

## X. Cazuri practice privind instruirea în domeniul SSM

1. Ce instruire în domeniul SSM trebuie făcută angajatei care a revenit, după 2 ani, din concediu de creștere copil?

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



Intervalul dintre două instruirii periodice nu va fi mai mare de 6 luni.

Instruirea periodică se face suplimentar celei programate în următoarele cazuri:

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

instruire  
suplimentară

Deci, pentru o persoană care se întoarce după concediul pentru creșterea copilului se va efectua o instruire suplimentară.

Durata instruirii suplimentare se stabilește de către angajator, împreună cu:

- a) conducătorul locului de muncă respectiv; sau
- b) lucrătorul desemnat; sau
- c) serviciul intern de prevenire și protecție; sau
- d) serviciul extern de prevenire și protecție.

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

2. Având în vedere:

- H.G. 1.425/2006, art. 81(4): Fișa de instruire individuală va fi păstrată de către conducătorul locului de muncă și va fi însoțită de o copie a ultimei fișe de aptitudini completate de către medicul de medicina muncii,
- Dosarul medical, păstrat la structura de medicina muncii, conține Avizul medical (Fișa de aptitudine), vă rugăm să ne spuneți dacă fișele de aptitudine, cu excepția ultimei, pot fi distruse. Pentru argumentarea răspunsului, vă rugăm să indicați și articole din acte legislative, dacă există.



Una dintre obligațiile angajatorilor este de a angaja 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 (art. 13, lit. j, Legea nr. 319/2006).

Cerințele minime pentru supravegherea sănătății lucrătorilor față de riscurile pentru securitate și sănătate și pentru prevenirea îmbolnăvirii lucrătorilor cu boli profesionale cauzate de agenți nocivi chimici, fizici, fizico-chimici sau biologici sunt stabilite prin H.G. nr. 355/2007.

În sensul acestui act normativ, **aptitudinea în muncă** reprezintă capacitatea lucrătorului din punct de vedere medical de a desfășura activitatea la locul de muncă în profesia/funcția pentru care se solicită examenul medical.



În situația unui control din partea inspectorilor de muncă, dovada controlului medical este reprezentată de fișa de aptitudine completată de medicul de medicina muncii.

Frecvența examenului medical periodic este stabilită prin fișele întocmite conform modelului prevăzut în Anexa nr. 1, H.G. nr. 355/2007 și poate fi modificată numai la propunerea medicului specialist de medicina muncii, cu informarea angajatorului. De remarcat este faptul că modificarea frecvenței înseamnă scurtarea perioadei de efectuare a controalelor periodice ca urmare a identificării unor afecțiuni medicale noi și nicidecum depășirea perioadei stabilite prin prezentul act normativ.

frecvența  
examenului  
medical periodic

Examenul medical periodic se efectuează anual, intervalul dintre două verificări medicale periodice neputând depăși 12 luni (pct. 2, lit. c, Anexa 1 din H.G. nr. 315/2007).

Concluziile examenului medical periodic sunt materializate printr-o nouă fișă de aptitudine.

Dacă în situația unei verificări se constată că ultimul examen periodic a fost efectuat cu mai mult de 12 luni în urmă, angajatorul este pasibil de **amandă contravențională de la 4.000 lei la 8.000 lei**.



Nu este specificată în vreun act normativ distrugerea fișelor vechi, dar oricum existența lor nu mai contează în condițiile în care există ultima fișă de aptitudine valabilă. Chiar dacă se demonstrează că nu a fost efectuat controlul medical periodic în anii anteriori, acest aspect nu poate fi amendat, întrucât fapta s-a prescris, fiind săvârșită cu mai mult de 6 luni în urmă.

**3. H.G. nr. 767/2016 modifică durata instruirii în domeniul SSM la minimum o oră. De asemenea, aceasta trebuie menționată în programul de instruire testare (art. 80<sup>1</sup>). Practic, cum se stabilește această durată, dat fiind faptul că legiuitorul lasă la latitudinea angajatorului, stabilind doar limita minimă? Cum putem cuantifica în timp – ca unitate de măsură – prezentarea riscurilor la nivelul întreprinderii/la locul de muncă? Cum putem evita subiectivismul în stabilirea acestei durate a instruirii?**

Durata instruirii lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă, pentru fiecare dintre faze (introdactiv-generală, la locul de muncă, periodică și cea suplimentară), nu va fi mai mică de 1 oră și se stabilește prin programul de instruire-testare elaborat la nivelul întreprinderii și/sau unității, datat și aprobat de către angajator.

durata instruirii

Durata instruirii la locul de muncă se stabilește de către angajator, împreună cu:

- conducătorul locului de muncă respectiv; sau
- lucrătorul desemnat; sau

- serviciul intern de prevenire și protecție; sau
- serviciul extern de prevenire și protecție.

