



Reprezentanții angajatorului cu răspunderi specifice legate de activitatea de prevenire și protecție trebuie să realizeze și controale interne la locurile de muncă unde pot identifica deficiențe legate de supravegherea sănătății lucrătorilor.

DE REȚINUT! În situația în care angajatorul apelează la servicii externe de prevenire și protecție sau cabinete de medicină a muncii, acesta ar trebui să prevadă în contractele de prestări servicii clauze referitoare la neexecutarea în termenele stabilite a prevederilor contractuale, întrucât **sanctiunile contravenționale sunt aplicate de către inspectorii de muncă exclusiv angajatorilor.**

Interzicerea alcoolului la locul de muncă

ÎNTREBARE:

Ce lege interzice consumul alcoolului la locul de muncă, dacă Decretul 400 a fost abrogat?

RĂSPUNS:

Până în 2006, într-adevăr, a fost în vigoare Decretul Consiliului de Stat nr. 400/1981 pentru instituirea unor reguli privind exploatarea și întreținerea instalațiilor, utilajelor și mașinilor; întărirea ordinii și disciplinei în muncă în unitățile cu foc continuu sau care au instalații cu grad ridicat de pericol în exploatare. Acest act normativ incrimina introducerea și consumul de alcool în unitate. De asemenea, persoanelor care se prezentau la programul de lucru sub influența alcoolului li se interzicea accesul în unitate și li se aplicau sancțiunile prevăzute de lege, care puteau fi chiar de ordin penal.

Prin adoptarea Legii nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă, a fost abrogat acest decret, astfel că **obligatia interzicerii alcoolului la locurile de muncă revine exclusiv angajatorului** care, prin Regulamentul intern sau prin instrucțiuni proprii de SSM, trebuie să prevadă sancțiuni disciplinare pentru lucrătorii care consumă alcool la locul de muncă sau sosesc la serviciu sub influența băuturilor alcoolice.

Singura excepție este reprezentată de O.U.G. nr. 195/2002 privind conducerea autovehiculelor pe drumurile publice, prin care sunt stabilite sancțiuni contravenționale sau penale pentru conducătorii auto care consumă alcool.

Trebuie reținut faptul că un lucrător care este sub influența băuturilor alcoolice prin acțiunile lui poate constitui un factor de risc atât pentru el, cât și pentru restul participanților la procesul de muncă. În acest context, crearea unei proceduri pentru depistarea lucrătorilor care au consumat alcool în timpul programului poate fi extrem de utilă.

Procedura trebuie să cuprindă 3 etape: constatarea, consemnarea și sancționarea, dar poate fi completată cu un program de consiliere psihologică a respectivilor lucrători.

I. Constatarea consumului de alcool

Această etapă se declanșează în următoarele situații:

- dacă lucrătorul se prezintă la serviciu și dă semne că ar fi consumat băuturi alcoolice;
- dacă există suspiciunea că lucrătorul a consumat alcool în timpul programului de lucru;

- dacă lucrătorul este surprins în timp ce consumă alcool în timpul programului de lucru;
- dacă lucrătorul a comis abateri care au condus la producerea unor evenimente ce pot pune sau au pus în pericol viața și integritatea fizică a propriei persoane sau a celorlalte persoane participante la procesul de muncă;
- ca urmare a unor sesizări scrise sau verbale din partea altor salariați.

Constatarea consumului de alcool se realizează de către șeful ierarhic direct al lucrătorului (șef formație, șef atelier, șef secție, șef serviciu, șef departament, director etc.).

II. Consemnarea constatării consumului de băuturi alcoolice

În funcție de constatările efectuate, consemnarea se face utilizând următoarele etape:

- a) probă cu aparatul alcooltest
- b) probă cu fiolă alcooltest în vederea stabilirii alcoolemiei
- c) declarația celui în cauză
- d) procesul-verbal.

