumină ce cade asupra ei. Se determină ca raportul fluxului de lumină reflectat către fluxul de lumină ce cade pe suprafaţa dată.

P = Фref./ Фcad,

unde:

Фref – fluxul de lumină reflectat de suprafaţă;

Фcad – fluxul de lumină ce cade pe suprafaţă.

Indicii calitativi ai iluminatului sunt: coeficientul de pulsaţie, indicele de orbire şi disconfort, componenţa spectrală a luminii. Pentru aprecierea condiţiilor vizuale există următoarele caracteristici: fondul, contrastul obiectului cu fondul, vizibilitatea obiectului.

## Regimul de lucru și odihnă, evidența (concediile anuale, sociale)/Режим работы и отдыхаб учет.

**Regimul timpului de muncă**

Regimul de muncă, se stipulează în contractul individual de muncă încheiat între salariat şi angajatorul persoană fizică. Totodată, durata timpului de muncă nu poate fi mai mare, iar durata concediului de odihnă anual – mai mică decît cele stabilite de prezentul cod.  
În conformitate cu art. 98 alin. 1 din C.M. al R.M., repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămînii este, de regulă, uniformă şi constituie 8 ore pe zi, timp de 5 zile, cu două zile de repaus. Dar, la unităţile unde, ţinîndu-se cont de specificul muncii, introducerea săptămînii de lucru de 5 zile este neraţională, se admite, ca excepţie, stabilirea săptămînii de lucru de 6 zile cu o zi de repaus.

În conformitate cu art. 98 din C.M., repartizarea timpului de muncă se poate realiza şi în cadrul unei săptămîni de lucru comprimate din 4 zile sau 4 zile şi jumătate, cu condiţia ca durata săptămînală a timpului de muncă să nu depăşească 40 de ore pe săptămînă. Angajatorul care introduce săptămîna de lucru comprimată are obligaţia de a respecta dispoziţiile speciale cu privire la durata timpului zilnic de muncă al femeilor şi tinerilor.

Pentru anumite categorii de salariaţi, în funcţie de vîrstă, de starea sănătăţii, de condiţiile de muncă şi de alte circumstanţe, în conformitate cu legislaţia în vigoare şi contractul individual de muncă, se stabileşte durata redusă a timpului de muncă.  
Durata săptămînală redusă a timpului de muncă constituie:

* + 24 de ore pentru salariaţii în vîrstă de la 15 la 16 ani ;
  + 35 de ore pentru salariaţii în vîrstă de la 16 la 18 ani;
  + 35 de ore pentru salariaţii care activează în condiţii de muncă vătămătoare.

Pentru anumite categorii de salariaţi a căror muncă implică un efort intelectual şi psiho-emoţional sporit, durata timpului de muncă se stabileşte de Guvern şi nu poate depăşi 35 de ore pe săptămînă.

Pentru invalizii de gradul I şi II (dacă aceştia nu beneficiază de înlesniri mai mari) se stabileşte o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămînă, fără diminuarea drepturilor salariale şi a altor drepturi prevăzute de legislaţia în vigoare.

**Timpul de muncă parţial**

Prin acordul dintre salariat şi angajator se poate stabili, atît la momentul angajării la lucru, cît şi mai tîrziu, ziua de muncă parţială sau săptămîna de muncă parţială. La rugămintea femeii gravide, a salariatului care are copii în vîrstă de pînă la 14 ani sau copii invalizi (inclusiv aflaţi sub tutela/curatela sa) ori a salariatului care îngrijeşte de un membru al familiei bolnav, în conformitate cu certificatul medical, angajatorul este obligat să le stabilească ziua sau săptămîna de muncă parţială.

Retribuirea muncii în cazurile prevăzute mai sus se efectuează proporţional timpului lucrat sau în funcţie de volumul lucrului făcut. Activitatea în condiţiile timpului de muncă parţial nu implică limitarea drepturilor salariatului privind calcularea vechimii în muncă inclusiv a stagiului de cotizare, cu excepţia cazurilor prevăzute de legislaţia în vigoare, durata concediului de odihnă anual sau a altor drepturi de muncă.

**Bazele teoretice ale timpului de odihnă**

Prin timp de odihnă se înţelege durata de timp, consacrată legal, stabilită ştiinţific, necesară pentru recuperarea energiei fizice şi intelectuale cheltuite în procesul muncii şi pentru satisfacerea nevoilor sociale şi cultural-educative, durată în care salariatul nu prestează activitatea pe care trebuie să o efectueze în temeiul contractului individual de muncă.  
Timpul de odihnă se prezintă în următoarele forme principale:

* ♣    pauza pentru masă şi repausul zilnic;
* ♣    pauzele pentru alimentarea copilului;
* ♣    repausul săptămînal;
* ♣    zilele de sărbătoare nelucrătoare;
* ♣    concediile anuale şi cele sociale.

**Conţinutul tipurilor de odihnă**

**Pauza de masă şi repausul zilnic.** În conformitate cu art. 107 alin. 1 din C. mun. al R.M., în cadrul programului zilnic de muncă, salariatului trebuie să i se acorde o pauză de masă de cel puţin 30 de minute. Această pauză nu se include în timpul de muncă.

**Durata repausului zilnic,** cuprinsă între sfîrşitul programului de muncă într-o zi şi începutul programului de muncă în ziua imediat următoare, nu poate fi mai mică decît durata dublă a timpului de muncă zilnic.

**Zilele de sărbătoare nelucrătoare.** În Republica Moldova, zile de sărbătoare nelucrătoare, cu menţinerea salariului mediu, sunt:  
♣    1 ianuarie – Anul Nou;  
♣    7 şi 8 ianuarie – Naşterea lui Isus Hristos (Crăciunul);  
♣    8 martie – Ziua internaţională a femeii;  
♣    prima şi a doua zi de Paşte conform calendarului bisericesc;  
♣    ziua de luni la o săptămînă după Paşte (Paştele Blajinilor);  
♣    1 mai – Ziua internaţională a solidarităţii oamenilor muncii;  
♣    9 mai – Ziua Victoriei şi a comemorării eroilor căzuţi pentru independenţa Patriei;  
♣    27 august – Ziua Republicii;  
♣    31 august – sărbătoarea „Limba noastră”;  
♣    ziua Hramului bisericii din localitatea respectivă, declarată în modul stabilit de primăria municipiului, oraşului, comunei, satului.

**Concediu de odihnă anual**

Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate fi obiectul vreunei cesiuni, renunţări sau limitări. Orice înţelegere prin care se renunţă, total sau parţial, la acest drept este nulă.  
Orice salariat care lucrează în baza unui contract individual de muncă beneficiază de dreptul la concediu de odihnă anual.

Tuturor salariaţilor li se acordă anual un concediu de odihnă plătit, cu o durată minimă de 28 de zile calendaristice, cu excepţia zilelor de sărbătoare nelucrătoare.

Pentru salariaţii din unele ramuri ale economiei naţionale (învăţămînt, ocrotirea sănătăţii, serviciul public etc.), prin lege organică, se poate stabili o altă durată a concediului de odihnă anual (calculată în zile calendaristice).

Concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă salariaţilor după expirarea a 6 luni de muncă la unitatea respectivă. Înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate, concediul de odihnă pentru primul an de muncă se acordă, în baza unei cereri scrise, următoarelor categorii de salariaţi:  
♣    femeilor – înainte de concediul de maternitate sau imediat după el;  
♣    salariaţilor în vîrstă de pînă la 18 ani;  
♣    altor salariaţi, conform legislaţiei în vigoare.  
Concediul de odihnă pentru primul an de muncă poate fi acordat salariatului şi înainte de expirarea a 6 luni de muncă la unitate.

**Concediul neplătit**

Din motive familiale şi din alte motive întemeiate, în baza unei cereri scrise, salariatului i se poate acorda, cu consimţămîntul angajatorului, un concediu neplătit cu o durată de pînă la 60 de zile calendaristice, în care scop se emite un ordin (dispoziţie, decizie, hotărîre).  
Unuia dintre părinţii care au 2 şi mai mulţi copii în vîrstă de pînă la 14 ani (sau un copil invalid), părinţilor singuri necăsătoriţi care au un copil de aceeaşi vîrstă li se acordă anual, în baza unei cereri scrise, un concediu neplătit cu o durată de cel puţin 14 zile calendaristice. Acest concediu poate fi alipit la concediul de odihnă anual sau poate fi folosit aparte (în întregime sau divizat) în perioadele stabilite de comun acord cu angajatorul.

**CONCEDII SOCIALE**

a)    Concediul medical  
Concediul medical plătit se acordă tuturor salariaţilor şi ucenicilor în baza certificatului medical eliberat potrivit legislaţiei în vigoare.  
Modul de stabilire, calculare şi achitare a indemnizaţiilor din bugetul asigurărilor sociale de stat în legătură cu concediul medical este prevăzut de legislaţia în vigoare.

b)    Concediul de maternitate şi concediul parţial plătit pentru îngrijirea copilului  
Femeilor salariate şi ucenicelor, precum şi soţiilor aflate la întreţinerea salariaţilor, li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice (în cazul sarcinilor cu 3 şi mai mulţi feţi – 112 zile calendaristice) şi concediul postnatal cu o durată de 56 de zile calendaristice (în cazul naşterilor complicate sau naşterii a doi sau mai mulţi copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă îndemnizaţii în modul prevăzut la art.123 alin.(2).

Concediul parţial plătit pentru îngrijirea copilului poate fi folosit opţional, în baza unei cereri scrise, şi de tatăl copilului, bunică, bunel sau altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului, precum şi de tutore. Femeii, în baza unei cereri scrise, i se poate acorda concediul de odihnă anual înainte de concediul de maternitate, sau imediat după el, sau după terminarea concediului pentru îngrijirea copilului.

Persoanelor menţionate în lege, adică tata,bunica sau altă rudă care se ocupă de îngrijrea copilului şi salariaţii care au adoptat copii nou-născuţi sau i-au luat sub tutelă, concediul de odihnă anual li se acordă, în baza unei cereri scrise, după terminarea concediului pentru îngrijirea copilului.  
Salariaţii care au adoptat copii nou-născuţi sau i-au luat sub tutelă pot folosi, în baza unei cereri scrise, concediul de odihnă anual după terminarea oricăruia din concediile acordate conform art.127.

Concediile de odihnă anuale, conform alin.(1)-(3), li se acordă salariaţilor indiferent de vechimea în muncă în unitatea respective.

c)    Concediul suplimentar neplătit pentru îngrijireacopilului în vîrstă de la 3 la 6 an  
În afară de concediul de maternitate şi concediul parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani, femeii, precum şi persoanelor menţionate mai sus,adică tata,bunica sau altă rudă care îngrijesc nemijlocit de copil li se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani, cu menţinerea locului de muncă (a funcţiei).  
În baza unei cereri scrise, în timpul aflării în concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului, femeia sau persoanele indicate mai sus pot să lucreze în condiţiile timpului de muncă parţial sau la domiciliu.  
Perioada concediului suplimentar neplătit nu se include în vechimea în muncă ce dă dreptul la următorul concediu de odihnă anual plătit, precum şi în stagiul de cotizare potrivit legii.

d)    Concediile pentru salariaţii care au adoptat copii nou-născuţi sau i-au luat sub tutelă  
Salariatului care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-a luat sub tutelă i se acordă un concediu plătit pe o perioadă ce începe din ziua adopţiei şi pînă la expirarea a 56 de zile calendaristice din ziua naşterii copilului (în caz de adopţie a doi sau mai mulţi copii concomitent – 70 de zile calendaristice) şi, în baza unei cereri scrise, un concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului pînă la vîrsta de 3 ani. Îndemnizaţiile pentru concediile menţionate se plătesc din bugetul asigurărilor sociale de stat.  
Salariatului care a adoptat un copil nou-născut nemijlocit din maternitate sau l-a luat sub tutelă i se acordă, în baza unei cereri scrise, un concediu suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vîrstă de la 3 la 6 ani.

## Căi de pătrundere a substanțelor nocive în organismul uman, unele proprietăți ale substanțelor nocive/Пути проникновения в организм человека.

Căile de patrundere (indirecte sau mediate) a substanţelor toxice în organism sunt:

* calea respiratorie;
* alte căi transmucoase;
* calea cutanată;
* calea digestive;
* calea placentară;
* calea mamară

Are proprietăţi toxice letale sau incapacitante, ca de asemenea şi alte proprietăţi care o fac capabilă să fie folosită ca armă chimică;

## Acţiunea curentului electric asupra organismului uman/Влияние электрического тока на организм человека

Corpul uman este un bun conductor de electricitate, ceea ce inseamna ca o unda de curent electric poate circula cu usurinta prin el. Atunci cand curentul electric circula accidental prin corpul unei persoane, spunem ca ea a suferit un soc electric sau s-a electrocutat.

* Socul electric poate provoca spasme musculare
* Socul electric poate provoca stop cardiac
* Socul electric poate provoca arsuri ale tesuturilor si organelor
* Socul electric poate afecta sistemul nervos.

# VARIANTA 2

## Obligațiunile și drepturile angajatorului în domeniul SSM/Обязонности и права работодателя.

Obligaţiile angajatorilor în domeniul SSM Angajatorul este obligat să asigure securitatea şi sănătatea lucrătorilor sub toate aspectele ce ţin de activitatea desfăşurată. În cazul în care angajatorul apelează la servicii externe de protecţie şi prevenire, el nu este exonerat de responsabilităţile sale în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă (S.S.M.).

Angajatorul trebuie să aplice toate măsurile necesare pentru asigurarea securităţii şi sănătăţii angajaților, pentru prevenirea riscurilor profesionale, asigurarea informării şi instruirii lor în domeniul SSM..

**Angajatorul este obligat:**

1. să evalueze riscurile profesionale la locurile de muncă;
2. să aplice măsurile de prevenire, precum şi metodele de protecție care conduc la îmbunătăţirea nivelului SSM;
3. să ia în considerare capacitatea lucrătorilor în ceea ce priveşte sănătatea şi securitatea acestora ori de cîte ori le încredinţează o sarcină;
4. să ia măsurile corespunzătoare pentru ca în zonele de risc grav şi specific să poată avea acces numai salariaţii care au primit instrucţiuni adecvate privind SSM;
5. să asigure înlocuirea aspectelor periculoase prin aspecte nepericuloase sau mai puţin periculoase;
6. să acorde priorităţii măsurilor de protecţie colectivă faţă de măsurile de protecţie individuală;
7. să asigure lucrătorii cu instrucţiunile corespunzătoare privind SSM;
8. să asigure posibilitatea angajaților privind transferul de la un loc de muncă la altul, inclusiv de la o funcție la alta;
9. să asigure controlul și menținerea parametrilor de confort la locurile de muncă;
10. să asigure controlul medical din contul companiei la angajare și periodic;
11. să asigure certificarea condițiilor de muncă prin metoda instrumentală etc..

## Factorii care determină gravitatea electrocutării/Факторы которые влияют поражения электротоком.

Mai sunt cativa factori care determina gravitatea electrosocului, cum ar fi: voltajul, durata de contact cu sursa de curent, sanatatea generala, calea pe care trece curentul electric prin corp si tipul de curent (un curent alternativ este adesea mai daunator decat un curent direct deoarece provoaca spasme musculare care fac mai dificila separarea persoanei de sursa de electricitate)

## Formele principale de responsabilitate de încălcarea SSM/Основные формы отвественности.

* În cazul în care administraţia întreprinderii nu ia măsuri eficiente pentru asigurarea condiţiilor sănătoase de muncă prevăzute în actele normative în vigoare, Guvernul R. Moldova are dreptul, în baza avizului Expertizei de stat a condiţiilor de muncă sau la propunerea sindicatelor să stabilească pentru aceste întreprinderi tarife majorate de decontări pentru asigurarea socială a lucrătorilor. Întreprinderea vinovată (complet sau parţial) de accidentul de muncă produs sau de îmbolnăvirea profesională este obligată să repare, paguba cauzată de vătămarea organismului sau de zdruncinarea sănătăţii, precum şi să plătească instituţiilor curative costul tratamentului şi să compenseze integral organelor de asigurare socială cheltuielile pentru plata pensiei şi a altor indemnizaţii. Lucrătorului căruia i s-a stabilit gradul de reducere a capacităţii de muncă ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale i se plăteşte, din contul unităţii care poartă vina pentru accidentul de muncă (A.d.M.) sau pentru boala profesională (B.P.) pe lângă despăgubirea stabilită de lege, o indemnizaţie unică, luându-se ca bază salariul mediul lunar pe ţară, pentru fiecare procent de pierdere a capacităţii de muncă, dar, în toate cazurile, nu mai puţin 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 şi în mărimea stabilită de lege şi, în plus, le plăteşte, din contul mijloacelor proprii, o indemnizaţie unică, luându-se ca bază salariul mediu anual al celui decedat, înmulţit la numărul 31 anilor compleţi pe care acesta nu i-a trăit până la vârsta de 62 de ani, dar, în toate cazurile, nu mai puţin de 10 salarii medii anuale. Dacă reducerea capacităţii de muncă sau decesul lucrătorului a survenit în urma unui A.d.M nu numai din vina unităţii ci şi a accidentatului, se aplică răspunderea mixtă conform legii şi mărimea indemnizaţiei unice se reduce în dependenţă de gradul de vinovăţie al accidentatului. Indemnizaţia unică se plăteşte 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 indemnizaţiei unice se efectuează, în baza hotărîrii instanţei judecătoreşti, din contul oricăror bunuri sau mijloace ale unităţii. Litigiile ce ţin de achitarea indemnizaţiei unice se examinează de către instanţa judecătorească.

Persoanele cu funcţii de răspundere precum și lucrătorii care se fac vinovați de încălcarea legii şi a altor acte normative de S.S.M. poartă răspundere disciplinară, administrativă, materială şi penală în modul stabilit de legislaţie. Răspunderea disciplinară – se exprimă prin aplicarea sancțiunii disciplinare: avertisment, mustrare, mustrare aspră, concediere. Până la aplicarea sancţiunii disciplinare, angajatorul este obligat să ceară salariatului o explicaţie scrisă privind fapta comisă. Refuzul de a prezenta explicaţia cerută se consemnează într-un proces-verbal semnat de un reprezentant al angajatorului şi un reprezentant al lucrătorilor. În funcţie de gravitatea faptei comise, angajatorul este în drept să organizeze şi o anchetă de serviciu pentru a stabili circumstanțele. Sancţiunea 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. Sancţiunea disciplinară se aplică prin ordin (dispoziţie, decizie, hotărâre), în care se indică în mod obligatoriu:

* a) temeiurile aplicării sancţiunii;
* b) termenul în care sancţiunea poate fi contestată;
* c) organul în care sancţiunea poate fi contestată.

Ordinul de aplicare a sancţiunii se comunică salariatului, sub semnătură, în termen de cel mult 5 zile de la data când a fost emis şi îşi 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 33 angajatorului şi un reprezentant al lucrătorilor. Ordinul poate fi contestat de lucrător în instanţa de judecată. Termenul de valibitate a sancţiunii disciplinare nu poate depăşi mai mult de un an din ziua aplicării. Răspunderea materială se exprimă prin repararea prejudiciului material și cel moral prin mijloace bănești. Cota aparte se stabilește prin negociere, dar nu trebuie să fie mai mare decît 50% di salariul de funcție. Răspunderea administrativă – se exprimă prin amendarea persoanelor oficiale în mărime până la un salariu de funcţie. Dreptul de amendare îl au inspectorii din cadrul Inspecţiei Muncii, organele de stat de supraveghere şi control în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă. Răspunderea penală. Intervine pentru încălcări criminale a normelor şi regulilor de securitate şi sănătate în muncă însoţite de urmări dramatice (accidente grave, mortale, colective, avarii, explozii, catastrofe ecologice etc.).

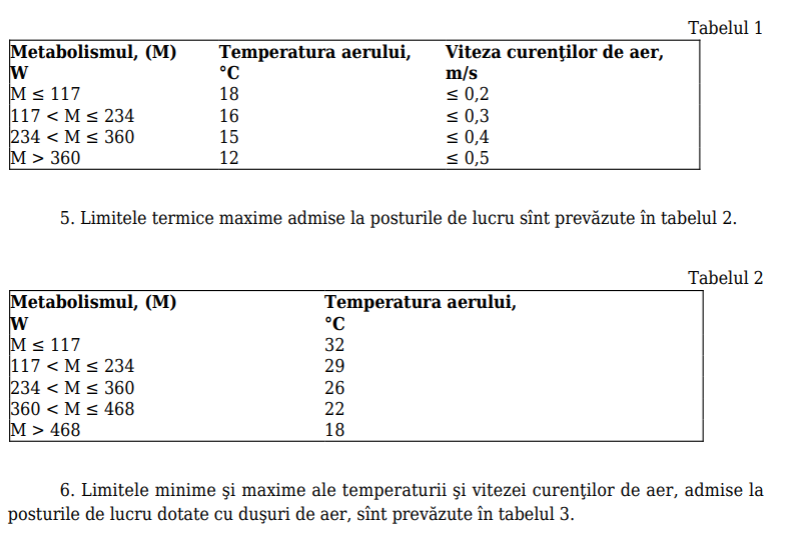
## Înregistrarea, comunicarea și evidența accidentelor de muncă/Регистрация, сообщение и учет несчастных случяев.

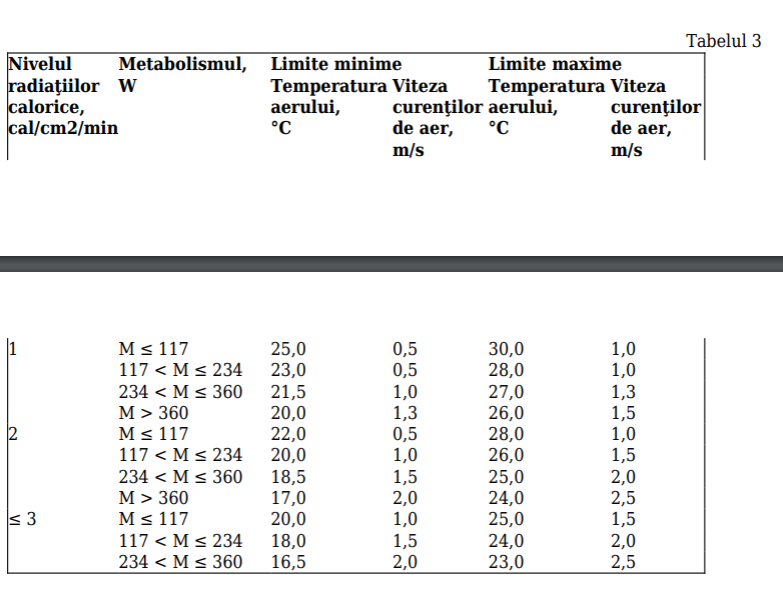
Accidentele de muncă se înregistrează în Registrul de evidență a accidentelor de muncă/bolilor, cu indicarea datei și orei producerii accidentelor, numelui și prenumelui salariatului, specialității, locului unde s-a produs accidentul, numărului de înregistrare și datei întocmirii proceselor-verbale privind cercetarea accidentelor, cauzele și circumstanțele accidentului, precum și categoria acestuia – grav, mortal, individual, colectiv.

