



SAFELANDIA

# ANUAR DE PROTECȚIA MUNCII

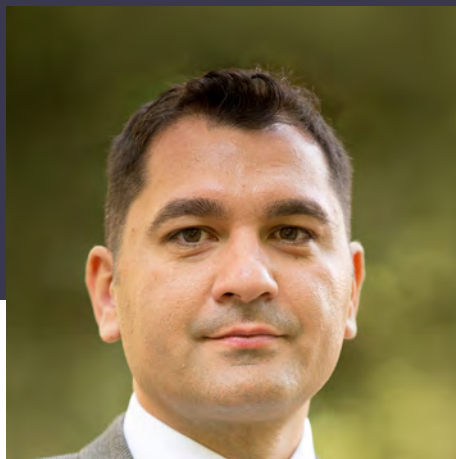
# 2022

POWERED BY SAFELANDIA

## **Prezentare grafică: SuperiorMedia.ro**

©2022 Safe Consulting SRL pentru versiunea PDF Adobe Reader. Este permisă descărcarea liberă, cu titlu personal, a volumului în acest format.

Distribuirea gratuită a cărții prin intermediul altor site-uri (cu excepția [www.safelandia.ro](http://www.safelandia.ro)), modificarea sau comercializarea acestei versiuni fără acordul prealabil, în scris, al Safe Consulting SRL sunt interzise și se pedepsesc conform legii privind drepturile de autor și drepturile conexe în vigoare.



## ADAPTAREA LA NOILE REALITĂȚI

Ultimii 2 ani au fost o provocare pentru întreaga umanitate. Pandemia COVID-19 ne-a schimbat viețile pentru totdeauna, iar viața profesională nu a fost ferită de aceste modificări.

A trebuit să învățăm să luptăm cu virusul, să ne protejăm în feluri neîntâlnite până atunci, să muncim foarte mult de acasă. Biroul, așa cum îl știam, aproape că a dispărut. Fabricile au fost nevoite să se adapteze, chiar și lucrătorii care își desfășurau activitatea în aer liber au fost influențați de noua paradigmă mondială.

După primele luni de incertitudine, ne-am aliniat la noua realitate și am făcut schimbări în procese. Au apărut noi prevederi legale și a fost nevoie să le implementăm. Telemunca a fost mai clar definită, iar accidentele de muncă au apărut și în locuințele lucrătorilor.

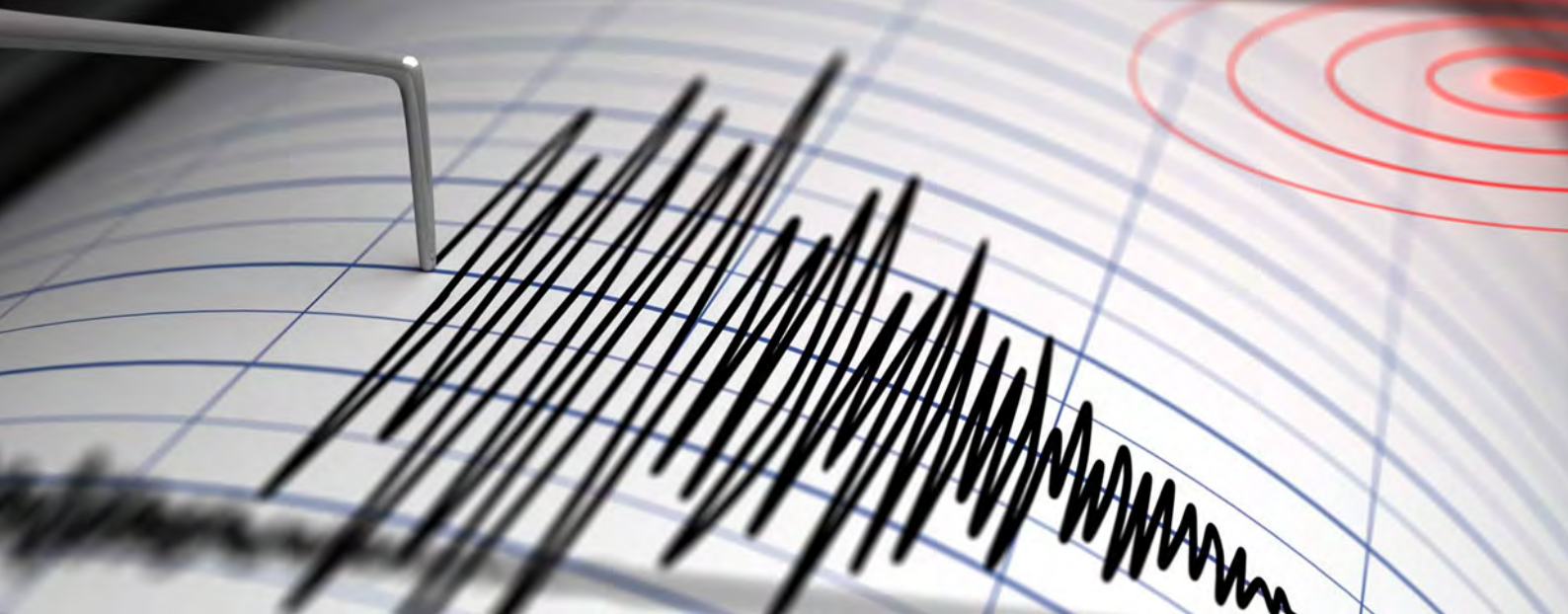
Date fiind noile realități, echipa Safelandia a muncit cu dedicare pentru a dezvolta un sistem de instruire online prin intermediul căruia să ușureze tot procesul birocratic. Astăzi, aceste mijloace de instruire sunt legiferate, așa că mă bucur să spun că am fost cu câțiva pași înainte.

Veți găsi în paginile Anuarului 2022 o secțiune dedicată COVID-19, care vă va ajuta să înțelegeți mai bine toate noile prevederi legale, alături de o serie de alte articole realizate de specialiștii noștri. Sperăm să vă fie utile!

**Bogdan GHIOCA**

General Manager Safelandia





## REGULI DE PROTECȚIE ÎN URMA UNUI SEISM PUTERNIC

Țara noastră are un potențial seismic foarte ridicat, conform studiilor de hazard seismic și prevederilor codului de proiectare seismică P100. În primele 8 luni ale anului 2019, în România s-au înregistrat nu mai puțin de 201 seisme. Efectele negative ale seismelor pot fi letale, dacă nu se ține cont de un comportament specific și nu se înțelege fenomenul în sine.

