

SC „NOUCONST” SRL		
		SSM

Aprobat

ORDIN NR. 5 - SSM

din 04. 06. 2019

**PLAN GENERAL DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE**  
**pentru șantier**

## CUPRINS

	Pag.
Preambul	1
1 Obiectul Planului general de securitate si sanatate	2
2 Terminologie	3
3 Masuri generale de prevenire referitoare la organizarea santierului si a punctelor de lucru	4
4 Masuri specifice de prevenire a riscurilor de accidentare si imbolnavire profesionala	6
4.1 <i>Masuri de prevenire specifice lucrarilor de sapaturi</i>	6
4.2 <i>Prevederi specifice privind semnalizarea lucrarilor</i>	7
4.3 <i>Zgomot si vibratii</i>	8
4.4 <i>Lucrul cu scule de mana</i>	10
4.5 <i>Instalatii de ridicat si transportat</i>	11
4.6 <i>Transportul, manipularea si depozitarea materialelor</i>	11
5 Masuri generale de organizare a santierului (a punctelor de lucru)	19
6 Masuri generale pentru asigurarea mentinerii santierului (punctelor de lucru) in ordine si in stare de curatenie	20
7 Prevenirea si stingerea incendiilor	21
8 Acordarea primului ajutor si comunicarea evenimentelor	22
ANEXA 1 - Legislatia de securitate si sanatate in munca si situatii de urgenta si de protectie a mediului	24

## **PREAMBUL**

Baza legata privind obligativitatea elaborării **Planului general de securitate și sănătate**, ca structura și conținut, o constituie **HG nr. 95 din 05.02.2009 privind cerințele minime de securitate și sănătate**.

Structura și conținutul planului de Securitate și Sănătate sunt stabilite în baza prevederilor legale de securitate și sănătate în munca aplicabile prezentate în **Anexa 1**.

**Planul general de securitate și sănătate** este documentul care identifică ansamblul riscurilor asociate proiectului privind lucrările desfășurate pentru realizarea Proiectului de Îmbunătățire a Drumurilor, a Coridorului 11, L 314 Drum de ocolire s.Izbiște km 15+390 -km 19+810 L 314 M2 Peresecina-Hîrtopul Mare-Ohrincea km 19+810-km 24+300 definește ansamblul măsurilor generale și specifice de prevenire a riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională la locurile de muncă .

**Planul general de securitate și sănătate** trebuie prelucrat și însușit de către personalul propriu și de către executant .

Conform prevederilor HG 95, antreprenorul și subantreprenorii lucrărilor care vor fi executate conform prezentului proiect ,au obligația de a elabora propriul Plan de securitate și sănătate, care va detalia prevederile acestui **Plan general de securitate și sănătate** care, în nici un caz ,nu vor veni în contradicție cu acesta.

**Planurile specifice de securitate și sănătate în muncă** ale antreprenorilor și subantreprenorilor vor fi armonizate cu prevederile **Planului general de securitate și sănătate** .

**Prevederile prezentului Planul general de securitate și sănătate** vor fi luate în considerare la următoarele activități:

- Organizarea de șantier
- Pregătirea lucrărilor
- Executarea lucrărilor

### **1. OBIECTUL PLANULUI GENERAL DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE**

**Prezentul Plan general de securitate și sănătate** are drept obiect definirea ansamblului de măsuri tehnico-organizatorice pentru asigurarea securității și sănătății lucrătorilor pe durata executării lucrărilor conform proiectului „Lucrări de îmbunătățire a Coridorului 11 ,Contractul 2: LRIP/W3/02 „L314 Drum de ocolire s.Izbiște, km 15+390-km 19+810,, și,,Drum L314 M2-Peresecina-Hîrtopul Mare-Ohrincea km 19+810-km 24+300,,

Asigurarea securității și sănătății lucrătorilor pe durata executării lucrărilor are la bază aplicarea cerințelor de securitate și sănătate din legislația în domeniu la nivel național, precum și reglementările stabilite prin prezentul document, prevederi la stabilirea cărora s-aun avut în vedere principiile generale de prevenire și anume:

- Evitarea riscurilor;
- Evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;
- Combaterea riscurilor la sursă;
- Adaptarea muncii la om în ceea ce privește proiectarea locurilor de muncă, alegerea echipamentelor tehnice și a metodelor de muncă;
- Adaptarea la progresul tehnic;
- Înlocuirea a ceea ce este periculos și ceea ce nu este periculos, sau este mai puțin periculos;
- Dezvoltarea unei politici de prevenire cuprinzătoare și coerente, care să cuprindă tehnologiile, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale, precum și influența factorilor de mediu;
- Adoptarea măsurilor de protecție colectivă, care vor fi prioritare în raport cu măsurile de protecție individuală;
- Prevederea de instrucțiuni corespunzătoare pentru lucrători.

**Planul general de securitate și sănătate în muncă face parte din documentele de lucru de care trebuie să țină seama toți factorii implicați, pe toată durata desfășurării fazelor de realizare a lucrărilor conform prezentului proiect.**

## **2. TERMINOLOGIE**

*Conform H.G. 95 din 05.02.2009 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru șantierele temporare sau mobile*

**Santier temporar sau mobil** - orice șantier în care se desfășoară lucrări de construcții sau de inginerie civilă;

**Manager de proiect** - orice persoană fizică sau juridică, autorizată în condițiile legii și desemnată de către beneficiar, însărcinată cu organizarea, planificarea, programarea și controlul realizării lucrărilor pe șantier, fiind responsabilă de realizarea proiectului în condițiile de calitate, costuri și termene stabilite;

**Antreprenor (constructor, contractant, ofertant)** - orice persoană fizică sau juridică competentă care execută lucrări de construcții-montaj, în baza unui proiect, la comanda beneficiarului;

**Subantreprenor (subcontractant)** - orice persoană fizică sau juridică care își asumă contractual față de antreprenor sarcina de a executa lucrări de construcții-montaj de specialitate, prevăzute în proiectul lucrării;

### **3. MĂSURI GENERALE DE PREVENIRE REFERITOARE LA ORGANIZAREA ȘANTIERULUI ȘI A PUNCTELOR DE LUCRU**

Desfășurarea lucrărilor pentru realizarea **prezentului proiect** va demara numai după executarea următoarelor activități pentru asigurarea securității și sănătății în muncă:

- Redactarea, de către antreprenor și subantreprenori, a Planurilor specifice (proprie) de securitate și sănătate în muncă, armonizate cu Planul de general de securitate și sănătate; Planurile specifice (proprie) de securitate și sănătate în muncă vor fi puse la dispoziția managerului de proiect, a coordonatorilor în materie de securitate și sănătate, precum și celorlate persoane interesate, după avizare.
- Asigurarea pentru toți lucrătorii a condițiilor normale și sigure de lucru, conform prevederilor reglementărilor în vigoare și prezentului document;
- Instruirea întregului personal care va lucra pe șantier în condițiile specifice noului loc de muncă.

**Principalele cerințe generale de securitate și sănătate pe durata executării lucrărilor sunt:**

- Respectarea planului de organizare a șantierului și a punctelor de lucru. În acest sens, orice modificare va fi solicitată din timp antreprenorului general și nu se vor executa lucrările decât după obținerea aprobării acestuia.
- Efectuarea identificării pericolelor și evaluării riscurilor identificate pentru toate lucrările desfășurate indiferent dacă sunt lucrări de bază sau lucrări conexe;
- Stabilirea și adoptarea măsurilor de prevenire stabilite pentru riscurile identificate;
- Elaborarea instrucțiunilor de lucru și a instrucțiunilor proprie de securitate pentru toate lucrările efectuate sau pentru toate tipurile de echipamente tehnice utilizate;
- Informarea, instruirea, consultarea și participarea lucrătorilor, conform prevederilor legale;
- Menținerea în permanență a ordinii și a disciplinei la punctele de lucru;
- Amplasarea posturilor de lucru ținând seama de condițiile de acces la aceste posturi și asigurarea securității pentru desfășurarea activităților.
- Manipularea în condiții de siguranță a materialelor.
- Utilizarea numai a acelor echipamente de muncă care sunt corespunzătoare din punct de vedere al securității; echipamentele de muncă vor fi întreținute, controlate înainte de punerea în funcțiune și periodic, în scopul eliminării defectiunilor care ar putea să afecteze securitatea și sănătatea lucrătorilor.
- Delimitarea și marcarea punctelor de lucru a zonele de depozitare a materialelor, în special a materialelor sau substanțelor periculoase.

Respectarea măsurilor de securitate și sănătate în muncă, în conformitate cu reglementările în vigoare, a cele stabilite prin prezentul document precum și prevederile specifice proprii (instrucțiuni de lucru și instrucțiuni proprii de securitate).

- Se interzice amplasarea în imediată apropiere a părții carosabile a utilajelor,
- mijloacelor de transport sau a materialelor fără o semnalizare corespunzătoare.
- Staționarea autovehiculelor se va face cu motorul oprit și cu asigurarea corespunzătoare.
- Respectarea cerințelor privind semnalizarea rutieră, astfel:
  - semnalizarea rutieră trebuie să fie în concordanță cu situația de la punctul de lucru respectiv și panourile mobile de semnalizare trebuie să fie corect utilizate, în conformitate cu prevederile legislației în vigoare;
  - nu se vor monta mai mult de două indicatoare pe un suport;
  - amplasarea indicatoarelor trebuie să fie făcută la loc vizibil, fără a stânjeni vizibilitatea participanților la trafic;
  - semnalizările se vor realiza cu materiale reflectorizante;
  - pe timpul nopții lucrările se vor marca cu balize luminoase;
  - la terminarea programului de lucru semnalizările se vor adapta la noile condiții.

#### **4. MĂSURI SPECIFICE DE PREVENIRE A RISCURILOR DE ACCIDENTARE ȘI IMBOLNAVIRE PROFESIONALĂ**

Măsurile de prevenire specifice lucrărilor preconizate să fie executate pentru realizarea prezentului proiect nu exclud completarea și adoptarea altor măsuri de prevenire pentru eliminarea sau diminuarea riscurilor identificate de către antreprenor.

##### **4.1 MASURI SPECIFICE DE PREVENIRE A RISCURILOR LA LUCRARILE DE SĂPĂTURI**

###### **Efectuarea sapaturilor**

Săpăturile pentru șanțuri sau a altor tipuri de sapaturi necesare realizării proiectului se execută, în funcție de natura terenului și adâncimea săpăturii, cu pereți verticali fără consolidări, cu pereți în taluze, fără sprijin sau cu pereți verticali sprijiniți pe toată înălțimea, conform prevederilor din proiectul lucrărilor.

La efectuarea săpăturilor se vor avea în vedere următoarele măsuri de prevenire:

- Înaintea începerii lucrărilor de săpături, se vor obține precizări asupra eventualelor construcții și instalații subterane, natura lor și felul cum sunt amplasate sub pământ, încheierea unui acord scris, între executant și deținătorul de utilități, în cazul existenței instalațiilor subterane, cu privire la intervenția asupra instalațiilor;

- întreruperea curentului electric în cazul prezenței instalațiilor electrice subterane în zona de săpare;
- săparea manuală, utilizând de EIP electroizolant și a uneltelor executate din material cu proprietăți izolatoare electric, în cazul în care nu se poate întrerupe curentul electric în instalațiile subterane din zona săpăturilor;
- executarea săpăturilor cu mijloace mecanice, în zona liniilor electrice aeriene, cu respectarea distanțelor de protecție și scoaterea de sub tensiune, atunci când nu se pot respecta distanțele de securitate;
- dotarea punctelor de lucru cu aparate detectoare de gaze și măști izolante în cazul în care ar putea exista emanații de gaze toxice sau inflamabile;
- interzicerea instalării utilajelor de construcții și a circulației autovehiculelor, în raza de alunecare a terenurilor;
- evacuarea imediată a apei care se poate acumula în fundul săpăturilor;
- îngrădirea lucrărilor de săpături în locurile de utilitate publică, în zona cu circulație și iluminarea acestora în timpul nopții;
- în cazul executării săpăturilor în locuri unde sunt cabluri electrice, conducte de apă sau gaze care nu pot fi deviate sau întrerupte, se convoacă proprietarul acestora și, împreună cu specialiștii în domeniu, se vor stabili măsuri tehnico-organizatorice, se asigură asistență tehnică și se instruiesc lucrătorii.
- staționarea și circulația vehiculelor sau a utilajelor de construcții în apropierea locurilor unde se execută săpături fără sprijiniri sunt permise numai la o distanță egală cu de două ori adâncimea săpăturii.
- pământul provenit din săpături, precum și alte materiale, se vor depozita la o distanță minimă de 0,5 m de la marginea pereților săpăturii

#### 4.2 PREVEDERI SPECIFICE PRIVIND SEMNALIZAREA LUCRĂRILOR

Lucrările de reabilitare drumuri pe care se desfășoară o circulație rutieră continuă trebuie neapărat bine semnalizate, respectând prevederile legale în vigoare.

În cazul lucrărilor din axul drumului, marcajul longitudinal trebuie prevăzut cu zone de acces pentru salariați numai pe o parte, stabilite de către conducătorul locului de muncă.

Instalarea semnalizării sectorului de drum se va efectua numai sub supravegherea conducătorului locului de muncă.

Descărcarea indicatoarelor și a materialelor de semnalizare din mijlocul de transport se va face numai prin spatele sau partea laterală dinspre acostamentul drumului.

Este interzisă descărcarea indicatoarelor și a materialelor de semnalizare pe partea carosabilă a drumului.

Salariații care lucrează pe platforma drumului, pe acostament sau în apropierea acestuia trebuie:

- să aibă în atenție circulația rutieră ce se desfășoară în apropierea lor;

- să cunoască indicatoarele rutiere și modul de împrejmuire a locului de muncă;
- să utilizeze echipamentul pentru avertizarea conducătorilor mijloacelor de transport.

Se interzice staționarea salariaților pe partea carosabilă a drumului, în afara zonelor de lucru împrejmuite și semnalizate.

Circulația salariaților pe drumurile publice se va face numai pe partea stângă, pe acostament sau în lipsa acestuia, cât mai aproape de marginea drumului.

La traversarea drumului salariații sunt obligați să se asigure față de circulația rutieră din ambele sensuri și să traverseze atunci când nu există nici un pericol.

În caz de vizibilitate redusă, precum și atunci când se execută lucrări pe porțiuni de drum care prezintă pericol de accidentare din cauza circulației, conducătorul locului de muncă este obligat să posteze piloți pentru dirijarea circulației.

Piloții pentru dirijarea circulației trebuie dotați cu mijloace de semnalizare și echipament de protecție corespunzător și să se posteze astfel încât să poată fi văzuți de conducătorii autovehiculelor.

În curbe și pe sectoare de drum cu vizibilitate redusă piloții pentru dirijarea circulației trebuie dotați și cu aparate de comunicații (radiotelefoane portabile).

La semnalizarea sectoarelor de drum în lucru cu semafoare luminoase se va respecta instrucția de semnalizare a lucrărilor de drumuri.

În cazul defectării instalației de semnalizare cu semafoare luminoase se va comuta automatul pe lămpile de avertizare sau se va trece la comanda manuală a aparatului.

În perioada de inactivitate utilajele de întreținere trebuie parcate pe aceeași parte pe care se execută lucrările și, pe cât posibil, în exteriorul părții carosabile. Se interzice staționarea acestor utilaje în curbe fără vizibilitate.

Zonele periculoase din cadrul punctelor de lucru trebuie semnalizate cu indicatoare de avertizare, independent de semnalizarea pentru reglementarea circulației.

#### 4.3. ZGOMOT ȘI VIBRAȚII

Managementul zgomotului și vibrațiilor trebuie să aibă un caracter activ la lucrările executate pentru proiectul de reabilitare a drumului R-1 Chișinău-Strașeni și se va desfășura în patru faze:

- **Evaluarea** – riscurile legate de zgomot și vibrații trebuie evaluate;
- **Eliminarea** – îndepărtarea surselor de zgomot și vibrații;
- **Combaterea** – adoptarea de măsuri pentru prevenirea expunerii, în condițiile în care purtarea EIP trebuie să constituie o ultimă soluție;



- **Revizuirea**- verificarea, pentru a se constata dacă s-au produs anumite schimbări în muncă, care trebuie urmate de adoptarea în consecință a unor amendamente în cadrul evaluării și al măsurilor de combatere.

Managementul zgomotului și vibrațiilor va ține seama de prevederile privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de zgomot și privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de vibrații.

### **Evaluarea expunerii la zgomot a lucrătorilor**

Expunerea lucrătorilor în punctele de lucru la zgomot și vibrații trebuie evaluată, urmărindu-se următoarele aspecte:

- Nivelul, tipul și durata expunerii la zgomot și vibrații, inclusiv orice expunere la zgomot cu caracter de impuls sau de impact, precum și apartenența lucrătorului la un grup de risc particular;
- Efectele asupra sănătății rezultate din interacțiunea dintre zgomot și vibrații, precum și dintre zgomot și substanțe ototoxice utilizate în scopuri profesionale;
- Riscurile pentru sănătatea și securitatea lucrătorilor rezultând din punerea acestora în situația de a nu putea percepe semnalele acustice de avertizare sau alarmare;
- Prelungirea expunerii la zgomote și vibrații peste programul normal de lucru;
- Informațiile privind emisia de zgomot și caracteristicile vibrațiilor generate de echipamentele tehnice, puse la dispoziție de producătorii acestora;
- Existența unor echipamente alternative, astfel proiectate încât să reducă emisia de zgomot și de vibrații;
- Informații relevante privind controlul medical;
- Disponibilitatea unor dispozitive adecvate pentru protecția auzului și amortizarea vibrațiilor.

### **Eliminarea zgomotului și a vibrațiilor**

Producerea zgomotului și a vibrațiilor trebuie eliminată, oriunde este posibil, prin schimbarea metodei de lucru. Acolo unde nu este posibil, zgomotul și vibrațiile trebuie combătute.