În Monitorul Oficial din 14 iunie curent a fost publicată **Hotărârea Guvernului nr. 291** din 11 iunie 2019 cu privire la aprobarea modificărilor ce se operează în unele hotărâri ale Guvernului. Potrivit hotărârii, angajatorul, în funcție de domeniul de activitate, **va comunica imediat** despre producerea accidentelor de muncă autorității competente în domeniul siguranței ocupaționale respective, Casei Naționale de Asigurări Sociale și, după caz, organului ierarhic superior, organului sindical de ramură și Agenției Naționale pentru Sănătate Publică. Totodată, în toate cazurile în care autoritatea competentă în domeniul siguranței ocupaționale a aflat despre producerea unui accident, aceasta **este obligată să se autosesizeze.** De asemenea, ea asigură crearea și gestionarea unui sistem de recepție și înregistrare a comunicărilor despre accidentele produse și informează Inspectoratul de Stat al Muncii, în termen de 5 zile. Accidentele grave și mortale produse la locul de muncă se cercetează de inspectorii autorității competente, iar cele cu incapacitate temporară – de comisia angajatorului. Dacă angajatorul nu are posibilitatea de a constitui o comisie, inspectorii autorității competente se vor ocupa și de aceste cazuri. La cercetarea accidentelor **au dreptul să participe,** după caz, reprezentanții împuterniciți ai organului ierarhic superior, ai autorității administrației publice locale, ai CNAS, organului sindical, specialiști din domeniul de activitate al angajatorului. Totodată, au dreptul să asiste persoanele care reprezintă în mod legal interesele accidentaților sau ale familiilor acestora. Dacă autoritatea competență va constata că, la cercetarea accidentului, **au fost comise erori sau au apărut noi circumstanțe** ale producerii acestuia, conducătorul autorității dispune o cercetare nouă sau suplimentară. De asemenea, autoritățile competente în domeniul siguranței ocupaționale prezintă anual, trimestrial, precum și la solicitare, Inspectoratului de Stat al Muncii, datele privind accidentele de muncă înregistrate.

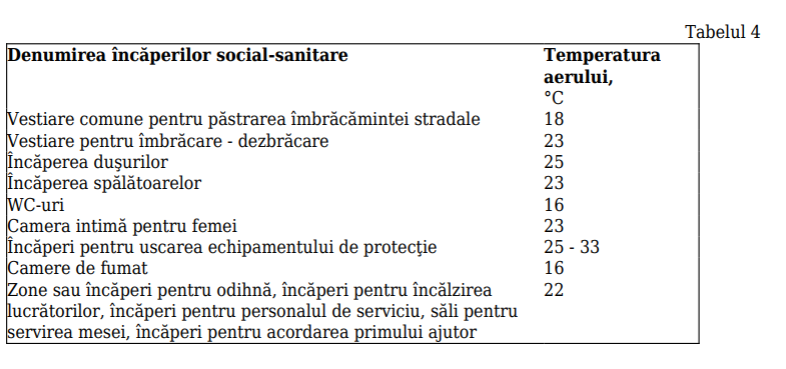
## Normarea componentelor microclimatului la posturile de muncă/Нормирование параметров микроклимата

Microclimatul la posturile de lucru este determinat de temperatura şi umiditatea aerului, de viteza curenţilor de aer şi de radiaţiile calorice emise în zona de lucru. 2. Condiţiile de microclimat la posturile de lucru trebuie să asigure menţinerea echilibrului termic al organismului uman, corespunzător nivelului activităţii desfăşurate. 3. Componentele microclimatului la posturile de lucru se normează în raport cu metabolismul organismului uman. 4. Limitele termice minime admise la posturile de lucru sînt prevăzute în tabelul 1.





Umiditatea relativă a aerului nu va depăşi 60 %. 8. Valorile temperaturilor şi vitezelor curenţilor de aer reprezintă valori medii în secţiunea transversală a fluxului de aer la nivelul jumătăţii superioare a corpului lucrătorului. 9. Nivelul radiaţiilor calorice (cal/cm2/min) se estimează după cum urmează: nivelul 1 – dacă timpul de suportare a expunerii lucrătorului este de 240 s; nivelul 2 – dacă timpul de suportare a expunerii lucrătorului este de 50 s; nivelul 3 – dacă timpul de suportare a expunerii lucrătorului este de 20 s. 10. Normarea temperaturii în încăperile social-sanitare, în perioada 16 octombrie – 15 aprilie, se efectuează în conformitate cu tabelul 4.



11. La unele posturi de lucru (birouri, încăperi social-culturale etc.), unde desfăşurarea activităţii profesionale necesită confort termic, trebuie asigurate următoarele condiţii: 1) în perioada 16 aprilie – 15 octombrie: temperatura între 23 – 26 °C; diferenţa pe verticală a valorilor temperaturii aerului la 1,1 m şi 0,1 m deasupra pardoselii (nivelul capului şi al gleznelor) mai mică de 3 °C; umiditatea relativă a aerului între 30 – 70 %; viteza medie a curenţilor de aer între 0,1 – 0,3 m/s; 2) în perioada 16 octombrie – 15 aprilie: temperatura între 20 – 24 °C; diferenţa pe verticală a valorilor temperaturii aerului la 1,1 m şi 0,1 m deasupra pardoselii (nivelul capului şi al gleznelor) mai mică de 3 °C; umiditatea relativă a aerului între 30 – 70 %; viteza medie a curenţilor de aer între 0,1 – 0,3 m/s; diferenţe mai mici de 10 °C între temperatura de radiaţie a ferestrelor sau a altor suprafeţe verticale şi temperatura de radiaţie a obiectelor din încăpere.

# VARIANTA 3

## Organizarea instruirii întroductiv generale în domeniul SSM/Организация вводного обучения в области безопасности труда.

Instruirea introductiv-generală se realizează pentru:

* 1. toate persoanele care solicită angajarea în cîmpul muncii;
  2. stagiarii şi ucenicii, inclusiv pentru persoanele care se află în deplasare, excursii, vizite didactice.

Scopul instruirii introductiv-generale este de a informa despre activităţile specifice unităţii respective, riscurile pentru S.S.M., precum şi despre măsurile de protecţie şi prevenire la nivelul unităţii. Instruirea introductiv-generală se efectuează de către:

1. angajatorul care şi-a asumat atribuţiile lucrătorului desemnat;
2. lucrătorul desemnat;
3. un lucrător al serviciului intern de protecţie şi prevenire;
4. serviciul extern de protecţie şi prevenire.

Instruirea introductiv-generală va cuprinde cel puţin următoarele:

1. actele normative naţionale de S.S.M.;
2. consecinţele posibile ca rezultat al necunoaşterii şi nerespectării actelor normative în domeniul S.S.M.;
3. riscurile profesionale specifice profesiei sau lucrării date;
4. măsurile de protecție și prevenire.

Instruirea introductiv-generală se va finaliza cu verificarea cunoştinţelor însuşite de cei instruiţi, și prin acceptul propunerii: se propune sau nu spre angajare.

## Factorii de risc, clasificări/Факторы риска, классификация.

După natura acţiunii asupra organismului uman factorii de risc (periculoşi şi nocivi) se împart în următoarele grupe:

* 1. factori fizici –poluarea sporită a aerului zonei de muncă cu praf şi gaze; temperatura înaltă sau joasă a suprafeţelor utilajului şi a materialelor; temperatura înaltă sau joasă a aerului zonei de muncă; nivel sporit al zgomotului şi vibraţiei la locul de muncă; schimbarea bruscă a presiunii atmosferice; nivel scăzut sau sporit al umidităţii aerului, vitezei de ionizăre a acestuia; situarea (amplasarea) locurilor de muncă la înălţime etc.
  2. factori chimici – acţiunea asupra organismului a substanţelor chimice: general toxice, iritante, asfixiante, alergene, narcotice, cancerigene. Pătrunderea acestora în organism se produce prin:
  + organele de respiraţie;
  + tractul gastro-intenstinal;
  + piele şi învelişurile mucozitare.
  1. factorii biologici – microorganismele patogene (bacterii, virusuri, spirochete, ciuperci etc.) şi produsele activităţii lor, precum şi alte microorganisme (plante şi animale).
  2. factorii psihofiziologici, care după caracterul acţiunii se împart în 2 subgrupe:
  + suprasolicitări fizice (statice, dinamice);
  + suprasolicitări neuropsihice (mintale, emoţionale, motrice, din cauza monotoniei muncii).

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

1. executant :

* executare defectuoasă de operaţii (comenzi, manevre, poziţionări, fixări, asamblări, reglaje, utilizare greşită a mijloacelor de protecţie etc.);
* nesincronizări de operaţii (întârzieri, devansări);
* efectuare de operaţii neprevăzute prin sarcina de muncă (pornirea echipamentelor tehnice, întreruperea funcţionării echipamentelor tehnice, alimentarea sau oprirea alimentării cu resurse energetice, deplasări sau staţionări în zone periculoase, deplasări cu pericol de cădere);
* comunicări accidentogene;

1. sarcina de muncă:

* conţinut necorespunzător al sarcinii de muncă în raport cu cerinţele de securitate (operaţii, reguli, procedee greşite; absenţa unor operaţii; succesiune greşită a operaţiilor);
* sarcina sub/supradimensionată în raport cu capacitatea executantului:
* solicitare fizică (efort static, efort dinamic, poziţii de lucru forţate sau vicioase);
* solicitare psihică (ritm de muncă mare, decizii dificile în timp scurt, monotonia muncii, operaţii extrem de complexe, încordarea văzului etc.).

1. mijloace de producţie:
   1. factorii de risc mecanic:

* mişcări funcţionale ale echipamentelor tehnice (organe de maşini în mişcare, curgeri de fluide, deplasări ale mijloacelor de transport etc.);
* deplasări sub efectul gravitaţiei (alunecare, rostogolire, rulare pe roţi, răsturnare, cădere liberă, scurgere liberă;
* suprafeţe sau contururi periculoase (înţepătoare, tăioase, alunecoase, abrazive, adezive);
* recipiente sub presiune;
* vibraţii excesive ale utilajului.
  1. factori de risc termic:
* temperatura ridicată a obiectelor sau suprafeţelor;
* temperatura coborâtă a obiectelor sau suprafeţelor;
* flăcări, flame.
  1. factori de risc electric:
* curentul electric (atingere directă, atingere indirectă, tensiune de pas);
* electricitatea atmosferică.
  1. factori de risc chimic (substanţe toxice, caustice, inflamabile, explozive, cancerigene, radioactive, mutagene etc.).

1. mediul de lucru:
   1. factori de risc fizic:

* temperatura aerului (ridicată, scăzută);
* umiditatea aerului (ridicată, scăzută);
* curenţi de aer;
* presiunea aerului (ridicată, scăzută);
* zgomot, ultrasunete, infrasunete;
* vibraţii (generale, locale);
* iluminat (scăzut, strălucire, pâlpâire);
* radiaţii electromagnetice (infraroşii, ultraviolete, microunde de frecvenţă înaltă, de frecvenţă medie, de frecvenţă joasă, laser);
* radiaţii ionizante (alfa, beta, gama);
* potenţial electrostatic;
* calamităţi naturale (trăsnet, inundaţie, vânt, grindină, viscol, alunecări, surpări, prăbuşiri de teren sau copaci, avalanşe, seisme etc.);
  1. factori de risc chimic:
* gaze, vapori, aerosoli toxici sau caustici;
* pulberi în suspensie în aer, gaze sau vapori inflamabili sau explozivi.
  1. factori de risc biologic
* microorganisme în suspensie în aer (bacterii, virusuri, richeţi, spirochete, ciuperci etc.);
  1. caracterul special al mediului (subteran, acvatic, subacvatic, mlăştinos, aerian, cosmic etc.).

## Contractul colectiv de muncă, structura, modalitatea de elaborare/Трудовой договор, порядок разработки.

***Contractul colectiv de muncă (C.C.M.)*** este un act juridic care reglementează raporturile de muncă şi alte raporturi sociale, încheiat în formă scrisă între salariaţi şi angajator.

Conţinutul şi structura C.C.M. sunt determinate de părţi. În C.C.M. pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaţilor şi a angajatorului privind:

1. formele, sistemele şi cuantumul retribuirii muncii;
2. plata indemnizaţiilor şi compensaţiilor;
3. mecanismul de reglementare a retribuirii muncii;
4. timpul de muncă şi de odihnă, modul de acordare şi de durata concediilor;
5. segmentul SSM (lista profesiilor în condiții nocive, lista persoanelor care beneficiază de suplimente la salarii pentru condiți nocive, lista persoanelor care beneficiază de zile suplimentare la concediul anual plătit etc.);
6. aspecte privind securitatea ecologică şi protecția sănătăţii angajaților;
7. garanţiile şi înlesnirile pentru lucrătorii care îmbină activitatea de muncă cu studiile;
8. răspunderea părţilor şi alte angajamente determinate de părţi.

Proiectul C.C.M. este elaborat de părţi în conformitate cu Codul muncii şi cu alte acte normative.

C.C.M. intră în vigoare din momentul semnării de către părţi sau de la data stabilită în contract. C.C.M. se depune, 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 părţile parteneriatului social prin reprezentanţii lor şi de Inspecţia Muncii, conform legislaţiei în vigoare.

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

## Calculul sistemului de ventilare, relațiile de calcul/Расчет систем вентиляции.

Pentru calculul sistemului de ventilaree sunt necesare următoarele date generale:

- dimensiunile încăperii (lungimea, înălțimea încăperii), cantitatea de degajări sub formă de căldură, a umiditărții, prafurilor, gazelor, care se determină pe cale experimentală sau de calcul, CLA a impurităților evacuate, conținutul de substanțe nocive în aerul refulat.

Debitul de aer refulat sau aspirat din încăpere L, m3/h se determină prin două metode:

a)utilizarea relațiilor de calcul:

1) la degajări de vapori nocivi, gaze, prafuri - din condiția dizolvării noxelor evacuate pînă la concentrația limit admisibilă:

Lc = G / (CLAev – CLAref),

în care: G – cantitatea de substanțe periculoase evacuate, mg/h;

CLAev – concentrația limit admisibilă a substanțelor în aerul zonei de lucru, mg/m3;

CLAref – concentrația noxelor în arul refulat, mg/m3;

2) la degajări de căldură din supradegajările de căldură din condiția degajărilor de căldură din supradegajări de căldura:

Lt == Qsrp /сa (tas – tref) ρ

în care: Qsrp – cădura în exces necesară degajării din încăpere, кJ/h; сa – capacitatea termică specifică a aerului, кJ/(кg·К);

сa = 1,005 кJ/(кg·°С);

tev – temperatura aerului evacuat, °С;

tref. - temperatura aerului refulat, °С;

ρ – densitatea aerului refulat, кg/m3;

3) la degajări de umiditate în exces – din condiția evacuării a umidității în exces:

Lw=Gu/dev-dref

în care: Gu – cantitatea de umiditate evacuată din încăpere, g/h;

dev – conținutul de umiditate în aerul evacuat, g/m3;

dref – conținutul de umiditate în aerul refulat, g/m3.

În cazul cînd în aerul încăperii/mediului de muncă se degajă concomitent mai multe substanțe cu același efect asupra OU calculul sistemului de ventilare general se realizează pe calea însumării volumelor de aer necesar pentru descompunerea/dizolvarea fiecărui element în parte pînă la CLA.

La determinarea schimbului de aer necesar în încăperi la deagări concomitente de substanțe nocive, degajări de căldură și de umiditate trebuie de adoptat valoarea maximă din toate cele trei în parte. Schimbul de aer, 1/h, în încăperile de producere se determină:

К = Lmax/Vî

în care: Lmax – cantitatea de aer refulat sau aspirat, m3/h; Vî – volumul încăperilor, m3.

La calculul coeficientului de schimb de aer în încăperile de producție cu exces de umiditate, este necesar de luat în considerare perioada anului, categoria lucrărilor îndeplinite, temperatura aerului refulat și umiditatea relativă.

Productivitatea ventilatorului se determină:

Lv=Lmax(Lt, Lw, Lc)

Această metodă este precisă.

b) Metoda aproximațiilor prin utilizarea coeficientiului de schimb.

Lv=ka\*Vî.

**Cerințe față de sistemul de ventilare:**

- să fie corect proiectată;

- să fie corect montată;

- volumul de aer rezultat să corespundă volumului de aer aspirat;

- să nu conducă la suprarăcirea încăperilor;

-să corespundă cerințelor de electrosecuritate;

- concentrația substanțelor nocive în aerul refulat să nu depășească C≤0,3 CLA.

## Contribuţia statutului în asigurarea SSM/Роль государства в обеспечении безопасности труда.

Pentru a asigura un nivel înalt de securitate în societate, la nivel de întreprindere, organizație sau la nivel individual statul se implică activ. Statul asigură segmentul SSM la nivel legislativ, economic, de control-supraveghere, organizatoric și științific.

Nivelul legislativ se asigură prin elaborarea, aprobarea și coordonarea diferitor legi, standarde, hotărîri, instrucțiuni, reguli, regulammente, norme etc.

Nivelul economic se asigură prin prevederea resurselor finaciare direcționate strict pentru segmentul SSM și interzicerea utilizării acestora în alte direcții, pe alte articole.

Nivelul de control și supraveghere se asigură prin crearea și funcționarea organelor ierarhice de control în domeniul siguranței ocupaționale și realizarea unei supravegheri și monitorizări conforme.

Nivelul organizatoric se realizează prin obligativitatea formării la nivel de întreprindere, organizații și/sau instituții a serviciilor interne și externe de protecție și prevenire.

Nivelul științific se exprimă prin automatizarea și tehnologizarea proceselor, a lucrărilor și instalațiilor, prin cercetările realizate în domeniul dat, prin identificarea și descrierea noilor factori de risc și înaintarea recomandărilor utilizatorilor de instalații etc.

# VARIANTA 4

## Organizarea serviciului de protecție și prevenire la întreprindere, structura serviciului, cerințele/Организация служб безопасности на предприятии.

În cazul întreprinderilor și/sau unităților prevăzute la alin. (1), care desfășoară activități dintre cele prevăzute în anexa nr. 5, angajatorul trebuie să organizeze serviciu intern de prevenire și protecție.

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

* + - 1. prin asumarea de către angajator, în condițiile art. 9 alin. (4) din lege, a atribuțiilor pentru realizarea măsurilor prevăzute de lege;
      2. prin desemnarea unuia sau mai multor lucrători pentru a se ocupa de activitățile de prevenire și protecție;
      3. prin înființarea unui serviciu intern de prevenire și protecție;
      4. prin apelarea la servicii externe de prevenire și protecție.

## Acordarea ajutorului prim medical în caz de electrocutare/Оказание первичной помощи при поражении электротоком.

Primul lucru în cazul electrocutării este deconectarea persoanei accidentate de sursa de curent. Acest lucru trebuie făcut cu mijloace de protecţie pentru salvator – mănuşi de cauciuc, obiecte de lemn sau plastic – **în nici-un caz nu atingeţi victima cu mâinile goale** cât timp este în contact direct cu sursa de curent!

* După îndepăratea sursei care a produs electrocutarea, dacă victima este conştientă, se aşează la pe o parte, în poziţie foetusului, pentru a preveni accese de vomă, se înveleste cu o pătură lejeră, sau, dacă există, cu folia termoizolantă din trusa de prim-ajutor.
* Se eliberează căile respiratorii.
* Se dezinfectează şi pansează steril rănile de pe piele.
* Se asigură hidratarea persoanei, se administrează analgezice pentru reducerea durerilor.

## Substanţele nocive, clasificări, normarea/Вредные вещества классификация нормирование.

În lume există peste 10 mln de substanţe chimice şi anual se sintetizează mii de asemenea substanţe. Cu substanţele chimice omul contactează vremelnic sau permanent pe durata întregii vieţi. Substanţele chimice menţin activitatea vitală, creând condiţii confortabile de trai, la locul de muncă, în timpul odihnei. Ele pot exista în diferte stări de agregare (gaz, lichid, vapori, stare solidă, curate, în amestec, impurităţi etc.), în toate componentele mediului de trai (aer, apă, sol). În organismul omului substanţele chimice nimeresc pe trei căi:

* prin organele de respiraţie – cea mai frecventă cale de încorporare (pătrundere) a impurităţilor şi substanţelor sub formă de vapori, gaze, aerosoli (oxidul de carbon, dioxizii sulfului şi azotului, vaporii de plumb, mercur, mangan, prafurile organice şi minerale etc.);
* prin tractul gastro-intestinal – cu produsele alimentare şi apa consumate, de pe mâinile murdare;
* prin piele şi învelişurile mucozitare ale căilor superioare de respiraţie, a ochilor, cavităţii bucale ş.a. Spre exemplu, hidrocarburile aromatice (xilenul, toluenul, acetona ş.a.), nimerind pe piele, uşor pătrund în organism.

După modul de acţiune asupra organismului uman S.N. se împart în următoarele grupe:

- S.N. general toxice (oxidul de carbon, Pb, benzolul, compuşii arseniului etc.);

- S.N. iritante (amoniacul, clorul, ozonul sulfurat etc.);

- S.N. mutagene (plumbul, mercurul, substanţele adioactive etc.);

- S.N. cancerigene (nichelul, azbestul, oxizii cromului ş.a.);

- S.N. somatice (dereglează funcţia organismului sau a unor sisteme: Pb, Hg, benzolul, spirtul metilic, arseniul ş.a.).

Substanţele chimice nocive posedă anumite proprietăţi, caracteristice doar pentru ele, de aceea după gradul de pericol S.N. se divizează în următoarele patru clase:

1 – extrem de periculoase, CMA în aerul zonei de muncă mai mică de 0,1 mg/m3;

2 – înalt periculoase, CMA mai mare de 0,1...1,0 mg/m3;

3 – moderat periculoase, CMA de la 1,1...10 mg/m3;

4 – puţin periculoase, CMA mai mare de 10 mg/m3.

Compuşii chimici sunt capabili să provoace în organism, practic, toate stările şi procesele patologice. Către substanţele periculoase pentru apariţia şi dezvoltarea otrăvirilor acute pot fi atribuite; dioxidul de azot, bromul, oxidul de carbon, formaldehida, clorul. Substanţele ce pot provoca îmbolnăviri alergice – cromul, nichelul, carbonul şi compuşii acestora ş.a.

Substanţele chimice nocive, nimerind în cantităţi mari în mediul de trai al omului sunt extrem de periculoase, inclusiv până la pieirea oamenilor în rezultatul intoxicaţiilor acute şi a arsurilor grave.

Substanţele nocive din aer reacţionează cu materialele de construcţie ori de altă natură sau sunt absorbite de acestea. Mediul creat în acest mod poate ani în şir să polueze mediul de trai, chiar şi după schimbarea acestor substanţe, din cauza procesului invers – de degajare.

***Normarea igienică şi profilaxia.*** Cauzele nimeririi substanţelor chimice în mediul de trai şi bolile cauzate de acestea sunt foarte diverse, dar în integritate ele sunt rezultatul negativ al acţiunii antropice al substanţelor. Neajunsurile în sistemele de purificare a emisiilor în atmosferă, a evacuărilor de ape reziduale în bazinele acvatice, a poluării solurilor şi produselor alimentare – sunt cauzele generale, ce duc la dereglarea sănătăţii în rândul populaţiei.

Măsurile de asanare a tuturor componentelor biosferice, inclusiv a produselor alimentare, trebuie orientate spre excluderea tuturor cauzelor ce duc la înrăutăţirea sănătăţii oamenilor ce au contact cu factorii chimici, prin limitarea sau evitarea nimeririi acestora în mediul de trai.

Normativele igienice CMA (concentraţia maximă admisă) şi CVC (concentraţie vremelnic coordonată) a conţinutului substanţelor chimice în mediile de trai ale omului (aerul zonei de muncă, al localităţilor, în apă, sol, produsele alimentare, pe piele, în materialele de construcţii etc.) sunt stabilite de lege. Clasificarea condiţiilor de muncă la lucrările cu substanţe chimice dăunătoare se efectuează în conformitate cu Directiva 2.2.755 – 99 „Criteriile igienice de apreciere şi clasificare a condiţiilor”.