Familiarizarea cu principalele reguli de siguranță în caz de cutremur este vitală. Mai mult decât atât, noi am pregătit o abordare în detaliu despre regulile de protecție pe care trebuie să le aveți în vedere în momentul producerii unui cutremur.

Durata cutremurului este redusă, însă puterea seismică poate fi intensă – astfel, se produc accidente grave și se creează panică. În cazul în care sunteți prinși în interiorul unei clădiri, trebuie să rămâneți pe loc, fără a încerca să părăsiți clădirea sau să ieșiți pe balcon. Dacă sunteți într-un loc public, căutați să vă adăpostiți în locuri ferite, departe de ferestre sau zone de stocare a unor obiecte masive.

În urma unui cutremur, se recomandă evitarea utilizării lifturilor, deoarece funcționalitatea acestora poate fi afectată de cutremur, iar viața poate fi pusă în pericol. De asemenea, deplasarea pe scări trebuie efectuată cu maximă atenție, deoarece mișcarea seismică poate afecta rezistența acestora. În afara clădirilor, trebuie ocoliți stâlpii căzuți și cablurile de electricitate rupte, preferabil la o distanță mai mare de 10 metri.

În cazul în care cutremurul v-a surprins într-un vehicul, este important să rămâneți pe loc și să așteptați forțele de intervenție dacă observați cabluri electrice căzute sau stâlpi afectați. În astfel de momente se recomandă folosirea telefonului mobil numai pentru a semnală urgențe pentru a evita suprasolicitarea Sistemului de Urgență 112.

Căile de circulație trebuie păstrate libere pentru forțele de intervenție, astfel că folosirea automobilului personal este recomandată numai în situații extreme. Este obligatorie



verificarea instalației de gaz din locuință (folosind emulsie de apă și săpun) și închiderea robinetului de alimentare în cazul în care se constată emisii de gaz. În cazul în care alimentarea cu apa curentă este posibilă în continuare, umpleți câteva recipiente, deoarece este posibil ca alimentarea să se întrerupă ulterior.

În unitățile de învățământ, profesorii vor îndruma copiii și vor asigura protecția acestora până la sosirea unui adult din familie. În funcție de gravitatea seismului, Direcția școlii va

decide dacă elevii pot pleca sau vor aștepta să fie preluați de către un adult din familie. Copiii vor fi pregătiți pentru aceste situații în cadrul școlii cu ajutorul “Planului familial de protecție”, realizat împreună cu părinții, sub îndrumarea profesorilor, în care sunt prevăzute diverse situații posibile în caz de cutremur.

Respectarea regulilor enumerate mai sus, nu numai că vor reduce efectele negative ale seismelor, dar vor ajuta la salvarea multor vieți.



## CUM REACȚIONĂM CORECT ÎN CAZ DE INCENDIU?

Incendiile reprezintă cele mai des întâlnite pericole la locul de muncă. Acestea pot apărea din diferite motive, cea mai des întâlnită cauză fiind neglijența umană. Măsurile de prevenție și de siguranță reduc riscurile declanșării incendiilor și diminuează efectele negative ce pot apărea.

Felul în care reacționăm în astfel de cazuri face diferența între salvarea angajaților și producerea unor decese. Un incendiu reprezintă o situație de urgență ce poate fi controlată cu atât mai bine cu cât lucrătorii cunosc modul de acțiune în caz de incendiu, participă la exercițiile de evacuare și de stingere a

incendiilor, evitând astfel momentele de panică în cazul situațiilor de urgență.

Atunci când s-a declanșat alarma de incendiu, trebuie încetată orice activitate și oprite echipamentele la care se efectua lucrul. Trebuie să părăsiți imediat clădirea folosind ieșirile de urgență prestabilite sau prin locurile indicate de echipa de intervenție. Orice obiect personal trebuie abandonat, iar ușile trebuie să fie lăsate deschise pentru a facilita evacuarea lucrătorilor.

Toți lucrătorii se vor strânge în locul de adunare stabilit, iar căile de acces trebuie păstrate libere pentru a putea fi folosite de către membrii echipelor de intervenție, care vor pune la dispoziția lucrătorilor instrucțiunile ce trebuie urmate ulterior. Dacă vă este solicitat, puteți asista la evacuarea în siguranță a persoanelor în afara zonei periculoase. În caz contrar, trebuie să rămâneți în afară clădirii afectate până la stingerea incendiului.

În situația în care sunteți cel care descoperă incendiul, este important să anunțați imediat existența acestuia în unitate prin declanșarea alarmei de incendiu și IGSU (Inspectoratul General pentru Situații de Urgență) printr-un apel la 112. Până la intervenția acestora puteți ajuta la evacuarea eventualelor persoane surprise de incendiu. Încercați să stingeți focul în măsura în care nu sunteți pus în pericol - folosiți maxim un stingător, iar dacă focul se extinde, evacuați de urgență zona afectată de foc.

După îndepărtarea pericolului, este necesar să comunicați către conducerea unității toate detaliile referitoare la locația exactă a producerii incendiului și amploarea acestuia.

În concluzie, responsabilitatea în cazul incendiilor îi revine fiecărui reprezentant al companiei și fiecărui cetățean în parte. Prevenția rămâne a fi cea mai simplă și sigură soluție.







## SECURITATEA TINERILOR LUCRĂTORI LA LOCUL DE MUNCĂ

Pentru fiecare tânăr, primele locuri de muncă trebuie să îi ofere siguranță și un mediu favorabil pentru dezvoltarea abilităților și obținerea unei experiențe într-un anumit domeniu. Începutul unei cariere vine cu o mulțime de oportunități, dar și provocări, atât pentru tinerii angajați, cât și pentru angajatori.

Conform statisticilor, accidentele de muncă fără pierderi de vieți omenești sunt mai frecvente în rândul lucrătorilor tineri decât în rândul celorlalți lucrători. Având în vedere că riscurile la care pot fi expuși tinerii lucrători sunt mari, ele trebuie prevenite cu măsuri speciale care să asigure securitatea și sănătatea acestora la locul de muncă. Fie că este vorba de experiența redusă, carențe în instruire sau lipsa de conștientizare a pericolelor, tinerii sunt mai expuși pericolelor și au nevoie de consiliere, de locuri de muncă adaptate, sigure și sănătoase. Angajatorul trebuie să aplice măsuri specifice care să includă restricții asupra expunerii la pericole în timpul programului de muncă.