III. Sancționarea abaterilor

Consumul și introducerea în incinta instituției a băuturilor alcoolice, precum și prezentarea la serviciu sub influența băuturilor alcoolice vor fi interzise prin Regulamentul intern al societății. Pentru încălcarea acestor prevederi vor fi stabilite sancțiuni disciplinare și/sau administrative. Constatarea rezultatului probei cu alcooltestul se poate face cu condiția ca persoana în cauză să accepte recoltarea de probe biologice la IML, în aceeași zi și pe cheltuiala acesteia.

Refuzul sau sustragerea de la efectuarea probelor de alcoolemie va constitui abatere disciplinară. Metodologia de cercetare și sancționare a acestor abateri se va realiza în conformitate cu Regulamentul intern și cu Regulamentul de funcționare a comisiei de disciplină numită la nivelul angajatorului.

Plecând de la concluziile medicilor de specialitate, care afirmă că alcoolismul este o boală, nu un viciu, și mai mult este o boală progresivă, fizică, mentală și spirituală, incurabilă, marcată de obsesia de a consuma alcool, se recomandă asigurarea unui program de consiliere psihologică pentru lucrătorii depistați în astfel de situații.

PSMP12(12)

RAPORT SPECIAL

R&S Portal

Securitate și Sănătate în Muncă

an 3/nr. 10/iunie 2018

Ce trebuie să cuprindă Regulamentul de ordine interioară (ROI) privind SSM

ÎNTREBARE:

Din punctul de vedere al securității și sănătății în muncă, ce trebuie să cuprindă Regulamentul de ordine interioară (ROI)?

RĂSPUNS:

Regulamentul intern se întocmește de către angajator, cu consultarea sindicatului sau a reprezentanților salariaților, după caz.

Regulamentul intern cuprinde cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

- ✓ reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă în cadrul unității;
- ✓ reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- ✓ drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- ✓ procedura de soluționare a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
- ✓ reguli concrete privind disciplina muncii în unitate;
- ✓ abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- ✓ reguli referitoare la procedura disciplinară;
- ✓ modalitățile de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice;
- ✓ criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților.

Regulamentul intern se aduce la cunoștința salariaților prin grija angajatorului și își produce efectele față de salariați din momentul informării acestora.

Recomandări referitoare la completarea capitolului „Reguli privind protecția, igiena și securitatea în muncă”:

- a) Conducerea societății are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru protejarea vieții și sănătății salariaților; inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de a asigura securitatea și sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă, punerea în aplicare a organizării protecției muncii și a mijloacelor necesare acesteia.
- b) În acest sens, la nivelul societății se vor identifica factorii de risc pentru sănătate și securitate în muncă. Rolul este de a stabili sistemul de factori tehnici și nocivi care acționează asupra salariaților în procesul muncii, precum și măsurile organizatorice sau disciplinare care se impun și asigură controlul activității de protecție a muncii.
- c) Normele de protecție a muncii stabilesc măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajaților; măsuri de protecție a muncii specifice pentru anumite profesii sau anumite activități, măsuri de protecție specifice aplicabile anumitor categorii de personal.

SUMAR

- Ce trebuie să cuprindă Regulamentul de ordine interioară (ROI) privind SSM
- Cum putem acorda legal apă minerală/ceai dacă nu sunt atinse temperaturi extreme
- Responsabil medicina muncii: resursele umane sau serviciul de SSM?
- Interzicerea alcoolului la locul de muncă