## Normarea iluminatului natural și artificial/Нормирование производственного освещения.

Pentru ca efortul vizual susţinut să nu provoace o stare de oboseală a organismului în general şi a ochiului în special, iluminatul natural şi artificial la locul de muncă trebuie să asigure vizibilitatea şi confortul vizual. După fiziologi şi psihologi, 40% din informaţiile senzoriale care ajung la scoarţ sînt de origine vizuală.

## Organizarea instruirii în domeniul SSM la locurile de muncă/Организация обучения на рабоих местах.

Instruirea la locul de muncă se efectuează de către conducătorul locului de muncă ăn baza instrucţiunilor pe S.S.M., îndată după instruirea introductiv-generală. Instruirea la locul de muncă va cuprinde cel puţin următoarele: 12 1) informaţiile privind riscurile profesionale specifice locului de muncă şi/sau postului de lucru; 2) dispoziţiile instrucţiunilor de S.S.M. elaborate pentru locul de muncă şi/sau postul de lucru; 3) măsurile la nivelul locului de muncă şi/sau postului de lucru privind stingerea incendiilor şi evacuarea lucrătorilor în cazul unui pericol grav şi imediat; 4) dispoziţiile instrucţiunilor privind acordarea primului ajutor în caz de accidentare în muncă; 5) demonstraţii practice privind lucrul pe care muncitorul îl va desfăşura, precum şi exerciţii practice privind utilizarea echipamentului individual de protecţie, a mijloacelor de alarmare, de intervenţie, de evacuare şi de prim ajutor în caz de accidentare în muncă. Angajatul va fi admis la lucrul de sine stătător numai după verificarea cunoştinţelor lui de către conducătorul locului de muncă şi consemnarea acestui fapt în Fişa personală de instruire în domeniul S.S.M.

# VARIANTA 5

## 1.. Mijloace de protecţie contra electrocutărilor/Защитные средства от влияния электрического тока.

Măsurile tehnice care pot fi folosite pentru protecția împotriva electrocutării prin atingere directă sunt următoarele:

**a)** acoperiri cu materiale electroizolante ale părților active (izolarea de protecție) ale instalațiilor și echipamentelor electrice;

**b)** închideri în carcase sau acoperiri cu învelișuri exterioare;

**c)** îngrădiri;

**d)** protecția prin amplasare în locuri inaccesibile prin asigurarea unor distanțe minime de securitate;

**e)** scoaterea de sub tensiune a instalației sau echipamentului electric la care urmează a se efectua lucrări și verificarea lipsei de tensiune;

**f)** utilizarea de dispozitive speciale pentru legări la pământ și în scurtcircuit;

**g)** folosirea mijloacelor de protecție electroizolante;

**h)** alimentarea la tensiune foarte joasă (redusă) de protecție;

**i)** egalizarea potențialelor și izolarea față de pământ a platformei de lucru.

Măsurile organizatorice care pot fi aplicate împotriva electrocutării prin atingere directă sunt următoarele:

**a)** executarea intervențiilor la instalațiile electrice (depanări, reparări, racordări etc.) trebuie să se facă numai de personal calificat în meseria de electrician, autorizat și instruit pentru lucrul respectiv;

**b)** executarea intervențiilor în baza uneia din formele de lucru indicate la art. 389;

**c)** delimitarea materială a locului de muncă (îngrădire);

**d)** eșalonarea operațiilor de intervenție la instalațiile electrice;

**e)** elaborarea unor instrucțiuni de lucru pentru fiecare intervenție la instalațiile electrice;

**f)** organizarea și executarea verificărilor periodice ale măsurilor tehnice de protecție împotriva atingerilor directe.

Pentru protecția împotriva electrocutării prin atingere indirectă trebuie să se realizeze și să se aplice numai măsuri și mijloace de protecție tehnice. Este interzisă înlocuirea măsurilor și mijloacelor tehnice de protecție cu măsuri de protecție organizatorice.

Pentru evitarea electrocutării prin atingere indirectă trebuie să se aplice două măsuri de protecție: o măsură de protecție principală, care să asigure protecția în orice condiții, și o măsură de protecție suplimentară, care să asigure protecția în cazul deteriorării protecției principale.

Cele două măsuri de protecție trebuie să fie astfel alese încât să nu se anuleze una pe cealaltă. În locurile puțin periculoase din punctul de vedere al pericolului de electrocutare este suficientă aplicarea numai a unei măsuri, considerate principale.

## 2. Evaluarea riscurilor profesionale și certificarea locurilor de muncă/Оценка профессиональных рисков и атестация рабочих мест.

**Ce este pericolul?** Un pericol este orice poate cauza o vătămare. Pericolele pot afecta persoane, proprietăţi, procese; acestea pot determina accidente şi îmbolnăviri, pierderi de producţie, deteriorări aleechipamentelor etc.

**Ce este riscul?** Riscul profesional se referă la probabilitatea şi gravitatea unei vătămări sau îmbolnăviri care apare ca rezultat alexpunerii la un pericol.

**De ce trebuie efectuată evaluarea riscurilor?** Scopul principal al evaluării riscurilor profesionale este protejarea sănătăţii şi securităţii lucrătorilor. Evaluarea riscurilor ajută la diminuarea posibilităţii de vătămare alucrătorilor şi de afectare a mediului ca urmare a activităţilor legate de muncă. Aceasta ajută, de asemenea, la menţinerea competitivităţii şi productivităţii întreprinderii. Conform prevederilor legislaţiei din domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă, toţi angajatorii trebuie să evalueze riscurile în mod periodic.

În conformitate cu prevederile [Legii nr. 186 din 10.07.2008](http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=328774) și [HG 95 din 05.02.2009](http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=330698), administratorul fiecărei unități trebuie să fie în posesia unei evaluări a riscurilor profesionale și să întocmească, în cazul cînd natura şi gradul de risc profesional o necesită, un plan anual de protecţie şi prevenire care să includă măsuri tehnice, igienico-sanitare, organizatorice şi de altă natură, bazat pe evaluarea riscurilor profesionale, care să fie aplicat corespunzător condiţiilor de lucru specifice unităţii.

Prin evaluarea riscului se înțelege procesul de estimare a celor două elemente de bază, probabilitate şi gravitate. Dacă lucrătorul va fi instruit, cu siguranţă va acorda mai multă atenţie şi aceasta va reduce probabilitatea provocării unui accident de muncă, iar dacă lucrătorul va primi echipament individual de protecţie, se va reduce gravitatea.

Nu există o metodologie unică, „potrivită” pentru evaluarea riscurilor. Fiecare evaluator își alege metoda sa. De regulă cuprinde următoarele etape:

1. Colectarea informaţiei (se indică locul de muncă şi/sau se desfăşoară activităţile, ce fel de echipamente tehnice, materiale şi procedee sunt utilizate, ce sarcini de muncă sunt realizate.

2. Identificarea pericolelor, a riscurilor. Identificarea surselor posibile de vătămare la locul de muncă şi a lucrătorilor care pot fi expuşi pericolelor.

3. Evaluarea riscurilor (gravitatea unor posibile vătămări şi probabilitatea producerii acestora).

4. Stabilirea acţiunilor de prevenire. Identificarea măsurilor necesare pentru eliminarea sau ţinerea sub control a riscurilor.

5. Aplicarea măsurilor de prevenire şi protecţie. Se realizează pe baza [planului de protecţie şi prevenire](https://securitateamuncii.net/plan-protectie-prevenire) care stabileşte termenul de realizare şi persoanele responsabile.

6. Monitorizarea şi revizuirea. Rezultatele evaluării se monitorizează permanent şi se revizuiesc.

**Evaluarea propriu zisă.**

Etapa 1: Ce informaţii trebuie colectate?

Pentru evaluarea riscurilor profesionale la locul de muncă trebuie de cunoscut următoarele:

•locul de amplasare a locului de muncă şi/sau unde se desfăşoară activităţile;

• cine lucrează acolo: se acordă o atenţie specială persoanelor care pot fi mai grav afectate de pericol cum sunt femeile însărcinate, lucrătorii tineri sau lucrătorii cu disabilităţi;

• ce fel de echipamente tehnice, materiale şi procedee sunt utilizate;

• ce sarcini de muncă sunt realizate (de ex., în ce mod şi pe ce perioadă sunt acestea executate);

• ce pericole au fost deja identificate şi care sunt sursele acestora; • care sunt consecinţele posibile ale pericolelor existente;

• ce măsuri de protecţie sunt aplicate;

• ce accidente, boli profesionale şi alte tipuri de îmbolnăviri au fost raportate;

• care sunt prevederile legale şi alte reglementări în legătură cu locul de muncă

**Cum pot fi culese aceste informaţii?** Care este necesarul de informații:

•date tehnice despre echipamentele, materialele sau substanţele utilizate la locul de muncă;

•proceduri tehnice şi instrucţiuni de lucru;

• rezultatele măsurătorilor factorilor nocivi sau periculoşi şi de solicitare la locul de muncă; • înregistrări ale accidentelor de muncă şi ale bolilor profesionale;

• specificaţii ale proprietăţilor substanţelor chimice; •prevederi legale şi standarde;

• literatura ştiinţifică şi tehnică. Informaţiile pot fi obţinute, de asemenea, prin: •examinarea mediului de muncă;

•examinarea sarcinilor efectuate la locul de muncă; •examinarea sarcinilor efectuate în afara locului de muncă;

•discuţii cu angajaţii;

•examinarea factorilor externi care pot avea impact asupra locului de muncă (de ex., sarcini efectuate de terţi, condiţiile climaterice).

**Etapa 2: Cum pot fi identificate pericolele?.** Pentru identificarea pericolelor la locul de muncă se utilizează lista de control generală:

•dacă se consider că există un pericol se bifează „DA“, dacă se consider că nu există nici un pericol se bifează „NU“;

**Etapa 3:**

**A. Pentru fiecare pericol identificat s**e decide dacă riscul este mic, mediu sau mare, ţinând cont de probabilitatea şi gravitatea vătămării care poate fi cauzată pericol. Folosind diverse tabele se ia decizia:

•*Puţin probabil*: nu trebuie să se materializeze pe durata întregii activităţii profesionale a lucrătorului.

•*Probabil:* se poate materializa numai de câteva ori pe durata activităţii profesionale a unui lucrător.

• *Foarte probabil*: se poate materializa în mod repetat pe durata activităţii profesionale a unui lucrător.

• *Vătămare moderată*: accidente şi îmbolnăviri care nu cauzează suferinţe pe termen lung (cum ar fi mici tăieturi, iritaţii ale ochiului, dureri de cap etc.).

• *Vătămare medie*: accidente şi îmbolnăviri care cauzează suferinţe moderate, dar prelungite sau care se repetă periodic (cum ar fi răniri, fracturi simple, arsuri de gradul doi pe o suprafaţă limitată a corpului, alergii ale pielii etc.).

• *Vătămare gravă:* accidente şi îmbolnăviri care cauzează suferinţe grave şi permanente şi/sau decesul (de ex., amputări, fracturi complexe care produc invaliditate, cancer, arsuri de gradul doi sau trei pe o suprafaţă mare acorpului etc.).

**B. Se decide dacă riscul generat de un pericol este acceptabil sau inacceptabil.** În general:

• riscul mare este inacceptabil;

• riscul mic şi riscul mediu sunt acceptabile. Dacă nu sunt respectate prevederile legale, riscul nu este acceptabil.

**Etapa 4.** Se planifică acţiunile de eliminare sau de reducere a riscurilor generate de un pericol:

• Dacă riscul este mare şi evaluat ca fiind inacceptabil, acţiunile de reducere a acestuia trebuie luate imediat.

• Dacă riscul este mediu şi evaluat ca fiind acceptabil, se recomandă planificarea de acţiuni pentru reducerea nivelului acestuia.

• Dacă riscul este mic şi evaluat ca fiind acceptabil este necesar să se asigure că acesta va rămâne la acelaşi nivel.

Măsurile de prevenire şi de protecţie trebuie implementate în următoarea ordine de prioritate:

•eliminarea pericolului/riscului;

• reducerea la minim a pericolului/riscului, prin măsuri organizatorice;

• reducerea la minim a pericolului/riscului, prin măsuri de protecţie colectivă;

• reducerea riscului, prin utilizarea echipamentului individual de protecţie corespunzător.

**Etapa 5:** Se elaborează documentaţia de evaluare ariscurilor.

Se întocmește documentaţia de evaluare a riscurilor pentru fiecare loc de muncă utilizând fișa de evaluare a riscurilor:

• Se înregistrează informaţiile de bază: numele şi adresa întreprinderii, denumirea locului de muncă pentru cares-a realizat evaluarea, numele persoanei(lor) care lucrează lalocul de muncă, data evaluării şi numele persoanei(lor) care realizează evaluarea;

• Se înregistrează pericolele identificate (prin bifare);

Pentru fiecare pericol identificat:

• Se înregistrează măsurile de prevenire/de protecţie utilizate pentru reducerea riscurilor generate de pericol;

• De înregistrează rezultatele evaluării riscurilor (de ex., mare/ inacceptabil);

•Se înregistrează acţiunile planificate pentru reducerea riscurilor.

**Certificarea locurilor de muncă**

Prin certificarea locurilor de muncă din punct de vedere al securităţii şi sănătăţii în muncă (S.S.M.) se înţelege evaluarea complexă a locurilor de muncă sub aspectul corespunderii acestora prevederilor actelor normative de S.S.M.

Desfăşurarea oricărei activităţi a salariaţilor 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 acţiunii factorilor periculoşi şi/sau nocivi ce pot apărea în desfăşurarea proceselor de muncă şi se efectuează:

- periodic, la intervale de cel mult 5 ani;

- la cererea inspectorului de stat din cadrul Inspecţiei 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 puţin 3 persoane, numită de conducerea unităţii economice.

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

Fişa se va completa cu indicii respectivi ai factorilor nocivi şi/sau periculoşi, determinaţi în mod obiectiv (prin măsurări instrumentale, controale, etc.), de către serviciul extern pentru protecţie şi prevenire care deserveşte unitatea economică, sau de o persoană numită de conducerea unităţii, 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 unităţi economice.

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

Locul de muncă se consideră necertificat, dacă măcar un indice care îi caracterizează securitatea şi/sau igiena muncii depăşeşte semnificaţiile admise pentru factorii periculoşi şi/sau nocivi, sau nu corespund prevederilor actelor normative de S.S.M.

Comisia de atestare pe baza Fişelor va întocmi „Paşaportul stării S.S.M.”, atât pentru secţii, ateliere, cât şi pentru unitatea economică în integritate.

Comisia de certificare a locurilor de muncă informează salariaţii precum şi conducerea unităţii 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 salariaţi conform prevederilor legale;

- la fundamentarea deciziei privind autorizarea funcţionării unităţii economice din punct de vedere al S.S.M.

Documentaţia privind certificarea locurilor de muncă, semnată de persoanele care au efectuat măsurările şi de membrii comisiei de certificare, se va păstra la serviciul pentru protecţie şi prevenire, sau la persoana numită de conducerea unităţii.

## 3. Munca femeelor și altor persoane cu răspundere familiare/Труд женщин по КТ.

Refuzul de angajare sau reducerea cuantumului salariului pentru motive de graviditate sau de existenţă a copiilor în vârstă de până la 6 ani este interzis. Este interzisă utilizarea muncii femeilor la lucrări cu condiţii de muncă grele şi nocive, precum şi la lucrări subterane, cu excepţia lucrărilor subterane de deservire sanitară şi socială şi a celor care nu implică munca fizică. Este interzisă ridicarea sau transportarea manuală de către femei a greutăţilor care depăşesc normele maxime stabilite prin Hotărâre de Guvern (7 kg sau 10 kg în cazul a cel mult două operaţii 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; - a persoanelor cărora deplasarea le este contraindicată conform certificatului medical. Se interzice concedierea femeilor gravide, a femeilor care au copii în vârstă de până la 6 ani, precum şi a persoanelor care folosesc concediile pentru îngrijirea copilului, cu excepţia cazurilor de lichidare a unităţii. 16 Femeilor salariate li se acordă un concediu de maternitate ce include concediul prenatal cu o durată de 70 de zile calendaristice şi concediul postnatal cu o durată de 56 zile calendaristice (în cazul naşterilor compicate sau naşterii a doi sau mai mulţi copii – 70 de zile calendaristice), plătindu-li-se pentru această perioadă indemnizaţii în modul prevăzut de legislaţie. În baza unei cereri scrise, după expirarea concediului de maternitate femeilor li se acordă un concediu parţial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani din bugetul asigurărilor sociale de stat. Acest concediu se include în vechimea în muncă şi în stagiul de cotizare. Acest concediu poate fi folosit şi de tatăl copilului, bunică, bunic sau altă rudă care se ocupă nemijlocit de îngrijirea copilului. În afară de concediul de maternitate şi cel parţial plătit pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 3 ani, femeii, precum şi persoanelor care folosesc concediul parţial 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 menţinerea locului de muncă (a funcţiei). 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 şi de cel puţin 60 de minute – în cazul a doi şi mai mulţi copii. Aceste pauze se includ în timpul de muncă şi se plătesc reieşindu-se din salariul mediu.

## 4. Organizarea lucrărilor în instalaţiile electrice. Modalitatea de petrecere/Организация работ в электрических установок.

Deservirea instalațiilor electrice în funcțiune, efectuarea manevrelor operative în instalații, organizarea și executarea lucrărilor de reparații, amenajare, ajustare, încercări, măsurări și diagnostic trebuie să fie efectuată de către personal electrotehnic calificat și autorizat la grupa de securitate electrică.

Personalul electrotehnic trebuie să posede pregătire profesională corespunzătoare caracterului lucrărilor (universitate, școală profesională, colegiu, centru de excelență ș.a.).

Personalul electrotehnic se clasifică în următoarele categorii:

* + 1. personal tehnic-administrativ;
    2. personal operativ;
    3. personal de reparații;
    4. personal operativ de reparații.

În cazul când personalul operativ și personalul operativ de reparații nu este clasificat în categorii, se va considera - personal operativ.

## 5. Responsabilitatea materială a întreprinderilor pentru prejudiciul cauzat lucrătorilor/Материальная отвественность работодателя.

În cazul în care administraţia întreprinderii nu ia măsuri eficiente pentru asigurarea condiţiilor sănătoase de muncă prevăzute în actele normative în vigoare, Guvernul R. Moldova are dreptul, în baza avizului Expertizei de stat a condiţiilor de muncă sau la propunerea sindicatelor să stabilească pentru aceste întreprinderi tarife majorate de decontări pentru asigurarea socială a lucrătorilor. Întreprinderea vinovată (complet sau parţial) de accidentul de muncă produs sau de îmbolnăvirea profesională este obligată să repare, paguba cauzată de vătămarea organismului sau de zdruncinarea sănătăţii, precum şi să plătească instituţiilor curative costul tratamentului şi să compenseze integral organelor de asigurare socială cheltuielile pentru plata pensiei şi a altor indemnizaţii. Lucrătorului căruia i s-a stabilit gradul de reducere a capacităţii de muncă ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale i se plăteşte, din contul unităţii care poartă vina pentru accidentul de muncă (A.d.M.) sau pentru boala profesională (B.P.) pe lângă despăgubirea stabilită de lege, o indemnizaţie unică, luându-se ca bază salariul mediul lunar pe ţară, pentru fiecare procent de pierdere a capacităţii de muncă, dar, în toate cazurile, nu mai puţin 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 şi în mărimea stabilită de lege şi, în plus, le plăteşte, din contul mijloacelor proprii, o indemnizaţie unică, luându-se ca bază salariul mediu anual al celui decedat, înmulţit la numărul 32 anilor compleţi pe care acesta nu i-a trăit până la vârsta de 62 de ani, dar, în toate cazurile, nu mai puţin de 10 salarii medii anuale. Dacă reducerea capacităţii de muncă sau decesul lucrătorului a survenit în urma unui A.d.M nu numai din vina unităţii ci şi a accidentatului, se aplică răspunderea mixtă conform legii şi mărimea indemnizaţiei unice se reduce în dependenţă de gradul de vinovăţie al accidentatului. Indemnizaţia unică se plăteşte 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 indemnizaţiei unice se efectuează, în baza hotărîrii instanţei judecătoreşti, din contul oricăror bunuri sau mijloace ale unităţii. Litigiile ce ţin de achitarea indemnizaţiei unice se examinează de către instanţa judecătorească.

# VARIANTA 6

## Contractul individual de muncă, tipuri, conținutul, cerințe de completare

**Contractul individual** de muncă este înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

**Părţile contractului individual de muncă**

(1) Părţile contractului individual de muncă sînt salariatul şi angajatorul.

(2) Persoana fizică dobîndeşte capacitate de muncă la împlinirea vîrstei de 16 ani.

(3) Persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă şi la împlinirea vîrstei de 15 ani, cu acordul scris al părinţilor sau al reprezentanţilor legali, dacă, în consecinţă, nu îi vor fi periclitate sănătatea, dezvoltarea, instruirea şi pregătirea profesională.

(4) Se interzice încadrarea în muncă a persoanelor în vîrstă de pînă la 15 ani, precum şi angajarea persoanelor private de instanţa de judecată de dreptul de a ocupa anumite funcţii sau de a exercita o anumită activitate în funcţiile şi activităţile respective.

(5) În calitate de angajator, parte a contractului individual de muncă poate fi orice persoană fizică sau juridică, indiferent de tipul de proprietate şi forma juridică de organizare, care utilizează munca salariată.

(6) Angajatorul persoană juridică poate încheia contracte individuale de muncă din momentul dobîndirii personalităţii juridice.

(7) Angajatorul persoană fizică poate încheia contracte individuale de muncă din momentul dobîndirii capacităţii depline de exerciţiu.

(8) Este interzisă încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite ori imorale.

(9) Parte a contractului individual de muncă pot fi cetăţenii Republicii Moldova, cetăţenii străini şi apatrizii, cu excepţia cazurilor prevăzute de legislaţia în vigoare.

**Încheierea contractului individual de muncă**

(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza negocierilor dintre salariat şi angajator. Încheierea contractului individual de muncă poate fi precedată de circumstanţe specifice (susţinerea unui concurs, alegerea în funcţie etc.).

(2) Salariatul are dreptul să încheie contracte individuale de muncă, concomitent, şi cu alţi angajatori (munca prin cumul), dacă acest lucru nu este interzis de legislaţia în vigoare.

(3) Contractul individual de muncă se întocmeşte în două exemplare şi se semnează de către părţi. În cazul în care angajatorul este autoritate publică, pe contractul individual de muncă se aplică ștampila acesteia. Un exemplar al contractului individual de muncă se înmînează salariatului, iar celălalt se păstrează la angajator.

**Documentele care se prezintă la încheierea contractului individual de muncă**

(1) La încheierea contractului individual de muncă, persoana care se angajează prezintă angajatorului următoarele documente:

a) buletinul de identitate sau un alt act de identitate;

c) documentele de evidenţă militară – pentru recruţi şi rezervişti;

d) diploma de studii, certificatul de calificare ce confirmă pregătirea specială – pentru profesiile care cer cunoştinţe sau calităţi speciale;

e) certificatul medical, în cazurile prevăzute de legislaţia în vigoare;

f) declaraţia pe propria răspundere cu privire la faptul că, pe durata activităţii la locurile de muncă precedente, nu a încălcat prevederile art. 7 alin. (2) din Legea nr. 325 din 23 decembrie 2013 privind evaluarea integrităţii instituționale, cu excepţia cazurilor cînd persoana se încadrează în cîmpul muncii pentru prima dată.