**Ce înseamnă “lucrători tineri”?**

Un lucrător poate fi considerat “tânăr” dacă are o vârstă cuprinsă între vârsta de terminare a

învățământului obligatoriu (15 ani) și cea la care se angajează la primul loc de muncă (până la 24 de ani). Mai mult, lucrătorii tineri se împart în două categorii: cei care au peste vârsta minimă de angajare, dar sunt încă minori (sub 18 ani) și cei cu vârstă cuprinsă între 18 și 24 de ani.

Conform statisticilor Organizației Internaționale a Muncii, tinerii lucrători reprezintă peste 15% din forța de muncă la nivel mondial. În Uniunea Europeană, lucrătorii tineri suferă cu 40% mai multe accidente de muncă cu consecințe grave asupra sănătății decât lucrătorii adulți (peste 24 de ani), iar rata accidentelor de muncă în rândul lucrătorilor tineri este cu peste 50% mai mare decât la orice altă grupă de vârstă.

**De ce sunt tinerii mai expuși la accidente?**

Factori de risc specifici sunt inerenți vârstei și sunt în strânsă legătură cu



stadiul de dezvoltare fizică și psihică, cu nivelul de educație, dar și cu aptitudinile profesionale și experiență în muncă. În plus, domeniile în care activează cresc riscurile privind securitatea și sănătatea în muncă: tinerii lucrători sunt foarte prezenți în sectoarele cu risc ridicat, precum domeniul construcțiilor sau agricultura.

### **Ce trebuie să facă angajatorul pentru a îmbunătăți SSM în cazul lucrătorilor tineri?**

Conform legislației SSM în vigoare, angajatorul trebuie:

- să asigure tinerilor lucrători condiții de muncă adaptate vârstei lor;
- să evalueze riscurile existente pentru tinerii angajați și să ia toate măsurile necesare pentru protejarea acestora;
- să evalueze aceste riscuri înainte ca tinerii să înceapă lucrul și, ulterior, în cazul apariției unor modificări semnificative a condițiilor de muncă, iar accentul trebuie pus pe nivelul pregătirii profesionale și de instruire al tinerilor angajați;
- să supravegheze sănătatea tinerilor prin evaluări la intervale regulate, efectuate gratuit (în cazul în care evaluarea riscurilor relevă existența unor riscuri pentru securitatea și sănătatea fizică sau mintală, ori dezvoltarea tinerilor lucrători);
- să informeze, în scris, atât tinerii angajați, cât și părinții sau reprezentanții legali (după caz) în legătură cu riscurile și măsurile luate pentru securitatea și sănătatea acestora.

Pe lângă acestea, este datoria angajatorului să furnizeze tinerilor

toate resursele necesare pentru aceștia să poată face față provocărilor de la locul de muncă. De asemenea, se recomandă ca tinerii lucrători să fie implicați în programe de dezvoltare profesională care să conducă la prevenirea bolilor profesionale și a accidentelor de muncă.



### **Când nu trebuie angajați lucrători tineri?**

Conform legii, este interzisă angajarea tinerilor pentru activități care depășesc capacitatea fizică sau psihică a acestora, pentru activități care implică o expunere nocivă la agenți toxici sau la radiații.

Totodată, este interzisă angajarea unor lucrători tineri în cazul în care activitățile desfășurate la locul de muncă prezintă riscuri de accidentare (pe care aceștia nu le pot identifica sau preveni) sau pun în pericol sănătatea acestora din cauza temperaturilor extreme, a zgomotelor sau a vibrațiilor.

### **Ce trebuie să facă tinerii lucrători?**

Deși principalele responsabilități legate de identificarea pericolelor și de aplicarea măsurilor de prevenire sunt în sarcina angajatorului, lucrătorii au propriile responsabilități. Aceștia trebuie să aibă grijă de ei înșiși, precum și de cei din jur și să

colaboreze cu angajatorul în toate aspectele care țin de SSM. Lucrătorii tineri trebuie să respecte regulile și instruirea în domeniu SSM, instrucțiunile referitoare la utilizarea echipamentului individual de protecție. În plus, ei trebuie să raporteze superiorilor în momentul în care identifică pericole pentru

securitatea și sănătatea lor.

Protecția și siguranța tinerilor angajați la locul de muncă depinde atât de angajat, cât și de angajator. Responsabilitățile sunt împărțite, fiind astfel nevoie de o deschidere de ambele părți, prin respectarea măsurilor enumerate mai sus.



## AFEȚIUNILE RESPIRATORII LA LOCUL DE MUNCĂ

Fiecărui angajator îi revine responsabilitatea asigurării unui loc prielnic și sigur angajaților. Atragem atenția, în mod special, în unele domenii de activitate, unde sănătatea angajaților poate fi expusă unor riscuri. Din păcate, bolile asociate muncii continuă să crească, iar prevenirea acestora devine absolut necesară.

Afecțiunile respiratorii sunt unele dintre cele mai întâlnite boli profesionale, alături de afecțiunile

musculo-scheletice, stresul sau bolile de piele. Acestea reprezintă peste o treime din îmbolnăvirile de la locul de muncă. Cauzele care conduc la agravarea unor simptome și apariția bolilor respiratorii profesionale o reprezintă aero-poluantii și condițiile necorespunzătoare de microclimat la locul de muncă. Din cauza prezenței noxelor profesionale cu impact respirator (ex.: pulberi, gaze ionizante, vapori, substanțe radioactive), angajații pot ajunge să

sufere de afecțiuni grave precum pneumoconiozele, bronhopneumopatiile profesionale neconiotice sau neoplaziile respiratorii.

Principala cauză pentru apariția afecțiunilor respiratorii la locul de muncă o reprezintă neutilizarea corespunzătoare a echipamentelor de protecție. Deseori, lucrătorii nu conștientizează importanța acestora și faptul că echipamentele de protecție asigură calitatea actului de muncă, protejând pe termen lung sănătatea angajaților.



O altă cauză pentru apariția bolilor respiratorii este faptul că angajații nu sunt informați asupra securității și sănătății în muncă sau nu consideră că semnalarea unor probleme ar duce la rezolvarea acestora. Companiile trebuie să lupte activ împotriva acestei pasivități a angajaților și să se asigure că, prin informare și conștientizarea măsurilor necesare, este ridicat nivelul de responsabilitate al lucrătorilor.