### **Combaterea**

- Măsurile de combatere a zgomotului și vibrațiilor presupun următorii pași;
- combaterea zgomotului și vibrațiilor la sursă;

- riscurile care decurg din expunerea la vibrațiile mecanice trebuie să fie eliminate la sursă sau reduse la minimum, ținându-se seama de progresul tehnic și de existența măsurilor de reducere a riscului la sursă;
- furnizarea de echipamente auxiliare care reduc riscul leziunilor provocate de vibrații, cum ar fi scaunele care atenuază efectiv vibrația întregului corp și mânerele care reduc vibrațiile transmise sistemului mână-brăț;
- utilizarea unor utilaje care emit mai puțin zgomot și vibrații;
- evitarea impactului metal pe metal;
- atenuarea zgomotului sau izolarea componentei care vibrează;
- amplasarea de atenuatoare de zgomot și vibrații;
- efectuarea întreținerii echipamentelor de muncă;
- măsuri de protecție colectivă, vizând organizarea muncii;
- izolarea procedurilor care implică emisie de zgomot;
- atenuarea propagării zgomotului aerian, prin utilizarea de ecrane fonoabsorbante;
- utilizarea de materiale fonoabsorbante;
- combaterea zgomotului și vibrațiilor care se propagă prin sol prin utilizarea de dale flotante;
- planificarea activităților generatoare de zgomot, astfel încât desfășurarea acestora să afecteze un număr cât mai mic de lucrători;
- implementarea unor programe de lucru, cu perioade de odihnă adecvate, prin care să se țină sub control expunerea la zgomot și vibrații;
- informarea și formarea adecvată a lucrătorilor în vederea utilizării corecte și sigure a echipamentelor de muncă, pentru a le reduce la minimum expunerea la vibrațiile mecanice;
- limitarea duratei și intensității expunerii;
- furnizarea de îmbrăcăminte pentru protejarea împotriva frigului și umezelii a lucrătorilor expuși.

### **Mijloace individuale de protecție**

Mijloacele individuale de protecție la zgomot și vibrații se vor alege cu respectarea reglementărilor la nivel național în domeniul securității și sănătății în muncă, respectând următoarele principii:

- EIP trebuie purtat efectiv, iar utilizarea acestuia trebuie impusă și urmărită;
- EIP trebuie să fie adecvat genului de activitate, tipului și nivelelor de zgomot și vibrații, și să fie compatibile cu restul EIP;
- Lucrătorilor trebuie să li se asigure posibilitatea de a alege dintre EIP corespunzător, pe cel mai confortabil;
- Trebuie să se asigure instruirea privind modul de utilizare a EIP, păstrarea și întreținerea acestuia.
- Pentru tinerea sub control a expunerii lucrătorilor la zgomot și vibrații este obligatoriu a se respecta prevederile privind cerințele minime de securitate și sănătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de vibrații și

privind cerințele minime de securitate și sanătate referitoare la expunerea lucrătorilor la riscurile generate de zgomot.

#### 4.4. LUCRUL CU SCULE ȘI UNELTE DE MÂNĂ

- Este interzis a se folosi scule și unelte improvizate sau deteriorate;
- Nu se vor folosi scule și unelte de mână prevăzute cu articulații (foarfece, clești, patent etc.) care nu au o construcție robustă, și care prezintă frecări mari sau jocuri, în articulații, fapt care ar conduce la un efort suplimentar pentru acționare;
- Fălciile de prindere vor avea forme și dimensiuni corespunzătoare operațiilor ce se execută (plane, paralele, striate, cu muchii de prindere etc.) ;
- Nu se vor folosi unelte ale caror dispozitive de comandă pentru oprire imediată, nu funcționează;
- Dacă uneltele de mână cu acționare electrică sau pneumatică sunt dotate cu scule ce prezintă pericol de accidentare (pietre de polizor, perii, pânze cu ferăstrău, dălți etc.), acestea vor fi protejate împotriva atingerii;
- Nu se vor folosi uneltele de mână cu acționare pneumatică care nu sunt dotate cu supape de reglare și limitare a presiunii și debitului în vederea limitării turației;
- Conducătorii locurilor de muncă vor asigura verificarea periodică a sculelor și uneltelor de mână pentru eliminarea neconformităților;
- Lucrătorii au obligația de a semnala defectarea sculelor și uneltelor de mână și de a solicita înlocuirea acestora cu altele corespunzătoare.

#### 4.5. INSTALAȚII DE RIDICAT ȘI TRANSPORTAT

- Exploatarea și verificarea instalațiilor sub presiune, de ridicat și transportat se va face în conformitate cu prescripțiile tehnice.
- Pentru toate instalațiile de ridicat, proprii sau închiriate, trebuie să existe certificate de testare, rapoarte de verificare complete, împreună cu cartea tehnică a producătorului.
- Manipularea instalațiilor de ridicat este permisă numai persoanelor calificate și autorizate.
- Verificarea periodică a instalațiilor aflate sub incidență este obligatorie.
- Deplasarea instalațiilor de ridicat va fi stabilită de către conducătorul locului de muncă, în scopul evitării liniilor de tensiune și alte structuri, excavații, rețele subterane de deservire a utilajelor, stive, etc.
- Caracteristicile tehnice de lucru ale utilajului trebuie să fie afișate pe macara pentru a ușura folosirea acestuia.
- Toate echipamentele de ridicare folosite trebuie să fie testate și examinate potrivit regulamentelor semnificative impuse de lege. Echipamentul trebuie marcat corespunzător cu numărul de identificare și valoarea sarcinii maxime.
- Alte accesorii pentru ridicare, incluzând bandaje, lanțuri, elemente de agățare etc., nu trebuie ancorate la structura existentă fără aprobare în scris.
- Legătorii de sarcină trebuie instruiți și autorizați.

#### 4.6. TRANSPORTUL, MANIPULAREA ȘI DEPOZITAREA MATERIALELOR

- Operațiile de încărcare, descărcare, transport, manipulare și depozitare se vor executa numai de salariați special instruiți, sub supravegherea unei persoane cu atribuții în acest scop, care asigură respectarea măsurilor de securitate a muncii.
- Numai personalul autorizat și competent are permisiunea de a folosi vehiculele companiei.
- Încărcătura va fi în conformitate cu limita de sarcină pentru vehicule și va fi realizată astfel încât să nu prezinte risc pentru alte vehicule, pietoni și structuri adiacente.
- Numai salariaților care au fost desemnați, instruiți și autorizați li se permite folosirea motostivuitoarelor și a electrocarurilor.
- Conducătorul electrocarului/motostivuitoarelor va fi instruit la nivelul de calificare necesar pentru a folosi vehiculul eficient și în siguranță.
- Nu se vor transporta pasageri în electrocar/motostivuitoare, decât în situația în care este asigurat un loc corespunzător pentru aceștia.
- Electrocarul/motostivuitoarele nu va fi utilizat niciodată ca platformă de lucru.

#### **Manipularea, transportul prin purtare și cu mijloace nemecanizate și depozitarea materialelor**

- Manipularea manuală a maselor se înțelege orice tip de transport sau susținere a unei mase de către unul ori mai mulți lucrători, inclusiv ridicarea, așezarea, împingerea, tragerea, purtarea sau deplasarea unei mase, care, datorită caracteristicilor acestora sau condițiilor ergonomice necorespunzătoare, prezintă riscuri pentru lucrători, în special de afecțiuni dorsolombare;
- Angajatorul trebuie să ia măsuri tehnico-organizatorice necesare sau trebuie să utilizeze mijloace corespunzătoare, în special echipamente mecanice, pentru a evita necesitatea manipulării manuale a maselor de către lucrători;
- În toate cazurile în care manipularea manuală a maselor de către lucrător nu poate fi evitată, angajatorul trebuie să organizeze posturile de lucru astfel încât manipularea să fie cât mai sigură și cu risc cât mai mic posibil pentru sănătate;
- Angajatorul trebuie să evalueze, în prealabil, condițiile de securitate și de sănătate pentru tipul de lucrare respectiv și să examineze în special caracteristicile maselor;
- Angajatorul trebuie să urmărească evitarea sau reducerea riscurilor pentru lucrători, în special de afecțiuni dorsolombare, prin adoptarea de măsuri corespunzătoare, având în vedere caracteristicile mediului de muncă și cerințele activității ;
- Angajatorii trebuie să se asigure că lucrătorii și/sau reprezentanții acestora primesc informații generale și, ori de câte ori este posibil, informații precise cu privire la:
  - a) greutatea maselor;
  - b) centrul de greutate sau partea cea mai grea, atunci când pachetul este încărcat excentric;

- Angajatorii trebuie să se asigure că lucrătorii primesc, în plus, o formare adecvată și informații precise cu privire la modul corect de manipulare a maselor și la riscurile la care aceștia se expun, în special dacă aceste sarcini nu sunt efectuate corect;
- În vederea prevenirii accidentelor și îmbolnăvirilor profesionale conducătorii locurilor de muncă vor întreprinde următoarele măsuri:
  - a) Vor evalua în prealabil, condițiile de securitate și sănătate pentru activitatea respectivă în ceea ce privește:
    - caracteristicile masei;
    - efortul fizic depus;
    - caracteristicile mediului de muncă;
    - caracteristicile activității.
  - b) Vor dispune și vor urmări realizarea măsurilor corespunzătoare în scopul evitării sau reducerii riscurilor de accidentare sau afectare a sănătății luând în considerare:
    - 1) Caracteristicile masei cum sunt:
      - greutatea și dimensiunile;
      - dificultatea de apucare;
      - instabilitatea sau riscul deplasării conținutului
      - plasarea în așa fel încât ea trebuie manipulată la o anumită distanță de trunchi sau cu flexie ori a trunchiului;
      - susceptibilitatea de producere a unor leziuni datorită marginilor, muchiilor, în special în eventualitatea unei ciocniri.
    - 2) Efortul fizic:
      - prea mare;
      - care nu poate fi realizat decât printr-o mișcare de răsucire a trunchiului;
      - care antrenează o mișcare bruscă a masei;
      - care este realizat atunci când corpul se află într-o poziție instabilă.
    - 3) Caracteristicilor mediului de muncă cum sunt:
      - inexistența unui spațiu suficient în special pe verticală, pentru realizarea activității;
      - pardoselile alunecoase și/sau care prezintă neregularități;
      - imposibilitatea ridicării manuale la înălțime, în siguranță;
      - manipularea maselor la mai multe niveluri;
      - instabilitatea pardoselii pe care sunt manipulate materiale ;
      - condițiile climatice necorespunzătoare.
    - 4) Cerințele activității cum sunt:

- efortul fizic frecvent și prelungit;
  - insuficiența repausului fiziologic sau de recuperare;
  - distanțele mari pentru transportat sarcini;
  - ritm impus de un proces de muncă care nu poate fi schimbat de salariat.
- La efectuarea operațiilor de manipulare și transport prin purtare a maselor, se vor repartiza numai salariați care corespund din punct de vedere fizic.
  - Se interzice manipularea frecventă și prelungită a sarcinilor, fără efectuarea unor controale medicale periodice.
  - Conducătorii locurilor de muncă vor asigura ca lucrătorii, care execută lucrări de manipulare și transport prin purtare, să primească o instruire adecvată și informații privind manipularea și transportul prin purtare precum și riscurile la care se expun în cazul în care aceste activități nu sunt executate corect.
  - Lucrătorii vor fi informați asupra măsurilor luate la locul de muncă pentru asigurarea securității, la manipularea și transportul prin purtare.
  - Conducătorii locurilor de muncă vor urmări modul în care lucrătorii respectă indicațiile tehnice de lucru privind manipularea și transportul prin purtare.
  - Conducătorul locului de muncă, pentru fiecare caz în parte, va indica greutatea sarcinii de ridicat precum și centrul de greutate în cazul unui ambalaj excentric.
  - Masele manipulate și transportate manual, distanțele de transport manual pe orizontală, masele transportate manual pe plan înclinat, înălțimea maximă la care sunt ridicate masele, distanța dintre două niveluri între care sunt efectuate transporturi manuale sau masele maxime care pot fi transportate pe plan înclinat cu mijloace de transport nemecanizate nu trebuie să depășească valorile maxime cuprinse în reglementările în vigoare.
  - În timpul manipulării manuale a maselor, lucrătorii trebuie să aibă vizibilitate. Se interzice transportul prin purtare a maselor care împiedică vizibilitatea.
  - Conducătorul locului de muncă va stabili numărul de salariați care vor efectua manipularea și transportul maselor cu centrul de greutate excentric. Se interzice manipularea de către un singur salariat a maselor cu centre de greutate excentrice, care pot genera dezechilibrări.
  - Se interzice transportul prin purtare a maselor care nu au sisteme de prindere corespunzătoare.
  - Manipularea în același timp a două sau mai multe obiecte se va face numai dacă sunt fixate între ele corespunzător. Se interzice manipularea sau transportul prin purtare în același timp a maselor care sunt instabile între ele.
  - Obiectele ambalate în cutii, lăzi etc., trebuie fixate în interiorul ambalajelor. Se interzice transportul prin purtare a maselor nefixate corespunzător în cutii, lăzi etc.
  - Traseul pe care îl parcurge lucrătorul în timpul transportului prin purtare nu trebuie să fie cu obstacole, instabil sau alunecos.
  - Manipularea și transportul prin purtare a maselor care au margini sau suprafețe tăietoare sau care datorită naturii lor pot produce leziuni ale mâinilor se va face numai cu palmare.
  - Se interzice manipularea manuală a maselor în/din locuri în care nu există spațiu pe orizontală sau verticală corespunzător pentru realizarea acestei activități, dacă

nu se iau măsuri suplimentare pentru micșorarea riscului de accidentare sau îmbolnăviri profesionale.

- Planurile înclinate utilizate de salariați pentru manipularea și transportul manual al maselor trebuie să aibă stabilitate și să fie prevăzute cu parapeți de protecție.
- În cazul în care condițiile climatice (vânt, ceață, căldură excesivă etc.) nu permit manipularea și transportul manual al maselor în condiții de securitate, conducătorul locului de muncă trebuie să ia măsuri suplimentare pentru eliminarea sau micșorarea riscului de accidentare sau îmbolnăvire profesională.
- Se interzice utilizarea lucrătorilor la manipularea și transportul manual al maselor dacă nu au echipament individual de protecție și / sau de lucru corespunzător și în bună stare.

### **Transportul cu mijloace nemecanizate**

- Alegerea mijloacelor de transport nemecanizate pentru operațiile de încărcare, descărcare și transport (tărgi, cărucioare etc.) se va face în funcție de felul și greutatea materialului care se manipulează, de natura terenului, precum și de modul de dotare a persoanelor juridice sau fizice.
- Mijloacele de transport nemecanizate vor fi astfel alese încât să reziste condițiilor de exploatare și se vor utiliza numai pentru executarea operațiilor pentru care au fost destinate.
- Înainte de a se trece la încărcarea unui mijloc de transport nemecanizat, se va controla starea lui, insistându-se asupra platformei pe care se așează sarcina. Înainte de încărcare se vor examina ambalajele materialelor de către conducătorul formației de lucru. Pentru evitarea rănilor la mâini, cuiele ieșite și capetele parâmelor trebuie să fie îndoite. Nu se vor încărca materialele ale căror ambalaje sunt deteriorate.
- Înainte de a începe operațiile de încărcare sau descărcare a vehiculelor la rampă, între aceasta și vehicul se va așeza un podeț de trecere pentru preluarea denivelărilor existente. Podețele orizontale sau înclinate, destinate circulației și operațiilor de transport manual, vor fi rezistente, astfel încât să nu se arcuiască vizibil sub greutatea sarcinii. Ele pot fi sprijinite și dedesubt. Ele nu vor fi alunecoase și vor fi prevăzute cu dispozitive de prindere și fixare sigure, pentru evitarea deplasării lor în timpul lucrului. Panta podețelor înclinate va fi maxim 20%, iar lățimea de minimum 1 m (pentru circulația într-un singur sens). Podețele orizontale sau înclinate, situate la înălțimi mai mari de 0,7 m față de sol sau nivelul imediat inferior și unde există pericol de cădere laterală, vor fi prevăzute cu parapeți de protecție.
- În cazul în care operațiile de încărcare sau descărcare se execută manual, fără mijloace ajutătoare (roabe, cărucioare etc.), podețele înclinate vor fi prevăzute cu șipci (nervuri) transversale, fixate la o distanță de 300-400 mm între ele sau cu alte mijloace care să împiedice alunecarea lucrătorilor.
- Locurile destinate permanent pentru operațiile de încărcare, descărcare și depozitare, precum și căile de acces la aceste locuri vor fi nivelate și amenajate pentru scurgerea apelor. Ele vor fi pavate sau podite. Iarna vor fi curățate de

zăpadă și menținute în stare nealunecoasă. În cazul lucrului pe timp de noapte, aceste locuri vor fi iluminate conform reglementărilor în vigoare.

- Înainte de începerea operațiilor de încărcare sau descărcare dintr-un mijloc de transport nemecanizat, acesta va fi asigurat contra deplasării necomandate, prin frânare cu mecanismul de frânare propriu pe teren orizontal și prin frânare cu mecanism propriu de frânare și cu saboți de oprire pe teren în pantă. Se interzice deplasarea vehiculelor în timpul efectuării operațiilor de încărcare sau descărcare.
- Distanța minimă liberă dintre două mijloace de transport nemecanizate alăturate, ce se încarcă sau descarcă simultan, va fi stabilită de la caz la caz de către conducătorul lucrării, în funcție de felul mijlocului de transport, de caracteristicile materialelor manipulate, de condițiile terenului etc. încât să fie exclusă posibilitatea de accidentare.
- Pe fiecare mijloc de transport nemecanizat utilizat, trebuie scrisă capacitatea de transport a acestuia.
- Se interzice utilizarea mijloacelor de transport nemecanizate care prezintă defecțiuni.
- Se interzice utilizarea cărucioarelor cu 3 sau 4 roți care au sistemul de autofrânare defect.
- Depozitarea, stivuirea, încărcarea și descărcarea materialelor în bucăți.
- Depozitarea materialelor se va face astfel încât să se excludă pericolul de accidentare, incendii și explozii.
- Depozitarea materialelor pe rafturi se face în așa fel încât să nu fie posibilă căderea lor.
- Pe rafturi și stelaje unde sunt depozitate materiale trebuie scris la loc vizibil sarcina maximă admisă, care nu trebuie depășită.
- La stivuirea materialelor în încăperi, greutatea stivelor nu va depăși sarcina maximă admisă a planșeului și/sau pardoseli.
- Persoana juridică sau fizică va stabili locul și modul de stivuire pentru fiecare material în bucăți care se depozitează.
- Stivuirea se va face fără deteriorarea ambalajului. Stivele vor fi constituite din materiale cu aceleași forme și dimensiuni sau din ambalaje de același tip și dimensiuni.
- Stivuirea materialelor sau ambalajelor cu forme geometrice diferite nu este permisă.
- În cazul depozitării materialelor ambalate în cutii, lăzi, butoaie sau alte ambalaje cu forme geometrice regulate, când suprapunerea se face direct pe ambalaje, pereții ambalajelor trebuie să reziste presiunii exercitate de materialele situate deasupra, să nu prezinte deformări sau deteriorări, iar înălțimea de stivuire va fi determinată de rezistența mecanică a ambalajelor, stabilită prin standarde sau norme interne de fabricație.
- Pentru ambalajele cu mai multe cicluri de utilizare, se vor face verificări după fiecare folosire, pentru stabilirea oportunității folosirii în continuare a acestora în condiții de siguranță.
- Scoaterea materialelor din stivă se va face astfel încât să se evite prăbușirea stivei.