(2) Se interzice angajatorilor să ceară de la persoanele care se angajează alte documente decît cele prevăzute la alin.(1), precum şi de alte acte legislative

**Forma şi începutul acţiunii contractului individual de muncă**

(1) Contractul individual de muncă se încheie în formă scrisă. Contractul individual de muncă încheiat pînă la data intrării în vigoare a prezentului cod poate fi perfectat în formă scrisă numai cu acordul părţilor. Propunerea angajatorului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoştinţa salariatului, sub semnătură, prin ordinul (dispoziţia, decizia, hotărîrea) angajatorului. Propunerea salariatului privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se aduce la cunoştinţa angajatorului prin depunerea şi înregistrarea cererii lui scrise. Refuzul motivat al uneia dintre părţi privind perfectarea contractului individual de muncă în formă scrisă se comunică celeilalte părţi prin răspunsul său scris în decurs de 5 zile lucrătoare.

(2) Contractul individual de muncă îşi produce efectele din ziua semnării, dacă contractul nu prevede altfel.

(3) În cazul în care contractul individual de muncă nu a fost perfectat în formă scrisă, acesta este considerat a fi încheiat pe o durată nedeterminată şi îşi produce efectele din ziua în care salariatul a fost admis la muncă de către angajator sau de către o altă persoană cu funcţie de răspundere din unitate, abilitată cu angajarea personalului. Dacă salariatul dovedeşte faptul admiterii la muncă, perfectarea contractului individual de muncă în forma scrisă va fi efectuată de angajator ulterior, în mod obligatoriu.

(4) În cazul angajării fără respectarea formei scrise corespunzătoare, angajatorul este obligat, de asemenea, în baza procesului-verbal de control al inspectorului de muncă, să perfecteze contractul individual de muncă conform prevederilor prezentului cod.

**Particularităţile contractului individual de muncă încheiat între salariat şi angajatorul persoană fizică**

(1) La încheierea contractului individual de muncă cu angajatorul persoană fizică, salariatul se obligă să îndeplinească o muncă neinterzisă de legislaţia în vigoare, prevăzută de contract.

(2) Contractul individual de muncă, încheiat în formă scrisă, va include, în mod obligatoriu, toate clauzele prevăzute la art.49.

(3) Angajatorul persoană fizică este obligat:

a) să întocmească, în formă scrisă, contractul individual de muncă cu salariatul şi să-l înregistreze la autoritatea administraţiei publice locale, care remite o copie a acestuia inspecţiei teritoriale de muncă;

b) să achite primele de asigurări sociale de stat şi alte plăţi obligatorii în modul şi mărimile prevăzute de legislaţia în vigoare;

c) să perfecteze documentele necesare înregistrării, în modul stabilit, în calitate de contribuabil în sistemul public de asigurări sociale, a salariatului angajat pentru prima dată.

**Conţinutul contractului individual de muncă**

(1) Conţinutul contractului individual de muncă este determinat prin acordul părţilor, ţinîndu-se cont de prevederile legislaţiei în vigoare, şi include:

a) numele şi prenumele salariatului;

b) datele de identificare ale angajatorului;

c) durata contractului;

d) data de la care contractul urmează să-şi producă efectele;

d1) specialitatea, profesia, calificarea, funcţia;

e) atribuţiile funcţiei;

f) riscurile specifice funcţiei;

f1) denumirea lucrării ce urmează a fi îndeplinită (în cazul contractului individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări – art. 312– 316);

g) drepturile şi obligaţiile salariatului;

h) drepturile şi obligaţiile angajatorului;

i) condiţiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcţiei sau cel tarifar, suplimentele, premiile şi ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unităţii), precum şi periodicitatea achitării plăților;

j) compensaţiile şi alocaţiile, inclusiv pentru munca prestată în condiţii grele, vătămătoare şi/sau periculoase;

k) locul de muncă. Dacă locul de muncă nu este fix, se menţionează că salariatul poate avea diferite locuri de muncă şi se indică adresa juridică a unităţii sau, după caz, domiciliul angajatorului;

l) regimul de muncă şi de odihnă, inclusiv durata zilei şi a săptămînii de muncă a salariatului;

m) perioada de probă, după caz;

n) durata concediului de odihnă anual şi condiţiile de acordare a acestuia;

p) condiţiile de asigurare socială;

r) condiţiile de asigurare medicală;

s) clauzele specifice (art. 51), după caz.

(2) Contractul individual de muncă poate conţine şi alte prevederi ce nu contravin legislaţiei în vigoare.

(3) Este interzisă stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiţii sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de convenţiile colective şi de contractul colectiv de muncă.

## Acc. de muncă, clasificări. Cercetarea accidentelor de muncă cu pierderea capacității de muncă temporare.

. Accidentele de muncă se clasifică în diferite categorii. O primă clasificare se referă la: a) accidente de muncă; b) accidente în afara muncii.

**Prin accident de muncă** se înţelege un eveniment care a produs vătămarea violentă a organismului salariatului (leziune, stres psihologic, electrocutare, arsură, degerare, asfixiere, intoxicaţie acută, leziuni corporale provocate de insecte şi animale, de calamităţi naturale etc.), ca urmare a acţiunii unui factor de risc (însuşire, stare, proces, fenomen, comportament) propriu unui element al sistemului de muncă (executant, sarcini de muncă, mijloace de producţie, mediu de muncă) şi care a condus la pierderea temporară sau permanentă a capacităţii de muncă ori la decesul salariatului, survenit:

a) în timpul îndeplinirii sarcinii de muncă sau obligaţiilor de serviciu;

b) înainte de începerea sau după încetarea lucrului, când salariatul se deplasează de la intrarea în incinta întreprinderii, instituţiei, organizaţiei până la locul de muncă şi invers, îşi schimbă îmbrăcămintea personală, echipamentul individual de protecţie şi de lucru, şi invers, preia sau predă locul de muncă şi mijloacele de producţie;

c) în timpul pauzelor stabilite, când salariatul se află pe teritoriul unităţii sau la locul său de muncă, precum şi în timpul frecventării încăperilor sanitaroigienice sau auxiliare;

d) în timpul deplasării de la domiciliu la lucru, şi invers, cu transportul oferit de unitate, în modul stabilit, precum şi 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 unităţii, sau până la o altă unitate, şi invers, pentru îndeplinirea unei sarcini de muncă sau a obligaţiilor de serviciu, în timpul util pentru aceasta şi pe traseul stabilit al deplasării, indiferent de modul de deplasare sau mijlocul de transport utilizat;

f) în cadrul participării la acţiuni culturale, sportive sau la alte activităţi organizate de unitate în baza ordinului sau dispoziţiei emise de angajator;

g) în cadrul acţiunii întreprinse din proprie iniţiativă pentru prevenirea sau înlăturarea unui pericol ori pentru salvarea altui salariat de la un pericol în circumstanţele specificate la literele a),b),с),d) şi f) ale prezentului punct;

h) în timpul instruirii de producţie sau practicii profesionale în bază de contract încheiat între angajator şi instituţia de învăţământ, între angajator, elevi şi studenţi.

Prin accident în afara muncii se înţelege 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 unităţii, cauza directă a căruia este determinată de fapte ce nu au legătură cu îndeplinirea sarcinii de muncă sau obligaţiilor de serviciu (joacă, încăierare, automutilare intenţionată, sinucidere, cazuri de boală latentă şi moarte naturală, folosire a mijloacelor de producţie în scopuri personale fără permisiunea angajatorului sau conducătorului, comitere a unui furt din avutul unităţii, angajatorului persoană fizică şi altele de acest gen). Activităţile, actele sau faptele menţionate în prezentul punct trebuie să fie confirmate prin documente corespunzătoare.

În dependență de consecințele produse, accidentele de muncă se clasifică în următoarele categorii:

a) accident care produce incapacitate temporară de muncă – eveniment ce a provocat pierderea parţială sau totală de către salariat a capacităţii de muncă pentru un interval de timp de cel puţin o zi, cu caracter reversibil după terminarea tratamentului medical, confirmată de instituţia medicală în modul stabilit;

b) accident grav – eveniment care a provocat vătămarea gravă a organismului salariatului, confirmată de instituţia 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 instituţia de expertiză medico-legală în modul stabilit.

Deci accidental de muncă poate provoca accidentatului incapacitate temporară de muncă, invaliditate sau deces, care pot surveni imediat după accident sau la un anumit interval de timp.

*Incapacitatea temporară de muncă*. Consecința cea mai puțin gravă a acestei provocări o constituie incapacitatea temporară a accidentatului de a desfășura activitatea ca rezultat a tulburării unei stări funcționale (de cel puțin o zi în săptămînă). Aprecierea respective o face medical, atestată printr-un certificate ulterior aplicînd un tratament adecvat, incapacitatea obține caracter reversibil.

*Invaliditatea* constă într-o infirmitate permanentă, care conduce la pierderea totală sau parțialî a capacității de muncă. Se consider invaliditate: pierderea unui simț, a unui organ (capacitatea de muncărămînînd intactă), traumatismele craniene, toracice, abdominale sau lombare, fracturile coloanei vertebrale sau bazinului, fracturile deschise sau cele soldate cu deplasarea fragmentelor, arsurile de gradul II și III etc.

Aprecierea invalidității se face de către medical care acordă asistență de urgență și eliberează certificatul medical. Invaliditatea de regulă are character ireversibil, prin tratament și îngrijire medical se obține doar repararea vătămării produse organismului, nu și vindecarea tulburării funcționale.

În funcție de gradul de afectare a capacității de muncă există următoarele grade de invaliditate:

* gradul I, cînd persoana afectată și-a pierdut total capacitatea de muncă și nu are posibilitatea autoservirii (în caz de orbire, amputare a ambelor mîini sau picioare etc.);
* graddul II, cînd persoana afetată și-a pierdut complect capacitatea de muncă dar se poate autoservi;
* gradul III, cînd persoana afectatîă și-a pierdut partial capacitatea de muncă, dar își poate continua activitatea la același loc de muncă, însă în condițiile unui program redus.

Decesul. În cazul decesului este afectată nu numai integritatea organismului și capacitatea de muncă, ci însăși viața. Un accident de muncă poate fi considerat mortal, chiar dacă decesul a survenit după un interval de timp, cu condiția să se confirme în baza unu act a expertizei medico-legală.

În dependență de numărul de victime, accidentele de muncă se clasifică în: a) accident individual, în urma căruia este afectat un singur salariat;

b) accident colectiv, în urma căruia sunt afectaţi, în acelaşi timp, în acelaşi loc şi din aceeaşi cauză, minimum doi salariaţi.

**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 va desemna prin dispoziţie scrisă comisia de cercetare. Comisia va fi formată din cel puţin trei persoane, în componenţa căreia vor intra conducătorul serviciului (specialist) pentru protecţia muncii şi câte un reprezentant al angajatorului şi al sindicatului (salariaţilor). Persoanele desemnate în comisia de cercetare trebuie să dispună de pregătire tehnică respectivă şi să nu facă parte dintre persoanele care aveau obligaţia 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 Inspectoratul de Stat al Muncii, în modul stabilit de Regulamentul de cercetare. Accidentul suportat de salariatul unei unităţi în timpul îndeplinirii sarcinii de muncă sau obligaţiilor de serviciu la o altă unitate va fi cercetat de către comisia unităţii la care s-a produs accidentul, cu participarea reprezentantului unităţii al cărei salariat este accidentatul. Un exemplar al dosarului de cercetare va fi expediat unităţii al cărei salariat este accidentatul.

Accidentul suportat de salariatul unităţii 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 şi studenţi în timpul când prestează munca sau îşi desfăşoară practica profesională în unităţi vor fi cercetate de comisia unităţii, cu participarea reprezentantului instituţiei de învăţământ. De la data emiterii dispoziţiei respective, comisia unităţii va cerceta circumstanţele şi cauzele producerii accidentului, va întocmi şi va semna, în termen de cel mult 5 zile lucrătoare, procesul-verbal de cercetare, care ulterior va fi aprobat şi semnat de către angajator în termen de 24 de ore. Accidentele cercetate de Inspectoratul de Stat al Muncii se vor finaliza cu întocmirea unui proces-verbal de cercetare pe blancheta cu antet a inspecţiei teritoriale de muncă respectiv.

În cazul accidentelor de munca întamplarea neprevazuta apare în circumstantele unui proces de munca si implica în mod obligatoriu prezenta omului în calitate de executant al unei actiuni.

Accidentele de munca sau îmbolnavirile profesionale reprezinta un fenomen complex,cu implicatii socio-profesionale profunde, datorita complexitatii raporturilor om -echipamente tehnice atat în contextul proceselor de munca cat si în ansamblul întregii societati.

**Clasificarea:**

În funcție de o serie de parametri, **accidentele de muncă** se pot clasifica astfel:  
  
a) După numărul persoanelor afectate, accidentele pot fi:  
-  individuale, când este afectată o singură persoană;  
-  colective, când sunt afectate cel puţin trei persoane;  
  
b) După urmările (efectele) asupra victimei, accidentele pot fi:  
-  accidente care produc incapacitate temporară de muncă;  
-  accidente care produc invaliditate;  
-  accidente mortale.

c) După natura cauzelor directe care provoacă vătămarea existentă:  
-  accidente mecanice;  
-  accidente electrice;  
-  accidente chimice;  
-  accidente termice;  
-  accidente prin iradiere;  
-  accidente complexe (datorate unor cauze directe combinate).  
  
d) După natura leziunilor provocate asupra organismului, accidentele de muncă se împart în:  
-  contuzii, plăgi;  
-  înţepături;  
-  tăieturi;  
-  striviri;  
-  arsuri;  
-  entorse;  
-  fracturi;  
-  amputări;  
-  leziuni ale organelor interne;  
-  intoxicaţii acute;  
-  asfixii;  
-  electrocutări;  
-  insolaţii;  
-  leziuni multiple.

e) După locul leziunii, există accidente:  
-  la cap;  
-  la trunchi;  
-  la membrele superioare;  
-  la membrele interioare;  
-  cu localizări multiple;  
-  cu alte localizări (ca urmare a intoxicaţiei, electrocutării, asfixiei etc.).

f) După momentul în care se resimt efectele, accidentele de muncă se împart în:  
-  accidente cu efect imediat;  
-  accidente cu efect ulterior.

## Clasificarea încăperilor după pericolul de electrocutare

**spațiile sunt împărțite în trei grupe în funcție de gradul de pericol de șoc electric.**

Spații fără pericol crescut, în care nu există condiții care să creeze un pericol major sau special.

Încăperile cu pericol crescut, caracterizate prin prezența în acestea a uneia dintre următoarele condiții care creează un pericol crescut: umiditate sau praf conductiv, podele conducătoare (metal, pământ, beton armat, cărămidă etc.), temperatură ridicată, posibilitatea contactului simultan al unei persoane cu conectarea cu pământul la construcțiile metalice ale clădirilor, dispozitivele tehnologice, mecanismele, pe de o parte, și la cazanele metalice ale echipamentelor electrice - pe de altă parte.

În special spații periculoase care se caracterizează prin prezența uneia dintre următoarele condiții care creează un pericol particular: o umiditate specială, un mediu chimic activ sau organic, simultan două sau mai multe condiții de pericol crescut.

În ceea ce privește pericolul de vătămare corporală a personalului, zonele în care sunt amplasate instalațiile electrice în aer liber sunt echivalente cu spații deosebit de periculoase.

**Clasificarea spațiilor de către pericolul unui șoc electric**

**Clasa întâi - "spații fără pericol sporit"**

Această categorie include camere cu o umiditate scăzută a aerului (până la 75%), dotată cu sistem de ventilație și încălzire, dacă este necesar.

În plus, podelele în astfel de încăperi nu ar trebui să fie conductive. Conceptul de pardoseli conductoare înseamnă metal, beton armat, pământ etc. Pentru a clasifica atelierul de producție ca fiind sigur, podeaua acestuia trebuie acoperită cu un material dielectric.

Încăperile fără pericol sporit sunt spații în care nu există umezeală, temperatură înaltă, podele conductive, praf conductiv, mediu chimic.

Exemple ilustrative de facilități sigure includ spații obișnuite de locuit și de birouri, spații de depozitare pentru unelte, laboratoare și ateliere de producție ale întreprinderilor de fabricare a instrumentelor, al căror design inițial include o podea izolată, filtre de aer puternice pentru a elimina praful și un sistem de control al temperaturii aerului.

**Clasa a doua - "camere cu risc ridicat"**

Clasificarea actuală a spațiilor pentru pericolul unui șoc electric determină obiectul categoriei de pericol crescut dacă au una dintre următoarele condiții:

1. 1) umezeală (spații cu o umiditate relativă mai mare de 75%);
2. 2) praf conductiv (formarea constantă a prafului cu proprietăți conductive);
3. 3) încăperi cu pardoseli conductoare (prezența betonului armat, a cărămizilor, a cărămizilor și a altor tipuri de pardoseli conductive);
4. 4) un nivel ridicat de temperatură (camere în care temperatura depășește constant +35 ° C);
5. 5) condiții (posibilitatea) atunci când o persoană poate atinge simultan carcase metalice ale echipamentelor electrice și structuri metalice împământate ale clădirilor (din exemple se poate menționa cazul în care o persoană poate ține bateria de încălzire cu a doua mână - cea de-a doua).

Standardele de umiditate a aerului și nivelul de temperatură pentru camerele cu pericol sporit sunt specificate în OSP, clauza 1.1.8 și clauza 1.1.10. Această clasă de spații include încălzitoare mecanice și electrice, ateliere de lucru, instalații de montaj și reparații etc.

**Clasa a treia - "camere deosebit de periculoase"**

Cea mai periculoasă categorie include spații cu un nivel ridicat de umiditate, suspensie concentrată de substanțe chimice active în aer, precum și cel puțin doi factori suplimentari din categoria camerelor cu risc ridicat.

1. 1) camere cu "umiditate specială" (umiditatea relativă este aproape de 100%). A nu se confunda cu elementul de mai sus;
2. 2) spațiile în care sunt prezente activitatea chimică și mediul organic (ca urmare a depunerilor, duce la distrugerea izolării echipamentelor electrice);
3. 3) două sau mai multe condiții de la punctul 2 (pentru spații cu pericol crescut).

La un nivel de umiditate critic care se apropie de marcajul de 100%, toate suprafețele expuse devin inevitabil acoperite cu condens. Dacă substanțele chimice active sunt prezente în aer sub formă de abur sau sediment, elementele de protecție a izolației și a elementelor care poartă curent sunt distruse.

Cel mai adesea, spații periculoase se găsesc la întreprinderile din industria de inginerie: magazine de galvanizare, săli de testare. De asemenea, această clasă include facilități de producție situate sub un baldachin sau în aer liber.

## Microclimatul, parametrii microclimatului (termogeneză, termoliză, metode de transfer termic)

(1) Microclimatul la locul de muncă este determinat de temperatura și umiditatea aerului, de viteza curenților de aer, de temperatura suprafețelor și de radiațiile calorice emise în zona de lucru.

(2) Condițiile de microclimat la locurile de muncă trebuie să asigure menținerea echilibrului termic al organismului uman corespunzător cu nivelul activității desfășurate

(3) Componentele microclimatului se normează în raport cu metabolismul organismului (producția de căldură metabolică) determinat de efortul fizic în activitate.

La unele locuri de muncă (birouri, camere de comandă, încăperi cu videoterminale, încăperi social-culturale etc.) unde desfășurarea activității profesionale necesită confort termic, trebuie asigurate următoarele condiții:

**a)** În perioada de vară:

**-** temperatura operativă între 23 - 26°C;

**-** diferența pe verticală a valorilor temperaturii aerului la 1,1 m și 0,1 m deasupra solului (nivelul capului și al gleznelor) mai mică de 3°C;

**-** umiditatea relativă a aerului între 30 - 70%;

**-** viteza medie a curenților de aer între 0,1 - 0,3 m/s.

**b)** În perioada de iarnă:

**-** temperatura operativă între 20 - 24°C;

**-** diferența pe verticală a valorilor temperaturii aerului la 1,1 m și 0,1 m deasupra solului (nivelul capului și al gleznelor) mai mică de 3°C;

**-** umiditatea relativă a aerului între 30 - 70%;

**-** viteza medie a curenților de aer între 0,1 - 0,3 m/s;

**-** diferențe mai mici de 10°C între temperatura de radiație a ferestrelor sau a altor suprafețe verticale și temperatura de radiație a obiectelor din încăpere.

Temperatura operativă se calculează cu formula:

t0 = Ata + (1 - A)tr, unde:

ta este temperatura uscată a aerului, °C

tr este temperatura medie de radiație, °C

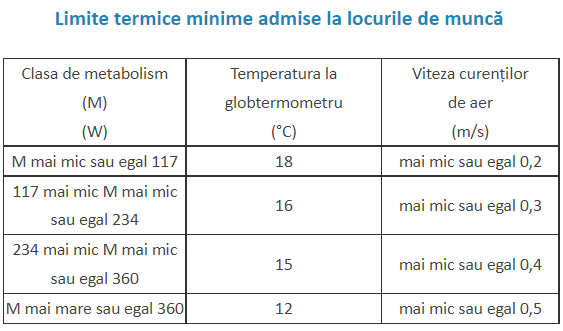
A este un coeficient ale cărui valori sunt:

0,5 dacă viteza curenților de aer este mai mic 0,2 m/s;

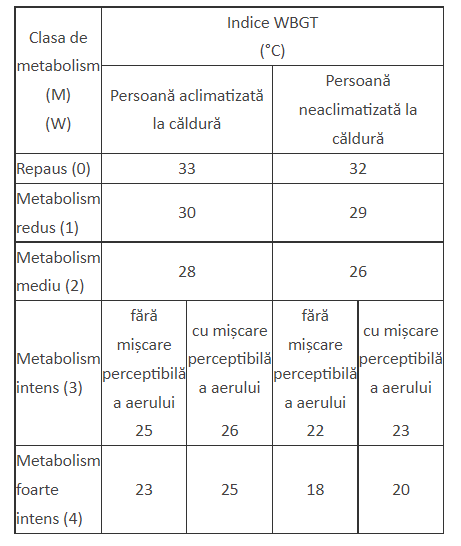
0,6 dacă viteza curenților de aer este între 0,2-0,6 m/s;

0,7 dacă viteza curenților de aer este între 0,7-1 m/s.

În cazul în care viteza relativă a aerului este mai mică de 0,2 m/s sau dacă diferența între temperatura medie de radiație și temperatura aerului este mai mică de 4°C, temperatura operativă poate fi calculată ca medie a valorilor temperaturii aerului și a temperaturii medii de radiație.







1. Umiditatea relativă a aerului nu va depăși 60%
2. Valorile temperaturilor și vitezelor curenților de aer reprezintă valori medii în secțiunea transversală a fluxului de aer la nivelul jumătății superioare a corpului

Personalul care lucrează în microclimat cald (peste 30°C) sau rece (sub 5°C) va beneficia de pauze pentru refacerea capacității de termoreglare, ale căror durată și frecvență se stabilesc în funcție de intensitatea efortului fizic și de valorile parametrilor de microclimat. În acest scop se vor asigura spații fixe sau mobile cu microclimat corespunzător.