Conform reglementărilor „Uniunii Europene”, măsurile de prevenire ce trebuie luate de angajatori sunt:

### **Evaluarea riscurilor**

Companiile trebuie să identifice pericolele: dacă utilizează substanțe ce pot cauza astm bronșic sau dacă

acestea sunt generate în cursul procesului de muncă, dacă există substanțe biologice sau chimice ce pot conduce la boli respiratorii de natură alergică. Trebuie identificate persoanele expuse la îmbolnăvirea profesională și modul în care acestea pot fi afectate.

### **Eliminarea sau înlocuirea substanțelor periculoase**

Varianta optimă este reprezentată de evitarea utilizării și expunerii lucrătorilor la agenți dăunători prin înlocuirea acestora cu substanțe mai puțin periculoase. Trebuie avut în vedere că și în cazul în care concentrația agenților sensibilizanți este în limitele valorilor de expunere profesională, aceștia pot cauza sensibilizare alergică. În cazul lucrătorilor deja sensibilizați, simptomele respiratorii pot apărea și în urma expunerii foarte reduse la agenții sensibilizanți.

### **Prevenirea expunerii**

În cazul în care nu este posibilă eliminarea sau înlocuirea substanțelor respective, trebuie redusă la minimum concentrația acestora, precum și timpul și frecvența expunerii lucrătorilor, dar și numărul angajaților expuși la aceste substanțe.

### **Elaborarea unui plan de acțiune și protecție**

Planul de acțiune pentru protecția respiratorie trebuie să includă:

- gestionarea emisiilor la sursă prin măsuri de prevenire sistematică a acestora;
- utilizarea aparatelor de protecție respiratorie în cazul în care expunerea nu poate fi prevenită în alt mod;



- informarea tuturor privind agenții sensibilizante la care sunt expuși;
- instruirea lucrătorilor în utilizarea corectă a măștilor de protecție respiratorie;
- informarea tuturor lucrătorilor privind raportarea apariției primelor simptome de probleme respiratorii.

Afecțiunile respiratorii la locul de muncă pot fi reduse printr-o monitorizare continuă a problemelor de expunere a lucrătorilor și efectuarea periodică de reevaluări de risc, mai ales în cazul în care metodele

de lucru au suferit modificări. În cazul apariției unor simptome respiratorii la lucrători, angajatorul trebuie să dispună imediat efectuarea unor examinări medicale.

**\*Directiva Consiliului 98/24/CE** din 1998 privind protecția sănătății și securității lucrătorilor împotriva riscurilor asociate agenților chimici de la locurile de muncă și Directiva 2000/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 2000 privind protecția lucrătorilor împotriva riscurilor asociate expunerii la agenți biologici la locul de muncă



## SSM PENTRU ANGAJAȚII PIETONI ÎN SEZONUL RECE

Odată cu venirea sezonului rece apar diferite confruntări legate de schimbarea vremii: zilele mai scurte, frig, viroze sezoniere, virusuri etc., factori care se reflectă în comportamentul angajaților. Aceste schimbări pot crea condiții mai dificile

de lucru sau pot provoca probleme de sănătate. De aceea, sezonul rece este momentul de a readuce în discuție asigurarea condițiilor de siguranță pentru lucrătorii care se duc și se întorc de la locul de muncă în fiecare zi în această perioadă.

Responsabilitatea principală pentru evitarea pericolului de accidente aparține angajatului. Acesta trebuie să evite circulația pe drumurile alunecoase sau blocate de zăpadă, trebuie să poarte încălțăminte cu talpă antiderapantă, fiind preponderent atent la urcarea și coborârea treptelor cu depuneri de zăpadă sau gheață.

Recomandarea pentru sezonul rece este, ca și în alte momente, ca angajatul să circule numai pe trotuar în deplasarea de la și către serviciu, iar traversarea străzilor se face respectând cu strictețe regulile de circulație.

Pe zonele acoperite de polei, deplasarea se face cu pași mărunți și deși. În plus, este interzisă deplasarea sau staționarea pe marginea carosabilului, unde există riscul ca autovehiculele să derapeze, sau sub acoperiș, unde există pericol de căderi de gheață. Totodată, este recomandat ca angajatul să evite deplasarea pe terenuri denivelate, unde zăpada acoperă golurile și prezintă riscul de accidentare prin împiedicare sau cădere.

La fel de importante sunt și obligațiile angajatorului cu privire la asigurarea condițiilor de siguranță pentru pietoni. Acesta trebuie să asigure dotarea locului de muncă cu lopeți, nisip și sare pentru îndepărtarea zăpezii și gheții, iar pe timpul căderilor abundente de zăpadă, căile de circulație (inclusiv trotuarele) și treptele aferente unității trebuie deszăpezite în mod regulat. Zăpada adunată în urma deszăpezirii trebuie depozitată în afara căilor de circulație, în locuri unde nu prezintă riscuri de accidentare pentru lucrători.

De asemenea, trebuie îndepărtată gheața de pe acoperișuri dacă acoperișul este accesibil. În caz contrar, angajatorul va solicita intervenția pompierilor militari. În cazuri extreme, până la intervenția pompierilor, perimetrul expus va fi marcat și semnalizat pentru avertizarea lucrătorilor.

Se pot crea condiții confortabile de lucru pentru angajați și crește siguranța acestora, implementând măsurile detaliate mai sus și având mare grijă la echipamentele de protecție corespunzătoare.







## ACORDAȚI ATENȚIE SĂNĂTĂȚII MINTALE LA LOCUL DE MUNCĂ

Succesul unei companii depinde în mare parte de calitatea factorului uman, de motivarea și implicarea angajaților. Bunăstarea angajaților se reflectă în munca lor, apoi în rezultatele companiei. Unii factori, cum sunt bolile mentale, afectează negativ nu doar viața celor afectați, ci și progresul economic și social al companiei. Din fericire, a început să se discute și la noi în țară despre promovarea și păstrarea sănătății mentale la locul de muncă. Sunt angajatori care au luat măsuri în această direcție, măsuri pe care orice angajator le poate lua în calcul pentru angajații săi.

La nivelul Uniunii Europene, stresul la birou afectează aproape o treime din angajați, fiind a doua cea mai întâlnită afecțiune profesională după afecțiunile dorso-lombare. Pe termen lung, efectele stresului pot conduce la epuizare emoțională și atitudini negative față de propria persoană sau colegii de serviciu.