- Când încărcarea, descărcarea sau transportul materialelor se efectuează de doi sau mai mulți salariați efortul repartizat pe o persoană nu trebuie să depășească limitele admise. Totodată, se va asigura ca obiectele respective, să se poată prinde bine cu unelte de apucare sau cu mâinile.
- În cazul în care o sarcină este încărcată, descărcată sau transportată, prin purtare, concomitent de către mai mulți muncitori, aceștia vor ridica și coborî sarcina numai la comanda conducătorului operației.
- Încărcăturile stivuite pe mijloacele de transport nemecanizate trebuie asigurate împotriva deplasării, răsturnării sau căderii. Încărcătura va fi astfel aranjată încât conducătorul mijlocului de transport să poată supraveghea drumul parcurs.
- Încărcătura stivuită nu va depăși capacitatea maximă a mijlocului de transport nemecanizat, iar în cazul transportului de materiale lungi, acestea nu trebuie să atingă solul în timpul mersului.
- La încărcarea și descărcarea vehiculelor, salariații trebuie să fie astfel așezați încât să nu se lovească între ei cu uneltele de lucru sau cu materialul care se manipulează.
- Distanța dintre doi încărcători manuali care lucrează în același timp la încărcare/descărcare, trebuie să fie de cel puțin 3 m.
- Locurile periculoase, precum și locurile unde pot avea loc degajări dăunătoare sănătății muncitorilor, vor fi semnalizate prin plăci indicatoare de securitate.
- Se interzice accesul la locul de descărcare - încărcare manuală a persoanelor care nu au nici o atribuție la aceste operații.

#### **Depozitarea, încărcarea și descărcarea materialelor în vrac**

- Pentru a evita împrăștierea materialelor în vrac, depozitarea lor se va face în boxe, buncăre, silozuri etc. În cazul în care acest lucru nu este posibil, materialele se vor așeza în grămezi, având forma unui trunchi de piramidă cu înclinarea fețelor laterale după unghiul taluzului natural al materialului respectiv.
- Descărcarea materialelor în vrac trebuie făcută începând de la partea superioară a grămezii. Este interzisă descărcarea acestor materiale prin săpare la baza grămezilor.
- La manipularea în vrac a materialelor pulverulente, când acestea se aruncă cu lopata, se va evita staționarea oamenilor în zona de propagare a prafului sau executarea de alte lucrări în apropierea locului respectiv; lucrătorii care execută lucrarea vor purta măști de protecție corespunzătoare.
- La manipularea materialelor pulverulente în vrac, muncitorii se vor așeza în așa fel încât deplasarea materialelor să se facă în direcția vântului (vântul în spate).
- În vederea micșorării producerii prafului la manipularea materialelor caustice în vrac, se vor folosi roabe, târgi, jgheaburi etc.
- Se interzice manipularea în vrac a produselor toxice.

#### **Depozitarea, încărcarea, descărcarea materialelor lungi, grele sau voluminoase**

- În cazul în care pentru încărcarea și descărcarea din mijloacele de transport a materialelor de lungime mare nu există o instalație de ridicat corespunzătoare,

aceste operații se vor executa manual cu ajutorul unor planuri înclinate dimensionate corespunzător sarcinilor la care sunt supuse. Planurile înclinate vor fi bine fixate la capetele lor inferioare și nu vor depăși nivelul platformelor mijlocului de transport.

- Se interzice staționarea muncitorilor în dreptul materialelor care se descarcă, precum și oprirea materialelor cu picioarele, cu ranga sau alte scule. Salariații trebuie să staționeze lateral în timpul descărcării.
- Se interzice coborârea în același timp a mai multor obiecte pe planul înclinat; fiecare obiect se va coborî numai dacă cel precedent a fost luat de pe planul înclinat și numai la semnalul dat de către conducătorul formației de lucru.
- Manipularea materialelor lungi prin rostogolire pe plan înclinat se va face de către cel puțin două persoane, prin utilizarea unor funii, salariații stând la partea superioară. Se va manipula câte un singur colet sau obiect.
- Dacă unele materiale lungi se transportă pe umeri, toți salariații se așează pe aceeași parte a piesei. Coborârea în vederea depozitării pieselor lungi de pe umeri nu se va face prin aruncare, ci prin luare pe braț și apoi depunerea pe sol la comanda conducătorului formației de lucru. Mersul celor ce transportă o piesă va fi în același pas, în cadență comandată.
- Se interzice descărcarea materialelor lungi prin cădere sau rostogolire liberă.
- În cazul în care nu se dispune de instalații de ridicat, încărcarea-descărcarea și deplasarea materialelor grele sau voluminoase, se vor executa de către o formație de lucru cu experiență și cu respectarea următoarelor măsuri:
  - terenul pe care se prevede transportul materialelor trebuie să fie eliberat de toate obiectele străine ce împiedică deplasarea;
  - în cazul când rezistența terenului este slabă sau suprafața nu este netedă, deplasarea se va face pe dulapi sau pe grinzi;
  - în cazul deplasării materialelor grele pe role, lungimea acestora trebuie să depășească lățimea piesei însă nu mai mult de 300 mm;
- Se interzice îndepărtarea manuală a rotelor de sub încărcătură; îndepărtarea acestora se va face numai după ce rotele se vor elibera complet de încărcătură;
- În timpul deplasării materialelor pe teren orizontal, acestea vor fi împinse numai din partea opusă sensului de deplasare (spate) folosind răngi; în cazul când este necesar ca piesa să fie trasă din partea dinspre sensul de deplasare, se vor folosi trolii, iar muncitorii nu vor sta în zona periculoasă creată de cablu (1,5 ori lungimea cablului); de asemenea, ei vor păstra o distanță suficientă față de piesă pentru a nu fi surprinși, în cazul unei deplasări sau căderi accidentale a acesteia.

**Manipularea substanțelor periculoase se va face conform prevederilor legislației în vigoare.**

## 5. MĂSURI GENERALE DE ORGANIZARE A ȘANTIERULUI (PUNCTELOR DE LUCRU)

- Locurile de munca unde exista pericol de incendiu vor fi dotate cu mijloace de stingerea incendiilor, conform normelor in vigoare, prin grija executantilor.
- Mijloacele de stins incendiu vor fi intretinute si verificate regulat prin grija detinatorilor.
- Lucratorii din santier vor fi informati operativ despre schimbarea conditiilor de lucru sau despre executarea unor activitati care pun in pericol securitatea ori sanatatea lucratorilor.
- In toate locurile de lucru, personalul muncitor va fi dotat cu echipament de protectie specific (casca, centura de siguranta, manusi de palmare, salopeta, pantofi/bocanci,etc), pe care este obligat sa-l poarte in tot timpul lucrului si pana la parasirea teritoriului santierului. Executarea unor lucrari, ca armări, cofraje, turnări de betoane si confecții metalice etc., pe timp de noapte, se poate face cu luarea unor masuri de:
  - iluminat corespunzator, care sa asigure o vizibilitate perfecta pe intreaga suprafata a zonei de lucru;
  - dotare a personalului ce lucreaza cu mijloacele de ridicat cu echipament de protectie reflectorizant;
  - actionare a dispozitivului de semnalizare acustica la orice miscare a mijlocului de ridicat;
  - dotare cu lumini a mijlocului de ridicat;
  - iluminare locala cu lampi portabile a zonelor de lucru;
  - iluminare separata a locurilor de depozitare a materialelor si elementelor de constructii ce se manipuleaza;
  - iluminare corespunzatoare a cailor de acces.
- Personalul lucrator va avea aviz medical ca e apt pentru lucru de noapte și la lumina artificiala.
- Lucratorilor trebuie sa li se puna la dispozitie vestiare corespunzatoare daca acestia trebuie sa poarte imbracaminte de lucru si daca din motive de sanatate sau de decenta, nu li se poate cere sa se schimbe intr-un alt spatiu.
- Vestiarele trebuie sa aiba dotari care sa permita fiecarui lucrator sa isi usuce imbracamintea de lucru, daca este cazul, precum si vestimentatia si efectele personale si sa le poata patra incuiate.
- Punctele de lucru trebuie dotate astfel incat lucratorii sa aiba in apropierea lor:
  - dusuri, daca natura activitatii lor impune acest lucru;
  - locuri speciale prevazute cu un numar corespunzator de cabine de WC-uri si ghiuvete.
- Lucratorii trebuie sa dispuna pe santier de apă potabila.
- Lucrătorii trebuie sa aiba facilitati pentru a-si lua masa in conditii satisfacatoare.

## **6. MĂSURI GENERALE PENTRU ASIGURAREA MENȚINERII ȘANTIERULUI (PUNCTELOR DE LUCRU) ÎN ORDINE ȘI STARE DE CURĂȚENIE**

- Locurile de munca se vor menține în ordine și într-o stare de curățenie corespunzătoare la terminarea programului de lucru; locul de munca se va lăsa curat iar deșeurile vor fi evacuate la locuri de colectare.
- Nici un vehicul nu va pleca pe drumurile publice înainte de a fi spălat la rampa. În acest sens se vor desemna unul/ doi lucrători pe schimb care să se ocupe de această problemă.
- Stocarea, eliminarea sau evacuarea deșeurilor rezultate în timpul lucrului se va face numai în locurile special destinate pentru aceasta.
- Pentru eliminarea deșeurilor și a resturilor de materiale construcții, antreprenorul general va încheia contracte cu instituțiile de salubritate autorizate sau va contacta o firmă specializată pentru transportarea molozului rezultat din demolare la groapa de gunoi.
- Este interzisă depozitarea chiar și temporară a materialelor în afara zonelor special destinate prin proiect pentru acestea.
- Locurile din apropierea surselor de apă sau a locurilor pentru servitul mesei vor fi menținute în permanență în stare de curățenie perfectă, prin grija antreprenorului general și a utilizatorilor acestora.
- WC-urile temporare vor fi întreținute prin grija antreprenorului general, iar WC-urile ecologice prin grija administratorului serviciului de salubritate, conform obligațiilor semnate prin contract.

## **7. PREVENIREA ȘI STINGEREA INCENDIILOR**

Prevenirea și stingerea incendiilor la punctele de lucru are în vedere următoarele măsuri:

- Depozitarea materialelor, cu deosebire a materialelor combustibile și inflamabile, se va face în mod corespunzător pentru a elimina riscul de incendiu.
- Nu trebuie depășite temperaturile maxime de depozitare.
- Substanțele combustibile se depozitează separat de substanțele inflamabile.
- Prevenirea sau eliminarea surselor de aprindere, inclusiv interzicerea fumatului.
- Asigurarea fișelor tehnice de securitate pentru toate substanțele inflamabile.
- Eliberarea permisului de lucru cu foc.
- Dotarea cu extincitoare adecvate a punctelor de lucru.
- Instruirea lucrătorilor privind modul de prevenire și stingere a incendiilor și modul de acțiune în caz de urgență. Căile de acces la mijloacele și instalațiile de prevenire și stingere a incendiilor trebuie să fie în permanență degajate.
- La fiecare loc de muncă unde există pericol de incendiu se vor afișa instrucțiuni cu privire la prevenirea și stingerea incendiilor și planul de autoapărare împotriva incendiilor.
- Fumatul și focul deschis nu sunt permise decât în locurile destinate în acest scop.

## 8. ACORDAREA PRIMULUI AJUTOR ȘI COMUNICAREA EVENIMENTELOR

### Primul ajutor în caz de accident de munca

- Asistența medicală de urgență ocupă un loc special în îngrijirea medicală, trebuind să rezolve prompt și competent, cazurile care pun în pericol imediat viața accidentatului.
- În conformitate cu legislația actuală de securitate în munca, obligația de a asigura securitatea și sănătatea angajaților revine angajatorului.
- În acest context, acesta are sarcina de a organiza și dota punctele de lucru cu truse de prim-ajutor.
- Primul ajutor reprezintă totalitatea acțiunilor întreprinse imediat după producerea unui accident (de muncă), până la momentul intervenției cadrelor medicale de specialitate.
- Primul ajutor (asistența de urgență) se acordă în trei etape diferite:
  - la locul accidentului sau îmbolnăvirii;
  - în timpul transportului;
  - în unitățile sanitare.
- Primul ajutor în caz de accidentare trebuie să fie acordat la locul unde s-a produs accidentul de către orice persoană care este pregătită pentru aceasta. Pentru personalul medico-sanitar, acordarea primului ajutor la locul producerii unui accident constituie o obligație profesională.
- Scopul acordării primului ajutor de către salvator este de a preveni producerea morții sau înrăutățirea stării accidentatului și apariția de complicații, până la sosirea cadrelor medicale specializate. Competența salvatorului este limitată, dar absolut necesară și de cele mai multe ori suficientă.
- Salvatorul de la locul de muncă este de neînlocuit întrucât el se găsește la locul și în momentul producerii accidentului și are cunoștințele specifice necesare despre natura acestuia. Cu cât numărul persoanelor instruite și formate ca salvatori pentru a acorda primul ajutor la locul de muncă este mai mare, cu atât mai bine.
- Acțiunile salvatorului în cazul producerii unui accident trebuie să se desfășoare în mai multe etape:
  - **analiza situației:** determinarea naturii accidentului prin interogarea martorilor sau a victimei (dacă este posibil), cercetarea elementelor materiale semnificative;
  - **identificarea pericolelor imediate:** dacă acestea pot fi înlăturate, se va implica sau va ruga pe altcineva să o facă, iar dacă nu, va interzice accesul în zona periculoasă și va da alarma;
  - **examinarea victimei, identificarea riscurilor care persistă și care pot conduce la extinderea accidentării, protejarea victimei;**
  - **stabilirea acțiunilor care trebuie realizate pentru înlăturarea riscurilor precum și a materialelor necesare în acest scop, fără a pune în același timp în**

pericol securitatea salvatorilor sau a altor persoane; victima va fi deplasata numai daca exista în continuare riscul de accidentare sau de agravare a conditiei ei;

- **anuntarea accidentului;**
- **acordarea primului ajutor;** supravegherea victimei si asteptarea sosirii echipelor de specialitate;
- participa la transportul accidentatului.

- La organizarea si acordarea primului ajutor în cazul unui accident de munca participa, în ordine: martorul accidentului sau prima persoana anuntata, salvatorul (salvatorii), medicul de întreprindere, asistente medicale, serviciul de prevenire și protecție, pompierii unitatii, conducerea unitatii, comitetul de securitate si sanatate în munca, detasamentul de interventie în caz de dezastre.
- Din afara unitatii, vor fi implicate: serviciile de ambulanta de stat sau particulare, pompierii, medici de diferite specialitati, spitale si centre medicale specializate (centre pentru arsi, chirurgie reparatorie, intoxicatii), politia, jandarmeria, securitatea civila.

#### **Modul de acțiune în caz de accident**

1. Transportați cu grijă accidentatul la loc sigur și asigurați-vă că acesta are căile respiratorii libere și că are puls.
2. Acolo unde este cazul și dacă sunteți instruit în acest sens, aplicați metodele de salvare a vieții: respirație artificială și resuscitare.
3. Sunați la telefonul de urgență pentru ambulanță **112**.
4. Se vor comunica următoarele informații:
  - numele accidentatului;
  - vârsta;
  - funcția și locul de muncă;
  - evenimentul întâmplat;
  - un diagnostic prezumtiv.

Va fi informat de urgență Serviciul intern de prevenire și protecție și managerul de proiect cu datele de mai sus.

Direcția Resurse Umane va anunța familia și va asigura plata cheltuielilor de spitalizare.

## ANEXA 1

### **LEGISLATIA DE SECURITATE SI SANATATE IN MUNCA SI SITUATII DE URGENTA SI DE PROTECTIE A MEDIULUI**

1. Convențiile Organizației Internaționale a Muncii ratificate de către Parlamentul R.M.:
2. nr. 81 – privind inspecția muncii in industrie si comerț, Geneva, 11.07.1947 ,  
Legea nr. 593-XIII din 26.09.1995
3. nr. 129 – privind inspecția muncii in agricultura, Geneva, 25.06.1969, Legea nr.  
1330-XIII din 26.09.1997
4. nr. 105 – privind abolirea muncii forțate, Geneva, 17.01.1957; New York,  
25.06.1957, Legea nr. 707-XII din 10.09.1991
5. nr. 95 – privind protecția salariului, Geneva, 01.07.1949, Legea nr. 593-XIII din  
26.09.1995
6. nr. 111 – privind discriminarea in domeniul ocupării forței de munca si exercitării  
profesiei, Geneva, 25.06.1958, Legea nr. 593-XIII din 26.09.1995
7. nr. 103 – cu privire la protecția maternității, revizuita, Geneva, 28.06.1952, Legea  
nr. 994-XIII din 15.10.1996
8. nr. 47 – cu privire la reducerea timpului de lucru pînă la 40 ore pe saptamîna,  
Geneva, 22.06.1935, Legea nr. 1330-XIII din 26.09.1997
9. nr. 127 – cu privire la greutatea maxima a încărcăturilor care pot fi transportate  
de un singur lucrator, Geneva, 28.06.1967, Legea nr. 1330-XIII din 26.09.1997
10. nr. 132 – cu privire la concediile remunerate, Geneva, 24.06.1970, Legea nr. 1330-  
XIII din 26.09.1997
11. nr. 138 – privind vîrsta minima de angajare, Geneva, 26.07.1973, Legea nr. 519-  
XIV din 15.07.1999
12. nr. 29 – privind munca forțată sau obligatorie, Geneva, 28.06.1930, Legea nr. 610-  
XIV din 01.10.1999
13. nr. 100 – privind egalitatea de remunerare a mîinii de lucru masculina si a mîinii  
de lucru feminina pentru o munca de valoare egala, Geneva, 29.06.1951, Legea nr.  
610-XIV din 01.10.1999