În cadrul instruirii introductiv-generale se vor expune, în principal, următoarele probleme:

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

Instruirea la locul de muncă va cuprinde cel puțin următoarele:

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



Avându-se în vedere aspectele menționate anterior și ținând cont de specificul activității economice a societății se pot stabili duratele instruirilor respective. Bineînțeles că prin această reducere a duratei minime de instruire nu se va diminua responsabilitatea angajatorilor, aceștia nefiind exonerati de nerespectarea prevederilor legale în acest domeniu.

În concluzie, aceste modificări au la bază principiul în baza căruia angajatorul este singurul în măsură să stabilească durata optimă, necesară pentru instruirea propriilor salariați, în funcție de condițiile concrete de la locul de muncă. Prin aceste modificări, angajatorul va avea posibilitatea de a adapta durata instruirii, de a evita formalismul și de a eficientiza procesul de instruire a lucrătorilor.

Astfel, se reduce povara administrativă a angajatorilor, fără a se diminua nivelul de protecție a lucrătorilor, durata stabilită fiind considerată minimum necesară pentru însușirea cunoștințelor și formarea deprinderilor de securitate și sănătate în muncă.

În noile condiții, un angajator poate efectua în aceeași zi, atât instruirea introductiv-generală, cât și instruirea la locul de muncă, astfel încât un salariat va fi admis la lucru cu celeritate.

Dar admiterea la lucru a unui salariat neinstruit poate cauza grave prejudicii angajatorului, deci este în interesul acestuia din urmă de a adapta durata instruirilor astfel încât lucrătorul să poată asimila necesarul de cunoștințe în domeniul SSM.

4. *Din considerente tehnice și motive obiective, până la modificarea unei instrucțiuni proprii de securitate și sănătate în muncă aflată în vigoare se poate elabora o instrucțiune internă care să prevadă înlocuirea unor anexe din instrucțiunea proprie cu alte anexe adaptate la noile cerințe practice?*

*Dacă răspunsul este afirmativ, pentru aplicarea instrucțiunii interne aprobate de același angajator, trebuie precizat în avizul comisiei tehnice care analizează noua documentație apărută afirmații de genul: modificările introduse sunt reglementări interne sau anexele din instrucțiunea internă înlocuiesc anexele din instrucțiunea proprie de securitate și sănătate în muncă aflată în vigoare?*

Angajatorul trebuie să elaboreze instrucțiuni proprii, în spiritul prezentei legi, pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale locurilor de muncă aflate în responsabilitatea lor.

elaborarea  
instrucțiunilor  
proprii

Funcție de modalitatea de organizare a acestor activități, instrucțiunile proprii trebuie elaborate de lucrătorii desemnați, serviciile interne sau externe de protecție și prevenire.

Aceste instrucțiuni pot fi revizuite (modificate și/sau completate) atunci când apar modificări tehnologice ale activităților sau ale echipamentelor de muncă existente, când se achiziționează echipamente de muncă noi sau pentru realizarea măsurilor dispuse de inspectorii de muncă ca urmare a vizitelor de inspecție sau a cercetării accidentelor de muncă.

Bineînțeles că sunt societăți sau companii care au implementate diferite sisteme de management al calității și care impun reguli cu privire la revizuirea procedurilor și instrucțiunilor, așa că este la latitudinea persoanelor responsabile cum să realizeze aceste modificări.

Important este faptul ca aceste instrucțiuni proprii să fie elaborate în spiritul Legii nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă, iar dispozițiile acestora să fie aduse la cunoștința lucrătorilor în cadrul procesului de informare și instruire.

Lipsa acestor instrucțiuni poate fi sancționată cu **amenzi de la 4.000 lei la 8.000 de lei.**

5. *Cum se procedează în cazul în care o fișă de instruire individuală SSM se deteriorează/pierde?*



Rezultatul instruirii lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă se consemnează în mod obligatoriu în fișa de instruire individuală.

După efectuarea instruirii, fișa de instruire individuală se semnează de către lucrătorul instruit și de către persoanele care au efectuat și au verificat instruirea.

Fișa de instruire individuală va fi păstrată de către conducătorul locului de muncă și va fi însoțită de o copie a ultimei fișe de aptitudini completate de către medicul de medicina muncii.

Fișa de instruire individuală se păstrează în întreprindere/unitate de la angajare până la data încetării raporturilor de muncă.

În situația pierderii fișei de instruire individuală, trebuie urmată o procedură de analiză a acestei situații, finalizată prin încheierea unui proces-verbal. Acest proces-verbal va fi atașat noii fișe de instruire individuală pentru lucrătorul respectiv.

În situația deteriorării fișei (dar există fizic) se va atașa acesteia o fișă nouă. Pe prima pagină a noii fișe (pagină cu semnăturile în baza cărora lucrătorul este admis la lucru) se va specifica faptul că este completare la fișa nr....

În situația în care angajatorul prezintă o fișă de instruire individuală, la momentul unui control, din care rezultă că lipsește dovada instruirii în domeniul SSM pentru o perioadă trecută, fapta contravențională este prescrisă, deci nu poate fi aplicată amendă.