Sănătatea mentală a angajaților este fundamentală și trebuie promovată permanent prin acțiuni la locul de

muncă. Potrivit Organizației Mondiale a Sănătății (OMS), sănătatea mentală include "starea de bine subiectivă, sentimentul de autoeficacitate, autonomie, competență, dependența între generații, autoactualizarea potențialului intelectual și emoțional". Această stare de bine se reflectă în manifestarea abilităților angajaților, în modul de a face față stresului și în productivitatea la locul de muncă.

Conform Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA), **principalii factori ce protejează sănătatea psihică a lucrătorilor sunt sprijinul social, sentimentul de incluziune și muncă semnificativă, aflarea sensului activității desfășurate, capacitatea de a lua decizii importante în timpul lucrului și capacitatea de organizare a muncii în funcție de ritmul propriu.**

Comaniile trebuie să investească în promovarea sănătății psihice. A crescut rata absenteismului, a șomajului și prestațiile de handicap pe termen lung cauzate de stresul de la locul de muncă și problemele de



sănătate psihice. În Uniunea Europeană, se estimează că depresia va fi în curând principala cauza de concediu medical pentru angajați. **Impactul negativ asupra angajatorilor se manifestă prin diminuarea nivelului de performanță și productivitate al angajaților, scăderea motivării acestora și nivelul ridicat de rotație al lucrătorilor.**

Comaniile pot utiliza diferite abordări pentru a implementa măsuri de promovare a sănătății mintale:

**1. Crearea unor “cercuri de sănătate”** pentru a putea depista și aborda problemele de sănătate și a găsi soluții prin participarea angajaților la discuții.

**2. Stabilirea unor politici speciale** privind sănătatea psihică sau integrarea problemelor de sănătate mintală în politica SSM a companiei.

**3. Instruirea angajaților cu funcție de conducere** pentru a identifica simptomelor de stres și a găsi soluții optime de reducere a stresului lucrătorilor.

4. Alte măsuri specifice, precum realizarea de sondaje în rândul angajaților, evaluarea măsurilor implementate prin chestionare anonime, instruire specială pentru angajații mai expuși la situații stresante în timpul programului de lucru și oferirea de consiliere gratuită pentru toți angajații pe probleme diverse, disponibilă pe întreg parcursul zilei de lucru.

Problemele de sănătate psihică sunt întâlnite frecvent la locul de muncă și lucrătorii afectați le pot combate prin intermediul atenției pe care o acordă angajatorii acestor probleme.



Primești în timp real toate modificările din legislația protecției muncii, gratuit!



**ABONEAZĂ-TE LA SISTEMUL DE ALERTE LEGISLATIVE SAFELANDIA!**

[safelandia.ro/alerte](https://safelandia.ro/alerte)





## ASIGURAREA SECURITĂȚII ȘI SĂNĂTĂȚII ÎN MUNCĂ PENTRU PERSOANELE CU DIZABILITĂȚI

Legislația Uniunii Europene, atât cea împotriva discriminării cât și cea referitoare la securitatea și sănătatea în muncă, trebuie să faciliteze angajarea persoanelor cu dizabilități și nu excluderea acestora. În paralel cu cerințele generale ale legilor SSM, aplicabile tuturor lucrătorilor, angajatorul trebuie să protejeze grupurile sensibile de cauzele care le pot afecta în mod specific și trebuie să organizeze locul de muncă ținând cont de lucrătorii cu dizabilități, configurând corespunzător căile de acces, grupurile sanitare și posturile de lucru ocupate de persoanele cu dizabilități.

Deși **statisticile UE spun că peste 15% din lucrători suferă de o formă mai ușoară sau mai gravă de handicap**, în România aceste persoane se confruntă deseori cu bariere fizice și organizatorice la locul de muncă. Angajatorii trebuie să înțeleagă aceste aspecte, iar lucrătorii cu dizabilități să poată beneficia de un tratament egal cu al celorlalți lucrători, inclusiv în ceea ce privește

securitatea și sănătatea la locul de muncă.

Conform legislației împotriva discriminării, **angajatorul este obligat să asigure amenajări rezonabile pentru persoanele cu dizabilități**, facilitând accesul la job, exercitarea acestuia, precum și participarea la cursuri de instruire. De asemenea, angajatorul trebuie să ia măsuri eficiente și practice pentru a amenaja locul de muncă în funcție de tipul de handicap, adaptând spațiile, echipamentele de lucru, ritmul și distribuția sarcinilor, precum și asigurarea de mijloace de instruire sau de integrare în muncă pentru persoanele cu dizabilități.

**Primul pas pe care angajatorul trebuie să-l facă în cazul lucrătorilor cu handicap este o analiză a riscurilor SSM** pentru aceștia, care constă în:

1. identificarea lucrătorilor care ar putea fi expuși unui risc crescut din cauza dizabilităților;

2. evaluarea specifică a riscurilor la care sunt expuși aceștia, luând în considerare natura și dimensiunea handicapului, dar și mediul de lucru;

3. planificarea muncii ținând cont de aptitudinile lucrătorilor, având în vedere că lucrătorii cu dizabilități au uneori abilități speciale ce pot fi valorificate prin adaptarea la condițiile de muncă;

4. consultarea persoanelor direct interesate în cadrul procesului de evaluare a riscurilor;

5. opțional, solicitarea de consultanță de la autoritățile competente în domeniul SSM, experți în domeniul SSM sau organizațiile pentru integrarea persoanelor cu dizabilități.

**Angajatorul trebuie să asigure monitorizarea și coordonarea activității pentru a evita riscurile stabilite în analiză.** Lucrătorii cu dizabilități se află, uneori, în grija serviciilor specializate, împreună cu care angajatorul trebuie să stabilească aspectele speciale privind securitatea și sănătatea în muncă încă de la începutul planificării activității. Ulterior, măsurile adoptate trebuie reexaminat când persoana respectivă începe lucrul, iar angajatorul trebuie să trimită o copie a evaluării riscurilor către serviciile de sprijin ale lucrătorului cu dizabilități.

Discriminarea nu este întotdeauna intenționată. De cele mai multe ori, ea este determinată de lipsa de înțelegere, ignoranța sau unele prejudecăți. De aceea, **personalul de conducere și toți cei responsabili cu SSM în cadrul companiei trebuie să urmeze o instruire cuprinzătoare în domeniul egalității de șanse.** O astfel de instruire, care promovează necesitatea abordării diversității în

cadrul politicilor și practicilor companiilor, trebuie să includă securitatea și sănătatea în muncă.