14. nr. 131 – privind fixarea salariilor minime, in special in ce privește tarile in curs de dezvoltare, Geneva, 24.06.1970, Legea nr. 610-XIV din 01.10.1999
15. nr. 155 – privind securitatea si igiena muncii si mediul de munca, Geneva, 22.06.1981, Legea nr. 755-XIV din 24.12.1999
16. nr. 182 – privind interzicerea celor mai grave forme ale muncii copiilor si actiunea imediata in vederea eliminării lor, Geneva, 17.06.1999, Legea nr. 849-XV din 14.02.2002
17. nr. 184 – privind securitatea si igiena muncii in agricultura, Geneva, 21.06.2001, Legea nr. 1058-XV din 16.05.2002
18. nr. 99 – privind procedura de stabilire a salariului minim in agricultura, Geneva, 28.06.1951 Legea nr. 1404-XV din 24.10.2002
19. nr. 101 – privind concediile remunerate in agricultura, Geneva, 26.06.1952, Legea nr. 1404-XV din 24.10.2002
20. nr. 119 – privind dotarea mașinilor cu dispozitive de protecție, Geneva, 25.06.1963, Legea nr. 1404-XV din 24.10.2002
21. nr. 150 – privind administrarea muncii, Geneva, 26.06.1978, Legea nr. 274-XVI din 29.07.2006
22. Codul muncii al Republicii Moldova, Legea nr. 154-XV din 28.03.2003, M.O. al R.M., 2004, nr. 159-162, art. 648,
23. Legea nr. 140-XV din 10.05.2001 cu privire la Inspectia Muncii, M.O. al R.M., 2001, nr. 68-71, art. 505,
24. Hotărârea Guvernului nr. 1481 din 27.12.2001 cu privire la reorganizarea Inspectoratului de Stat pentru Protecția Muncii pe lângă Ministerul Muncii si Protecției Sociale, Regulamentul Inspectiei Muncii, M.O. al R.M., 2002, nr. 9-10, art. 61
25. Legea nr. 756-XIV din 24.12.1999 asigurării pentru accidente de munca si boli profesionale, M.O. al R.M., 2000, nr. 31-33, art.192
26. Legea nr. 847-XV din 12.02.2002 salarizării, M.O. al R.M., 2002, nr. 50-52, art. 336
27. Legea nr. 1432-XIV din 28.12.2000 privind modul de stabilire si reexaminare a salariului minim, M.O., 2001, nr. 21-24, art. 79
28. Legea nr.186-XVI din 10.07.2008 securității și sănătății în muncă, M.O. al R.M., 2008 nr. 143-144, art.587



29. Hotărârea Guvernului nr. 1361 din 22.12.2005 despre aprobarea Regulamentului privind modul de cercetare a accidentelor de munca, M.O. al R.M., 2006, nr. 9-12, art. 51
30. Hotărârea Guvernului nr. 1335 din 10.10.02 despre aprobarea Regulamentului cu privire la evaluarea condițiilor de munca la locurile de munca și modul de aplicare a listelor ramurale de lucrări pentru care pot fi stabilite sporuri de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile, M.O. al R.M., 2002, nr. 146-148, art. 1496
31. Hotărârea Guvernului nr. 395 din 01.04.2003 privind reglementarea controalelor, M.O. al R.M., 2003, nr. 62-66, art. 413
32. Hotărârea Guvernului nr. 1449 din 24.12.2007 privind carnetul de munca, M.O. al R.M., 2008, nr. 5-7, art. 23
33. Hotărârea Guvernului nr.15 din 19.01.2009 privind stabilirea cuantumului salariului minim pe țară, M.O. al R.M., 2009, nr.10-11, art.43
34. Hotărârea Guvernului nr.95 din 05.02.2009 pentru aprobarea unor acte normative privind implementarea Legii securității și sănătății în muncă nr.186 din 10 iulie 2008, M.O. al R.M., 2009, nr.34-36, art.138
35. Convenția colectivă (nivel național) nr.2 din 09 iulie 2004, M.O. al R.M., 2004, nr.112-118, art. 968
36. Norme pentru elaborarea și realizarea măsurilor de protecție a muncii (aprobat prin Ordinul M.M.P.S.F. nr. 40 din 16.08.2001), M.O. al R.M., 2002, nr. 33-35
37. Clasificatorul ocupațiilor din RM Hotărârea Moldvastandard nr. 336-ST din 20.01.1998



SC „NOUCONST” SRL	

## Regulament de activitate și funcționare a serviciului SSM

### CUPRINS

1. Organizarea corespunzătoare și eficientă a activității de SSM
2. Implicarea angajatorului/managerului
3. Medicina muncii în întreprindere
4. Relația: Medicina muncii - sănătatea publică
5. Prevenirea individuală
7. Acțiunea asupra mediului înconjurător
8. Anchete epidemiologice
9. Obstacole
10. Servicii medicale de muncă (SMM)
11. Medicul de medicina a muncii și rolul său
12. Comitetul de securitate și sănătate în muncă - CSSM
13. Statutul membrilor CSSM
14. Stabilirea răspunderilor în materie de securitate și sănătate în muncă
15. Mijloace de acțiune a angajatorului
16. Definirea unei politici de securitate și sănătate la locurile de muncă
17. Descrierea unei politici de SSM la locurile de muncă
18. Exemplu de politică de SSM

## ORGANIZAREA CORESPUNZĂTOARE ȘI EFICACE A ACTIVITĂȚII DE SSM

Principii de organizare: Asigurarea sănătății și securității lucrătorilor și a altor picipanți la procesul de muncă constituie, cu prioritate, o responsabilitate a angajatorului (administrației), la paritate cu alte misiuni manageriale, precum stabilireanivelurilor de producție, asigurarea calității producției sau furnizarea de servicii clienților.

Administrația fixează direcția în care merge întreprinderea, viziunea strategică și declararea misiunii, stabilind un context pentru creșterea economică, profitabilitate și producție, precum și punerea în valoare a siguranței și sănătății salariaților în toată unitatea.

Sistemul de conducere a sănătății și securității va fi integrat astfel în cultura și procesele de muncă ale întreprinderii.

Dacă administrația demonstrează, prin politici, acțiuni, proceduri și stimulente financiare, că se obligă să păstreze și chiar să îmbunătățească nivelul de securitate și sănătate al salariaților, aparatul de supraveghere și lucrătorii vor răspunde prin a se asigura că acea muncă este efectuată în condiții de siguranță în toată unitatea.

În acest fel, sănătatea și securitatea nu vor mai fi tratate ca procese separate, ci, ca unul care este integrat modului în care au loc activitățile în companie (unitate).

Pentru a realiza obiectivul condițiilor sigure și sănătoase de muncă și de mediu, angajatorii trebuie să instituie o structură organizațională adaptată mărimii și naturii activităților desfășurate în întreprindere.

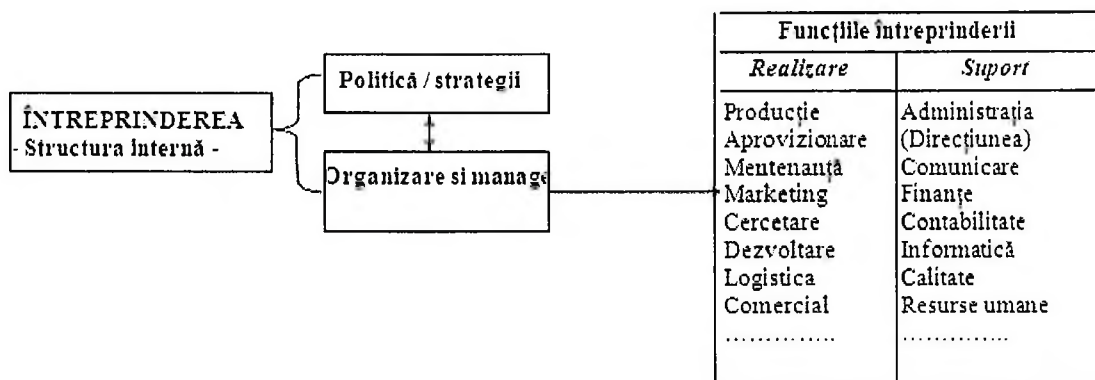
O organizare corespunzătoare și eficientă a activității de SSM reprezintă o structură funcțională, aleasă de către angajator - manager, în care fiecare picipant la procesul de muncă are atribuții și responsabilități clar definite în acest domeniu.

Această organizare - în cadrul întreprinderii - se realizează în funcție de:

- poziționarea sa în mediul socio-economic;
- forma sa juridică (privată, publică etc.);
- mărimea întreprinderii;
- sectorul / subsectorul de activitate (prestator de servicii, transformarea bunurilor, comerciale.....).

Această poziționare implică implementarea unei structuri interne, adaptată astfel:

**ORGANIZAREA CORESPUNZĂTOARE – EFICACE - A ACTIVITĂȚII DE SSM**



Această structură internă adoptată permite managerului să gestioneze multitudinea și diversitatea aspectelor pe care le reclamă „producția”.

De asemenea, această organizare constituie primul pas pentru a pune în aplicare politica de prevenire, ținând cont de rezultatele analizării riscurilor profesionale din întreprindere.

Asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor și a altor participanți la procesul de muncă „aparține de drept și după lege” angajatorului, respectiv managerului și, în acest sens, de fiecare dată, când natura muncii și resursele umane o justifică, acesta creează și organizează instanțe și servicii de prevenire a riscurilor profesionale și de protecție a sănătății și siguranței lucrătorilor.

Organizarea activității de securitate și sănătate la locurile de muncă devine astfel o componentă de seamă în practica managementului, deoarece ea constă în asigurarea unei mobilizări coordonate și susținute a „ansamblului de actori din câmpul prevenirii riscurilor profesionale”.

Realizarea unei astfel de structuri organizatorice nu îl absolvă însă pe angajator de responsabilitățile sale în materie de securitate și sănătate în muncă și nici nu impiedică asupra prerogativelor acestor structuri de a răspunde corespunzător la obligațiile ce le revin privind îmbunătățirea condițiilor de muncă. Din acest punct de vedere, angajatorul reprezintă primul „pilon” al acestei structuri.

## IMPLICAREA ANGAJATORULUI / MANAGERULUI

Așa cum se desprinde din principiile și cerințele de organizare a activității de securitate și sănătate în muncă, angajatorului / managerului îi revine responsabilitatea de a asigura această activitate, în toate aspectele ei legate de muncă.

Această responsabilitate se manifestă în:

- asigurarea securității și protecția sănătății lucrătorilor și a altor picipanți la procesul de muncă;
- prevenirea riscurilor profesionale;
- informarea, instruirea și formarea lucrătorilor;
- asigurarea cadrului organizatoric și a mijloacelor necesare sănătății și securității în muncă.

Dacă condițiile întreprinderii o cer, angajatorul poate apela la „serviciile exterioare” prevăzute de lege, fără ca acesta să fie absolvit de responsabilitățile ce-i revin.

În activitatea de prevenire a riscurilor profesionale, angajatorul are obligația de:

- dezvoltare a unei politici cuprinzătoare și coerente de prevenire;
- evitarea riscurilor;
- analizarea, aprecierea și evaluarea riscurilor ce nu pot fi evitate, acordând prioritate măsurilor de protecție colectivă;
- promovarea progresului tehnic în adaptarea muncii la om, în special în cazul proiectării posturilor de muncă, alegerii
- echipamentelor de lucru și tehnologiilor;
- aplicarea principiilor de prevenire tehnică, inclusiv înlocuirea pericolelor cu non-pericole sau pericole mai mici;
- asigurarea informațiilor corespunzătoare lucrătorilor;
- protejarea grupurilor de lucrători expuși la riscuri de accidentare sau îmbolnăvire profesională, prin acordarea de EIP adecvat și gratuit, când riscurile nu pot fi prevenite sau controlate altfel;
- organizarea corespunzătoare a muncii, prin aplicarea tuturor măsurilor care să elimine oboseala fizică și mentală excesivă a lucrătorilor;
- organizarea primului ajutor;
- colaborarea cu alți angajatori, pentru a adopta cele mai corespunzătoare soluții de prevenire.

Necesitatea de a realiza o informare – instruire și formare de securitate și sănătate a salariaților și a reprezentanților lor în întreprindere constituie un element fundamental al politicii angajatorului și ea va fi menționată explicit în documentul politicii.

Salariații va trebui să aibă o pregătire adecvată în termenii nivelului tehnic al activității lor și în ceea ce privește natura responsabilității lor.

Angajatorii vor învăța, de asemenea, cum să câștige încrederea salariaților lor și să-i motiveze, acest din urmă aspect fiind la fel de important ca și conținutul tehnic al informării – formării.

Pregătirea profesională în domeniul securității și sănătății în muncă este însă o misiune pe termen lung, care nu se termină niciodată în întregime; ea este un exercițiu continuu, deoarece pregătirea inițială - chiar

desfășurată în bune condiții – nu poate acoperi întotdeauna situațiile previzibile și imprevizibile – deoarece condițiile de muncă și tehnologiile sunt într-o continuă schimbare ca urmare a progresului tehnic.

Șeful de unitate are obligația și dreptul de a atribui funcții de prevenire diferitelor servicii din întreprindere, cum ar fi:

- ✚ resurse umane,
- ✚ tehnic – investiții,
- ✚ aprovizionare tehnico-materială și desfacere,
- ✚ mecano – energetic,
- ✚ administrativ etc,
- ✚ și în special serviciului de securitate pe care-l creează.

Prin urmare atribuțiile privind prevenirea riscurilor profesionale, securitatea și sănătatea la locurile de muncă nu trebuie să se oprească la acest serviciu de securitate, deoarece prevenirea AM și BP se realizează de la început la nivel de servicii operaționale, serviciul de securitate asigurând funcția de informare, formare, antrenare în activitățile de securitate și sănătate.

Scop: Serviciul de prevenire și protecție este organizat, potrivit legii, de către angajator, pentru a fi consilierul acestuia în domeniul securității și sănătății în muncă și pentru a-l sprijini în respectarea obligațiilor prevăzute de lege cu privire la:

1. Definirea unei politici de securitate și sănătate.
2. Organizarea informării, instruirii și formării în materie de securitate și sănătate.
3. Organizarea gestionării riscurilor profesionale, protecția sănătății și securitatea personalului lucrător.
4. Elaborarea „Planului de prevenire și protecție” prevăzut de lege.
5. Organizarea primului ajutor.
6. Organizarea activității de prevenire și lichidare a avariilor / situațiilor de urgență.
7. Elaborarea de instrucțiuni proprii pentru punerea în aplicare a reglementărilor în domeniul securității și sănătății în muncă.
8. Evaluarea și valorificarea rezultatelor care se regăsesc în bilanțul social și / sau în raportul anual al întreprinderii;
9. Urmărirea realizării acțiunilor de prevenire, în măsura în care obligația de verificare și control, de audit intern sunt confiata serviciului intern de prevenire și protecție.
10. Organizarea evidenței privind:
  - accidentele de muncă, bolile profesionale și incidentele periculoase,
  - zonele și posturile de muncă cu risc ridicat,
  - verificarea stării de funcționare a sistemelor de alarmare, semnalizare și a sistemelor de siguranță
11. Colaborarea cu instituții specializate, în vederea stabilirii de soluții eficiente pentru prevenirea accidentelor de muncă (AM) și a îmbolnăvirilor profesionale (BP).
12. Organizarea sistemului informațional de siguranță (SIS).
13. Organizarea activității de acordare, achiziție, exploatare și întreținere a EIP.
14. Organizarea autorizării exercitării meseriilor și profesiilor prevăzute de legislație.
15. Organizarea de inspecții în colaborare cu serviciul de medicină a muncii, în scopul asigurării unui mediu de muncă sigur și sănătos.
16. Antrenarea activității CSSM, șeful serviciului de securitate având funcția de secretar al comitetului.

Serviciul de prevenire și protecție nu deține „monopolul” organizării acțiunilor de securitate și sănătate, deoarece managerul, prin politica sa, stabilește atribuții și răspunderi în materie, ce revin:

1. echipei de conducere;
2. sectoarelor operaționale și serviciilor funcționale;
3. fiecărui salariat, în funcție de nivelul responsabilităților și competenței sale în realizarea sarcinilor de muncă.

Serviciul de prevenire și protecție la locurile de muncă asigură, în mod esențial, funcțiile de:

- Consiliere;
- Antrenarea în activitățile de securitate și sănătate a serviciilor operaționale și funcționale,
- Formare și informare în domeniul SSM.

În raport de diversitatea întreprinderilor și de riscurile care pot să apară, precum și de mărimea și felul activității acestora, funcția serviciului de securitate poate fi asigurată de o manieră diferită.

Titularul acestei funcții poate fi:

- ⇒ Persoana desemnată în materie de securitate și sănătate,
- ⇒ Șef serviciului de prevenire și protecție,
- ⇒ Director de prevenire și protecție

și el nu poate fi subordonat decât angajatorului, care este: șef de unitate, director, director general, manager.

Atribuții: Organizarea serviciului de prevenire și protecție constituie o componentă de seamă în practica managementului de securitate și sănătate la locul de muncă, deoarece prin prestațiile sale se asigură o mobilizare coordonată și susținută a ansamblului de „actori” din câmpul de prevenire a riscurilor profesionale și de protecție a sănătății și a siguranței picipanților la procesul de muncă.

Această mobilizare este cu atât mai necesară cu cât cunoaștem că managerul / angajatorul nu poate fi exonerat de răspunderile sale în materie de securitate și sănătate și nici nu poate delega competențele sale în acest domeniu.

Principalele atribuții ale serviciului de prevenire și protecție urmează căile și soluțiile ce pot asigura o organizare corespunzătoare și eficace a prevenirii riscurilor profesionale și a protecției sănătății și siguranței lucrătorilor din cadrul unei întreprinderi.

Ele se referă, de regulă, la următoarele activități:

- a) Piciparea la organizarea informației de securitate și sănătate la locul de muncă (împreună cu serviciul de resurse umane, serviciul financiar - contabil, sectoarele operative, servicii funcționale);
- b) Organizarea activității de identificare, analiză, estimare și evaluare a riscurilor profesionale, sub directă conducere a angajatorului / managerului;
- c) Piciparea la elaborarea, aplicarea, urmărirea și evaluarea eficienței planului de prevenire și protecție;
- d) Piciparea și implicarea la elaborarea de instrucțiuni proprii întreprinderii pentru completarea și / sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate;

- e) Piciparea și implicarea în organizarea acțiunilor de prevenire și protecție a mediului de muncă în cadrul monitorizării stării de sănătate a salariaților (împreună cu serviciul medical de muncă, medicul de medicină a muncii, CSSM);
- f) Piciparea la organizarea activității de acordare, exploatare și întreținere a EIP, sub conducerea nemijlocită a managerului (în colaborare cu evaluatorii de risc, sectoarele operaționale, servicii de aprovizionare, serviciul administrativ, serviciul financiar-contabil, CSSM);
- g) Piciparea la organizarea primului ajutor în întreprindere (în colaborare cu serviciul medical, CSSM, serviciul resurse umane, serviciul financiar-contabil);
- h) Piciparea și implicarea în organizarea planului de prevenire și lichidare a avariilor (situații de urgență);
- i) Organizarea, ținerea evidenței și raportarea, în numele managerului, accidentelor de muncă și a incidentelor.

## MEDICINA MUNCII ÎN ÎNTRINDERE

SCOP: Legislația privind securitatea și sănătatea în muncă, precum și Codul Muncii, stabilesc organizarea și funcționarea medicinei muncii în întreprinderi, Ministerul Sănătății publice fiind cel care autorizează, avizează și controlează calitatea serviciilor medicale acordate lucrătorilor la locul de muncă.