- d) Angajatorul are obligația să organizeze instruirea salariaților săi în domeniul securității și sănătății în muncă. Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator împreună cu comitetul de securitate și sănătate în muncă și cu sindicatul. Durata și periodicitatea instruirii se realizează în conformitate cu Programul de instruire-testare.
- e) Angajatorul trebuie să stabilească în fișa postului atribuțiile și răspunderea angajaților în domeniul securității și sănătății în muncă, corespunzător funcțiilor exercitate.
- f) Angajatul trebuie să ia la cunoștință de condițiile de muncă și măsurile de prevenire a accidentelor de muncă.
- g) Salariații au dreptul, după caz, la sporuri la salariul de bază, durată redusă a timpului de lucru pentru gravide și lăuze, alimentație de protecție, echipament individual de protecție gratuit, materiale igienico-sanitare, concedii suplimentare.
- h) Salariații care lucrează în condiții speciale de muncă vor fi supuși obligatoriu unui examen medical efectuat de medicul de medicină a muncii în conformitate cu prevederile legislației în vigoare.
- i) Salariații firmei vor fi obligați să utilizeze echipamentul individual de protecție din dotare pe parcursul desfășurării sarcinilor de serviciu. După terminarea programului, echipamentul din dotare se va curăța și se va depozita corespunzător.
- j) În funcție de categoriile profesionale din cadrul firmei se impune dotarea cu echipamente de protecție conform contractului colectiv de muncă.
- k) În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, conducerea societății va lua cel puțin următoarele măsuri:
- ✓ amenajarea ergonomică a locurilor de muncă;
 - ✓ asigurarea condițiilor de mediu (iluminat, microcli-

mat, zgomot, vibrații, temperatură, aerisire, umiditate);

- ✓ amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă (vestiare, băi, grupuri sanitare).
- l) Angajatorul este obligat să încheie un contract de prestări servicii cu medicul de medicină a muncii, care să presupună controale obligatorii lucrătorilor atât la angajare, cât și periodice (în funcție de riscurile sau responsabilitățile fiecărui post). Supravegherea medicală a lucrătorilor se va realiza pe cheltuiala angajatorului.
- m) Angajatorul este obligat să respecte întocmai indicațiile medicului de medicină a muncii pentru fiecare angajat.
- n) Salariatul trebuie să ia la cunoștință că este obligat să anunțe orice defecțiune tehnică sau alte situații care constituie un pericol și să aducă la cunoștința conducătorului locului de muncă orice accident suferit de el sau/și de ceilalți membri din echipă.
- o) În vederea menținerii stării de sănătate a angajaților, în perioadele cu temperaturi extreme ridicate sau scăzute, angajatorul trebuie să asigure programul de lucru și facilitățile precizate prin O.U.G. nr. 99/2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă.
- p) Salariații vor participa, obligatoriu, la ședințele de instruire în domeniul securității și sănătății în muncă, cât și la controalele medicale organizate de angajator.
- q) Încălcarea dispozițiilor legale privitoare la protecția muncii atrage răspunderea disciplinară, administrativă, materială, civilă sau penală după caz, potrivit legii.

Dispozițiile menționate anterior nu au caracter exhaustiv, acestea putând fi completate cu alte prevederi, în funcție de specificul activității angajatorului (instituție publică sau agent economic).

Cum putem acorda legal apă minerală/ceai dacă nu sunt atinse temperaturi extreme

ÎNTREBARE:

În conformitate cu O.U.G. nr. 99/2000, actualizată, privind măsurile ce se vor lua în timpul cu temperaturi extreme, cum putem acorda legal apă minerală/ceai dacă nu sunt atinse temperaturile specificate în ordonanță?

RĂSPUNS:

Măsurile stabilite prin O.U.G. nr.99/2000 se aplică pentru asigurarea protecției persoanelor încadrate în muncă în perioadele în care, din cauza condițiilor meteorologice nefavorabile, se înregistrează temperaturi extreme.

Prin temperaturi extreme se înțelege temperaturile exterioare ale aerului, care:

- ✓ depășesc +37°C sau, corelate cu condiții de umiditate mare, pot fi echivalente cu acest nivel;
- ✓ scad sub -20°C sau, corelate cu condiții de vânt intens, pot fi echivalente cu acest nivel.

Respectivele temperaturi sunt monitorizate și certificate de Administrația Națională de Meteorologie.

În timpul controalelor, inspectorii de muncă verifică acordarea apei minerale, respectiv a ceaiului fierbinte, cu-

mulativ cu celelalte măsuri precizate în ordonanța de urgență, pentru perioadele în care se depășesc temperaturile menționate anterior.