## Normarea iluminatului de producţie

**Există trei tipuri de iluminat de producţie – natural (creat delumina directă şi reflectată a cerului), artificial (când sunt folosite doarsurse artificiale de lumină) şi mixt (când iluminatul natural însuficienteste completat de cel artificial).**

Iluminatul natural este caracterizat de faptul, ca iluminarea creată de acesta se schimbă în limite extrem de largi. Aceste schimbări sunt condiţionate de următorii factori:

* clima de lumină a teritoriului (rezultată din gradul latitudinii, poziţia soarelui pe cer, gradul de acoperire a cerului, transparenţa atmosferei, capacitatea de reflectare a mediului ambiant, de perioada zilei, anului, caracterul nebulozităţii şi proprietăţile reflectoare ale scoarţei terestre).
* Orientarea geamurilor (trebuie să asigure o bună iluminare a încăperilor în mod diferenţiat după destinaţia lor). La alegerea orientărilor trebuie să aibă în vedere nu numai iluminarea şi însorirea favorabilă, dar şi prevenirea supraîncălzirii încăperilor sau expunerea lor la curenţi de aer puternici. În zona climaterică a ţării noastre orientările optime sunt cele de S, SE, SV.
* Obstacolele din faţa geamurilor . Gradul de umbrire determinat de obstacole (clădiri, plantaţii) depinde de **înălţimea, distanţa la care se află şi de coeficientul de reflectare a luminii de către suprafaţa lor**. Pentru a evita sau limita umbrirea s-a stabilit ca distanţa între clădiri să fie mai mare sau cel puţin egală cu înălţimea clădirii celei mai înalte.
* Tipul, forma, dimensiunile, amplasarea geamurilor, calitatea geamurilor, precum şi modul lor de întreţinere.
* Mijloacele de ecranare a ferestrelor, adîncimea încăperilor, culoarea pereţilor şi mobilierului, aglomerarea cu mobilă şi aranjarea ei.

De aceea iluminatul natural cantitativ nu poate fi apreciat printr-o valoare a iluminării.

Deosebim două metode de normare a iluminatului natural:

* Tehnică (Coeficientul de adîncime a încăperii; factorul de iluminare naturală (FIN); Gradul de reţinere a luminii de către geam; Luxmetria).
* Geometrică (Coeficientul de luminozitate; Unghiul de incidenţă (de pătrundere); Unghiul de deschidere).

În calitate de valoare normală a iluminatului natural este acceptată o mărime relativă – factorul iluminatului natural (F.I.N.), care prezintă raportul exprimat în procente dintre iluminarea **interioară în punctul dat (Einf) şi iluminarea exterioară orizontală (Eext) măsurată în acelaşi timp, creată de lumina boltei cereşti complet deschisă.**

Aşadar, F.I.N. apreciază dimensiunile ferestrelor, modul de montare a geamurilor şi cercevelele, poluarea acestora, adică capacitatea sistemului iluminatului natural de a lăsa să pătrundă lumina.

Iluminatul natural în încăperi este reglementat de normativul în construcţii NCM C.04.02 – 2016 „Iluminatul natural şi artificial”. Valoarea normată a F.I.N., notată cu litera „e”

e = ,

se stabileşte cu considerarea caracterului lucrului vizual, a sistemului de iluminat şi orientarea golurilor de lumină faţă de punctele cardinale, conform relaţiei:

e = en · m,

unde: en – valoarea F.I.N. din norme; m – coeficientul fotoclimei, conform tabelului care urmează:

**Coeficientul fotoclimei, m**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Goluri de iluminat | Orientarea golurilor de iluminat în spaţiu | Coeficientul fotoclimei,  m |
| În pereţii exteriori | N | 0,9 |
| NE, NV | 0,85 |
| V, E | 0,8 |
| SE, SV | 0,8 |
| S | 0,8 |
| În luminătoare  dreptunghiulare sau  trapezoidale | N-S | 0,8 |
| NE-SV  SE-NV | 0,8 |
| E-V | 0,75 |

**Iluminatul natural are acţiune:**

* Termică;
* Psihofiziologică:
* Bactericidă.

Iluminatul artificial se normează prin metodele:

* **Tehnică** - Luxmetria, determinarea coeficientului de reflexie al fondului , uniformitatea luminii **;**
* **De calcul -** Metoda „Watt” – metodă de calcul**.**

**Valorile minime admisibile ale iluminatului**

Valorile minime admisibile se stabilesc în corespundere cu următoarele criterii:

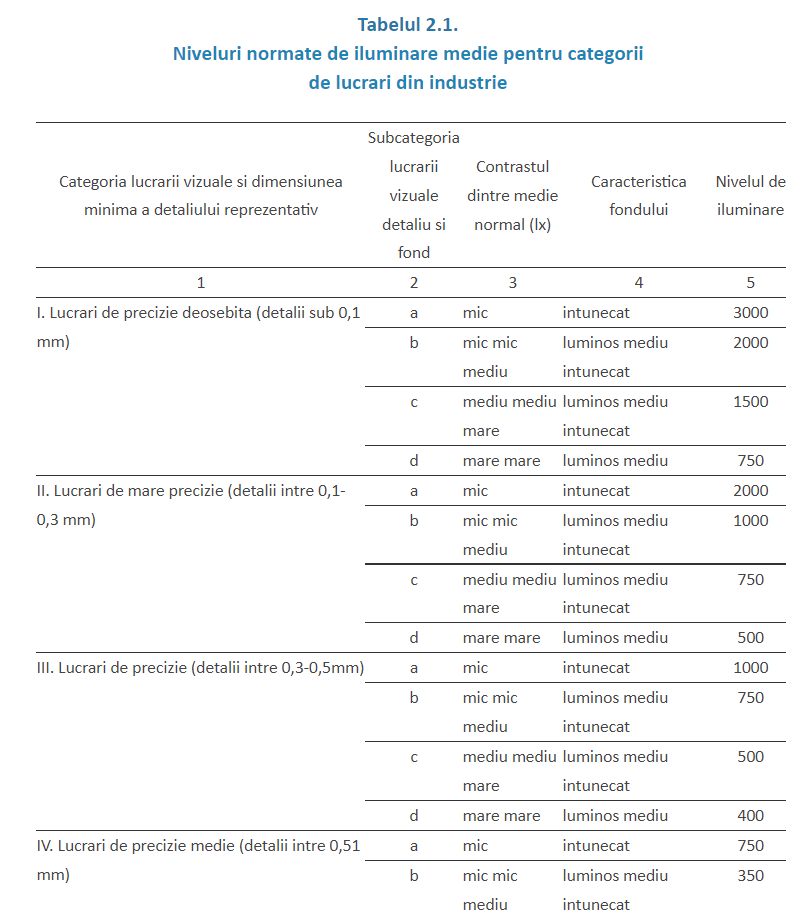
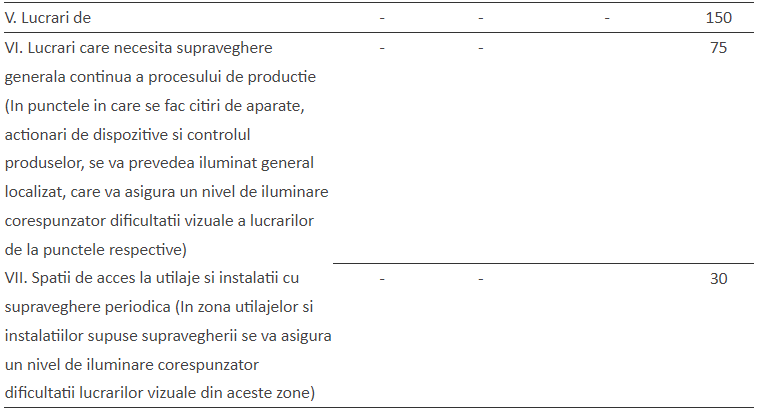
* Componenţa spectrală a luminiii artificiale;
* Gradul de luminozitate a suprafeţei (fond întunecat ≤0,3; fond luminos ≥0,3);
* Contrastul între detalii şi fond (contrast mic sub 0,2; contrast mediu 0,2 – 0,5; contrast mare mai mare de 0,5)
* Categoria de muncă (se stabileşte şi raportul dintre mărime şi distanţă).

**Variaţia iluminatului artificial**

În conformitate cu criteriile menţionate nivelul iluminatului poate varia:

* Pentru lucrări de precizie deosebită: - între 1500 şi 150 lx, în cazul iluminatului incadescent şi 3000 – 300lx în cazul iluminatului fluoriscent.
* Pentru lucrări de mare precizie: - între 1000 şi 75 lx în cazul iluminatului incadescent şi 2000-200lx în cazul iluminatului fluoriscent.
* Pentru lucrări de precizie medie: - între 500 şi 50lx în cazul iluminatului incadescent şi 1000-200lx în cazul iluminatului fluoriscent.
* Pentru lucrări de precizie mică: - între 150 – 50lx în cazul iluminatului incadescent, şi 150 lx în cazul iluminatului fluoriscent;
* Pentru lucrări care necesită supraveghere generală a procesului de producţie 100-20lx în cazul iluminatului incadescent şi 150-75 lx în cazul iluminatului fluoriscent.

**Aprecierea iluminatului**

Aprecierea igienică a iluminatului la un post de muncă constă în a compara caracteristicile cantitative şi calitative ale iluminatului de la acel loc de muncă cu exigenţele cantitative (valorilor normative – minime admisibile) şi calitative (cerinţelor igienice) ale unui iluminat igienic, fiziologic, formulate în normele de mediciină a muncii.  

**2.1.5.** In spatiile de lucru unde se poarta ochelari de protectie in tot timpul zilei de lucru, nivelul de iluminare se va mari in functie de absorbtia ochelarilor.

**2.1.6.** La folosirea iluminatului general combinat cu iluminat local, indiferent de sursa de lumina folosita pentru iluminatul local, iluminarea pe planul de lucru data de instalatia de iluminat general va fi de minimum 10% din valoarea indicata in tabelul 2.1., dar nu mai mica de 150 lx si nu mai mare de 500 lx.

**2.1.7.** Iluminatul in industrie se va realiza cu lampi cu descarcari (lampi fluorescente tubulare, lampi cu vapori de mercur cu balon fluorescent, lampi cu sodiu, lampi cu xenon).

Lampile fluorescente se vor utiliza numai in cazul in care lampile cu descarcari nu se pot folosi din motive tehnice (intreruperi frecvente ale instalatiei de iluminat, temperatura mediului ambiant depaseste temperaturile limita ale domeniului de functionare normala a lampilor cu descarcari, necesitatea folosirii unor corpuri de iluminat cu un anumit grad de protectie etc).

**2.1.8.** Nivelul de iluminare E, in orice punct din incaperile de productie, nu va fi mai mic de 0,65 Emed. Pentru incaperile care se incadreaza in categoriile VI si VII, valoarea cea mai scazuta a iluminarii va fi de cel putin 0,40 Emed. La locurile de munca, in orice punct al planului de lucru, nivelul de iluminare nu va fi mai mic de 0,65 Emax.

**2.1.9.** La calculul nivelului de iluminare se va lua in consideratie pozitia utilajului in spatiile de lucru si a stivelor de materiale sau rafturilor in depozite si magazii.

**2.1.10.** In sectiile cu procese tehnologice complet automatizate, in afara iluminatului general de lucru se vor prevedea fie corpuri de iluminat suplimentare in instalatia de iluminat general de deasupra liniei automatizate, fie instalatii de iluminat general localizat, local sau portativ, care se vor pune in functiune numai la efectuarea operatiilor de reglaj, revizii si reparatii ale instalatiilor automatizate. Nivelul de iluminare va fi cel corespunzator categoriei de dificultate vizuala a lucrarilor efectuate, conform tabelului 2.1. si anexelor nr. I-IV.

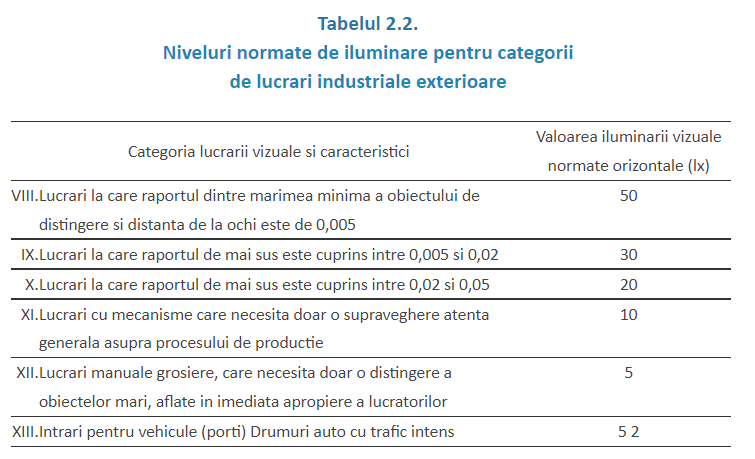
**2.1.11.** Valorile minime admisibile ale iluminarii medii (Emed) pentru depozitele interioare cu obiecte voluminoase sau cu materiale in vrac vor fi:

**-** 50 lx, in depozitele in care exista dispozitive de transport si macarale;

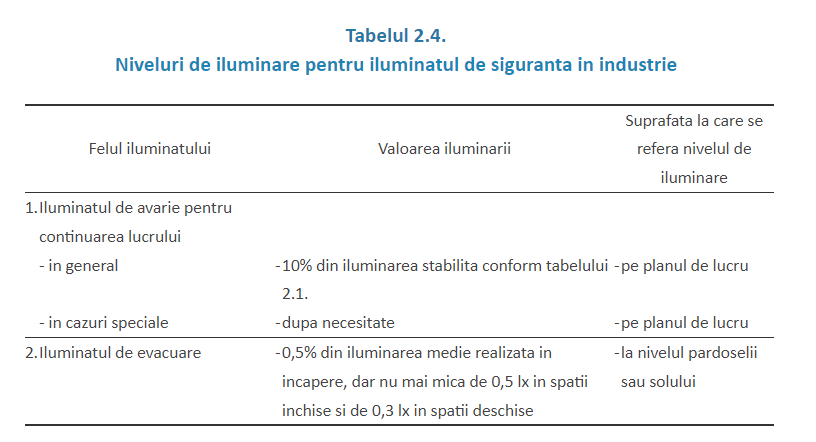
**-** 30 lx, in depozitele fara dispozitive de transport si macarale.

**2.1.14.** In cazul in care exista pericol marit de accidente, nivelul de iluminare pentru categoriile XI si XII se va mari cu o treapta pe scara nivelurilor de iluminare.

**2.1.15.** In cazul in care unele dintre operatiile de productie trec din incaperi inchise pe platforme exterioare, nivelul de iluminare in zonele de tranzitie va scadea in mod treptat de la nivelul de iluminare din incapere la nivelul de iluminare de pe platforma, determinat conform tabelului 2.2.



**2.1.18.** Valorile normate ale iluminarii medii pentru iluminatul de siguranta (iluminatul de avarie pentru continuarea lucrului si iluminatul de evacuare) vor fi conform tabelului 2.4.



**2.1.19.** Pentru iluminatul spatiilor de lucru se va alege unul dintre urmatoarele sisteme de iluminat:

**-** iluminat general uniform;

**-** iluminat general zonal;

**-** iluminat general combinat cu iluminat local;

**-** iluminat general combinat cu iluminat general localizat.

**2.1.20.** Alegerea sistemului de iluminat se va face dupa cum urmeaza;

**a)** Sistemul de iluminat general uniform se va adopta pentru

**-** spatiile de lucru in care totalitatea lucrarilor se incadreaza in aceeasi categorie de dificultate vizuala;

**-** spatiile de lucru in care locurile de munca nu au o pozitie fixa.

In primul caz, nivelul mediu de iluminare generala va fi cel corespunzator categoriei de dificultate vizuala in care se incadreaza lucrarile, daca pentru aceasta nu este necesar un nivel de iluminare mai mare de 500 lx. Daca nivelul de iluminare necesar este mai mare de 500 lx, la toate locurile de munca se va folosi sistemul de iluminat general general combinat cu iluminat general localizat. Nivelul de iluminare mediu general va fi de minimum 10% din iluminarea realizata pe planul de lucru, dar nu mai mic de 150 lx.

In cazul al doilea, nivelul de iluminare va fi cel corespunzator categoriei de dificultate in care se incadreaza lucrarile predominante din incapere, urmand ca pentru lucrarile mai pretentioase sa se foloseasca iluminatul local.

**b)** Sistemul de iluminat general zonat se va folosi in halele monobloc in care diversele faze ale procesului tehnologic se efectueaza in zone bine delimitate. Nivelul de iluminare in fiecare zona va fi cel corespunzator dificultatii vizuale a lucrarilor din zona respectiva.

**c)** Sistemul de iluminat general combinat cu iluminat local se va folosi in spatiile in care lucrarile se incadreaza in diferite categorii de dificultate vizuala, iar locurile de munca nu sunt grupate in zone bine delimitate in functie de dificultatea vizuala a lucrarilor.

Nivelul de iluminare general din incapere va fi cel corespunzator categoriei de dificultate vizuala in care se incadreaza numarul cel ami mare de lucrari. Pentru lucrarile mai pretentioase se va realiza iluminat local, iar nivelul de iluminare va fi in conformitate cu prevederile din anexele I-IV sau din tabelul 2.1.

**d)** Sistemul de iluminat general combinat cu iluminat general localizat se va aplica in spatiile in care lucrarile se incadreaza in diferite categorii de dificultate vizuala, iar locurile de munca unde se efectueaza lucrari pretentioase sunt grupate in zone bine delimitate.

Nivelul de iluminare general din incapere va fi cel corespunzator categoriei de dificultate vizuala in care se incadreaza numarul cel mai mare de lucrari din incapere. Pentru lucrarile mai pretentioase se va realiza iluminat general localizat, nivelul de iluminare pe planul de lucru fiind in conformitate cu prevederile din tabelul 2.1. si din anexele nr. I-IV.

# VARIANTA 7

## Munca tineretului, condițiile, cerințe

Angajarea populaţiei tinere în cîmpul muncii  depinde, în mare măsură, de nivelul ei de instruire. Conform datelor statistice, majoritatea persoanelor tinere  cu perspective de carieră profesională nu sînt motivate să fie prezente pe piaţa muncii. În anul 2007, 34,8% dintre tinerii cu vîrste cuprinse între 15–29 de ani aveau studii gimnaziale, 30,5% de tineri din această categorie de vîrstă aveau studii medii generale sau liceale, iar 9,68% dintre aceste persoane aveau studii superioare. Totodată, analizînd distribuţia tinerilor după nivelul de instruire pe medii, se observă o concentraţie mare a persoanelor cu studii gimnaziale în mediul rural – 43,5% din totalul de tineri proveniţi din acest mediu, comparativ cu doar 24,7% – din mediul urban.

**Munca persoanelor cu vârsta sub 18 ani.**

Tinerii cu vârstă sub 18 ani sunt angajaţi numai după ce au fost supuşi unui examen medical preventiv. Cheltuielile pentru examenele medicale vor fi suportate de către angajator.

Norma de muncă, pentru tineri, se stabileşte, proporţional cu timpul de muncă redus, stabilit pentru lucrătorii respectivi.Este interzisă utilizarea muncii minorilor la lucrările cu condiţii de muncă grele, vătămătoare şi/sau periculoase, la lucrări subterane, precum şi la lucrări care pot să aducă prejudicii sănătăţii sau integrităţii morale a minorilor (jocurile de noroc, lucrul în localurile de noapte, producerea, transportarea şi comercializarea băuturilor alcoolice, a articolelor din tutun etc.). Nu se admite ridicarea şi transportarea manuală de către minori a greutăţilor care depăşesc normele maxime stabilite, după cum urmează:

- bărbaţi - 16 kg;

- femei - 7 kg (10 kg în cazul a cel mult 2 operaţii pe oră).

Se interzice trimiterea în deplasare a tinerilor cu excepţia persoanelor din instituţiile audiovizualului, din teatre, circuri, organizaţii cinematografice, teatrale şi concertistice, precum şi din cele ale sportivilor profesionişti, dar numai cu acordul lor.

Durata săptămânală a timpului de muncă constituie:

a) 24 ore pentru tinerii cu vârsta de la 15 până la 16 ani;

b) 35 ore pentru tinerii cu vârrsta 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 puţin 4 zile calendaristice.

## Substanțe nocive, clasificări, influența lor asupra organismului uman

În lume există peste 10 mln de substanţe chimice şi anual se sintetizează mii de asemenea substanţe. Cu substanţele chimice omul contactează vremelnic sau permanent pe durata întregii vieţi. Substanţele chimice menţin activitatea vitală, creând condiţii confortabile de trai, la locul de muncă, în timpul odihnei. Ele pot exista în diferte stări de agregare (gaz, lichid, vapori, stare solidă, curate, în amestec, impurităţi etc.), în toate componentele mediului de trai (aer, apă, sol). În organismul omului substanţele chimice nimeresc pe trei căi:

• prin organele de respiraţie – cea mai frecventă cale de încorporare (pătrundere) a impurităţilor şi substanţelor sub formă de vapori, gaze, aerosoli (oxidul de carbon, dioxizii sulfului şi azotului, vaporii de plumb, mercur, mangan, prafurile organice şi minerale etc.);

• prin tractul gastro-intestinal – cu produsele alimentare şi apa consumate, de pe mâinile murdare;

• prin piele şi învelişurile mucozitare ale căilor superioare de respiraţie, a ochilor, cavităţii bucale ş.a. Spre exemplu, hidrocarburile aromatice (xilenul, toluenul, acetona ş.a.), nimerind pe piele, uşor pătrund în organism.

După modul de acţiune asupra organismului uman S.N. se împart în următoarele grupe:

- S.N. general toxice (oxidul de carbon, Pb, benzolul, compuşii arseniului etc.);

- S.N. iritante (amoniacul, clorul, ozonul sulfurat etc.);

- S.N. mutagene (plumbul, mercurul, substanţele adioactive etc.);

- S.N. cancerigene (nichelul, azbestul, oxizii cromului ş.a.);

- S.N. somatice (dereglează funcţia organismului sau a unor sisteme: Pb, Hg, benzolul, spirtul metilic, arseniul ş.a.).

Substanţele chimice nocive posedă anumite proprietăţi, caracteristice doar pentru ele, de aceea după gradul de pericol S.N. se divizează în următoarele patru clase:

1 – extrem de periculoase, CMA în aerul zonei de muncă mai mică de 0,1 mg/m3;

2 – înalt periculoase, CMA mai mare de 0,1...1,0 mg/m3;

3 – moderat periculoase, CMA de la 1,1...10 mg/m3;

4 – puţin periculoase, CMA mai mare de 10 mg/m3.

Compuşii chimici sunt capabili să provoace în organism, practic, toate stările şi procesele patologice. Către substanţele periculoase pentru apariţia şi dezvoltarea otrăvirilor acute pot fi atribuite; dioxidul de azot, bromul, oxidul de carbon, formaldehida, clorul. Substanţele ce pot provoca îmbolnăviri alergice – cromul, nichelul, carbonul şi compuşii acestora ş.a.

Substanţele chimice nocive, nimerind în cantităţi mari în mediul de trai al omului sunt extrem de periculoase, inclusiv până la pieirea oamenilor în rezultatul intoxicaţiilor acute şi a arsurilor grave.

Substanţele nocive din aer reacţionează cu materialele de construcţie ori de altă natură sau sunt absorbite de acestea. Mediul creat în acest mod poate ani în şir să polueze mediul de trai, chiar şi după schimbarea acestor substanţe, din cauza procesului invers – de degajare.

**Pentru prevenirea sau reducerea gradului de influenţă a SN (substanțe nocive) asupra organismului uman sunt folosite următoarele metode:**

- amenajarea sistemelor de ventilaţie;

- ermetizarea utilajului în care circulă S.N.;

- purificarea aerului prin sisteme cu interacţiune chimică;

- mecanizarea şi automatizarea proceselor tehnologice;

- înlocuirea S.N. cu alte substanţe mai puţin nocive;

- folosirea mijloacelor individuale de protecţie (măşti de gaze, ochelari de protecţie, mănuşi de latex, paste, unguente, halate de cauciuc ş.a.).