Scopurile asumate de către medicina muncii sunt următoarele:

- Promovarea și menținerea la cel mai înalt grad de stare fizică, mentală și socială a lucrătorilor de toate profesiile;
- Evitarea alterării sănătății lucrătorilor în exercitarea muncii lor;
- Protecția contra riscurilor care prejudiciază sănătatea lucrătorilor;
- Plasarea și menținerea lucrătorilor în posturi de muncă corespunzătoare aptitudinilor lor fiziologice și psihologice.

În fapt, medicina muncii picipă la adaptarea muncii la om și a fiecărui om la sarcina sa de muncă.

CARACTER: În afară de primul ajutor acordat în caz de accidentare în muncă / îmbolnăvire profesională, medicina muncii are un caracter exclusiv profilactic.

Scopurile atribuite medicinei muncii necesită:

- Supravegherea stării de sănătate a lucrătorilor prin examene medicale clinice la angajare, apoi la intervale regulate și, obligatoriu, la reluarea muncii în caz de accident / boală profesională, precum și în alte cazuri cerute de situația creată (examene complementare).;
- Supravegherea locurilor de muncă, a echipamentelor de lucru, a substanțelor și a materialelor utilizate, a condițiilor de muncă;
- Ca medicul de muncă să fie în relație cu alte persoane sau servicii de sănătate, igiena și / sau securitate:
  - din întreprindere - direcția / serviciul de resurse umane;
  - serviciul tehnic,
  - serviciul de securitate,
  - CSSM,
  - sectoare operaționale etc.



din afara întreprinderii - Inspecția Muncii,  
- Inspectorate de Sănătate Publică,  
- Servicii de prevenire din cadrul sistemului de asigurare,  
- Institute de medicină a Muncii

Serviciile de medicină a muncii sunt de altfel „observatori ai sănătății” lucrătorilor. Supravegherea regulată a întreprinderilor permite realizarea unor studii care concură la o mai bună cunoaștere și la o prevenire mai eficace a maladiilor ce ar avea, sau nu, un caracter profesional.

Supravegherea stării de sănătate a salariaților

Factorii care determină caracterul de necesitate vitală, pe care îl au măsurile de sănătate la locurile de muncă, precum și monitorizarea permanentă a stării de sănătate din întreprinderi, sunt:

- legislația în domeniu, armonizată la Directivele UE;
- necesitatea îmbunătățirii imaginii întreprinderilor în competiția de piață;
- problemele legate de absenteism pe caz de boală, care afectează timpii de muncă;
- mărirea contribuției dată de angajator pentru asigurarea la AM și BP;
- creșterea moralului lucrătorilor;
- eficiența economică a rezultatelor politicii angajatorului privind activitatea de SSM la locurile de muncă.

Supravegherea sănătății salariaților face necesare examinările medicale ale acestora, pentru ca angajatorul să se asigure că starea sănătății lor este compatibilă cu repizarea acestora pe posturile de muncă, și că riscul de expunere profesională nu are nici un efect în detrimentul sănătății lor.

Scopul examenelor este, în principal:

- identificarea condițiilor care pot face un lucrător mult mai susceptibil la efectele agenților de risc,
- detectarea timpurie a semnelor de deteriorare a sănătății, cauzate de acești agenți.
- prevenirea leziunilor și a bolilor produse la locul de muncă, înainte de apariția acestora.

Supravegherea medicală va fi efectuată cu consultarea salariaților sau a reprezentanților lor în CSSM și ea nu trebuie să aibă drept consecință o scădere sau o pierdere din câștigul lucrătorilor.

Examenele medicale trebuie să fie gratuite.

Supravegherea sănătății salariaților va fi organizată astfel încât vor fi luați în considerare următorii factori:

- necesitatea cunoașterii profunde a tuturor factorilor și condițiilor de muncă;
- natura riscurilor profesionale ce pot afecta sănătatea salariaților;
- condițiile sanitare ale populației active;
- reglementările legale și resursele disponibile în domeniul medicinei muncii;
- conștientizarea salariaților și a angajatorilor despre scopul și funcțiile unor supravegheri ale sănătății ;
- supravegherea sănătății nu substituie monitorizarea și controlul locurilor de muncă.

SALARIAȚII care lucrează în mediul de muncă unde sunt prezente riscuri de îmbolnăvire vor fi supuși EXAMINĂRILOR MEDICALE, iar sănătatea lor va fi supravegheată corespunzător riscurilor depistate și a diagnozei bolii profesionale cauzate prin expunerea la astfel de riscuri.

Supravegherea sănătății salariaților, în forma examinării medicale analitice sau periodice, conduce deseori la identificarea riscurilor sau chiar a bolilor profesionale în faza incipientă.

Practica a arătat că analiza specializată, recomandată să detecteze bolile la populația activă, s-a dovedit, în general, mult mai bună în a evita sau a controla riscurile, decât o serie de verificări medicale efectuate într-o etapă ulterioară pentru identificarea sau confirmarea bolii profesionale presupuse.

Cazurile de boală profesională rămân deseori în stare „latentă”, sau mai bine spus, „tăcute”, nu și „neștiute”, salariații adaptându-se greoi la condițiile de dezvoltare economică și nu doresc să fie de acord cu detectarea bolii, fapt ce ar putea avea drept consecință pierderea slujbei lor.

Examinările medicale dezvăluie frecvent existența pericolelor pentru sănătate la locul de muncă și în astfel de cazuri trebuie implementate EVALUĂRI NECESARE ALE SĂNĂTĂȚII OAMENILOR ÎN CADRUL MEDIULUI DE MUNCĂ, PRECUM ȘI MĂSURI DE CONTROL.

Importanța supravegherii salariaților este menționată atât în Directivele UE, cât și în Convenția 171 a OIM, care precizează următoarele:

„Supravegherea sănătății salariaților trebuie să includă , în cazurile și în condițiile specificate de către autoritatea competentă în materie de sănătate, toate evaluările necesare pentru protejarea sănătății salariaților, și ea poate cuprinde:

- a) Evaluarea sănătății salariaților înainte de a fi repizați în activități specifice, ce pot implica un pericol pentru sănătatea lor sau a altora;
- b) Evaluarea sănătății salariaților la intervale de timp bine definite pentru fiecare condiție de muncă unde se constată existența unor riscuri;
- c) Evaluarea sănătății salariaților la demararea muncii după o absență prelungită, pe motiv de sănătate, în scopul de a determina posibile cauze profesionale, recomandări de acțiuni potrivite pentru protejarea lucrătorilor în cauză și pentru determinarea capacității acestora de a realiza sarcina de muncă prescrisă, precum și pentru stabilirea necesităților pentru reintegrare și reabilitare;
- d) Evaluarea sănătății salariaților în timpul și după încetarea repizărilor ce implică riscuri ce pot cauza sau contribui pe viitor la înrăutățirea sănătății”.

Supravegherea sănătății salariaților nu trebuie să se bazeze numai pe o practică tehnică, ci și pe o practică etică sănătoasă. În acest sens, trebuie să fie întrunite anumite condiții, cum ar fi:

- a) să se adopte decizii pentru a proteja intimitatea salariaților, supravegherea nefiind utilizată, deci, în scopuri discriminatorii sau dăunătoare lucrătorilor;
- b) serviciile sanitare trebuie să înregistreze date privitoare la sănătate în dosarele medicale individuale, care au caracter confidențial.

RELAȚIA: MEDICINA MUNCII - SĂNĂTATEA PUBLICĂ

Acțiunile de prevenire / profilaxie se duc pe două planuri: individual și mediul înconjurător

PREVENIRE A INDIVIDUALĂ constă în:

a) Evitarea apariției unei afecțiuni legate de muncă, prin:

- oprirea unor posturi de muncă, ca decizie luată în urma efectuării examenelor medicale de către persoanele expuse riscurilor;
- informarea lucrătorilor asupra riscurilor la care sunt expuși, precum și cu ocazia formării de securitate și sănătate în muncă;
- efectuarea sau organizarea efectuării vaccinelor (antitetanos – pentru muncitorii agricoli, contra hepatitei B – pentru persoanele care manipulează produse biologice .....);
- supravegherea igienei alimentare a lucrătorilor;
- asigurarea respectului pentru regulile de sănătate și securitate din întreprindere;

b) Depistarea precoce a afecțiunilor legate de muncă, pentru a evita agravarea lor și trecerea în categoria de boli profesionale, prin:

- examene medicale la intervale regulate, în caz de îmbolnăvire sau accident, precum și la cererea celor interesați;
- efectuarea unor examene medicale complementare, după caz;

În fapt, aceste examene repetate permit și depistarea precoce a unor maladii care nu au caracter profesional.

c) Plasarea și menținerea lucrătorului într-un post de muncă corespunzător aptitudinilor sale fiziologice și psihologice.

ACȚIUNEA ASUPRA MEDIULUI ÎNCONJURĂTOR

a) Asupra mediului de muncă:

- medicul de muncă este consultat atât în faza de concepere a tehnologiilor și mijloacelor de muncă, cât și la modificarea posturilor de muncă, astfel încât să fie integrată sănătatea și securitatea;
- medicul de muncă informează factorii responsabili despre existența riscurilor în unitate și despre natura lor;
- medicul de muncă consiliază factorii responsabili asupra măsurilor ce trebuie luate (ex. Modificarea postului de muncă, echipamente individuale de protecție, materiale de protecție, soluții de protecție colectivă .....);

b) În exteriorul întreprinderii: îmbunătățirea condițiilor de muncă necesită în mod corespunzător intervenții în afara unității, și anume:

- informarea Inspecției Muncii, Direcției de Sănătate Publică, organizațiilor ale puterii locale, organisme de prevenire și cercetare (clinici de boli profesionale .....),
- organizarea de anchete, campanii de prevenire, elaborare de reglementări în domeniu;
- colaborarea cu servicii sociale, organisme de îngrijire, intervenții la diferite organisme pentru a diminua efectele patogene din mediul social (probleme familiale, locuințe insalubre, traseu lung de la locuință la serviciu etc.).

## ANCHETE EPIDEMIOLOGICE

Serviciile de medicină a muncii sunt „observatori ai sănătății”.

Supravegherea regulată a întreprinderilor / lucrătorilor permite realizarea unor studii ce conduc la o mai bună cunoaștere și ca atare o prevenire mai eficace a maladiilor care au sau nu caracter profesional.

## OBSTACOLE

Pentru ca medicina muncii să-și realizeze pe deplin rolul privind „promovarea și menținerea a unei stări corespunzătoare fizice, mentale și sociale a lucrătorilor” trebuie învinse, în principal următoarele obstacole:

- o Primul este de ordin economic: Se spune că prevenirea / profilaxia costă!

Experiența arată însă că este „mai convenabil să PREVI decât SĂ TRATEZI” și într-adevăr este cu mult mai costisitor să reparați și să tratați (accidentați / bolnavi profesional) decât să investești în prevenire / profilaxie.

- o Lipsa de coordonare / colaborare a serviciilor de medicină a muncii, atât între ele cât și cu alte organisme de prevenire (ex. Prevenirea tehnică);
- o Circulația informației între serviciile medicale și întreprinderi;
- o Legislația, care permite medicinei muncii să se dezvolte pentru a-și asigura din plin rolul său în profilaxie / prevenire este insuficientă.

## SERVICII MEDICALE DE MUNCĂ (SMM)

Coordonare: Activitatea de medicină a muncii este coordonată la nivel național de către Ministerul Sănătății Publice, scop în care:

- elaborează și avizează reglementările pentru protecția și promovarea sănătății în relația cu mediul de muncă, pentru supravegherea stării de sănătate a lucrătorilor;
- asigură formarea și perfecționarea profesională în domeniul medicinei muncii;
- coordonează activitatea de cercetare, declarare, înregistrare și evidență a bolilor profesionale și a celor legate de profesiune;
- autorizează, avizează și controlează calitatea serviciilor medicale acordate lucrătorilor la locul de muncă;
- colaborează cu alte instituții implicate în activitate, cu impact asupra sănătății lucrătorilor.

Serviciile medicale de muncă sunt definite ca având funcții eminamente de profilaxie / prevenire și, conform Convenției Serviciilor Sanitare Profesionale nr. 161 / 1985 (OIT- OMS) ele sunt răspunzătoare pentru recomandările făcute angajatorului privind:

- Cerințele pentru stabilirea și menținerea unui mediu de muncă care să asigure sănătatea optimă, fizică și mentală, a lucrătorilor în relație cu munca;
- Adaptarea muncii la capacitățile lucrătorilor, pe fondul stării lor de sănătate.

Serviciile medicale de muncă pot fi organizate din:

- întreprindere sau un grup de întreprinderi;

- Autorități publice sau serviciile oficiale;
- Instituții de asistență socială;
- Orice alte organisme autorizate de către autoritatea competentă.

Funcțiile principale ale unui Serviciu Medical de Muncă constau în:

- a identifica și evalua factorii de risc pentru sănătatea lucrătorilor la locurile de muncă;
- a identifica factorii din mediul de muncă și practicile ce pot afecta sănătatea lucrătorilor, precum: instalații sanitare, cantine, grupuri sociale, locuințe furnizate de către angajator;
- a face recomandări în funcție de organizarea muncii;
- a participa la dezvoltarea programelor pentru îmbunătățirea practicilor de muncă;

Pentru a-și putea efectua funcțiile lor în mod eficient, SMM-urile:

- au acces la toate locurile de muncă și la instalațiile auxiliare ale întreprinderii,
- trebuie să fie capabile să inspecteze locurile de muncă la intervale potrivite, în colaborare cu alte servicii din
- unitate;
- au acces la informații privind procesele de muncă, standardele de performanță, substanțele utilizate în unitate sau a căror utilizare este avută în vedere.

Serviciul medical de muncă din întreprindere (Serviciul intern)

Potrivit legii, serviciul medical de întreprindere este administrat de către angajator, sub supravegherea CSSM. CSSM trebuie să fie înștiințat pentru a aviza toate chestiunile referitoare la organizarea și / sau funcționarea SSM.

SSM este controlat de către Inspectoratele Teritoriale de Muncă - pentru problemele și observațiile formulate de către acestea cu ocazia controalelor și de către organismele teritoriale ale MSP - pentru modul în care își îndeplinesc atribuțiile în domeniul său de activitate.

Serviciul medical de muncă din întreprindere (Serviciul extern)

De regulă, aceste servicii sunt publice dar și private, cele din urmă fiind organizate într-un număr în creștere. Aceste servicii trebuie să asigure, în totalitate, practica medicinei muncii.

Procedurile de abilitare și de control a acestor servicii sunt identice cu cele arătate la punctul de mai sus – servicii interne. Activitatea de prestare a serviciilor medicale de muncă se desfășoară pe baza unui contract cu angajatorul, în care sunt specificate drepturile și obligațiile penerilor – prevăzute de lege – în domeniul monitorizării stării de sănătate a lucrătorilor.

#### MEDICUL DE MEDICINĂ A MUNCII ȘI ROLUL SĂU

Medicul de muncă este consilierul de specialitate al angajatorului pe probleme de monitorizare a stării de sănătate a lucrătorilor și de monitorizare a mediului de muncă.

Medicul de muncă, în prestația sa, trebuie să se asigure că poate realiza ansamblul funcțiilor sale. Sarcinile medicului de muncă sunt numeroase și variate, acestea putând fi grupate în:

Examenе medicale:

a) La angajare: Toți salariații vor fi supuși unui examen medical înaintea angajării, când ei trebuie supuși unei supravegheri medicale speciale, sau mai târziu – înainte de expirarea perioadei de probă după care urmează angajarea.

Aceste examene au triplu scop:

- asigurarea că viitorul angajat nu are o afecțiune periculoasă pentru lucrătorii din jur;
- asigurarea că viitorul angajat este apt medical pentru postul pe care îl va ocupa;
- posibilitatea de a propune, eventual, adaptarea postului de muncă la starea angajatului.

b) Examene sistematice:

Toți lucrătorii vor beneficia, obligatoriu, de un examen medical, la o perioadă stabilită prin normative, în funcție de condițiile de muncă, pentru a se asigura menținerea aptitudinilor lor la posturile de muncă ocupate,

Totodată, trebuie exercitată o supraveghere medicală piculară, pentru:

- Salariații afectați de anumite munci, care comportă exigențe sau riscuri speciale, a căror listă este stabilită de MMSSF și de MSP;
- Salariații care își schimbă tipul de activitate;
- Salariații cu disabilități;
- Salariatele gravide;
- Lucrătorii sub 18 ani.

Salariații trebuie să beneficieze de un examen medical și în următoarele cazuri:

- după o absență a lucrătorilor mai mare de 22 zile, pentru boală sau accident neprofesional;
- după accidentările în muncă sau îmbolnăviri profesionale, cu un absentism mai mare de 10 zile;
- concediu de maternitate;
- absențe repetate.

c) Consultații spontane: Acestea sunt o pe importantă din activitatea medicului de muncă. Ele sunt motivate de probleme destul de diverse, care nu sunt legate, întotdeauna, de situația de muncă.

Ele constituie de fapt mărturia integrării medicului de muncă în întreprindere.

d) Examene complementare: Medicul de muncă poate prescrie examene complementare, necesare pentru:

- determinarea aptitudinilor impuse de caracteristicile postului de muncă și, în special, la depistarea afecțiunilor ce ar comporta contraindicații la acel post de muncă;
- depistarea maladiilor cu caracter profesional.

Aceste examene se pot efectua, de asemenea, la schimbarea locului de muncă în altă întreprindere.

În cazul unui dezacord între medicul de muncă și angajator asupra naturii și frecvenței unor astfel de examene, diferendul va fi rezolvat de inspectoratul teritorial de muncă.

Natura și frecvența examenelor complementare este stabilită prin normativ.

Evidențe și emitere de documente medicale

Medicul de muncă trebuie să organizeze și / sau să țină la zi următoarele documente și evidențe:

a) Dosarul medical al fiecărui angajat:

- se deschide la angajare,
- se completează după fiecare examen medical, ulterior angajării,
- trebuie ținut „sub cheie” ; el nu poate fi făcut cunoscut decât organelor specializate de control, celor interesați și medicului de familie sau cel care tratează persoana respectivă,
- se păstrează în arhivă încă 5 ani după ce persoana a fost pensionată.