Pentru condițiile în care angajatorul dorește să acorde apă minerală sau ceai cald și în alte situații neprecizate în actul normativ, se recomandă să stabilească această modalitate de acordare prin contractul colectiv de muncă și/sau prin contractul individual de muncă. Astfel, se poate urma aceeași procedură ca în situația alimentației de protecție prevăzute la art. 14 din Legea nr. 319/2006.

Din punct de vedere fiscal, se consideră o cheltuială deductibilă la calculul impozitului pe profit, deoarece este prevăzută într-un act normativ în vigoare. În situația în care se acordă când nu se înregistrează temperaturi extreme, cheltuielile cu apa minerală sunt recunoscute la calculul profitului impozabil.

Cheltuiala cu apa potabilă nu se consideră o cheltuială de protocol, deoarece protocolul este în relațiile cu terții, nu cu salariații proprii.

Responsabil medicina muncii: Resursele umane sau serviciul de SSM?

ÎNTREBARE:

Cine trebuie să se ocupe de medicina muncii (contract, monitorizare) în cadrul unității: Resursele umane sau Serviciul de securitate și sănătate în muncă?

RĂSPUNS:

Ținând cont de prevederile legale, orice societate trebuie să angajeze numai persoane care, în urma examenului medical și, după caz, a testării psihologice a aptitudinilor, corespund sarcinii de muncă pe care urmează să o execute și să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării.

Activitățile legate de supravegherea stării de sănătate a lucrătorilor se vor efectua în conformitate cu prevederile art. 24 și 25 din Legea nr. 319/2006, a securității și sănătății în muncă. În acest sens, supravegherea sănătății lucrătorilor este asigurată prin medicii de medicină a muncii.

Angajatorul poate opta pentru una din două variante:

1. poate angaja un medic cu specializare de medicină a muncii care se va ocupa de supravegherea stării de sănătate a salariaților, cu completarea corespunzătoare a fișei de post a acestuia;
2. poate apela la un cabinet de medicină a muncii în baza unui contract de prestări servicii.

Administratorul societății va decide modalitatea de contractare a acestui serviciu care, în teorie, poate fi delegată compartimentului economic sau de achiziții, în funcție de organigramă.

Monitorizarea activității de verificări medicale periodice ar trebui inclusă în sarcina compartimentului de securitate și sănătate în muncă în baza art. 15, pct. 33 din Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, aprobate prin H.G.

nr. 1.425/2006 (serviciul intern de prevenire și protecție, în cazul de față, efectuează printre altele și... pct. 33) alte activități necesare/specifice asigurării securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă).

Această responsabilitate poate fi atribuită și conducătorilor locurilor de muncă, întrucât ei păstrează fișele individuale de instruire a salariaților din subordine, la care trebuie atașată și o copie a fișei de aptitudine.

Newsletter RS

Portal Securitate și Sănătate în Muncă

Publicație editată de: RENTROP & STRATON

© 2018 – RENTROP & STRATON

ISSN: 2501-2746

ISSN-L: 2501-2746

Manager Departament Editorial: Georgiana Bălașa

Manager Produs: Andreea Peștișan

DTP: Simona Morărescu

Corectură: Elvira Panaitescu

Președinte: George Straton

Director General: Octavian Breban

Director Creație-Producție: Cristina Straton

Redacția: Bdul Națiunile Unite nr. 4,

Gemenii Center, sector 5, București;

Telefon: 021.317.25.87; E-mail: protectiamuncii@rs.ro

Correspondență:

Ghișeu extern 3 – O.P. 39, sector 3,

București

Toate drepturile rezervate. Nicio parte din această lucrare nu poate fi reprodusă, arhivată sau transmisă sub nicio formă și prin niciun fel de mijloace, mecanice sau electronice, fotocopiere, înregistrare audio sau video, fără permisiunea în scris din partea editorului. Autorii sau editorii nu sunt responsabili pentru nicio pierdere provocată vreunei persoane fizice sau juridice care acționează sau se abține de la acțiuni ca urmare a citirii materialelor publicate în această lucrare.