Siguranța și sănătatea angajaților cu dizabilități depind foarte mult și de măsurile pe care orice angajator trebuie să le ia în calcul chiar înainte de a-și începe compania activitatea. În momentele de urgență, din cauza panicii, evacuarea tuturor angajaților devine anevoioasă. În aceste situații, persoanele cu dizabilități au nevoie, în mod special, de ajutorul celorlalți pentru evacuarea în timp util. Astfel vom discuta despre procedurile pentru evacuarea lor și rolul asistenților de evacuare. Astfel, trebuie luate măsuri pe toate planurile, de la mediul de muncă și programul de lucru la comunicarea cu lucrătorii, instruirea și supravegherea acestora.

### Mediul de muncă

Angajatorul trebuie să asigure adaptarea posturilor de lucru și accesul la acestea prin introducerea de rampe, ascensoare, amplasarea la



nivel accesibil a întrerupătoarelor, vopsirea corespunzătoare a muchiiilor treptelor și dotarea acestora cu benzi de avertizare tactilă, dispozitive de deschidere automată a porților sau plasate la înălțimi accesibile persoanelor în cărucior cu roțile și ușor de localizat pentru nevăzători.

Persoanele cu dizabilități trebuie să beneficieze de zone de lucru dispuse în locuri ușor accesibile, de preferat la parter și cu acces ușor din exterior. Posturile de lucru trebuie dotate cu echipamente speciale, precum tastaturi Braille sau telefoane cu dispozitive hands-free.

Iluminatul la locul de muncă este și el foarte important, mai ales în cazul angajaților cu deficiențe de vedere sau auditive, care citesc mișcarea buzelor.

Deplasarea persoanelor cu dizabilități în incinta clădirii în care lucrează trebuie facilitată printr-o semnalizare clară, adaptată nevoilor acestora: marcaje pe pardoseală, panouri tactile, contrast între textele afișate și fondul color pentru facilitarea citirii.

În cazul în care este necesar, angajatorul trebuie să modifice programul de lucru pentru a facilita deplasarea persoanelor cu dizabilități în afara orelor cu aglomerație, asigurarea desfășurării programelor de reabilitare, analize sau tratament ale acestora și trebuie să permită reluarea lucrului în mod progresiv, în cazul în care situația o impune.

### **Comunicarea cu lucrătorii cu dizabilități**

Angajatorul trebuie să ofere toate informațiile despre securitate și sănătate la locul de muncă în formate accesibile, inclusiv căi de comunicare

adecvate pentru lucrătorii cu deficiențe de vedere sau auditive, dislexie, dificultăți de învățare sau tulburări psihologice.

Angajatorul trebuie să asigure distribuirea unor sarcini ale persoanelor cu dizabilități către alte persoane, în cazul în care aceste sarcini nu pot fi duse la bun sfârșit. În cazuri deosebite, lucrătorul cu dizabilități poate fi transferat pe un post mai potrivit.



### **Instruirea și supravegherea lucrătorilor**

Atunci când vorbim de instruirea lucrătorilor, trebuie luate măsuri suplimentare pentru a asigura faptul că o persoană cu dizabilități nu este dezavantajată în ceea ce privește accesul la pregătire, instruire și informare în domeniul SSM: asigurarea unui interpret; pregătire individuală, special adaptată; furnizarea de materiale scrise într-un limbaj simplu, ușor accesibil; instruire specifică, suplimentară, pentru echipamentele specifice pe care lucrătorul trebuie să îl utilizeze.

Pe lângă lucrătorii cu dizabilități, este foarte importantă informarea și instruirea celor care au sarcina de evacuare a acestora în caz de urgență. Responsabilii cu probleme de asigurare a egalității de șanse trebuie să urmeze o instruire SSM special adaptată sarcinilor lor în companie.



În momentele de urgență, din cauza panicii, evacuarea tuturor angajaților devine anevoioasă. În aceste situații, persoanele cu dizabilități au nevoie, în mod special, de ajutorul celorlalți pentru evacuarea în timp util. Astfel vom discuta despre procedurile pentru evacuarea lor și rolul asistenților de evacuare. Evident, măsurile luate pentru a îmbunătăți accesul la locul de muncă funcționează și pentru a facilita evacuarea persoanelor cu dizabilități în caz de urgență.

Așa cum este menționat mai sus, este necesar ca lucrătorii cu dizabilități să lucreze în anumite zone ale clădirii, de unde pot fi evacuați cu ușurință în caz de urgență. Conform evaluării efectuate la momentul angajării lor,

aceștia trebuie să beneficieze, după caz, de echipamente speciale de evacuare (ex.: scaun cu roțile), care trebuie întreținute și verificate în același mod precum celelalte echipamente folosite în situațiile de urgență. Persoanele cu atribuții de ajutorare a lucrătorilor cu dizabilități, numite asistenți de evacuare, trebuie să cunoască modul de utilizare al echipamentelor speciale de evacuare.

Clădirea trebuie să beneficieze de semnalizări luminoase în cazul alarmei de incendiu sau alte dispozitive speciale de avertizare (vizuale sau cu vibrații) care să suplimenteze alarmele sonore. Acestea trebuie instalate în toate zonele clădirii, atât în spațiile de lucru cât și pe holuri sau în zona toaletelor. De asemenea, trebuie stabilite zonele de salvare și amplasamentele lipsite de risc imediat.

Pe lângă asistarea persoanelor cu dizabilități și asigurarea unor proceduri care să țină cont de deplasarea mai lentă a acestora, este necesară instruirea lucrătorilor cu dizabilități și pregătirea lor pentru evacuări în caz de pericol. Aceștia trebuie să cunoască toate căile de evacuare, instrucțiunile de evacuare și procedurile, tipărite în format Braille sau sub formă de fișiere audio, după caz. Asistenții de evacuare trebuie să parcurgă, la rândul lor, o instruire specială. Aceștia vor studia tehnicile de evacuare pentru persoanele care utilizează mijloace de deplasare, utilizarea echipamentelor speciale de evacuare, instruirea în limbajul mimico-gestual de bază, precum și informații despre evacuarea persoanelor ajutate de animale.