Prin acest dosar, al cărui cadru a fost aprobat de MSP, medicul ține evidența stării de sănătate a fiecărui lucrător de care răspunde

b) Fișa de aptitudini: După fiecare examen prevăzut, medicul de muncă întocmește o fișă de aptitudini, în trei exemplare, din care unul este remis lucrătorului, al doilea este transmis la serviciul resurse umane, și unul rămâne la dosarul medical al lucrătorului și el poate fi prezentat inspectorilor de muncă sau celui de medicină a muncii. Această fișă nu indică decât aptitudinile lucrătorului.

c) Fișa de transmitere: În cazul în care salariatul face o cerere sau în cazul în care el lipsește din întreprindere, medicul de muncă întocmește o fișa medicală, care cuprinde:

- Identificare salariatului,
- Identificarea medicului de muncă și a serviciului medical,
- Data angajării,
- Ultimul post de muncă,
- Elemente particulare rezultate în urma examenelor clinice,
- Data și rezultatele ultimului examen pulmonar,
- Data ultimului examen clinic și concluzii privind aptitudinile de muncă.

Această fișă se întocmește în dublu exemplar, din care unul este remis salariatului și unul este păstrat la dosarul medical al lucrătorului.

d) Fișa întreprinderii: În întreprinderile cu mai mult de 50 de salariați din UE se practică „Fișa întreprinderii”, în care medicul de muncă consemnează: caracteristicile întreprinderii, observațiile și propunerile pe care el le face și urmările ce rezultă din acestea.

Această fișă este la dispoziția:

- Angajatorului CSSM
- Inspectorului de muncă
- Organelor de control în domeniul sănătății
- Agenților din serviciile de prevenire din cadrul sistemului de asigurare la accidente de muncă și boli profesionale.

e) Raport anual: Medicul de muncă întocmește, anual, un raport de activitate, care este prezentat la CSSM și Consiliului de Administrație, până cel târziu la finele lunii februarie din anul următor.

Un exemplar din raport se transmite la inspectoratul teritorial de muncă, din raza de activitate a întreprinderii, precum și la organul de control și îndrumare pe linie de sănătate în muncă.

Tot atunci, medicul de muncă întocmește și un „Proiect al programului de sănătate în mediul de muncă” pentru anul viitor.

f) Registre speciale: Acestea sunt registre speciale pentru evidența lucrătorilor expuși la substanțe toxice, chimice și periculoase, sau a lucrătorilor care efectuează munci periculoase.

În statele din UE se practică, de asemenea, gestionarea unui „Registru pentru absenți din cauza îmbolnăvirilor profesionale”.

Importanța gestionării unui astfel de registru ar trebui recunoscută și în țara noastră, deoarece monitorizarea absențelor pe caz de boală poate ajuta la identificarea relațiilor ce pot exista între motivele de boală sau absență și orice pericol pentru sănătate, prezent la locul de muncă.

Rolul medicului de medicină a muncii în acest context constă în furnizarea de sfaturi privind starea de sănătate a forței de muncă din unitate și privind problemele medicale ce afectează prezența și atitudinea față de muncă, precum și de a recomanda soluții pentru cazurile de îmbolnăvire, cu păstrarea confidențialității.

Aceste registre conțin:

- perioada de absentare și motivele
- datele din certificatele medicale
- numele medicilor care le-au eliberat

Ele nu trebuie să conțină nici-o informație medicală. Se țin la dispoziția medicului de muncă

Acțiunile medicului privind mediul de muncă

Medicul de muncă este consilierul de specialitate al angajatorului nu numai în probleme de monitorizare a stării de sănătate a lucrătorilor, dar și în ceea ce privește mediul de muncă.

În calitate de consilier pe probleme privind mediul de muncă, dar și ca membru de drept în CSSM, rolul medicului de medicină a muncii se referă la:

- îmbunătățirea condițiilor de viață și de muncă din întreprindere;
- igiena generală în întreprindere;
- adaptarea posturilor de muncă, a tehnologiilor și a ritmului de muncă la fiziologia umană;
- protecția personalului contra noxelor, accidentelor, îmbolnavirilor sau riscurilor de utilizare a produselor periculoase;
- educația sanitară în cadrul întreprinderii, în raport cu activitatea profesională.

Medicul de medicină a muncii trebuie să-și reserve cel puțin 1/3 din timpul său pentru a inspecta locurile de muncă, a supraveghea igiena în întreprindere, protecția sănătății și adaptarea condițiilor de muncă.

Medicul de medicină a muncii este obligatoriu consultat în cazul elaborării noilor procese de fabricație, a noilor tehnici de producție, a amenajărilor la locurile de muncă, precum și a aplicării unor măsuri noi de organizare a muncii.

În acest scop, el trebuie să primească de la angajator toate informațiile utile pentru a-și putea exercita misiunile sale, în special cele legate de natura și compoziția produselor și materialelor utilizate în unitate.

Medicul de medicină a muncii trebuie să-și dea avizul la:

- acordarea echipamentelor individuale de protecție;
  - alimentației de protecție;
  - ⇒ acordarea materialelor igienico – sanitare
- Medicul de medicină a muncii trebuie să asigure prelucrarea informațiilor privind sănătatea angajaților, pentru a putea acționa în mod direct în vederea îmbunătățirii condițiilor de muncă, a menținerii aptitudinilor psihice și fizice ale personalului, a acordării alimentației de protecție, după caz etc.

Medicul de medicină a muncii trebuie să organizeze, după caz, măsurători de noxe, în colaborare cu serviciul de securitate;

Medicul de medicină a muncii poate organiza sau participa la efectuarea studiilor epidemiologice.

Angajatorul trebuie să țină cont de avizul medicului de medicină a muncii. În caz de dezacord, inspectorul de muncă

(medicul inspector teritorial de muncă - care va apare în scurt timp) este cel care decide, după efectuarea unui consult.

Organizarea primului ajutor

Medicul de medicină a muncii trebuie să organizeze primul ajutor și tratamentul de urgență, în colaborare cu serviciul de prevenire și protecție.

Modalitatea de organizare și funcționare a primului ajutor va face obiectul unui îndrumar de specialitate, care urmează a fi elaborat.

Formarea permanentă

Medicul de medicină a muncii trebuie să-și consacre o parte din timpul său pentru a-și aduce la zi și a-și îmbunătăți informațiile sale tehnice și științifice.



## CONCLUZII FINALE:

Inițiatorii și responsabili programului de sănătate și a măsurilor luate în domeniul sănătății la locurile de muncă sunt:

- Conducătorul unității
- CSSM
- Serviciul medical de medicină a muncii, care poate fi:
  - serviciu autonom al întreprinderii
  - serviciul inter-întreprinderi
- Consultanții exteriori pe probleme de sănătate

Conducătorul unității trebuie să-și asume inițiativele și responsabilitățile, iar ceilalți picipă la difuzarea informațiilor privind sănătatea, prestează activitățile de consultanță și consiliere, sau picipa direct la procesul decizional în cadrul programului de sănătate.

### Țintele programului de sănătate

În scopul asigurării unei stări de sănătate corespunzătoare, la stabilirea programului de sănătate, inițiatorii trebuie să aibă în vedere următoarele ținte:

- Să definească clar conceptul, conținutul, costurile și avantajele programului;
- Să stabilească clar rolurile, responsabilitățile și resursele financiare de care dispun la momentul dat;
- Sa integreze competențele în materie de promovare a sănătății în compimentele responsabile cu gestiunea resurselor umane. Această măsură permite personalului de medicină a muncii de a fi în măsură să determine incidențele, pozitive sau negative, ale modificărilor organizaționale asupra sănătății salariaților.

Prin modificări organizaționale înțelegem, în acest caz:

- timp de lucru.
- ore de muncă pe post,
- reorganizarea muncii,
- tehnologii noi.

Să susțină dezvoltarea profesională a personalului specializat în domeniul sănătății la locurile de muncă, în special în examinarea și alegerea de proceduri optime pentru promovarea sănătății în muncă.

Să susțină dezvoltarea profesională a personalului specializat în domeniul sănătății la locurile de muncă, în special în examinarea și alegerea de proceduri optime pentru promovarea sănătății în muncă.

## COMITETUL DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ - CSSM

Pentru a organiza și asigura o funcționare corespunzătoare a CSSM, vă propunem să consultați în detaliu lucrarea

„GHID DE BUNE PRACTICI PENTRU ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA CSSM” elaborat și editat de ARSSM

CE REPREZINTA COMITETELE DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ

- CSSM - ?

O instanță colectivă în cadrul unei întreprinderi, cu drept de intervenție în activitatea întreprinderii, respectiv în elaborarea și aplicarea deciziilor în ceea ce privește securitatea și sănătatea la locurile de muncă;



Un mijloc concret al democrației în viața unei întreprinderi și de creștere a responsabilității lucrătorilor în atingerea obiectivelor – țintă stabilite de manager;

Un instrument care asigură dreptul de exprimare al lucrătorilor - un drept esențial - privind starea locurilor de muncă și funcționarea întreprinderii în condiții optime de securitate și sănătate;

Un organism în care lucrătorii se regăsesc, își conjugă eforturile pentru gestionarea riscurilor profesionale – ca sursă potențială de reducere a cheltuielilor materiale, și ca atare a atingerii obiectivelor de producție, calitate, eficacitate și, implicit de creștere a veniturilor angajaților;

Un mijloc de dobândire a informației privind mersul întreprinderii și starea securității și sănătății la locurile de muncă, prin expresia punctului de vedere al lucrătorilor;

Tribuna principală unde angajatorul și lucrătorii se confruntă dar se și consultă asupra problemelor și acțiunilor ce privesc SSM - pentru a se găsi soluțiile optime  
CSSM trebuie să aibă capacitatea de confruntare cu angajatorul

#### DE CE SUNT NECESARE CSSM ?

Analizele privind securitatea și sănătatea forței de muncă au scos în evidență, atât pe plan național cât și pe plan mondial, că accidentele de muncă (AM) și bolile profesionale (BP) înregistrate au provocat cheltuieli atât de mari pentru atenuarea efectelor lor, încât au „înghițit” creșterile economice realizate.

Invariabil, accidentele se concretizează cu efecte adverse privind calitatea și productivitatea . Întotdeauna pierderile directe sau indirecte datorate accidentelor au drept rezultat costuri ridicate ale produselor sau serviciilor, care fac afacerea mai puțin competitivă. Pagubele sau pierderile din accident trebuie supravegheate și controlate în același mod cum sunt manageriate productivitatea și calitatea.

Reducerea AM și BP a devenit astfel, pentru orice întreprindere modernă, o țintă care să aducă economii la costurile materiale.

Prima datorie a unui afacerist este să supraviețuiască, iar principiul de ghidare al afacerii este nu maximizarea profitului, ci evitarea pierderilor.

(Peter Drucker – Om de afaceri)

Reducerea AM și BP nu se poate obține însă, fără ca întreprinderile să-și asume gestionarea riscurilor profesionale

Trebuie identificate expunerile la pierderi, trebuie evaluați factorii de risc, trebuie dezvoltat un plan care să anihileze factorii de risc; planul trebuie implementat și întregul proces trebuie monitorizat și ajustat după necesități.

Pentru ca un manager să poată trece la gestionarea riscurilor, el trebuie să dispună de o forță de muncă bine informată profesional.

Acesta înseamnă că fiecare lucrător trebuie să aibă informația necesară și suficientă pentru a cunoaște riscurile la care este expus, el și cei din jur, precum și modul în care le poate evita și reduce în timpul în care își realizează sarcina de muncă.

Dar apare întrebarea: Cine cunoaște cel mai bine riscurile profesionale din unitate?

Răspuns: cei care picipă la procesul de muncă !

Atunci este necesar ca la elaborarea programului de prevenire pentru evitarea AM și BP, precum și la realizarea lui, să picipe lucrătorii!

Cum picipă? Prin reprezentanții lor propuși, votați și aleși ca delegați în cadrul CSSM.

Directiva 89 / 391 a Consiliului CEE privind punerea în operă a măsurilor vizând promovarea ameliorării securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, precizează la . 11 că:

„Lucrătorul în procesul muncii are dreptul de:

- a fi informat asupra sarcinilor și a condițiilor de muncă;
- a picipa la realizarea tuturor problemelor legate de securitate și sănătate, prin: dreptul lui de a face propuneri; consultarea lui, picipare efectivă
- a respinge orice sarcină de muncă ce nu are asigurate toate condițiile de securitate și sănătate”.

În Codul Muncii din România, la . 39 (1), se face, de asemenea, precizarea că salariații au „dreptul la informare și consultare” și „dreptul de a lua pe la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă”.

Astăzi, mai mult decât ieri, sancțiunile pe linii de respectare a securității muncii trebuie să fie înlocuite cu premieri / stimulări pentru adoptarea celor mai optime soluții de siguranță, în măsura în care lucrătorii devin din ce în ce mai informați, mai formați și mai motivați în procesul de muncă.

Astăzi, mai mult decât oricând, asistăm la o dezvoltare vertiginoasă a științei, tehnicii, proceselor și procedeele de muncă.

Ori aceste procese trebuie conduse de oameni cu o formare profesională complexă, înaltă, ceea ce presupune că întreprinderile trebuie să dispună de un nivel înalt de cultură profesională, în care securitatea și sănătatea au un loc bine definit, precum și de o cultură a securității și sănătății în muncă.

Aceste aspecte sunt asigurate de membrii CSSM.

Prin faptul că CSSM reprezintă expresia punctului de vedere al lucrătorilor vis-a-vis de starea locurilor demuncă și de funcționarea întreprinderii sub aspectul SSM, interacțiunea între membrii CSSM, conduita acestui grup, precum și interacțiunea membrilor CSSM cu lucrătorii, reflectă cultura locurilor de muncă în privința securității, sănătății la locurile de muncă.

Structura CSSM ține cont de următorii factori:

- nivelul de risc la locurile de muncă,
- necesitatea de reprezentare a diferitelor activități ale unității

Numărul delegaților CSSM este în raport cu numărul total al salariaților pentru care s-a format comitetul:

- 50 - 100 lucrători : 2 delegați

- 101 - 500 lucrători : 3 delegați
- 501 - 1.000 lucrători : 4 delegați
- 1.001 - 2.000 lucrători: 5 delegati
- 2.001 - 3.000 lucrători: 6 delegati
- 3.001 - 4.000 lucrători: 7 delegati peste 4.000 lucratori : 8 delegați

#### SITUAȚIA JURIDICĂ:

Are personalitate civilă:

- are un nume : Clar precizat în mandat, pentru a-l distinge de alte comitete asemănătoare
- are o adresă

- Are un sediu – cel mai adesea situat în aceeași locație cu unitatea pentru care s-a înființat
- Are drepturi și obligații
- Poate să dispună de bunurile mobile și imobile ale unității
- Poate apela la justiție pentru a-și apăra interesele, în cadrul atribuțiilor sale

Angajatorul este președintele CSSM, dar poate fi și un reprezentant al său (dacă acesta este desemnat ca membru al CSSM) - stabilit printr-o procură specială.

Ce sarcini are?

nominalizează, prin decizie scrisă, membrii CSSM, iar componența comitetului va fi adusă la cunoștința tuturor salariaților;

#### PREȘEDINTELE CSSM

- convoacă și prezidează reuniunile comitetului, conform programului anual, și fixează ordinea de zi, împreună cu secretarul;
- este, în mod normal, însărcinat cu organizarea discuțiilor.

De ex., președintele dă cuvântul membrilor care solicită aceasta și care trebuie să-și exercite drepturile și obligațiile în cadrul comitetului, el fixează procedurile de vot, el proclamă rezultatele votului etc..

- dirijează muncile în cadrul comitetului, fără a abuza de funcțiile sale și trebuie să aibă grijă ca toate opiniile să poată fi exprimate și toate deciziile luate să fie clare și să genereze realizarea mandatului, în privința securității și sănătății lucrătorilor și a locurilor de muncă;
- se va exprima în mod egal ca membru al comitetului, expunându-și punctul său de vedere, răspunzând la întrebări, rezolvând probleme etc..
- supraveghează elaborarea raportului anual și a programului anual privind activitatea CSSM.

Secretarul comitetului va fi lucrătorul desemnat sau reprezentantul serviciului de prevenire și protecție.

Acesta va avea ca sarcini :

- conservarea documentelor și arhivei comitetului;
- să asigure legătura între membrii comitetului, în vederea aplicării deciziilor luate;

## SECRETARUL

- să pregătească ordinea de zi a reuniunilor, în acord cu președintele, și să o distribuie membrilor CSSM, împreună cu documentele puse în discuție;
- să întocmească procesele verbale ale reuniunilor, să le distribuie membrilor comitetului, pentru observații și completări, având grijă să afișeze forma finală a proceselor verbale
- să redacteze raportul anual privind activitatea CSSM, sub supravegherea președintelui;
- să asigure relația cu terții și corespondența (curieri, contacte și reprezentare exterioară).

## Alte responsabilități

- Comitetul își poate crea alte funcții, precizând care sunt acestea și nominalizând membrii desemnați să-și asume responsabilitățile ce rezultă din funcțiile respective (ex. copreședinte, secretar adjunct etc..)
- Comitetul își poate crea comisii pentru examinarea unor probleme piculare.

În cazul în care comitetul și-a constituit comisii, se va preciza:

- care sunt aceste comisii, rolul și problemele pentru care au fost create,
- numărul de membri – nominalizați – și cine prezidează fiecare comisie,
- timpul alocat fiecărei comisii,
- frecvența reuniunilor fiecărei comisii,
- periodicitatea rapoanelor de activitate, care vor fi supuse dezbaterii comitetului.

## Comisiile

Fiecare comisie va fi prezidată de un membru al comitetului;

Din comisii pot face pe experți și tehnicieni aparținând întreprinderii;

Comisiile sunt plasate sub autoritatea comitetelor, care le definesc câmpul de acțiune și rolul lor;

Comitetele își conservă rolul de a coordona sarcinile comisiilor și opțiunile de realizare a acestora;

Rapoele comisiilor sunt supuse dezbaterii comitetului;

Sub aspectul componenței și al funcționării (numărul de membri, timpul alocat, frecvența reuniunilor), și chiar al rolului comisiilor, acestea se vor reglementa prin acorduri sau regulamente interne ale comitetelor, care vor face ca aceste comisii să devină un instrument eficient;

Comisiile ajută comitetul să-și pregătească și să-și materializeze sarcinile într-o manieră serioasă, pentru a evita situațiile în care numai unii (cei desemnați) să realizeze toate sarcinile, situații ce nu le-ar permite eficacitate maximă. Această practică ar permite comitetului să devină „expresia colectivă a lucrătorilor”;

Comisiile permit lucrătorilor o picipare mai largă la dezbateri, pe subiecte importante pentru ei, și la alegerea comitetului.

Comitetele pot constitui comisii care i se par necesare, dar există un număr de comisii care au caracter obligatoriu.

În întreprinderile cu peste 300 de salariați, obligatoriu trebuie înființate comisii pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă.

Regulamentul de organizare și funcționare al CSSM nu trebuie confundat cu cel al întreprinderii; Regulamentul propriu de organizare și funcționare:

Conține reguli practice de funcționare a comitetului. CSSM poate permite fixarea de reguli mai practice și mai favorabile decât cele prevăzute de reglementările legale, bineînțeles cu acordul angajatorului.