## Regulamentul intern al întreprinderii, interpretări

**Drepturile şi obligaţiile de bază ale salariatului**

**(1) Salariatul are dreptul:**

a) la încheierea, modificarea, suspendarea şi desfacerea contractului individual de muncă, în modul stabilit de prezentul cod;

b) la muncă, conform clauzelor contractului individual de muncă;

c) la un loc de muncă, în condiţiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea şi sănătatea în muncă, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile colective;

d) la achitarea la timp şi integrală a salariului, în corespundere cu calificarea sa, cu complexitatea, cantitatea şi calitatea lucrului efectuat;

e) la odihnă, asigurată prin stabilirea duratei normale a timpului de muncă, prin reducerea timpului de muncă pentru unele profesii şi categorii de salariaţi, prin acordarea zilelor de repaus şi de sărbătoare nelucrătoare, a concediilor anuale plătite;

f) la informare deplină şi veridică despre condiţiile de muncă şi cerinţele faţă de securitatea şi sănătatea în muncă la locul de muncă;

g) la adresare către angajator, patronate, sindicate, organele administraţiei publice centrale şi locale, organele de jurisdicţie a muncii;

h) la formare profesională, reciclare şi perfecţionare, în conformitate cu prezentul cod şi cu alte acte normative;

i) la libera asociere în sindicate, inclusiv la constituirea de organizaţii sindicale şi aderarea la acestea pentru apărarea drepturilor sale de muncă, a libertăţilor şi intereselor sale legitime;

j) la participare în administrarea unităţii, în conformitate cu prezentul cod şi cu contractul colectiv de muncă;

k) la purtare de negocieri colective şi încheiere a contractului colectiv de muncă şi a convenţiilor colective, prin reprezentanţii săi, la informare privind executarea contractelor şi convenţiilor respective;

l) la apărare, prin metode neinterzise de lege, a drepturilor sale de muncă, a libertăţilor şi intereselor sale legitime;

m) la soluţionarea litigiilor individuale de muncă şi a conflictelor colective de muncă, inclusiv dreptul la grevă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

n) la repararea prejudiciului material şi a celui moral cauzat în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

o) la asigurarea socială şi medicală obligatorie, în modul prevăzut de legislaţia în vigoare.

**(2) Salariatul este obligat:**

a) să-şi îndeplinească conştiincios obligaţiile de muncă prevăzute de contractul individual de muncă;

b) să îndeplinească normele de muncă stabilite;

c) să respecte cerinţele regulamentului intern al unităţii şi să poarte în permanenţă asupra sa permisul nominal de acces la locul de muncă, acordat de angajator;

d) să respecte disciplina muncii;

d1) să manifeste un comportament nediscriminatoriu în raport cu ceilalţi salariaţi şi cu angajatorul;

d2) să respecte dreptul la demnitate în muncă al celorlalţi salariaţi;

e) să respecte cerinţele de securitate şi sănătate în muncă;

f) să manifeste o atitudine gospodărească faţă de bunurile angajatorului şi ale altor salariaţi;

g) să informeze de îndată angajatorul sau conducătorul nemijlocit despre orice situaţie care prezintă pericol pentru viaţa şi sănătatea oamenilor sau pentru integritatea patrimoniului angajatorului.

h) să achite contribuţiile de asigurări sociale de stat obligatorii şi primele de asigurare obligatorie de asistenţă medicală în modul stabilit;

i) să îndeplinească alte obligaţii prevăzute de legislaţia în vigoare, de contractul colectiv de muncă şi de convenţiile colective.

**Articolul 10. Drepturile şi obligaţiile angajatorului**

(1) **Angajatorul are dreptul:**

a) să încheie, să modifice, să suspende şi să desfacă contractele individuale de muncă cu salariaţii în modul şi în condiţiile stabilite de prezentul cod şi de alte acte normative;

b) să ceară salariaţilor îndeplinirea obligaţiilor de muncă şi manifestarea unei atitudini gospodăreşti faţă de bunurile angajatorului;

c) să stimuleze salariaţii pentru munca eficientă şi conştiincioasă;

d) să tragă salariaţii la răspundere disciplinară şi materială în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

e) să emită acte normative la nivel de unitate;

f) să creeze patronate pentru reprezentarea şi apărarea intereselor sale şi să adere la ele.

**(2) Angajatorul este obligat:**

a) să respecte legile şi alte acte normative, clauzele contractului colectiv de muncă şi ale convenţiilor colective;

b) să respecte clauzele contractelor individuale de muncă;

c) să aprobe, în prima lună de la începutul activităţii unităţii, iar în continuare - în prima lună a fiecărui an calendaristic, statele de personal ale unităţii şi, în termen de 2 luni de la data aprobării acestora, să prezinte (în formă scrisă sau electronică), cu excepţia autorităţilor publice centrale şi locale, un exemplar al statelor de personal inspecţiei teritoriale de muncă în a cărui rază de competenţă este amplasată unitatea;

d) să acorde salariaţilor munca prevăzută de contractul individual de muncă şi un permis nominal de acces la locul de muncă;

e) să asigure salariaţilor condiţiile de muncă corespunzătoare cerinţelor de securitate şi sănătate în muncă;

f) să asigure salariaţii cu utilaj, instrumente, documentaţie tehnică şi alte mijloace necesare pentru îndeplinirea obligaţiilor lor de muncă;

f1) să asigure egalitatea de şanse şi de tratament tuturor persoanelor la angajare potrivit profesiei, la orientare şi formare profesională, la promovare în serviciu, fără nici un fel de discriminare;

f2) să aplice aceleaşi criterii de evaluare a calităţii muncii, de sancţionare şi de concediere;

f3) să întreprindă măsuri de prevenire a hărţuirii sexuale la locul de muncă, precum şi măsuri de prevenire a persecutării pentru depunere în organul competent a plîngerilor privind discriminarea;

f4 ) să asigure condiţii egale, pentru femei şi bărbaţi, de îmbinare a obligaţiilor de serviciu cu cele familiale

f5 ) să introducă în regulamentul intern al unităţii dispoziţii privind interzicerea discriminărilor după oricare criteriu şi a hărţuirii sexuale;

f6) să asigure respectarea demnităţii în muncă a salariaţilor;

g) să asigure o plată egală pentru o muncă de valoare egală;

h) să plătească integral salariul în termenele stabilite de prezentul cod, de contractul colectiv de muncă şi de contractele individuale de muncă;

i) să poarte negocieri colective şi să încheie contractul colectiv de muncă în modul stabilit de prezentul cod;

j) să furnizeze reprezentanţilor salariaţilor informaţia completă şi veridică necesară încheierii contractului colectiv de muncă şi controlului asupra îndeplinirii lui;

k) să îndeplinească la timp prescripţiile organelor de stat de supraveghere şi control, să plătească amenzile aplicate pentru încălcarea actelor legislative şi altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii;

l) să examineze sesizările salariaţilor şi ale reprezentanţilor lor privind încălcările actelor legislative şi ale altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, să ia măsuri pentru înlăturarea lor, informînd despre aceasta persoanele menţionate în termenele stabilite de lege;

m) să creeze condiţii pentru participarea salariaţilor la administrarea unităţii în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

n) să asigure salariaţilor condiţiile social-sanitare necesare pentru îndeplinirea obligaţiilor lor de muncă;

o) să efectueze asigurarea socială şi medicală obligatorie a salariaţilor în modul prevăzut de legislaţia în vigoare;

p) să repare prejudiciul material şi cel moral cauzat salariaţilor în legătură cu îndeplinirea obligaţiilor de muncă, în modul stabilit de prezentul cod şi de alte acte normative;

r) să îndeplinească alte obligaţii stabilite de prezentul cod, de alte acte normative, de convenţiile colective, de contractul colectiv şi de cel individual de muncă.

## Cercetarea accidentelor de muncă cu efect letal. Modalitatea cercetării

**Prin accident de muncă** se înţelege un eveniment care a produs vătămarea violentă a organismului salariatului (leziune, stres psihologic, electrocutare, arsură, degerare, asfixiere, intoxicaţie acută, leziuni corporale provocate de insecte şi animale, de calamităţi naturale etc.), ca urmare a acţiunii unui factor de risc (însuşire, stare, proces, fenomen, comportament) propriu unui element al sistemului de muncă (executant, sarcini de muncă, mijloace de producţie, mediu de muncă) şi care a condus la pierderea temporară sau permanentă a capacităţii de muncă ori la decesul salariatului

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

**Cercetarea accidentelor grave şi mortale.** Accidentele grave şi mortale vor fi cercetate de către Inspectoratul de Stat al Muncii, care va desemna inspectorii de muncă ce vor efectua cercetarea accidentelor, fără a se preta influenţelor de orice fel.

La cererea Inspectoratului de Stat al Muncii sau unităţii, instituţia medicală care acordă asistenţă accidentatului va elibera, în termen de 24 de ore, certificatul medical cu privire la caracterul vătămării violente a organismului acestuia, iar instituţia de expertiză medico-legală, în termen de 5 zile după finalizarea expertizei, va elibera Inspectoratului de Stat al Muncii, în mod gratuit, concluzia din raportul de expertiză medico-legală asupra cauzelor decesului accidentatului. Evenimentul produs în timpul îndeplinirii obligaţiilor de serviciu cu transport auto, aerian, fluvial, naval sau feroviar va fi cercetat în conformitate cu prevederile prezentului Regulament, 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 şi persoanelor care au încălcat prevederile actelor normative.

De la data emiterii dispoziţiei de cercetare a accidentului, inspectorul de muncă va întocmi şi va semna, în termen de cel mult 30 de zile (cu excepţia cazurilor care necesită expertize tehnice, situaţiilor în care Inspectoratul de Stat al Muncii poate prelungi termenul până la obţinerea documentelor necesare şi rezultatelor expertizelor), procesul-verbal de cercetare pe blancheta cu antet a inspecţiei teritoriale de muncă respectiv. În cazul participării și a altor reprezentanţi procesul-verbal va fi semnat şi de aceştia.

## Cerinţe faţă de iluminatul de producţie

Există trei tipuri de iluminat de producţie – natural (creat delumina directă şi reflectată a cerului), artificial (când sunt folosite doarsurse artificiale de lumină) şi mixt (când iluminatul natural însuficienteste completat de cel artificial).

Iluminarea minimă a suprafeţelor de lucru ce trebuie deservite încazul avariilor va constitui 5 % din iluminarea de lucru la sistemuliluminatului general, dar nu mai puţin de 2 lucşi în interiorul clădirilor.Iluminatul de evacuare trebuie prevăzut pentru evacuarea dinîncăperi la deconectarea de avarie a iluminatului de lucru în locurilepericuloase pentru trecerea oamenilor, pe scări, de-a lungul trecerilor debază ale încăperilor industriale în care lucrează mai mult de 50 oameni.Acest tip de iluminat trebuie să asigure iluminarea minimală în încăperide podeaua trecerilor şi pe trepte nu mai puţin de 0,5 lucşi, iar peteritoriile deschise – nu mai puţin de 0,2 lucşi.Ieşirile din încăperile cu destinaţie socială în care se pot aflaconcomitent peste 100 de oameni trebuie să fie marcate cu semne desecuritate - indicatoare luminoase.Lămpile iluminatului de avarie pentru continuarea lucrului suntconectate la o sursă independentă de energie, iar pentru evacuare – la oreţea independentă de cea de lucru, începând de la panoul substaţiei.Pentru iluminatul de pază al teritoriului întreprinderii şi cel deserviciu sunt alocate o parte din lămpile iluminatului de lucru sau deavarie.

**Cerinţele de bază faţă de iluminatul de producţie**

Problema principală a iluminatului – crearea celor mai bunecondiţii pentru lucrul vizual. Această problemă poate fi rezolvată numaide un sistem de iluminat care satisface următoarele cerinţe:

1. 1. Iluminarea la locul de muncă trebuie să corespundă caracteruluilucrului vizual, care este determinat de următorii trei parametri:- obiectul de distingere – cea mai mică dimensiune a obiectuluicercetat, o parte a lui sau un defect, care trebuie deosebit în procesul delucru;- fondul – suprafaţa, învecinată nemijlocit cu obiectul dedistingere, pe care el se cercetează, caracterizată de coeficientul dereflectare ce depinde de culoarea şi factura suprafeţei, valorile căruia seaflă în limitele 0,02...0,95. Dacă coeficientul de reflectare a suprafeţeieste mai mare de 0,4, fondul se consideră luminos, 0,2...0,4 – mijlociu şimai mic de 0,2 – închis sau întunecat;- contrastul obiectului cu fondul K este caracterizat de relaţia dintreluminanţele obiectului cercetat (punct, linie, semn, pată, fisură, striaţie,cavitate sau alte elemente ce trebuie deosebite în procesul lucrului) şi afondului. Contrastul se determină după formulaK = (Lo - Lf)/Lfunde: Lo şi Lf – luminanţele corespunzătoare ale obiectului de distingereşi ale fondului.
2. 2. Este necesară asigurarea uniformităţii îndestulătoare aluminanţei pe suprafaţa de lucru, precum şi în limitele spaţiuluiînconjurător. Dacă în câmpul de vedere se află suprafeţe ce se deosebescconsiderabil între ele după luminanţă, la trecerea vederii de pe suprafaţaputernic luminată pe cea mai slab luminată, ochiul este forţat să sereadapteze, ceea ce duce la obosirea vederii.
3. 3. Pe suprafaţa de lucru nu se admit umbre puternice. Prezenţa lorcreează câmpuri cu diferite luminanţe, denaturează formele şidimensiunile obiectelor de distingere ceea ce duce la scădereaproductivităţii muncii şi sporirea oboselii organelor vizuale. Deosebit depericuloase sunt umbrele mobile, care pot fi cauze ale traumelor.
4. 4. În câmpul de vedere nu se admit sclipirile, cea directă cât şi ceareflectată. Sclipirile provoacă fenomenul orbirii, ceea ce duce laînrăutăţirea vizibilităţii obiectelor.
5. Valoarea iluminării trebuie să fie constantă în timp. Oscilaţiileiluminării, legate de schimbarea tensiunii în reţea au o amplitudineconsiderabilă, care necesită readaptarea ochilor de fiecare dată şi duce laobosirea considerabilă a vederii.
6. E necesar a alege direcţia optimă a fluxului de lumină, ceea cepermite în unele cazuri a cerceta suprafeţele interioare ale detaliilor, înaltele – a deosebi relieful elementelor de lucru.
7. 7. E necesar a alege componenţa spectrală a luminii. Aceastăcerinţă este deosebit de importantă pentru transmiterea corectă aculorilor, iar în unele cazuri – pentru intensificarea contrastelor deculoare.
8. 8. Toate elementele instalaţiilor de iluminat – luminătoare, panouricolective, transformatoare de reducere, reţele – trebuie să fie durabile,nepericuloase din punct de vedere al electrocutării, să nu cauzezeincendii sau explozii.
9. 9. Instalaţia trebuie să fie comodă şi simplă în exploatare, săcorespundă cerinţelor estetice.

# VARIANTA 8

## Instrucțiuni în domeniul SSM, structura, modul de elaborare

Legea SSM este structurată în 6 capitole:

Capitolul 1 – conține domeniul de reglementare, termenii și definițiiile utilizate în domeniu.

În Capitolul 2 se descrie politica statutului, sferele de acțiune, modalitățile de coordonare a activităților în domeniul SSM.

Capitolul 3 – conține obligațiunile și drepturile angajatorilor și angajaților, structura serviciului SSM, formele de informare a angajaților, consultarea angajaților, cerințele privind formarea comitetului în domeniul SSM etc.

În Capitolul 4 se descriu cerințele privind examenarea medicală, particularitățile petrecerii examinării medicale,responsabilitățile angajatorului și a angajatului privind încălcarea legislației muncii.

În Capitolul 5 se descrie organizarea controlului și a supravegherii de stat privind monitorizarea activităților în domeniul SSM din partea organului ierahic superior de specialitate (inspecția muncii și agenția națională de supraveghere tehnică, secția siguranța ocupațională).

Capitolul 6 – conține dispoziții finale.

## Iluminatul de producție, clasificări, acțiunea lui asupra organismului

Una din problemele de bază a SSM reprezintă asigurarea locurilor de muncă cu un iluminat suficient. Insuficienţa iluminatului crează o serie de consecinţe:

- Iluminatul insuficient conduce spre înrăutățirea văzului (oboseală vizuală) și poate conduce la provocarea traumelor.

- scăderea capacităţii de muncă;

- senzaţii de înţepături sau corpi străini în ochi;

- Iluminatul influențează la starea generală asupra organismului uman la sistemul nervos, la sistemul de schimb a substanțelor.

- apariţia unor tulburări de vedere sau chiar afecţiuni ca miopia;

La compararea surselor de lumină şi alegerea lor sunt folosite următoarele caracteristici:

1) electrice (tensiunea nominală în volţi şi puterea electrică a lămpii în waţi);

2) fototehnice (fluxul de lumină emis de lampă, în lumeni, puterea maximală a luminii, care este prezentată pentru unele tipuri de lămpi în loc de fluxul de lumină (Imax) în candele);

3) de exploatare (randamentul luminos al lămpii ***φ*** în Im/W, adică raportul fluxului de lumină al lămpii la puterea ei φ = Ф/Р; termenul de lucru, inclusiv termenul complet de serviciu (τ) care prezintă timpul sumar de ardere a lămpii în ore din momentul conectării până în momentul arderii spiralei; termenul util de serviciu ***τU*** – timpul, pe durata căruia fluxul de lumină al lămpii se va schimba nu mai mult decât cu 20 %, adică timpul raţional din punct de vedere economic de exploatare al lămpii);

4) constructive (forma balonului lămpii, forma corpului de incandescenţă – rectiliniu, spiroidal, bispiroidal şi chiar trispiroidal la unele lămpi speciale; prezenţa şi componenţa gazului ce umple balonul; presiunea gazului).

În calitate de surse de lumină pentru iluminat sunt folosite:

* Lămpi incadescente;
* Lămpi fluoriscente.

**Lămpile incadescente** sunt surse cu radiaţie preponderent termică. Energia maximă a acestor lămpi se află în regiunea radiaţiei infraroşii. Spectrul este bogat în radiaţii galbene şi roşii. Randamentul este de numai 2 – 3%.

**Lămpile fluoriscente** se clasifică în cîteva tipuri în dependenţă de componenta luminoforului:

* De lumina de zi (LZ);
* De lumina albă (LA);
* De lumină albă rece (LAR);
* De lumină albă caldă (LAC).

Pentru a evita acţiunea orbitoare a firului incadescent, ele se utilizează numai după instalarea în corpurile de iluminat, care se clasifică:

1. Conform caracterului de repartizare a fluxului luminos deosebim corpuri de iluminat cu lumină:

- difuză (exemple);

- reflectată (exemple);

- directă (exemple).

2. După executarea constructivă corpurile de iluminat pot fi:

- deschise; - închise; - protejate; - impermiabile pentru praf; - rezistente în mediul coroziv; - protejate contra mediului exploziv.

**Amplasarea/repartizarea corpurilor de iluminat poate fi:**

1. Uniformă (în secţiile unde lucrul se efectuează în orice punct al încăperii; în secţiiile unde maşinile şi utilajul nu au părţi verticale înalte şi sunt repartizate uniform în spaţiu).
2. Localizată (condiţiile de muncă nu permit folosirea iluminatului local; înălţimea aparatului nu permite de a repartiza uniform corpurile de iluminat)

## Cauzele producerii traumelor și accidentărilor. Metode de analiză

Traumatismul de producție și îmbolnăviriel profesionale apar în rezultatul acțiunii asupra factorului uman în activitatea profesională a factorilor periculoși și nocivi. Acțiunea factorilor nocivi provoacă îmbolnăvirile profesionale, iar acțiunea factorilor periculoși provoacă traumatismul.

Prin traumă se subînțelege încălcarea/defectarea integrității anatomice a organismului sau funcționării normale a lui provocat întîmplător.

Prin traumatism de producție se subînțelege pierderea capacității de muncă a factorului uman sub influența factorilor de risc într-o situație de accidentare favorizați de cauzele de traumare. Cunoașterea traumatismului de producţie favorizează posibilitatea elaborării măsurilor profilactice care exclud acţiunea factorilor periculoşi şi nocivi în procesul de producţie.

Traumele de producție pot fi: de natură mecanică (leziuni, tăieturi, fracturări etc.); de natură termică (arsuri, degerări), chimice (arsuri chimice), de natură electrică (traumele electrice, șocurile electrice), de ordin psihologic (stres la locurile de muncă, oboseala, suprasolicitarea senzorială, intelectuală).

**Traumatismul de producție și îmbolnăvirile profesionale sunt provocate de următoarele cauze:**

1. *Cauze organizatorice:* organizarea incorectă a locului de muncă sau a procesului de muncă, lipsa instruirii în domeniul SSM; condiții neadecvate ale mediului de muncă (insuficiența volumului și suprafeței locului de muncă, iluminat necorespunzător, temperatură înaltă sau scăzută a aerului, combinată cu o umeditate abundentă, degajări de praf, de pulberi toxice, vibrații, zgomot, radiații etc.); nerespectarea disciplinei de muncă și a normelor de securitate și sănătate în muncă; regim necorespunzător de muncă și odihnă, poziție forțată a corpului uman îndelungat, oboseală fizică sau mintală, comportare neadecvată; organizarea incorectă a locului de muncă, a circulaţiei pietonilor şi transportului; lipsa, defectarea sau necorespunderea echipamentului de lucru şi a mijloacelor individuale de protecţie caracterului operaţiilor efectuate etc.

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

3. *Cauze constructive:* necorespunderea cerinţelor de securitate a elementelor constructive, a utilajului tehnologic, a instalaţiilor energetice şi de transport; imperfecţiunea mijloacelor de tachelaj, a uneltelor mecanizate de mână şi mobile; lipsa sau imperfecţiunea dispozitivelor de siguranţă, de îngrădire, a altor mijloace tehnice de securitate.

4. *Cauze tehnice care se manifestă* prin d*eservire tehnică necorespunzătoare:*lipsa reviziilor profilactice, a deservirii tehnice şi a reparaţiei utilajului, tachelajului şi a mijloacelor de transport; defectarea uneltelor şi sculelor macanizate de mână, precum şi a celor mobile etc.

5. *Cauze fizice legate de starea nesatisfăcătoare a mediului de producţie:* condiţii neprielnice de microclimat; iluminare insuficientă; nivel sporit de zgomot şi vibraţii; concentraţie sporită de substanţe nocive în aerul zonei de muncă; prezenţa iradierilor periculoase etc.

6. *Cauze psihofiziologice:* necorespunderea particularităţilor anatomofiziologice şi psihologice ale organismului uman condiţiilor mediului de muncă; climat psihologic nesatisfăcător în colectiv, stare de ebrietate alcoolică sau narcotică etc.

**Metode de Analiza traumatismului de producție**

Analiza nivelului de traumatizare în producție la nivel de agent economic se efectuează utilizînd diverse metode complectîndu-se una pe alta. Cele mai răspîndite metode sunt metoda statistică și monografică.

Metoda statistică se bazează pe analiza materialului statistic, acumulat pe o anumită perioadă la întreprindere sau pe grupuri de întreprindere cu același gen de activitate. Această metodă înscrie alte două submetode: *în grup și topografică*.