Legislația impune angajatorilor să efectueze consultări periodice cu lucrătorii și reprezentanții lor în

legătură cu problemele de securitate și sănătate în muncă. Aceste consultări sunt esențiale pentru identificarea și prevenirea problemelor de securitate și sănătate pentru lucrătorii cu dizabilități. Oricând există întrebări sau neclarități, angajatorul trebuie să contacteze organizațiile specializate în probleme de dizabilități, care pot

oferi recomandări specifice.

Doar acordând ajutor reciproc și înțelegându-se nevoile celorlalți, atât angajații, cât și angajatorii vor putea colabora pe termen lung. Măsurile și procedurile explicate mai sus vor ajuta la desfășurarea activității companiei și păstrarea unui mediu sigur și prosper pentru toți angajații.



[safelandia.ro/ghid](https://safelandia.ro/ghid) 

**AFLĂ CE DOCUMENTE  
ȘI AUTORIZAȚII SSM ȘI PSI-SU  
AI NEVOIE PENTRU FIRMA TA!**







# MODIFICĂRI ÎN MANAGEMENTUL AMBALAJELOR ÎN 2019

Mai multă responsabilitate pentru un mediu mai curat.

Anul acesta, tuturor companiilor cu activități care presupun utilizarea ambalajelor sau produselor ambalate le-au revenit noi responsabilități pentru gestionarea acestora.

Noile modificări aduc clarificări cu privire la modalitățile de gestionare a deșeurilor generate de ambalaje.

După apariția OUG 74/2018, pe 14 ianuarie a fost publicată în Monitorul Oficial Legea 31/2019 privind aprobarea OUG 74/2018 pentru modificarea și completarea Legii 211/2011 cu privire la regimul deșeurilor, a Legii 249/2015 cu privire la modalitatea de gestionare a ambalajelor și a deșeurilor de ambalaje și a OUG 196/2005 cu privire la Fondul pentru mediu, act normativ ce a intrat în vigoare la data de 17 ianuarie.

Intenția OUG 74/2018 este de sprijini companiile implicate în managementul ambalajelor și al deșeurilor de ambalaje.

## **Organizațiile de transfer de responsabilitate (OTR)**

Numite pe scurt OTR-uri, aceste organisme activează exclusiv pentru preluarea responsabilităților ce revin în sarcina agenților economici în ceea ce privește îndatoririle de mediu.

Conform Legii 31/2019, OTR-urile beneficiază de extinderea perioadei de obținere a unei noi licențe de operare, aceasta crescând de la 60 la 90 de zile de la data intrării în vigoare a Ordinului 1362/2018 privind aprobarea procedurii de avizare a OTR-urilor, 15 ianuarie a.c. Totodată, a fost abrogat articolul privind exceptarea autorizării OTR-urilor de la procedura aprobării tacite. De asemenea, OTR-urile sunt acum obligate să finanțeze costurile pentru gestionarea deșeurilor municipale, care fac obiectul răspunderii extinse a producătorului.

## **Producători sau importatori**

Începând cu 1 ianuarie 2019, agenții economici trebuie să stabilească, conform legii, un sistem de returnare

a ambalajele reutilizabile într-un procent de minimum 80%.

Începând cu data de 31 martie, este impusă valoarea de 0,5 lei/ambalaj primar reutilizabil sub forma garanției financiare între producător, distribuitor și consumatorul final, în cazul ambalajelor primare reutilizabile de până la 3 litri, destinate consumului populației.

După 1 ianuarie 2020, producătorii sau importatorii care comercializează ambalaje primare nereturnabile din sticlă, plastic sau metal pentru produsele marcă proprie cu volum de maximum 3 litri (utilizate pentru băuturi alcoolice, răcoritoare sau ape minerale) sunt obligați să asigure un procent de ambalaje reutilizabile de minimum 5% raportat la greutatea totală a ambalajelor puse pe piață, incluzând aici și ambalajele luate spre închiriere.

Acest procent de ambalaje reutilizabile trebuie să crească cu 5% anual până în anul 2025, inclusiv.

## **Realizarea individuală a obligațiilor de reciclare**

Cei care aleg să-și îndeplinească obiectivele de reciclare în mod individual trebuie să o facă prin una din următoarele metode:

- reutilizarea ambalajelor primare puse pe piață;
- implementarea unui sistem de returnare pentru ambalajele primare proprii;
- implementarea unui sistem de preluare și transport a ambalajelor secundare de la distribuitori;
- asigurarea trasabilității deșeurilor de ambalaje în cazul produselor importate sau achiziționate intracomunitar pentru consum propriu.

Dacă cei care aleg să-și îndeplinească obiectivele de reciclare în mod individual nu respectă procentele impuse, vor fi obligați să treacă procesul către un OTR.







## CE ESTE ANALIZA DE RISC LA SECURITATE FIZICĂ ȘI CUM SĂ EVIȚI AMENDA DE 20.000 DE LEI

Securitatea companiei și a bunurilor acesteia este obiectivul principal vizat de analiza de risc. Riscurile de securitate fizică se referă la furt, tâlhărie sau alte evenimente care pun în pericol bunurile și valorile companiei sau integritatea angajaților. De asemenea, analiza de risc are ca scop conformitatea cu prevederile legale.

La începutul lunii noiembrie a anului trecut, o propunere legislativă înaintată de USR în Senat solicita ca societățile care au capital social integral privat să fie exceptate de la obligația obținerii analizei de risc la securitate fizică, pe motivul că legislația conține obligații excesive în sarcina acestor societăți.

Solicitarea a fost respinsă la sfârșitul lunii martie de către senatori, astfel că firmele trebuie să respecte legea și să cunoască ce este analiza de risc la securitate fizică.

Începând cu 1 iulie 2018, toate companiile sunt obligate să efectueze

analiza de risc la securitatea fizică și să implementeze măsurile de securitate conform acesteia, atât pentru sediile de companie, cât și pentru punctele de lucru înființate distinct de către acestea, în caz contrar riscând amenzi cuprinse între 10.000 și 20.000 lei.

**Analiza de risc la securitatea fizică este un document obligatoriu pentru toate societățile comerciale,** indiferent de natura capitalului social, care dețin bunuri sau valori cu orice titlu și sunt obligate să asigure protecția acestora. Analiză de risc presupune:

- definirea parametrilor interni și externi ce generează și/sau modifică riscurile la securitatea fizică a unității;
- stabilirea metodei, precum și a instrumentelor de lucru;
- identificarea tuturor riscurilor la securitatea fizică, a zonelor de impact, a evenimentelor și cauzelor



riscului, precum și a potențialelor consecințe;

- analizarea riscurilor la securitatea fizică;
- estimarea riscurilor unității beneficiare;
- întocmirea unui raport de evaluare și tratare a riscurilor la securitatea fizică.