Dispozițiile regulamentului permit stabilirea componenței biroului comitetului (președinte, secretar, medic etc.), atribuțiile membrilor săi, modalitățile de vot în timpul reuniunilor, drepturile și prerogativele membrilor comitetului;

Conține reguli practice de funcționare a comitetului. CSSM poate permite fixarea de reguli mai practice și mai favorabile decât cele prevăzute de reglementările legale, bineînțeles cu acordul angajatorului.

Dispozițiile regulamentului permit stabilirea componenței biroului comitetului (președinte, secretar, medic etc.), atribuțiile membrilor săi, modalitățile de vot în timpul reuniunilor, drepturile și prerogativele membrilor comitetului.

## CONTROL

Pentru a contribui la asigurarea sănătății și securității tuturor participanților la procesul de muncă, unul din obiectivele membrilor CSSM este de a veghea și a observa dacă la locurile de muncă sunt aplicate practicile și prescripțiile legislative în domeniu, precum și măsurile prevăzute de întreprindere prin programele sale.

Pentru aceasta, . 67 din normele metodologice de aplicare a prevederilor L. 319 / 2006 și . 7 din R.O.F. CSSM prevăd că:

- „Urmărește modul în care se aplica și se respecta reglementările legale privind securitatea și sănătatea în muncă, măsurile dispuse de inspectorul de munca și inspectorii sanitari.
- Urmărește realizarea planului de prevenire și protecție, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui și eficiența acestora din punct de vedere al îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- „Efectuează verificări proprii privind aplicarea instrucțiunilor proprii și a celor de lucru și face un raport scris privind constatările făcute

În exercitarea misiunilor lor, membrii CSSM procedează la inspectarea locurilor de muncă, la intervale regulate. Frecvența inspecțiilor trebuie să fie cel puțin egală cu cea a reuniunilor ordinare ale comitetului.

## ANCHETE PROPRII PRIVIND ACCIDENTELE DE MUNCA ȘI BOLILE PROFESIONALE

CSSM „Analizează cauzele producerii accidente-ntelor de muncă, îmbolnăvirilor profesionale și evenimentelor produse și poate propune măsuri tehnice în completarea măsurilor dispuse în urma cercetării.

CSSM poate efectua anchete proprii în cazul:

- accidentelor de muncă grave,
- a accidentelor care se repetă,
- a incidentelor periculoase,
- a situațiilor de muncă care relevează pericole iminente sau deosebite,
- în situațiile în care se primesc plângeri, ce semnaleză că cercetarea oficială a unui accident este obstrucționată în vreun fel, de către conducerea unității, fapt ce ar atrage privarea de drepturi legale ale victimei.

În plus, CSSM „Verifică reintegrarea sau menținerea în muncă a salariaților care au suferit accidente de muncă, ce au avut ca efect diminuarea capacității de muncă” (. 7 din ROF).

Pentru a veni în sprijinul CSSM, privind anchetele proprii de accidente, . 17 lit. b) din L. 319 / 2006 prevede că „angajatorul trebuie să ia măsurile corespunzătoare pentru ca lucrătorii desemnați să reprezintăți lucrătorilor, cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor.....să aibă acces la evidența și rapoale privind AM, BP, incidente periculoase”.

#### ANALIZA RISCURILOR

Unul din obiectivele principale este implicarea membrilor CSSM în analizarea condițiilor de muncă și a riscurilor la care pot fi expuși salariații în sfera lor de activitate, la locurile lor de muncă.

În virtutea acestor prevederi, CSSM „Analizează factorii de risc de accidentare și îmbolnăvire profesională, existenți la locurile de muncă”

CSSM va constitui o comisie care să lucreze cu experții în evaluarea riscurilor și în găsirea soluțiilor și măsurilor pentru gestionarea riscurilor. De asemenea, comisia se va implica și va supraveghea realizarea sistemului de management al securității și sănătății în muncă, care trebuie implementat în unitate.

#### PROMOVAREA PREVENIRII

În acțiunea de observare și constatare a factorilor de risc, pe care o întreprinde CSSM, poate cel mai important rol îl au chiar lucrătorii, care se confruntă cu aceste riscuri și care cunosc cel mai bine condițiile în care lucrează. Lucrătorii își spun punctul de vedere și pot face propuneri foarte interesante, din perspectiva riscurilor și a prevenirii lor.

De altfel, se precizează că CSSM: „Analizează propunerile salariaților privind prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, precum și pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă”.

Cunoașterea riscurilor reale cu care se confruntă lucrătorii permit membrilor CSSM:

- să susțină toate inițiativele considerate utile în această direcție, să propună acțiuni de prevenire,

- să contribuie la analizarea și gestionarea riscurilor și să militeze pentru promovarea prevenirii lor în întreprindere,
- să contribuie eficient și în cunoștință de cauză la dezbaterile privind programul anual de securitate și sănătate în muncă.

Tot în spiritul promovării prevenirii, . 67 lit. c) și d) din N.M. de aplicare a L. 319 dau dreptul CSSM să „analizeze introducerea de noi tehnologii, alegerea echipamentelor, luând în considerare consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor și face propuneri în situația constatării anumitor deficiențe”, și de asemenea să „analizeze alegerea, cumpărarea, întreținerea și utilizarea echipamentelor de muncă, a echipamentelor de protecție colectivă și individuală”.

#### STABILIREA RĂSPUNDERILOR ÎN MATERIE DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ

Necesitate: La stabilirea atribuțiilor și răspunderilor privind SSM pentru sectoarele operaționale și serviciile funcționale, angajator trebuie să plece de la analiza muncii omului, ca operator în condițiile date.

Munca omului câștiga cu timpul un caracter accentuat de complexitate, depășind în cele mai multe situații aspectul unei simple aplicări a unor procese prescrise de tehnologii.

Dacă ar fi vorba de o simplă aplicare, atunci omul ar putea fi înlocuit cu diverse automatisme. Dar se întâmplă adesea că acesta trebuie să verifice pertinenta proceselor prescrise, în funcție de situația reală a procesului de muncă și, în eventualitatea unei abateri, să modifice procedeul, să completeze prescripțiile sau să inițieze soluții.

În acest sens, se poate afirma că omul și activitatea lui în procesul de muncă condiționează fiabilitatea sistemului socio-tehnic, cel puțin în planul obiectivelor stabilite, iar locul omului în cadrul acestui sistem este esențial.

Sistemul elementar de producție OM – MAȘINĂ, la fel ca și sistemul socio-tehnic OAMENI – MAȘINI, constituie contextul general în care operatorul uman își desfășoară activitatea, și pot fi caracterizate prin:

- Creșterea gradului de automatizare, în care operatorul uman supraveghează sistemul tehnic, dar motivul esențial pentru care se reclamă prezența continuă a omului este utilizarea capacității sale de a face judecăți și de a reacționa, în scopul soluționării unor situații de urgență;
- Creșterea gradului de complexitate și pericolozitate, situație în care operatorul uman primește informații filtrate; această situație impune operatorului uman o activitate mentală variată, care influențează asupra stării lui fizice și psihice prin apariția oboselii, a solicitărilor nervoase, a stresului, a anxietății, stări ce pot deveni generatoare de erori umane.

În acest scop, este necesar ca, în analiza sistemului, să ne îndreptăm atenția spre ce anume trebuie făcut pentru a asigura o FIABILITATE a acestui sistem socio-tehnic (oameni-mașini).

Sistemul socio-tehnic este făcut de om și fiabilitatea lui nu depinde numai de fiabilitatea mașinilor, ci și de cea a oamenilor, deoarece întregul ciclu de funcționare a acestuia, fiabilitatea lui, este determinată de



om, de la faza de CONCEPȚIE (proiectare), CONSTRUIRE (antreprenor – producător) și până la cea de EXPLOATARE și de ÎNTREȚINERE.

Avem deci ca obiecte de analiză în cadrul unui sistem:

- Fiabilitatea tehnică, care reprezintă caracteristicile calitative ale subsistemului tehnic, respectiv capacitatea acestuia de a fi utilizat în condiții normale, prescrise conform scopului pentru care a fost construit.
- Fiabilitatea umană, care reprezintă capacitatea unui individ de a realiza un ansamblu de funcții cerute condiții date și într-un timp dat.

Dacă nu ne limităm la un singur om (sistemul elementar om-mașină), ci avem în vedere o colectivitate, atunci prin FIABILITATE UMANA vom înțelege CAPACITATEA UNEI ECHIPE / COLECTIVITĂȚI UMANE DE A REALIZA O MISIUNE ÎN CADRUL LIMITELOR ACCEPTABILE ALE UNOR CONDIȚII DATE, PE O PERIOADĂ DE TIMP DATĂ.

Pentru a realiza o astfel de capacitate, fiabilitatea umană devine „Știința cunoașterii deficiențelor umane”, reprezentând corpul de cunoștințe cu privire la analiza și prevenirea erorilor umane, care se concentrează pe **ROLUL OMULUI ÎN CONCEPȚIA, EXPLOATAREA ȘI ÎNTREȚINEREA SISTEMULUI SOCIO-TEHNIC.**

Din nefericire, fiabilitatea sistemului este legată de evenimentele nedorite, cum sunt: incidentele periculoase, accidentele de muncă, maladiile profesionale, fiecare din ele reprezentând consecința unei **ERORI.**

**EROAREA** apare și ea atunci când componentele sistemului, om și / sau mașină, posedă capacitatea incompletă de a îndeplini funcțiile cerute, în niște condiții date.

Prin urmare, noțiunea de fiabilitate este strâns legată de noțiunea de eroare, și tocmai prin depistarea erorilor vom putea evalua gradul de fiabilitate al sistemului; absența fiabilității sistemului socio-tehnic determină apariția fenomenelor periculoase, respectiv a riscului profesional.

Acest aspect al relației dintre fiabilitate și eroare evidențiază practic legătura dintre FIABILITATE și SECURITATE, aceasta din urmă implicând sau cerând absența / eliminarea pericolului.

Cum absența absolută a pericolului este aproape imposibilă, noțiunea de SECURITATE A MUNCII are înțeles probabilistic și se poate defini ca:

„PROPRIETATEA CARE PERMITE SISTEMULUI DE A FUNCȚIONA, DE A FI UTILIZAT ȘI DE A FI ÎNTREȚINUT FĂRĂ ÎNSĂ A INTRA ÎNTR-O SITUAȚIE DE RISC SUPERIOARĂ RISCULUI ADMISIBIL”

De aici apare și noțiunea de „SECURITATE A SISTEMELOR”, care reprezintă baza de plecare a analizei riscurilor profesionale pe care le vom cunoaște în capitolul următor.

Accentul tuturor analizelor efectuate în acest domeniu se pune pe studiul factorilor de îmbunătățire a cuplului dintre

OM – MAȘINĂ SARCINĂ DE MUNCĂ

Prin SARCINĂ DE MUNCĂ se înțelege obiectivul pe care un om trebuie să-l realizeze, și ea comportă și necesită existența:

- INSTRUCȚIUNILOR DE LUCRU
- CONSEMNELOR
- INSTRUMENTELOR

La nivel de grup, sarcina se transformă în MISIUNE.

În practică apare o distincție fundamentală între caracterul de sarcină prescrisă și sarcina reală, ceea ce arată că ne confruntăm cu o:

SARCINĂ PRESCRISĂ, care este concepută de:

- proiectantul care concepe sistemul, respectiv procesul de muncă;
- tehnologul care stabilește procedurile, instrucțiunile, consemnele;

SARCINĂ REALĂ, executată de individ, a cărei definiție se face numai prin studierea și analizarea directă a muncii individului. Scopul acestei analize este de a apropia cât mai mult aspectele legate de sarcina reală de cele legate de sarcina prescrisă – adică adaptarea muncii la om.

Abaterea de la cursul normal al lucrurilor – pentru care sistemul nu are răspunsul adecvat - constituie, în esență, CÂMPUL CAUZAL AL ERORILOR.

În cazul relațiilor de cauzalitate, diversele elemente ale câmpului cauzal pot fi de natură:

- TEHNICĂ
- UMANĂ
- ORGANIZATORICĂ
- MANAGERIALĂ

Din acest motiv identificarea relațiilor de cauzalitate presupune analizarea activității reale în cadrul sistemului, bazată pe modele ale multicauzalității disfuncțiilor, respectiv a deficiențelor, care vor fi prezentate succint în capitolul următor.

De aici și concluziile:

Numeroasele condiții care induc EROAREA provin:θ

- din deficiențele politicii unității, respectiv din nivelul strategic managerial,
- din structurile operaționale (producție, întreținere etc.) și din serviciile funcționale, respectiv nivelul organizatoric.

În asemenea condiții considerăm anormal ca responsabilitatea unei greșeli să fie atribuită persoanei / persoanelor de execuție care a / au provocat deficiența – eroarea, deoarece această eroare își are originea în deficiențele manageriale și / sau organizatorice.

Faptul că managerii încep să se angajeze într-un program de gestionare a erorilor și, în final, al riscurilor profesionale, este o condiție necesară dar nu suficientă, pentru că este la fel de necesară și voința personalului de execuție de a picpa la realizarea acestui program și de a furniza date de bază indispensabile procedeele tehnice cum sunt analiza sarcinilor și a erorilor, precum și evaluarea riscurilor.

Pentru aceasta este nevoie ca tot potențialul uman, reprezentat prin lucrătorii situați pe diverse faze ale procesului de muncă, în poziție de persoane de conducere sau de execuție, să dispună de o formare profesională conformă cu responsabilitățile și competența fiecăruia la postul său de lucru.

Acest potențial uman trebuie să dobândească, zi de zi, o anumită cultură tehnică de siguranță, care presupune o anumită rigoare din partea operatorului uman în respectarea tehnologiilor și a responsabilității în îndeplinirea sarcinilor, precum și în relațiile funcționale existente într-o unitate.

Acest obiectiv nu se poate realiza numai dacă angajatorul, în cadrul politicii sale, stabilește atribuțiile și răspunderile în probleme de SSM, pentru fiecare salariat, în funcție de nivelul responsabilității și competenței sale în realizarea sarcinilor de muncă, a misiunii / obiectivului întreprinderii.

Răspunderile în probleme de SSM trebuie să fie atribuite tuturor, după responsabilități și competențe, prin SARCINILE DE MUNCĂ.

DEFINIREA SARCINILOR DE MUNCĂ necesită înglobarea noțiunilor de „COMPLET” și „CLAR”, care să corespundă deopotrivă atât celui ce a prescris sau a trasat sarcina, cât și celui ce permit-o în vederea executării ei.

Cum SARCINA este un obiectiv de atins, în condiții determinate, trebuie să se acorde atenția cuvenită următoarelor elemente:

Definirea scopurilor, astfel încât să se evite conflictele de criterii ca: „execută repede dar fără erori” sau „fă cum ști că ar fi mai bine”.

Cele două criterii „viteză” și „precizie” sunt în stare conflictuală și, în acest sens, cel care stabilește sarcina trebuie să aibă capacitatea de a le include ponderat, astfel încât operatorul să le combine potrivit capacităților și aptitudinilor sale.

Stabilirea scopurilor, care impune necesitatea introducerii relației dintre

fixarea scopurilor, în mod general sau punctual;

performanță - care: concentrează atenția operatorului în acțiunea sa, mobilizează cheltuirea de energie, prelungește efortul în timp, după caz, motivează individul în atingerea scopului;

evaluarea reușitei - pentru care trebuie să se asigure operatorului uman toate mijloacele prin care el să-și poată evalua rezultatele față de scop;

compatibilitatea scopurilor față de capacitatea individului;

Definirea condițiilor:

să fie bine precizate, deoarece, în caz contrar, operatorul recurge la cunoștințele sale, sub diferite forme, utilizând încercările „pas cu pas”, generând apariția erorilor;

să fie completată cu instrucțiunile de rigoare, cu consemnele și instrumentele necesare (ex. permis de lucru).

Dreptul angajatorului de a stabili răspunderi în domeniul SSM pentru toți angajații, în funcție de responsabilitățile, competențele și capacitățile fiecăruia, prevăzute în fișa postului, derivă din drepturile prevăzute de lege pentru angajat de:

- A FI INFORMAT despre prezența în spațiul său de muncă a unor riscuri, precum și de felul în care acesta trebuie să acționeze pentru eliminarea / reducerea lor
- A PICIPA la acțiunile îndreptate spre analizarea riscurilor, alegerea și stabilirea soluțiilor de eliminare / reducere a acestora, la realizarea măsurilor stabilite și menținerea lor în activitate
- A REFUZA executarea unor sarcini de muncă ce ar putea prejudicia securitatea și sănătatea angajatului.

Stabilirea răspunderilor în domeniul SSM pentru angajați este, deci, necesară dar nu suficientă, dacă ea nu se completează cu ÎNSUȘIREA CONȘTIENȚĂ de către angajați și cu caracterul OBLIGATORIU de respectare întocmai a acestei obligații, incluse, tot atât de OBLIGATORIU, în sarcinile de muncă.

Pentru a fi însușite, răspunderile și obligațiile în domeniul SSM trebuie SĂ FIE FORMULATE de o manieră CLARĂ ȘI COMPLETĂ.

Răspunderile și obligațiile fiecărui salariat în domeniul SSM vor rezulta, în principal, din concluziile analizelor de riscuri profesionale, efectuate după cum urmează:

- în faza de concepție a unei mașini, procedeu tehnologic, post de muncă, loc de muncă (atelier, secție etc.);
- în fazele de exploatare și mentenanță a unei mașini, instalații, post de muncă, loc de muncă etc.
- în activități conexe, cum ar fi:
- relații cu întreprinderi exterioare (construcții, aprovizionare, desfacere etc.
- activități proprii - în locuri izolate, reparații  
  investiții modificări  
  administrație

Tehnica unor astfel de analize va fi tratată corespunzător în capitolul următor, dar, în sinteză, în cadrul acestui capitol trebuie să reținem următoarele: indiferent de procedeul de analiză a riscurilor, acesta cuprinde, în principal, următoarele etape:

- a) Identificarea și informarea despre obiectul analizei, respectiv mașină, post de muncă, proces tehnologic etc.;
- b) Identificarea riscurilor profesionale și a personalului expus;
- c) Evaluarea riscurilor;
- d) Alegerea măsurilor și stabilirea priorităților acestora pentru eliminarea / reducerea riscurilor;
- e) Aplicarea măsurilor corectoare și urmărirea modului de menținere a lor;
- f) Evaluarea eficienței soluțiilor adoptate pentru eliminarea / reducerea riscurilor și, în consecință, pentru reducerea cheltuielilor materiale, creșterea productivității muncii și amortizarea eforturilor financiare destinate prevenirii;
- g) Informarea personalului cu privire la rezultatele obținute în demersul creșterii gradului de securitate și siguranță.