Dacă la momentul controlului inspectorul constată lipsa unei fișe de instruire individuală a unui lucrător, acesta are două variante:

- poate aplica o **amendă de la 4.000 lei la 8.000 de lei** pentru faptul că angajatorul nu a asigurat o instruire suficientă și adecvată în domeniul SSM în conformitate cu art. 39, alin. (4), Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă;
- poate aplica o **amendă de la 5.000 lei la 10.000 de lei** pentru nerespectarea de către conducătorul unității a obligației de a pune la dispoziția inspectorilor de muncă, în termenul stabilit de aceștia, documentele și informațiile solicitate, necesare controlului ori cercetării evenimentelor în conformitate cu art. 23, alin. (1), lit. c, Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii.



**6. Dacă primim studenți în stagiul de practică, ce obligații avem în legătură cu instruirea acestora privind protecția muncii?**

Legea nr. 319/2006 a securității și sănătății în muncă are ca scop instituirea de măsuri privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății în muncă a lucrătorilor. În sensul acestei legi, persoanele angajate de către un angajator, inclusiv studenții, elevii în perioada efectuării stagiului de practică, precum și ucenicii și alți participanți la procesul de muncă au calitatea de lucrători.

**Practica** este activitatea desfășurată de elevi și studenți, în conformitate cu planul de învățământ, care are drept scop verificarea aplicabilității cunoștințelor teoretice însușite de aceștia în cadrul programului de instruire.

**Practicantul** este elevul sau studentul care desfășoară activități practice pentru consolidarea cunoștințelor teoretice și pentru formarea abilităților, spre a le aplica în concordanță cu specializarea pentru care se instruieste.



Activitatea de practică se poate desfășura cu program săptămânal sau cumulativ, la sfârșit de semestru sau de an de studii, în conformitate cu planul de învățământ.

**Organizatorul de practică** este unitatea sau instituția de învățământ preuniversitar, respectiv universitar, care desfășoară activități instructiv-educative și formative.

Partenerul de practică desemnează persoanele care se ocupă de îndrumarea și urmărirea activității de practică a elevilor și studenților.

Chiar dacă legea nu prevede explicit, unitatea de învățământ și societatea unde se va desfășura practica studentului trebuie să elaboreze convenții de securitate și sănătate în muncă prin care să se prevadă modalitatea de informare privind riscurile profesionale la locul unde se va efectua stagiul de practică, cât și referitor la verificarea stării de sănătate a acestuia.

convenții de  
securitate și  
sănătate în  
muncă

Contractul cadru sau convenția dintre organizator și partenerul de practică este impus(ă) și prin Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților.

Astfel, partenerul de practică este obligat să instruiască practicantul cu privire la normele de protecție a muncii și de apărare împotriva incendiilor, specifice activităților pe care le va desfășura. De asemenea, practicantii au obligația să respecte regulamentul de ordine interioară al partenerului de practică și normele de protecție a muncii și de apărare împotriva incendiilor, specifice activității desfășurate.



Ca recomandare, partenerul de practică trebuie să întreprindă următoarele diligențe în domeniul securității și sănătății în muncă:

- să asigure instruirea practicantilor, înainte de începerea practicii (fișa individuală de instruire sau fișa colectivă);
- poate fi util un examen medical (gen examen medical la angajare și completarea fișei de aptitudine de către medicul specialist de medicina muncii) făcut practicantilor înainte de începerea practicii, dacă locul de muncă/postul de lucru unde își vor desfășura practica este identificat ca loc de muncă cu riscuri profesionale crescute. Există și varianta, mai puțin recomandabilă, de a solicita studenților asumarea pe proprie răspundere, prin semnătură, că starea sănătății le permite desfășurarea activităților;
- să pună la dispoziția practicantilor echipamente de muncă adecvate, care nu pun în pericol securitatea și sănătatea acestora;
- să asigure, în mod gratuit, echipamente individuale de protecție adecvate activității desfășurate de practicantii;
- să comunice de îndată, către inspectoratul teritorial de muncă pe raza căruia s-a produs, orice eveniment în care au fost implicați practicantii.

### IMPORTANT!

Agentul economic, prin primirea studenților și elevilor în practică, își asumă toate responsabilitățile prevăzute de Legea nr. 319/2006 pentru astfel de cazuri (instruire, evenimente produse, supraveghere și control, dotare cu EIP, materiale igienico-sanitare, alimentație de protecție etc.).

*7. Unitatea noastră are mai multe puncte de lucru și uneori este nevoie ca un angajat să fie detașat o perioadă mai mare (cel puțin o săptămână, poate chiar și câteva luni) într-un alt punct de lucru. În acest caz, având în vedere că angajatul va lucra împreună cu colegii de la celălalt punct de lucru și deci va avea alt șef (conducătorul punctului de lucru respectiv), cum procedăm cu instruirea periodică (aceasta se face la 3 luni în punctul de lucru inițial, unde este angajat).*