*Prin metoda în grup* traumele se grupează după unele semne asemănătoare/omogene, ca: timpul traumării, vîrsta, calificarea și profesia accidentaților; genurile de lucrări; cauzele accidentărilor și alți factori. Acest aspect permite a identifica cele mai nefavorabile momente în organizarea lucrărilor, starea condițiilor de muncă sau starea utilajelor

Prin metoda topografică toate accidentele de muncă sistematic se fixează cu semne convenționale pe planul utilajului în hală sau sector. Acumularea unui număr anumit de semne/marcări a unui utilaj sau loc de muncă se caracterizează prin pericol sporit de traumare și vaforizează de a adopta soluții de protecție imediate.

Dar metoda statistică ca atare nu studiază condițiile de producere a acidentelor de muncă și deaceea nu se cunosc multe întrebări/aspecte necesare pentru a elabora măsuri profilactice.

*Metoda monografică* constă în studierea aprofundată a volumului de cercetare în complex cu situația de producere.

Prin această metodă se studiază procesele tehnologice și de muncă, utilajele, dispozitivele și instrumentele utilizate, mijloacele colective și individuale de protecție. Accent se pune pe studierea regimului de muncă și de odihnă a lucrătorilor, graficul de lucru a secției, halei, întreprinderii în ansamblu. Prin acest studiu aprofundat se identifică unii factori periculoși ascunși, care pot provoca accidente de muncă. O analiză asemănătoare se face la o producere analogică. Acesată metodă se aplică nu numai pentru analiza accidenetelor de muncă deja provocate, dar și pentru identificarea pericolelor potențiale pe sectoarele cercetate. Această metodă se utilizează și pentru elaborarea măsurilor în domeniul SSM pentru producerile nou proiectate și puse în funcțiune.

Actualmente se utilizează și alte metode de analiză a traumatismului de producție ca*: metoda economică, ergonomică, psihologică.* Aplicarea acestor metode nu permite a identifica cauzele traumatismului și deaceea aceste metode sunt metode complimentare.

Indicatorul de bază a stării SSM la întreprindere este nivelul de traumatism și îmbolnăviri profesionale. Numărul absolut a accidentelor de muncă luate la evidență nu asigură posibilitatea de a naliza despre nivelul și dinamica traumatismului, pentru că numărul de angajați la întreprinderi este diferit. Deaceea în practică se operează pe indicatorii relativi:coeficientul de frecvență, coeficientul de gravitate a traumatismului și coeficientul de pierdere a capacității de muncă.

**Coeficientul de frecvență a traumatismului** reprezintă numărul de accidente de muncă produse într-o perioadă de timp calculată raportat la 1000 de lucrători:

*Кf=H\*1000/Р,*

în care: Н – numărul de accidente de muncă ce au condus la pierderea capacității de muncă; Р – numărul mediu de lucrători în perioada de calcul.

**Coieficientul de frecvență** este caracterizat de gravitatea traumatismului. Este posibil astfel de situație, ca la o întreprindere mai multe cazuri de accidentări să fie ușoare, iar la alta - toate accidentele grave. Deaceea este întrodus *coieficientul de gravitate a traumatismului,* care indică numărul mediu de zile lucrătoare pierdute de fiecare accidentat în perioada de calcul (semestru, jumătate de an, un an):

*Kgr.=D/H,*

În care: D – numărul sumar de zile lucrătoare pierdute în rezultatul accidentelor de muncă în perioada de calcul cercetată.

**Coieficientul pierderii capacității de muncă** ia în considerare numărul zilelor lucrătoare pierdute în rezultatul accidentelor de muncă raportate la 1000 de lucrători:

*Km=D\*1000/Р sau Кm= Кf Кgr.*

Pentru evaluarea indicatorilor economici ai traumatismului și a îmbolnăvirilor profesionale se utilizează **coieficientul de traumatism economic,** care determină cheltuielile la un caz de accidentare cît și la 1000 de lucrători:

*Ke=M/H sau Ke1000=М 1000/Р,*

în care: М – cheltuieli materiale suportate de angajator în rezultatul accidentării în perioada de timp de calcul. În afară de indicii menționați, se utilizează coieficientul frecvenței cazurilor letale, care se caracterizează de numărul cazurilor cu efect letal în perioada de calcul raportate la 1000 de lucrători:

*Kfd=Hd\*1000/Р,*

În care: Нd – numărul de cazuri cu efecte letale.

## Factorii care influenţează gravitatea electrocutării

**Leziuni produse de curentul electric industrial.**

1. Vătămarea produsă de curentul electric natural este rară. Caracteristica sa este energia foarte mare transmisă organismului, iar efectele sunt pe măsură:

Carbonizare la locul de intrare;

Pe traseul curentului se produc dilacerări ale organelor afectate;

Carbonizare la locul de ieşire.

Datorită energiei foarte mari, obiectele metalice pot fi vaporizate iar hainele smulse. Există şi cazuri în care omul fulgerat poate prezenta doar eritem în “frunză de ferigă” care dispare rapid (click aici pentru poză).

1. Leziunile produse de curentul electric industrial depinde de anumiţi parametri, de exemplu tensiunea care poate fi: înaltă (peste 5000 V), medie (500-5000 V) şi mică (sub 500 de V). Cele mai periculoase pentru sănătatea noastră sunt tensiunile joase, deoarece cele mari ne produc la contact o convulsie puternică care ne îndepărtează de conductor, iar timpul de expunere este foarte scurt, limitând astfel efectele.

**Efectele locale produse de electrocutare**

Efectele locale pot fi:

Arsurile- determinate de arcul electric care dezvoltă temperaturi de până la 5000 de grade Celsius;

Marca electrică- apare la locul de contact cu energia electrică;

Marca electrică este semnul cel mai important pentru medicii legişti şi totodată semnul caracteristic al electrocutării. Apare la locul de contact între tegument şi conductorul electric şi la locul de ieşire al curentului electric din organism.

Are un aspect caracteristic cu formă rotund-ovalară, de culoare alb-cenuşie, indurată cu margini reliefate şi centru mai ombilicat carbonizat cu depuneri metalice. La microscop observăm tumefierea stratului epidermic, cu alungirea celulelor din membrana bazală şi hemoragii perivasculare.

Marca electrică poate lipsi dacă suprafaţa de contact este foarte mare. Cu toate acestea, dacă în cadrul autopsiei nu este identificată, este posibil ca diagnosticul să nu fie cel corect.

## Răspunderea pentru încălcarea legislaţiei muncii

În conformitate cu art.381 alin.(1) din CM, persoanele vinovate de încălcarea legislaţiei  muncii, a contractelor colective de muncă şi a convenţiilor colective de muncă sînt trase la răspundere disciplinară, materială, administrativă şi penală.

   Începînd cu 1 iulie 2005, conform art.41 din Codul cu privire la contravenţiile administrative (în redacţia Legii Nr.110 – XVI din 2 iunie 2005), încălcarea de către persoanele cu funcţi de răspundere a legislaţiei muncii şi actelor normative privind protecţia muncii atrage după sine aplicarea unei amenzi în mărime de la 75 la 200 unităţi convenţionale – 1500 – 4000 lei.

   Aceleaşi sancţiuni săvîrşite asupra minorilor atrag după sine aplicarea unei amenzi de la 100 la 250 unităţi convenţionale – 2000 – 5000 lei.

   Declararea grevei nelegale, fără respectarea condiţiilor prevăzute de art.362 – 370 din CM, atrage după sine aplicarea faţă de organizatorii grevei a unei amenzi în mărime de pînă la 75 de salarii minime  - 1500 lei (art.411 din Codul cu privire la contravenţile administrative).

  Potrivit art. 412 din Codul cu privire la contravenţiile administrative, încălcarea, din intenţia persoanei cu funcţii de răspundere pe un termen de pînă la 2 luni a termenului stabilit de plată a salariului, atrage după sine aplicarea unei amenzi în mărime de la 150 la 200 de unităţi convenţionale – 3000 – 4000 lei.

  În conformitate cu art.219 din Codul cu privire la contravenţiile administrative, aplicarea amenzilor este pusă nemijlocit pe seama persoanelor de conducere respective ale Inspecţiei Muncii.

   Persoanele vinovate de încălcarea gravă a prevederilor legislaţiei muncii şi normelor de protecţie a muncii pot fi trase şi la răpundere penală conform art.183 şi 331 din Codul penal.

Răspunderea angajaților pentru încălcarea cerințelor de securitate şi sănătate în muncă

În conformitate cu prevederile art. 23 din Legea securității și sănătății în muncă persoanele cu funcţii de răspundere şi lucrătorii vinovaţi de încălcarea cerințelor privind securitatea şi sănătatea în muncă poartă răspundere disciplinară, administrativă, materială şi penală.

Răspunderea disciplinară

Conform art. 206 din Codul Muncii pentru încălcarea disciplinei de muncă, angajatorul are dreptul să aplice faţă de salariat următoarele sancţiuni disciplinare:

a) avertismentul;

b) mustrarea;

c) mustrarea aspră;

d) concedierea

**Răspunderea administrativă**

Conform art. 55 din Codul Contravențional încălcarea legislaţiei muncii, a legislaţiei cu privire la securitatea şi la sănătatea în muncă se sancţionează cu amendă de la 60 la 84 de unităţi convenţionale aplicată persoanei fizice, cu amendă de la 120 la 210 de unităţi convenţionale aplicată persoanei cu funcţie de răspundere, cu amendă de la 210 la 270 de unităţi convenţionale aplicată persoanei juridice.

**Răspunderea materială**

Conform art. 333 din Codul Muncii lucrătorul vinovat în producerea unui accident de muncă grav sau mortal este obligat să repare prejudiciul material cauzat angajatorului daca alte acte normative nu prevăd altfel.

Totodată conform art. 335 din Codul Muncii ținînd cond de circumstanțele concrete în care a fost cauzat prejudiciul material, angajatorul este în drept să renunțe integral sau parțial la repararea acestuia de către lucrătorul vinovat.

**Răspunderea penală**

Conform art. 183 din Codul Penal încălcarea de către o persoană cu funcţie de răspundere ori de către o persoană care gestionează o organizaţie comercială, obştească sau altă organizaţie nestatală a tehnicii securităţii, a igienei industriale sau a altor reguli de protecţie a muncii, dacă această încălcare a provocat accidente cu oameni sau alte urmări grave, se pedepseşte cu amendă în mărime de la 500 la 850 unităţi convenţionale sau cu muncă neremunerată în folosul comunităţii de la 100 la 200 de ore, sau cu închisoare de pînă la 2 ani.

Aceeaşi acţiune care a provocat din imprudenţă decesul unei persoane se pedepseşte cu închisoare de la 2 la 6 ani cu privarea de dreptul de a ocupa anumite funcţii sau de a exercita o anumită activitate pe un termen de pînă la 3 ani.

# VARIANTA 9

## Comitetul de securitate, funcția, modalitatea funcționării lui/Комитет по безопасности труда.

Secţiunea **1 Organizarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă**  
Articolul 57  
(1) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se constituie în unităţile care au un număr de cel puţin 50 de lucrători, inclusiv cu capital străin, care desfăşoară activităţi pe teritoriul României.  
(2) Inspectorul de muncă poate impune constituirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă în unităţile cu un număr mai mic de 50 de lucrători în funcţie de natura activităţii şi de riscurile identificate.  
(3) În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete de securitate şi sănătate în muncă; numărul acestora se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern ori regulamentul de organizare şi funcţionare.  
(4) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se constituie şi în cazul activităţilor care se desfăşoară temporar, respectiv cu o durată mai mare de 3 luni.  
(5) În unităţile care au mai puţin de 50 de lucrători, unde nu s-a constituit comitet de securitate şi sănătate în muncă, atribuţiile acestuia revin reprezentanţilor lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securităţii şi sănătăţii lucrătorilor.

Secţiunea a 2-a **Funcţionarea comitetului de securitate şi sănătate în muncă**  
Articolul 65  
Comitetul de securitate şi sănătate în muncă funcţionează în baza regulamentului de funcţionare propriu.  
Articolul 66  
(1) Angajatorul are obligaţia să asigure întrunirea comitetului de securitate şi sănătate în muncă cel puţin o dată pe trimestru şi ori de câte ori este necesar.  
(2) Ordinea de zi a fiecărei întruniri este stabilită de către preşedinte şi secretar, cu consultarea reprezentanţilor lucrătorilor, şi este transmisă membrilor comitetului de securitate şi sănătate în muncă, inspectoratului teritorial de muncă şi, dacă este cazul, serviciului extern de protecţie şi prevenire, cu cel puţin 5 zile înaintea datei stabilite pentru întrunirea comitetului.  
(3) Secretarul comitetului de securitate şi sănătate în muncă convoacă în scris membrii comitetului cu cel puţin 5 zile înainte de data întrunirii, indicând locul, data şi ora stabilite.  
(4) La fiecare întrunire secretarul comitetului de securitate şi sănătate în muncă încheie un proces-verbal care va fi semnat de către toţi membrii comitetului.  
(5) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă este legal întrunit dacă sunt prezenţi cel puţin jumătate plus unu din numărul membrilor săi.  
(6) Comitetul de securitate şi sănătate în muncă convine cu votul a cel puţin două treimi din numărul membrilor prezenţi.  
(7) Secretarul comitetului de securitate şi sănătate în muncă va afişa la loc vizibil copii ale procesului-verbal încheiat.  
(8) Secretarul comitetului de securitate şi sănătate în muncă transmite inspectoratului teritorial de muncă, în termen de 10 zile de la data întrunirii, o copie a procesului-verbal încheiat.  
Secţiunea a 3-a Atribuţiile comitetului de securitate şi sănătate în muncă  
Articolul 67  
Pentru realizarea informării, consultării şi participării lucrătorilor, în conformitate cu art. 16, 17 şi 18 din lege, comitetul de securitate şi sănătate în muncă are cel puţin următoarele atribuţii:  
a) analizează şi face propuneri privind politica de securitate şi sănătate în muncă şi planul de prevenire şi protecţie, conform regulamentului intern sau regulamentului de organizare şi funcţionare;  
b) urmăreşte realizarea planului de prevenire şi protecţie, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui şi eficienţa acestora din punct de vedere al îmbunătăţirii condiţiilor de muncă;  
c) analizează introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentelor, luând în considerare consecinţele asupra securităţii şi sănătăţii, lucrătorilor, şi face propuneri în situaţia constatării anumitor deficienţe;  
d) analizează alegerea, cumpărarea, întreţinerea şi utilizarea echipamentelor de muncă, a echipamentelor de protecţie colectivă şi individuală;  
e) analizează modul de îndeplinire a atribuţiilor ce revin serviciului extern de prevenire şi protecţie, precum şi menţinerea sau, dacă este cazul, înlocuirea acestuia;  
f) propune măsuri de amenajare a locurilor de muncă, ţinând seama de prezenţa grupurilor sensibile la riscuri specifice;  
g) analizează cererile formulate de lucrători privind condiţiile de muncă şi modul în care îşi îndeplinesc atribuţiile persoanele desemnate şi/sau serviciul extern;  
h) urmăreşte modul în care se aplică şi se respectă reglementările legale privind securitatea şi sănătatea în muncă, măsurile dispuse de inspectorul de muncă şi inspectorii sanitari;  
i) analizează propunerile lucrătorilor privind prevenirea accidentelor de muncă şi a îmbolnăvirilor profesionale, precum şi pentru îmbunătăţirea condiţiilor de muncă şi propune introducerea acestora în planul de prevenire şi protecţie;  
j) analizează cauzele producerii accidentelor de muncă, îmbolnăvirilor profesionale şi evenimentelor produse şi poate propune măsuri tehnice în completarea măsurilor dispuse în urma cercetării;  
k) efectuează verificări proprii privind aplicarea instrucţiunilor proprii şi a celor de lucru şi face un raport scris privind constatările făcute;  
l) dezbate raportul scris, prezentat comitetului de securitate şi sănătate în muncă de către conducătorul unităţii cel puţin o dată pe an, cu privire la situaţia securităţii şi sănătăţii în muncă, la acţiunile care au fost întreprinse şi la eficienţa acestora în anul încheiat, precum şi propunerile pentru planul de prevenire şi protecţie ce se va realiza în anul următor.  
Secţiunea a 4-a Obligaţiile angajatorului referitoare la comitetul de securitate şi sănătate în muncă  
Articolul 68  
Angajatorul trebuie să furnizeze comitetului de securitate şi sănătate în muncă toate informaţiile necesare, pentru ca membrii acestuia să îşi poată da avizul în cunoştinţă de cauză.  
Articolul 69  
(1) Angajatorul trebuie să prezinte, cel puţin o dată pe an, comitetului de securitate şi sănătate în muncă un raport scris care va cuprinde situaţia securităţii şi sănătăţii în muncă, acţiunile care au fost întreprinse şi eficienţa acestora în anul încheiat, precum şi propunerile pentru planul de prevenire şi protecţie ce se vor realiza în anul următor.  
(2) Angajatorul trebuie să transmită raportul prevăzut la alin. (1), avizat de membrii comitetului de securitate şi sănătate în muncă, în termen de 10 zile, inspectoratului teritorial de muncă.  
Articolul 70  
Angajatorul trebuie să supună analizei comitetului de securitate şi sănătate în muncă documentaţia referitoare la caracteristicile echipamentelor de muncă, ale echipamentelor de protecţie colectivă şi individuală, în vederea selecţionării echipamentelor optime.  
Articolul 71  
Angajatorul trebuie să informeze comitetul de securitate şi sănătate în muncă cu privire la evaluarea riscurilor pentru securitate şi sănătate, măsurile de prevenire şi protecţie atât la nivel de unitate, cât şi la nivel de loc de muncă şi tipuri de posturi de lucru, măsurile de prim ajutor, de prevenire şi stingere a incendiilor şi evacuare a lucrătorilor.  
Articolul 72  
Angajatorul comunică comitetului de securitate şi sănătate în muncă punctul său de vedere sau, dacă este cazul, al medicului de medicina muncii, serviciului intern sau extern de prevenire şi protecţie, asupra plângerilor lucrătorilor privind condiţiile de muncă şi modul în care serviciul intern sau extern de prevenire şi protecţie îşi îndeplineşte atribuţiile.  
Articolul 73  
În cazul în care angajatorul nu ia în considerare propunerile comitetului de securitate şi sănătate în muncă, conform atribuţiilor prevăzute la art. 67, trebuie să motiveze decizia sa în faţa comitetului; motivaţia va fi consemnată în procesul-verbal.

## Normarea parametriilor microclimatului/Нормирование параметров микроклимата.

 1. Microclimatul la posturile de lucru este determinat de temperatura şi umiditatea aerului, de viteza curenţilor de aer şi de radiaţiile calorice emise în zona de lucru.

     2. Condiţiile de microclimat la posturile de lucru trebuie să asigure menţinerea echilibrului termic al organismului uman, corespunzător nivelului activităţii desfăşurate.

     3. Componentele microclimatului la posturile de lucru se normează  în raport cu metabolismul organismului uman.

     4. Limitele termice minime admise la posturile de lucru sînt prevăzute în tabelul 1.

     Tabelul 1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  | | --- | --- | --- | | **Metabolismul, (M)**  **W** | **Temperatura aerului,**  **°C** | **Viteza curenţilor de aer,**  **m/s** | | M ≤ 117 | 18 | ≤ 0,2 | | 117 < M ≤ 234 | 16 | ≤ 0,3 | | 234 < M ≤ 360 | 15 | ≤ 0,4 | | M > 360 | 12 | ≤ 0,5 | |

     5. Limitele termice maxime admise la posturile de lucru sînt prevăzute în tabelul 2.

     Tabelul 2

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | **Metabolismul, (M)**  **W** | **Temperatura aerului,**  **°C** | | M ≤ 117 | 32 | | 117 < M ≤ 234 | 29 | | 234 < M ≤ 360 | 26 | | 360 < M ≤ 468 | 22 | | M > 468 | 18 | |

     6. Limitele minime şi maxime ale temperaturii şi vitezei curenţilor de aer, admise la posturile de lucru dotate cu duşuri de aer, sînt prevăzute în tabelul 3.   
 

     Tabelul 3

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | **Nivelul radiaţiilor calorice,**  **cal/cm2/min** | **Metabolismul,**  **W** | **Limite minime** | | **Limite maxime** | | | **Temperatura aerului,**  **°C** | **Viteza curenţilor**  **de aer,**  **m/s** | **Temperatura aerului,**  **°C** | **Viteza curenţilor**  **de aer,**  **m/s** | | 1 | M ≤ 117 | 25,0 | 0,5 | 30,0 | 1,0 | | 117 < M ≤ 234 | 23,0 | 0,5 | 28,0 | 1,0 | | 234 < M ≤ 360 | 21,5 | 1,0 | 27,0 | 1,3 | | M > 360 | 20,0 | 1,3 | 26,0 | 1,5 | | 2 | M ≤ 117 | 22,0 | 0,5 | 28,0 | 1,0 | | 117 < M ≤ 234 | 20,0 | 1,0 | 26,0 | 1,5 | | 234 < M ≤ 360 | 18,5 | 1,5 | 25,0 | 2,0 | | M > 360 | 17,0 | 2,0 | 24,0 | 2,5 | | ≤ 3 | M ≤ 117 | 20,0 | 1,0 | 25,0 | 1,5 | | 117 < M ≤ 234 | 18,0 | 1,5 | 24,0 | 2,0 | | 234 < M ≤ 360 | 16,5 | 2,0 | 23,0 | 2,5 | |

     7. Umiditatea relativă a aerului nu va depăşi 60 %.

     8. Valorile temperaturilor şi vitezelor curenţilor de aer reprezintă valori medii în secţiunea transversală a fluxului de aer la nivelul jumătăţii superioare a corpului lucrătorului.

     9. Nivelul radiaţiilor calorice (cal/cm2/min) se estimează după cum urmează:

     nivelul 1 – dacă timpul de suportare a expunerii lucrătorului este de 240 s;

     nivelul 2 – dacă timpul de suportare a expunerii lucrătorului este de 50 s;

     nivelul 3 – dacă timpul de suportare a expunerii lucrătorului este de 20 s.

     10. Normarea temperaturii în încăperile social-sanitare, în perioada 16 octombrie – 15 aprilie, se efectuează în conformitate cu tabelul 4.

     Tabelul 4

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | **Denumirea încăperilor social-sanitare** | **Temperatura aerului,**  °C | | Vestiare comune pentru păstrarea îmbrăcămintei stradale | 18 | | Vestiare pentru îmbrăcare - dezbrăcare | 23 | | Încăperea duşurilor | 25 | | Încăperea spălătoarelor | 23 | | WC-uri | 16 | | Camera intimă pentru femei | 23 | | Încăperi pentru uscarea echipamentului de protecţie | 25 - 33 | | Camere de fumat | 16 | | Zone sau încăperi pentru odihnă, încăperi pentru încălzirea lucrătorilor, încăperi pentru personalul de serviciu, săli pentru servirea mesei, încăperi pentru acordarea primului ajutor | 22 | |

     11. La unele posturi de lucru (birouri, încăperi social-culturale etc.), unde desfăşurarea activităţii profesionale necesită confort termic, trebuie asigurate următoarele condiţii:

     1) în perioada 16 aprilie – 15 octombrie:

     temperatura între 23 – 26 °C;

     diferenţa pe verticală a valorilor temperaturii aerului la 1,1 m şi 0,1 m deasupra pardoselii (nivelul capului şi al gleznelor) mai mică de 3 °C;

     umiditatea relativă a aerului între 30 – 70 %;

     viteza medie a curenţilor de aer între 0,1 – 0,3 m/s;

     2) în perioada 16 octombrie – 15 aprilie:

     temperatura între 20 – 24 °C;

     diferenţa pe verticală a valorilor temperaturii aerului la 1,1 m şi 0,1 m deasupra pardoselii (nivelul capului şi al gleznelor) mai mică de 3 °C;

     umiditatea relativă a aerului între 30 – 70 %;

     viteza medie a curenţilor de aer între 0,1 – 0,3 m/s;

     diferenţe mai mici de 10 °C între temperatura de radiaţie a ferestrelor sau a altor suprafeţe verticale şi temperatura de radiaţie a obiectelor din încăpere.   
   