Din astfel de analize rezultă și se materializează, din fiecare etapa de analiză, sarcini de securitate și sănătate pentru fiecare participant la o activitate sau chiar operație ce se regăsește în cadrul:

- verifică, la angajare, asigurarea condițiilor de sănătate a candidatului, impuse de condițiile de muncă,
- împreună cu CSSM, întocmește și organizează programul de formare de SSM a personalului cu atribuții de SSM,
- împreună cu SSM și SMM, organizează monitorizarea stării de sănătate a salariaților.

Serv. Tehnic – producție:

- Efectuează, împreună cu sectorul de proiectare, aprecierea riscurilor la obiectivele noi (mașini, posturi de muncă) și stabilește măsurile de reducere a acestora, care vor fi introduse în proiectul de evaluare a riscurilor.

Serv. aproviz. – desfacere:

- picipă la analiza riscurilor din sectoarele de transport, aprovizionare, desfacere,
- acționează în direcția realizării măsurilor corective prevăzute prin programul de SSM, urmărește realizarea lor și informează personalul de execuție din aceste sectoare asupra modului în care să acționeze pentru eliminarea / reducerea riscurilor (ex. măsuri de siguranță la depozitare, transport și manutanță).

Serv. ergo-mecanic:

- organizează activități pentru punerea în conformitate a echipamentelor tehnice,
- în cadrul evaluării riscurilor, urmărește aplicarea măsurilor pentru reducerea acestora în fazele de exploatare și mentenanță a mașinilor - instalațiilor,
- stabilește instrucțiuni de funcționare a echipamentelor tehnice, în siguranță,
- organizează, împreună cu serv. resurse umane, autorizarea diferitelor meserii (electricieni, excavatoriști etc.).

Serv. Administrativ:

- organizează întreținerea EIP, inclusiv verificările de calitate conform standardelor,
- asigură mijloacele necesare pentru funcționarea CSSM,
- asigură condițiile pentru funcționarea sistemelor de securitate PSI și a căilor de evacuare în cazuri de avarii

Compim. economic

- răspunde pentru asigurarea fondurilor financiare aprobate pentru realizarea
- programului de SSM, obiectiv principal al politicii de SSM a angajatorului.

## MIJLOACE DE ACȚIUNE ALE ANGAJATORULUI

În limitele prevăzute de legislație, ANGAJATORUL DEȚINE PUTEREA DE A CONDUCE ÎNTREPRINDEREA, cu toate implicațiile pe care aceasta le comportă, în principal în următoarele activități:

- autoritatea de a aproba conceptul de desfășurare a proceselor de muncă;
- decizia de a achiziționa materialele necesare desfășurării activității întreprinderii;
- impunerea unui regim de lucru (orar de muncă, cadență, concedii etc);
- angajarea personalului necesar și retribuirea lui;
- asigurarea angajaților la accidente de muncă și boli profesionale;
- asigurarea unor condiții de muncă corespunzător cu obiectivele stabilite.

- proiectării unei mașini, procedeu tehnologic, post / loc de muncă ;
- exploatării și mentenanței unei mașini, instalații, post / loc de muncă, procedeu tehnologic etc.
- altor activități proprii sau colaterale

Fiecare dintre picipanții la procesul de muncă se regăsește pe o poziție diferită în structura de personal a întreprinderii, stabilită în funcție de modul de organizare a acesteia, de activitățile prevăzute, precum și de gradul de competență profesională , responsabilitatea funcțională și organizatorică a lor.

Răspunderile și responsabilitățile pe linie de SSM, derivate din aceste analize de risc, se vor diferenția pentru fiecare titular al unui post de muncă din unitate, în baza stabilirii relațiilor de muncă ce privesc:

- personalul de execuție ce picipă la activitățile din întreprindere privind:
- conceperea unor mașini, post de muncă, procedeu etc
- exploatarea și mentenanța unor mașini, instalații, post / loc de muncă, proces tehnologic etc.
- activități conexe: transport, mentenanță, aprovizionare, desfacere, terți etc.;
- personalul tehnic de supraveghere a activităților;
- personalul de conducere a locurilor de muncă, respectiv a sectoarelor operaționale;
- servicii funcționale;
- echipa de conducere.

Aceste răspunderi și responsabilități vor fi precizate și integrate în „activitatea de bază” pentru fiecare angajat, indiferent de funcția lui, în :FIȘA POSTULUI”, iar modul de remunerare a acestuia va ține cont, în mod egal, de felul în care își îndeplinește sarcinile de muncă respective.

Iată spre exemplu – cum ar arăta o fotografiere sistemică a răspunderilor și obligațiilor de SSM într-o unitate:

➡ ANGAJATORUL (echipa de conducere) Răspunde de gestionarea corespunzătoare a riscurilor profesionale

➡ Serviciul de prevenire și protecție Reprezintă consilierul angajatorului pentru domeniul de SSM

➡ Serviciul de medicină a muncii – SMM Asigură monitorizarea stării de sănătate a salariaților

#### CONCEPȚIE EXPLOATARE MENTENANȚĂ ACTIVITĂȚI COLATERALE:

- pentru personalul de conducere și supraveghere, răspunderile sunt prevăzute în fișa „Conducătorul locului de muncă – atribuții și răspunderi”.
- pentru personalul de execuție:
  - să-și însușească instruirea generală privitoare la disciplina muncii în unitate
  - să asimileze informațiile primite cu privire la activitatea pe care trebuie să o depună, în special la riscurile ce pot să apară, precum și modalitățile și procedurile menite să le elimine / reducă,
  - să picipe, cu lămuririle necesare cu privire la evaluarea riscurilor, să propună măsurile corective și să respecte cu strictețe toate instrucțiunile, consemnele și prevederile stabilite pentru asigurarea sănătății personale și a celorlalți picipanți la procesul de muncă.

Serv. Resurse umane:

o Se convine ca necesar ca acest plan să fie însușit de către membrii CSSM, care sunt de fapt colaboratori și animatori de securitate și sănătate în toate domeniile la care se referă măsurile de prevenire și protecție.

o Acțiunile / măsurile trebuie să se inspire nu numai din analiza accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, ci mai ales din studii și analize apriori a riscurilor profesionale, inerente în fiecare sector de activitate.

o Fiecare din acțiunile / măsurile stabilite trebuie să comporte 4 faze, și anume:

- faza de pregătire
- faza de realizare
- faza de control al realizării acțiunii / măsurii
- evaluarea și exploatarea rezultatelor

o În afară de aspectele tehnice și de organizare a prevenirii accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, acțiunea de formare în materie de securitate și sănătate, privind toate nivelele ierarhice și întregul personal, este de cea mai mare importanță.

În acest scop, trebuie să se tindă ca formarea de securitate și sănătate să poată fi realizată ca PE INTEGRANTĂ DIN FORMAREA PROFESIONALĂ.

În măsura în care această integrare nu poate fi realizată, PLANUL DE PREVENIRE ȘI PROTECȚIE al întreprinderii VA TREBUI SĂ INCLUDĂ O FORMARE COMPLEMENTARĂ ÎN ACEST DOMENIU.

#### DESCRIEREA UNEI POLITICI DE SSM LA LOCURILE DE MUNCĂ

Trebuie să existe o politică pentru SSM, autorizată la cel mai înalt nivel al întreprinderii, care să stabilească clar obiectivele globale referitoare la securitatea și sănătatea ocupațională și un angajament pentru îmbunătățirea performanțelor în acest domeniu.

Politica de SSM este formată din:

Examene sistematice prin care se stabilește dacă:

- activitățile și rezultatele satisfac dispozițiile planificate
- acele dispoziții sunt implementate efectiv și sunt adecvate pentru realizarea POLITICII și OBIECTIVELOR propuse

Analiză efectuată la cel mai înalt nivel de decizie din întreprindere

Integrarea prevenirii în gestiunea și managementul întreprinderii

Feed back-ul de la măsurarea performanțelor

Scop: O politică de SSM stabilește:

- o orientarea generală și definește principiile de acțiune pentru organizație
- o obiectivele în materie de SSM
- o performanțele în materie de SSM cerute în toată întreprinderea

Deținând autoritatea pe care o conferă aceste posibilități, ce reprezintă practic puterea și capacitatea sa de a conduce, angajatorul va avea responsabilitatea unică pentru respectarea obligațiilor generale de securitate și sănătate în muncă impuse de legislația în vigoare.

Această responsabilitate îi dă angajatorului dreptul de a institui disciplina în muncă, pentru a face posibilă respectarea riguroasă a regulilor interne, judecate ca necesare în desfășurarea corespunzătoare a activităților ce alcătuiesc procesul de muncă din întreprindere.

Aceste reguli impuse personalului nu trebuie însă să aducă atingere drepturilor pe care le au picipanții la procesul de muncă.

Prin reguli interne se înțeleg cele prevăzute în regulamentul de organizare și funcționare, note de serviciu, consemne, instrucțiuni și proceduri de muncă.

#### DEFINIREA UNEI POLITICI DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE LA LOCURILE DE MUNCĂ

Locul sau prioritatea pe care întreprinderea o va acorda securității și sănătății picipanților la procesul de muncă va avea o mare influență atât asupra comportamentului în muncă a fiecărui angajat, cât și asupra nivelului de siguranță a întreprinderii.

Este așadar necesară o politică de SSM care să constituie baza tuturor acțiunilor de prevenire și protecție din întreprindere.

Ea poate îmbrăca diferite forme, în funcție de mărimea întreprinderii și de complexitatea activității, dar în toate cazurile, la stabilirea ei pot fi luate în considerare, ca elemente de bază, cele 10 principii ale sale, și anume:

- o Conducerea, la nivelul cel mai ridicat, consideră promovarea SSM o pe esențială a sarcinilor sale.
- o Este necesar ca politica de SSM pe care o adoptă angajatorul să fie clar definită și difuzată întregului personal, de preferință în scris.
- o Activitatea de SSM trebuie integrată în activitățile cotidiene ale întreprinderii, în așa fel încât ea să nu poată fi disociată. Modul de integrare va fi clar definit pentru toate serviciile funcționale, secțiile, sectoarele și la toate nivelele de decizie, pentru a se asigura astfel concordanța divizării administrative și funcționale, raporturile corecte între servicii și compimente, eliminarea ambiguităților privind responsabilitatea sarcinilor
- o Pentru toate acțiunile de prevenire, este esențial ca angajatorul și diversele sale servicii să poată apela la consilierea oferită de servicii exterioare de SSM, fără ca întreprinderea să fie absolvită de obligațiile sale fundamentale în materie de SSM. Este cazul întreprinderilor mici și mijlocii, care nu dețin servicii interne de SSM, ci numai lucrători desemnați și reprezentanți ai lucrătorilor.
- o Fiecare lucrător și membru al conducerii, potrivit rangului său, are în sarcină activități de prevenire și protecție, potrivit postului de muncă și competenței, și trebuie să raporteze șefului ierarhic modul de realizare a acestor activități.
- o Aprecierea activității fiecăruia se face în funcție de rezultatele obținute, în mod egal, atât pe linie de producție cât și pe cea de prevenire și protecție.
- o Toate activitățile de prevenire a riscurilor profesionale trebuie să fie coordonate în cadrul unui PLAN DE PREVENIRE ȘI PROTECȚIE.
- o Acest program, care conține măsuri tehnice, organizatorice și sanitare, trebuie să prezinte o eșalonare în timp a acțiunilor și poate fi adaptat în funcție de situațiile apărute.



- Efectele financiare ale realizării angajamentelor;
- Reducerea cheltuielilor materiale;
- Reducerea contribuției de asigurare la accidente de muncă și boli profesionale;
- Creșterea productivității muncii;
- Creșterea producției;
- Creșterea calității produselor finite;
- Creșterea veniturilor angajaților.
- Indicarea responsabililor și responsabilităților pentru fiecare acțiune / țintă.
- Indicarea modului în care funcționează programul de SSM la locurile de muncă.

#### EXEMPLU DE POLITICĂ DE SSM

(Politica de SSM a angajatorului va fi afișată în unitate, în locuri vizibile, pentru informarea tuturor angajaților)

Întreprinderea.....

#### STIMAȚI ANGAJAȚI

După cum se cunoaște din legislația privind securitatea și sănătatea în muncă, EU, angajatorul, care a pus la dispoziția dvs. spațiul și mijloacele de producție pentru realizarea, împreună, a obiectivelor convenite în contractul colectiv de muncă, sunt răspunzător de riscurile care pot să apară în activitatea ce o desfășurați în mod cotidian pentru realizarea sarcinilor de muncă.

Analizând rezultatele muncii noastre pe anul ....., am constatat că în cadrul întreprinderii au avut loc o serie de evenimente nedorite, care privesc siguranța și sănătatea dvs.. Pentru stingerea efectelor acestor evenimente am cheltuit neprogramat suma de ..... RON, care reprezintă .....% din fondul de salarii constituit.

Așa cum port răspunderea pentru aceste aspecte, am și dreptul de a expune în fața dvs. politica mea în ceea ce privește prevenirea, pe viitor, a riscurilor profesionale cu care vă confrunțați și, respectiv a siguranței tuturor picipanților la procesul de muncă pe care îl conduc.

Astfel, în acest an am decis să ne stabilim următoarele obiective:

- Să nu mai avem accidente de muncă;
- Să reducem riscurile la: instalația ..... mașina de împachetat ..... manutanța manuală utilizata în aprovizionarea cu materiale și subproduse;
- Să organizăm învățământul profesional continuu;
- Să organizăm întreținerea și verificarea EIP pe care-l acordăm în baza concluziilor rezultate din
- evaluarea riscurilor;
- Să adoptăm soluții ergonomice pentru adaptarea muncii la om în sectorul ....., la posturile.....

Realizarea tuturor acestor măsuri solicită din pea întreprinderii un efort financiar de cca.....RON, iar eficiența lor se va concretiza prin: - reducerea cheltuielilor materiale cu ..... 10%

- creșterea productivității la mașina de împachetat cu 20%;
- creșterea productivității muncii în aprovizionare cu 50%;
- creșterea productivității la instalația de ..... cu 15%.

Angajatorul și echipa sa trebuie să elaboreze și să autorizeze o declarație documentată privind politica de SSM.

Se recomandă ca această politică să fie corelată cu politicile globale de afaceri și cu politicile pentru alte aspecte, cum sunt cele privind calitatea, mediul înconjurător.....

Pentru a formula o politică de SSM, angajatorul trebuie să aibă în vedere următoarele elemente:

- a) Politica și obiectivele relevante ale activității întreprinderii, ca întreg;
- b) Pericolele;
- c) Cerințe legale și alte cerințe (ex. performanța .....);
- d) Necesitățile altor părți interesate
- e) Oportunitățile și necesitățile de îmbunătățire continuă;
- f) Resursele necesare;
- g) Contribuțiile angajaților;
- h) Contribuțiile contractorilor și a altui personal extern.

Cerințe: Este necesar ca politica de SSM a angajatorului să respecte anumite cerințe esențiale, și anume:

o să corespundă naturii și nivelului de risc evaluat pentru întreprindere, ceea ce înseamnă că identificarea pericolelor, evaluarea și controlul riscurilor sunt elemente esențiale ce reflectă calitatea acesteia;

o să includă un angajament privind îmbunătățirea continuă a stării de SSM,

o pentru a se putea răspunde schimbărilor în structura afacerilor și necesităților;

o să includă un angajament de conformitate cu legislația de SSM, precum și cu alte cerințe la care întreprinderea subscrie;

o să fie documentată, implementată și menținută; Adesea declarațiile privind o politică de SSM sunt nerealiste, deoarece obiectivele sunt ne-adecvate sau resursele disponibile sunt necorespunzătoare pentru îndeplinirea lor.

Deci, înainte de a se face orice declarație publică, angajatorul ar trebui să se asigure că resursele financiare, abilități și alte resurse sunt disponibile și că toate obiectivele pot fi duse la îndeplinire în mod realist și efectiv.

În acest sens, obiectivele politicii ar trebui periodic analizate, pentru a se verifica dacă adecvarea sa continuă, dacă va fi amendată sau revizuită, după caz.

o să fie comunicată tuturor angajaților, deoarece implicarea și angajamentul acestora sunt importante pentru asigurarea succesului;

Este puțin probabil ca angajații, de la orice nivel, inclusiv managerul și echipa sa, să poată contribui efectiv la succesul acțiunii dacă ei nu-și înțeleg responsabilitățile și nu sunt competenți să-și îndeplinească sarcinile și, respectiv, misiunea;

o să fie disponibilă pentru părțile interesate, respectiv să existe un proces de comunicare a politicii către cei interesați.

o să fie revizuită periodic; pentru a se asigura că aceasta rămâne relevantă și adecvată întreprinderii respective; schimbările sunt inevitabile, legislația evoluează și așteptările sociale cresc. În consecință, politica necesită analize periodice pentru a-i asigura conformitatea și eficiența.

O politică de SSM la locurile de muncă ar putea cuprinde:

- Enunțarea țințelor privind SSM ce face obiectul angajamentului angajatorului;



Societatea Comercială  
"NOUCONST" S.R.L.

Reducerea cheltuielilor de mai sus și creșterile de productivități și producție vor aduce în bugetul unității..... RON, care, după scăderea valorii investițiilor efectuate, se va constitui într-un beneficiu net de..... RON.

Pe această resursă contăm în dezvoltarea activității pe următorul an și de aceea dispun în continuare ca Programul măsurilor de securitate și sănătate să fie prelucrat, defalcat și afișat, de către fiecare persoană responsabilă, corespunzătoare fiecărei poziții din program.

Despre mersul programului veți fi informați de către CSSM, după fiecare analiză pe care statutul său îl obligă să o facă și să afișeze rezultatele, spre informarea dvs..

În acest sens, VA CER să picipați toți la realizarea obiectivelor stabilite, aducându-vă aportul, în conformitate cu prevederile legii, în funcție de atribuțiile și competențele fiecăruia, stabilite prin fișa postului sau statul de funcțiuni.

În ceea ce mă privește, mă voi implica cu toată forța pentru realizarea țintelor din politica expusă, asigurând acesteia coerența necesară, fapt ce cere o aplicare rapidă a deciziilor ce vor trebui luate, continuitatea acțiunilor, coordonarea măsurilor luate în sectoarele operative și serviciile funcționale și disponibilizarea la timp a resurselor financiare și materiale necesare.

În toată această perioadă vă cer să contați pe sprijinul șefilor ierarhici, al CSSM al cărui președinte sunt, precum și pe persoanele desemnate în materie de securitate și sănătate, care sunt consilierii mei în acest domeniu.

Data:

Aprobări  
ANGAJATOR