   
   
   
   
   
   
   
   
   
   
   
   
   
 

## Pericolul electrocutării, traumele electrice/Опасность влияния электрического тока на орг человека.

**Pericolul electrocutarii si masurile de profilaxie a electrotraumatismului**

Pericolul electrocutarii la exploatarea instalatiilor electrice este determinat de aceea, ca partile conductoare sau corpurile masinilor ce au nimerit sub tensiune in rezultatul unor defecte de izolatie nu emit semnale, care ar preintampina omul despre pericol. Reactia omului la curentul electric apare doar dupa trecerea lui prin corpul uman. Valoarea curentului ce se scurge prin corpul omului este factorul principal de care depinde rezultatul electrocutarii: cu cat este mai mare curentul, cu atat este mai periculoasa actiunea lui. Omul incepe sa simta curentul ce se scurge prin corp la valori relativ mici – 0,5…1,5 mA, numitcurent simtit. Curentul cu valoarea de 10…15 mA la scurgere prin corp provoaca contractii involuntare ale muschilor mainilor si omul nu se poate elibera sine statator de contactul cu partile conductoare. Curentul cu asemenea valoare poarta denumirea de curent de retinere sau curent de contractie. Curentii cu valoarea de 50…80 mA sunt numiti curenti de fibrilatie, deoarece la scurgerea lor prin corp incep sa lucreze haotic inima si plamanii si poate avea loc oprirea activitatii lor. Curentul cu valoarea mai mare de 100 mA este considerat curent mortal. Cunoscand pericolul actiunii curentului electric asupra organismului uman in activitatea de productie sunt utilizare un sir de masuri si mijloace de protectie cu caracter organizatoric si tehnic.

**Definirea electrotraumei si factorii ce influenteaza rezultatul electrocutarii**

Electrotrauma cauzata de influenta curentului electric sau a arcului electric poate fi rezultatul:

* atingerii de una din fazele sub tensiune a omului neizolat de pamant;
* atingerii simultane de doua faze sau borne ale instalatiei electrice ce se afla sub tensiune;
* apropierii omului la distanta periculoasa in instalatiile cu tensiunea mai mare de 1000V;
* conectarii omului la „tensiunea de pas” in zonele de scurgere a curentului la sol;
* influentei electricitatii atmosferice in timpul descarcarilor atmosferice;
* influentei arcului electric;
* eliberarii persoanei ce se afla sub actiunea curentului electric.

Rezultatul electrocutarii depinde de un sir de factori, determinanti fiind:

* puterea curentului electric;
* rezistenta corpului uman;
* durata actiunii curentului;
* genul curentului (alternativ sau continuu);
* frecventa curentului;
* calea curentului prin corp;
* starea fiziologica a omului;
* starea mediului inconjurator.

## Mărimile fototehnice ale iluminatului de producţie/Основные характеристики освещения

Problema principală a iluminatului – crearea celor mai bune condiţii pentru lucrul vizual. Această problemă poate fi rezolvată numai de un sistem de iluminat care satisface următoarele cerinţe:

1. Să corespundă caracterului lucrului vizual, care este determinat de următorii trei parametri:

- obiectul de distingere – cea mai mică dimensiune a obiectului cercetat, o parte a lui sau un defect, care trebuie deosebit în procesul de lucru;

- fondul – suprafaţa, învecinată nemijlocit cu obiectul de distingere, pe care el se cercetează, caracterizată de coeficientul de reflectare ce depinde de culoarea şi factura suprafeţei, valorile căruia se află în limitele 0,02...0,95. Dacă coeficientul de reflectare a suprafeţei este mai mare de 0,4, fondul se consideră luminos, 0,2...0,4 – mijlociu şi mai mic de 0,2 – închis sau întunecat;

- contrastul obiectului cu fondul *K* este caracterizat de relaţia dintre luminanţele obiectului cercetat (punct, linie, semn, pată, fisură, striaţie, cavitate sau alte elemente ce trebuie deosebite în procesul lucrului) şi a fondului. Contrastul se determină după formula

K = (Lo - Lf)/Lf

unde: Lo şi Lf – luminanţele corespunzătoare ale obiectului de distingere şi ale fondului.

2. Să asigure uniformităţii îndestulătoare a luminanţei pe suprafaţa de lucru, precum şi în limitele spaţiului înconjurător (nivel satisfăcător în întreg cîmpul de vedere).

3. Să asigure radiaţie adecvată pentru evitarea umbrelor (sunt periculoase umbrele mobile, care pot fi cauze ale traumelor).

4. În câmpul de vedere nu se admit sclipirile, cea directă cât şi cea reflectată. Sclipirile provoacă fenomenul orbirii, ceea ce duce la înrăutăţirea vizibilităţii obiectelor.

5. Valoarea iluminării trebuie să fie constantă în timp. Oscilaţiile iluminării, legate de schimbarea tensiunii în reţea au o amplitudine considerabilă, care necesită readaptarea ochilor de fiecare dată şi duce la obosirea considerabilă a vederii.

7. Lumina de la sursele artificiale să posede un spectru cît mai apropiat de acel al luminii naturale.

8. Toate elementele instalaţiilor de iluminat – luminătoare, panouri colective, transformatoare de reducere, reţele – trebuie să fie durabile, nepericuloase din punct de vedere al electrocutării, să nu cauzeze incendii sau explozii.

9. Instalaţia trebuie să fie comodă şi simplă în exploatare, să corespundă cerinţelor estetice.

## Analiza traumatismului de producţie/Анализ произв трауматизма.

Analiza nivelului de traumatizare în producție la nivel de agent economic se efectuează utilizînd diverse metode complectîndu-se una pe alta. Cele mai răspîndite metode sunt metoda statistică și monografică.

Metoda statistică se bazează pe analiza materialului statistic, acumulat pe o anumită perioadă la întreprindere sau pe grupuri de întreprindere cu același gen de activitate. Această metodă înscrie alte două submetode: *în grup și topografică*.

*Prin metoda în grup* traumele se grupează după unele semne asemănătoare/omogene, ca: timpul traumării, vîrsta, calificarea și profesia accidentaților; genurile de lucrări; cauzele accidentărilor și alți factori. Acest aspect permite a identifica cele mai nefavorabile momente în organizarea lucrărilor, starea condițiilor de muncă sau starea utilajelor

Prin metoda topografică toate accidentele de muncă sistematic se fixează cu semne convenționale pe planul utilajului în hală sau sector. Acumularea unui număr anumit de semne/marcări a unui utilaj sau loc de muncă se caracterizează prin pericol sporit de traumare și vaforizează de a adopta soluții de protecție imediate.

Dar metoda statistică ca atare nu studiază condițiile de producere a acidentelor de muncă și deaceea nu se cunosc multe întrebări/aspecte necesare pentru a elabora măsuri profilactice.

*Metoda monografică* constă în studierea aprofundată a volumului de cercetare în complex cu situația de producere.

Prin această metodă se studiază procesele tehnologice și de muncă, utilajele, dispozitivele și instrumentele utilizate, mijloacele colective și individuale de protecție. Accent se pune pe studierea regimului de muncă și de odihnă a lucrătorilor, graficul de lucru a secției, halei, întreprinderii în ansamblu. Prin acest studiu aprofundat se identifică unii factori periculoși ascunși, care pot provoca accidente de muncă. O analiză asemănătoare se face la o producere analogică. Acesată metodă se aplică nu numai pentru analiza accidenetelor de muncă deja provocate, dar și pentru identificarea pericolelor potențiale pe sectoarele cercetate. Această metodă se utilizează și pentru elaborarea măsurilor în domeniul SSM pentru producerile nou proiectate și puse în funcțiune.

Actualmente se utilizează și alte metode de analiză a traumatismului de producție ca*: metoda economică, ergonomică, psihologică.* Aplicarea acestor metode nu permite a identifica cauzele traumatismului și deaceea aceste metode sunt metode complimentare.

Indicatorul de bază a stării SSM la întreprindere este nivelul de traumatism și îmbolnăviri profesionale. Numărul absolut a accidentelor de muncă luate la evidență nu asigură posibilitatea de a naliza despre nivelul și dinamica traumatismului, pentru că numărul de angajați la întreprinderi este diferit. Deaceea în practică se operează pe indicatorii relativi:coeficientul de frecvență, coeficientul de gravitate a traumatismului și coeficientul de pierdere a capacității de muncă.

**Coeficientul de frecvență a traumatismului** reprezintă numărul de accidente de muncă produse într-o perioadă de timp calculată raportat la 1000 de lucrători:

*Кf=H\*1000/Р,*

în care: Н – numărul de accidente de muncă ce au condus la pierderea capacității de muncă; Р – numărul mediu de lucrători în perioada de calcul.

**Coieficientul de frecvență** este caracterizat de gravitatea traumatismului. Este posibil astfel de situație, ca la o întreprindere mai multe cazuri de accidentări să fie ușoare, iar la alta - toate accidentele grave. Deaceea este întrodus *coieficientul de gravitate a traumatismului,* care indică numărul mediu de zile lucrătoare pierdute de fiecare accidentat în perioada de calcul (semestru, jumătate de an, un an):

*Kgr.=D/H,*

În care: D – numărul sumar de zile lucrătoare pierdute în rezultatul accidentelor de muncă în perioada de calcul cercetată.

**Coieficientul pierderii capacității de muncă** ia în considerare numărul zilelor lucrătoare pierdute în rezultatul accidentelor de muncă raportate la 1000 de lucrători:

*Km=D\*1000/Р sau Кm= Кf Кgr.*

Pentru evaluarea indicatorilor economici ai traumatismului și a îmbolnăvirilor profesionale se utilizează **coieficientul de traumatism economic,** care determină cheltuielile la un caz de accidentare cît și la 1000 de lucrători:

*Ke=M/H sau Ke1000=М 1000/Р,*

în care: М – cheltuieli materiale suportate de angajator în rezultatul accidentării în perioada de timp de calcul. În afară de indicii menționați, se utilizează coieficientul frecvenței cazurilor letale, care se caracterizează de numărul cazurilor cu efect letal în perioada de calcul raportate la 1000 de lucrători:

*Kfd=Hd\*1000/Р,*

În care: Нd – numărul de cazuri cu efecte letale.

# VARIANTA 10

## Cadrul normativ legislativ în domeniul SSM (legea SSM, CM, legea securității industriale etc.)/Законодательная нормативная база в области БТ.

Legea SSM este structurată în 6 capitole:

**Capitolul 1** – conține domeniul de reglementare, termenii și definițiiile utilizate în domeniu.

În **Capitolul 2** se descrie politica statutului, sferele de acțiune, modalitățile de coordonare a activităților în domeniul SSM.

**Capitolul 3** – conține obligațiunile și drepturile angajatorilor și angajaților, structura serviciului SSM, formele de informare a angajaților, consultarea angajaților, cerințele privind formarea comitetului în domeniul SSM etc.

În **Capitolul 4** se descriu cerințele privind examenarea medicală, particularitățile petrecerii examinării medicale, responsabilitățile angajatorului și a angajatului privind încălcarea legislației muncii.

În **Capitolul 5** se descrie organizarea controlului și a supravegherii de stat privind monitorizarea activităților în domeniul SSM din partea organului ierahic superior de specialitate (inspecția muncii și agenția națională de supraveghere tehnică, secția siguranța ocupațională).

**Capitolul 6 –** conține dispoziții finale.

Toate aceste capitole sunt înserate în 23 de articole.

**Codul muncii r**eglementează raporturile de muncă între angajat și angajator privind angajarea, eliberarea, salarizarea, transferal de la o muncă la alta, regimul de muncă, regimul de odihnă, formarea profesională etc. Codul muncii este structurat în 14 capitole cu 392 de articole.

În **capitolul 1** ”*Dispoziții introductive*” sunt abordate:

- noțiunile și termenii de bază;

- principiile de bază ale reglementării raporturilor de muncă şi a altor raporturi legate nemijlocit de acestea;

- interzicerea muncii forţate;

-interzicerea muncii nedeclarate;

- interzicerea discriminării în sfera muncii;

- drepturile și obligațiunile angajatului și angajatorului și alte aspecte.

În **capitolul 2** ”*Prteneriatul social în sfera muncii*” se reflectă următoarele aspecte:

- noțiunea de parteneriat social și părțile parteneriatului;

- principiile și formele de bază, negocierele colective;

- contractual colectiv de muncă și convențiile naționale;

- informarea şi consultarea salariaţilor, răspunderea părților parteneriatului social.

În **capitolul 3** ”*Contractul individual de muncă” se* reflectă:

- părțile componente ale contractului;

- garanțiile la angajare;

- conținutul contractului;

- clauzele de confidențialitate și mobilitate;

- durata, tipuri de contracte;

- perioada de probă;

- modul de încheiere, modificarea, suspendarea, încetarea contractului, demisia etc.

**Capitolul 4** ”*Timpul de muncă și de odihnă”* tratează subiectele legate de:

- timpul de muncă și de odihnă pentru diverse categorii de angajați;

- repartizarea timpului de muncă pe perioada anului, săptămînii;

- munca în schimburi, durata muncii în ajunul zilelor de sărbătoare nelucrătoare, munca în schimb de noapte, munca suplimentară;

- evidența timpului de muncă, repausul, concediile anuale, cerințele privind rechemarea din concendiu, concendiile suplimentare etc.

În **capitolul 5** ”*Salarizarea și normarea muncii*” se abordează:

- problema salarizării, structura salariului și cuantumul salariului minim;

- modul de stabilire a salariului, sistemul tarifar de salarizare, plăți și recompense, formele de plată a salariilor;

- retribuirea muncii salariaţilor în vîrstă sub 18 ani şi a altor categorii de salariaţi cu durata redusă a muncii zilnice;

- salarizarea pentru condiții speciale, retribuirea muncii suplimentare, normarea muncii etc.

În **capitolul 6** ”*Garanții și compensații*”, se reflectă:

- garanțiile și compensațiile, cauzele de acordare etc.

În **capitolul 7** ”*Regulamentul intern al întreprinderii. Disciplina de muncă”*se reflectă:

- structura și conținutul regulamentului;

- disciplina muncii, stimulări și modul de acordare;

- sancțiunile disciplinare, termenul și modul de aplicare a sancțiunilor etc.

**Capitolul 8** ”*Formarea profesională*” conține:

- drepturile și obligațiunile persoanelor ce beneficiază de formarea profesională;

- structura și conținutul contractului de formare profesională, încetarea contractului etc.

În **capitolul 9** ”*Securitatea și sănătatea în muncă”* se descrie:

- politica statului în domeniul securităţii şi sănătăţii în muncă;

- cerințele privind organizarea și coordonarea SSM la nivel de agent economic etc.

**Capitolul 10** ”*Particularitățile de reglementare a muncii unor categorii de salariați”* conține:

- categoriile de salariaţi cărora li se reglementează regimul de muncă;

- modul de transfer de la o muncă la alltă muncă;

- munca persoanelor cu vîrsta sub 18 ani, garanţii suplimentare la concedierea salariaţilor cu vîrstă sub 18 ani;

- munca prin cumul, limitarea muncii în cumul, munca salariaților angajați la lucrări sezoniere etc.

În **capitolul 11** ”*Răspunderea materială*” se descrie:

- modalitatea de numire a responsabilității angajaților;

- criteriile privind repararea prejudiciului, cazurile de răspundere, criteriile de determinare a prejudiciului, criterii de stabilire a mărimii prejudiciului etc.

În **capitolul 12** ”*Jurisdicția muncii”* se descriu:

- cerințele față de litigiile de muncă;

- aspectele privind soluționarea conflictelor colective de muncă, grevele, organizarea grevelor la nivel de întreprindere, suspendarea grevelor etc.

În **capitolul 13** ”*Supravegherea și controlul asupra respectării legislației muncii”* se descriu:

- cerințele față de organele ierarhice de control și supraveghere în domeniul SSM, atribuțiile acestor organe etc.

**Capitolul 14** ” *Dispoziții tranzitorii și finale*” abordează unele aspecte generale finale ale CM.

În continuare se descriu unele aspecte considerînd importante din punct de vedere a SSM: CCM, CIM, munca femeilor şi a persoanelor cu obligaţii familiale, munca persoanelor cu vârstă sub 18 ani.

***Contractul colectiv de muncă (C.C.M.)*** este un act juridic care reglementează raporturile de muncă şi alte raporturi sociale, încheiat în formă scrisă între salariaţi şi angajator.

Conţinutul şi structura C.C.M. sunt determinate de părţi. În C.C.M. pot fi prevăzute angajamente reciproce ale salariaţilor şi a angajatorului privind:

a) formele, sistemele şi cuantumul retribuirii muncii;

b) plata indemnizaţiilor şi compensaţiilor;

c) mecanismul de reglementare a retribuirii muncii;

d) timpul de muncă şi de odihnă, modul de acordare şi de durata concediilor;

e) segmentul SSM (lista profesiilor în condiții nocive, lista persoanelor care beneficiază de suplimente la salarii pentru condiți nocive, lista persoanelor care beneficiază de zile suplimentare la concediul anual plătit etc.);

f) aspecte privind securitatea ecologică şi protecția sănătăţii angajaților;

g) garanţiile şi înlesnirile pentru lucrătorii care îmbină activitatea de muncă cu studiile;

h) răspunderea părţilor şi alte angajamente determinate de părţi.

Proiectul C.C.M. este elaborat de părţi în conformitate cu Codul muncii şi cu alte acte normative.

C.C.M. intră în vigoare din momentul semnării de către părţi sau de la data stabilită în contract. C.C.M. se depune, 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 părţile parteneriatului social prin reprezentanţii lor şi de Inspecţia Muncii, conform legislaţiei în vigoare.

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

***Contractul individual de muncă (C.I.M.)*** reprezintă înţelegerea dintre salariat şi angajator, prin care angajatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcţie, să respecte regulamentul intern al unităţii, iar angajatorul se obligă să-i asigure condiţiile de muncă prevăzute de Codul Muncii, CCM, precum şi să achite la timp şi integral salariul.

Părţile C.I.M. sunt salariatul şi angajatorul. În calitate de angajator, parte a C.I.M. poate fi orice persoană fizică sau juridică, indiferent de tipul de proprietate şi forma juridică de organizare, care utilizează munca năimită (salariată).

## Măsurile tehnice de protecţie contra electrocutării/Технические мероприятии по электробезопасности.

Măsurile tehnice care pot fi folosite pentru protecția împotriva electrocutării prin atingere directă sunt următoarele:

**a)** acoperiri cu materiale electroizolante ale părților active (izolarea de protecție) ale instalațiilor și echipamentelor electrice;

**b)** închideri în carcase sau acoperiri cu învelișuri exterioare;

**c)** îngrădiri;

**d)** protecția prin amplasare în locuri inaccesibile prin asigurarea unor distanțe minime de securitate;

**e)** scoaterea de sub tensiune a instalației sau echipamentului electric la care urmează a se efectua lucrări și verificarea lipsei de tensiune;

**f)** utilizarea de dispozitive speciale pentru legări la pământ și în scurtcircuit;

**g)** folosirea mijloacelor de protecție electroizolante;

**h)** alimentarea la tensiune foarte joasă (redusă) de protecție;

**i)** egalizarea potențialelor și izolarea față de pământ a platformei de lucru.

## Supravegherea și controlul SSM la întreprindere/Надзор и контроль за БТ.

Supravegherea şi controlul asupra respectării actelor legislative şi altor acte normative ce conţin norme ale dreptului muncii, potrivit art. 371 din Codul muncii se exercită de: In­specţia Muncii; Serviciul de Supra­veghere de Stat a Sănătăţii Publice; Ministerul Economiei (referitor la standardizare, reglementări tehni­ce şi metrologie în sfera muncii); Serviciul Protecţiei Civile şi Situaţii Excepţionale; Inspecţia de Stat în Construcţii şi altele. Un loc aparte în sistemul organelor de control asupra respectării actelor legislative şi altor acte normative în domeniul muncii îl ocupă sindicatele, care dispun de atribuţii în domeniu conform Legii sindicatelor. Suportul juridic care reglementează atât dreptul, cât şi modul şi condiţiile în care salariatul poate apela la unul sau altul din aces­te organe cu competenţă specială în domeniu este diferit, fiind reglemen­tat de mai multe acte normative.

Alegerea mecanismului sau a or­ganului competent de apărare a drep­tului încălcat depinde de mai mulţi factori, cum ar fi: statutul juridic al persoanei lezate în drepturi (este sau nu în raporturi de muncă); natura dreptului lezat (un drept individual sau colectiv); gravitatea faptei prin intermediul căreia a fost lezat drep­tul salariatului (infracţiune, contra­venţie administrativă) etc.

## Cromatica industrială, efectele psihologice ale culorilor/Промышленная хроматика психологические эффекты цветов.

Ambianța cromatică prin efectele sale fiziologice și psihologice are un rol important în desfășurarea activității la locul de muncă, prin influența exercitată asupra consumului de energie al organismului, asupra stării de oboseală, precum și asupra rezultatelor muncii.

**Efecte psihologice ale culorilor.**

Teoriile despre efectele psihologice ale culorilor sunt diverse, multe din ele având caracter subiectiv sau chiar speculativ, dar unele recomandări generale privind efectele şi particularităţile cromaticii industriale sunt următoarele:

**Culoarea roșie:**

- culoare cu impact vizual maxim;

- asociată cu senzația de pericol, agresiune, dar și cu cea de vigoare;

- stimulează energia fizică și mintală;

- într-o încăpere predominant roșie pulsul și respirația factorului uman se accelerează, iar tensiunea arterială crește;

- este culoarea cel mai frecvent asociată cu tinerețea;

- percepută universal drept culoare caldă.

**Culoarea albastră**:

- culoare rece, pasivă;

- nuanțele de bleu și albastru deschis favorizează dispoziția reflexivă și sentimentul de liniște;

- nuanțele de albastru închis induc senzația de eficientă și de autoritate.

**Culoarea verde**:

- culoarea verde corespunde maximului de intensitate a senzației vizuale, sensibilitatea ochiului uman induce sentimente de echilibru, pace și armonie;

- în mod paradoxal este privită ca o culoare nenorocoasă.

**Culoarea galbenă**:

- culoare care radiază buna dispoziție;

- informează și conduce la înțelegere;

- este o culoare dinamică, stimulează intelectul;

- este culoarea soarelui, care înalță spiritele.

**Culoarea portocalie**:

- culoare care sugerează voioșie, sociabilitate, caldură interioară;

- asociată cu atragerea atenției.

**Culoarea roz:** - culoare calmă asociată cu afecțiunea și tandrețea.

**Culoarea purpurie**: - culoarea iubirii spirituale; - asociată cu puterea și majestatea.

## Sisteme de asigurare a microclimatului în încăperile de producție/Системы обеспечении производственного микроклимата.

Asigurarea microclimatului in spatiile de productie se realizeaza prin ventilarea si incalzirea acestora, dupa caz racirea lor, umectarea si filtrarea aerului.

In anumite conditii deosebite de microclimat se efectueaza conditionarea aerului cu instalatii care pot efectua filtrarea, incalzirea sau racirea lui, umectarea aerului, retinerea picaturilor si preincalzirea aerului introdus de catre ventilator si uneori vidarea unor spatii de ambalare a produselor.