Astfel, evaluarea presupune identificarea tuturor vulnerabilităților și a riscurilor la care se expune un obiectiv și indică metodele necesare pentru protejarea bunurilor și valorilor. La finalul efectuării analizei, raportul de evaluare și tratare a riscurilor la securitatea fizică va conține concluziile analizei și va propune una sau mai multe opțiuni de tratare a riscurilor în vederea încadrării în domeniul acceptabil al riscului de securitate fizică, menționând concret dimensionarea dispozitivului de pază, zonele sau punctele controlate prin mijloace electronice de supraveghere video, efracție, control acces și alarmare, elementele de protecție mecano-fizică, precum și alte măsuri necesare asigurării protecției vieții, integrității persoanelor și siguranței valorilor.

**Analiza de risc poate fi efectuată numai de către un evaluator de risc autorizat** de către Inspectoratul General al Poliției Române și înscris în Registrul Național al Evaluatorilor. Factorii ce pot influența costul unei analize de risc sunt obiectul de activitate al societății, suprafața totală și suprafața construită, numărul de angajați, valoarea aproximativă a bunurilor de protejat, zona de dispunere a obiectivului, măsurile de securitate implementate și numărul punctelor de lucru sau al obiectivelor.

Analiza de risc se efectuează înaintea instituirii măsurilor de securitate și se revizuieste în următoarele cazuri:

- cel puțin o dată la 3 ani, pentru corelarea cu dinamica parametrilor interni și externi care generează și/sau modifică riscurile la securitatea fizică a unității;
- în cel mult 60 de zile de la producerea unui incident de securitate la unitatea respectivă;
- în cel mult 30 de zile de la modificarea caracteristicilor arhitecturale, funcționale sau a obiectului de activitate al unității.

Efectuarea analizei la risc urmată de implementarea soluțiilor identificate va avea ca rezultat găsirea metodelor pentru asigurarea securității bunurilor și valorilor specifice fiecărui obiectiv în parte, asigurând un echilibru corect între costul atribuit securității și pază eficientă a obiectivului.





## CINE PLĂTEȘTE PENTRU ÎNGRIJIREA ZILIERILOR ACCIDENTAȚI SAU CARE AU BOLI PROFESIONALE

Veste bună pentru cei care lucrează ca zilieri! În urma unei modificări publicată începând cu anul trecut, aceștia beneficiază de plata cheltuielilor medicale în cazuri de accidente la locul de muncă.

În aprilie 2019, OUG 26/2019 cu privire la îngrijirile medicale necesare zilierilor implicați în accidente de muncă sau care capătă boli profesionale a fost publicată în Monitorul Oficial. Ordonanța de Urgență aduce modificări legii zilierilor și stipulează în articolul 9, la alineatul 5 că “în situația producerii unui accident de muncă sau boală profesională beneficiarul este obligat să asigure plata cheltuielilor aferente îngrijirilor medicale necesare”.

Astfel, **costul îngrijirilor medicale necesare zilierilor care au fost implicați în accidente de muncă sau care deprind boli profesionale vor fi suportate de către firmele și persoanele fizice autorizate care îi angajează**, conform acestui act normativ.

Beneficiarii lucrărilor sezoniere trebuie să acopere cheltuielile medicale pentru accidentele de muncă și bolile profesionale ale zilierilor, indiferent dacă sunt sau nu în culpă.

În cazul evenimentelor ce duc la accidentarea sau decesul lucrătorilor, angajatorul va suporta cheltuielile pentru îngrijirile medicale sau pentru înmormântare numai dacă este vinovat de producerea evenimentelor (prevedere care exista și înainte și care a fost păstrată în continuare).







## RISCURILE EXPUNERII LA ZGOMOT LA LOCUL DE MUNCĂ

Securitatea și sănătatea lucrătorilor pot fi expuse multor riscuri la locul de muncă. Efectele acestora pot fi dăunătoare pentru sănătate și pot pune viața în pericol. De aceea, este nevoie de măsuri de prevenție sau prevederi legale pentru protejarea angajaților. Printre riscurile la care sunt expuși angajații se enumeră și zgomotul, care poate cauza probleme auditive grave.

Prin zgomot înțelegem un sunet puternic sau deranjant, a cărui intensitate, măsurată în decibeli, poate cauza vătămări permanente ale auzului. Zgomotul este periculos nu numai prin intensitate, ci și prin durata expunerii lucrătorului pe parcursul zilei de muncă. Pe termen lung, zgomotul poate avea ca efecte pierderea auzului, perturbări psihologice sau probleme fiziologice.

Zgomotul produs de echipamentele de lucru se manifestă în majoritatea sectoarelor de activitate - nu numai pe șantierele de construcții, dar și în agricultură, transporturi sau comunicații. De asemenea, zgomotul poate constitui o problemă și în

cazurile în care activitatea presupune prezența mai multor lucrători în același loc sau unde comunicarea verbală are un rol important, precum în domeniile educației și sănătății sau în sectorul serviciilor (baruri, restaurante etc.).

Cerințele minime în domeniul SSM cu referire la protecția angajaților la riscurile care pot fi generate de expunerea la zgomot, în special împotriva riscurilor pentru auz, sunt reglementate de HG 493/2006, care se aplică tuturor activităților în care lucrătorii sunt expuși, prin natura muncii lor, la riscuri generate de zgomot. Dacă se constată expuneri la zgomot peste valorile limită exprimate în lege, angajatorul trebuie să ia măsurile necesare pentru a reduce expunerea sub valorile respective și să identifice cauzele expunerii excesive. În cazurile în care riscurile generate de expunerea la zgomot nu pot fi prevenite, angajatorul trebuie să pună la dispoziția lucrătorilor echipamente de protecție auditivă, adecvate și corect ajustate pentru activitatea pe care aceștia o desfășoară.



În oricare din cazurile descrise mai sus, angajatorul are obligația de a efectua evaluarea de risc, inclusiv măsurarea nivelului de zgomot, și trebuie să asigure informarea corectă a lucrătorilor care urmează a fi expuși, în procesul de lucru, la un nivel de zgomot egal sau superior valorilor de expunere inferioare legale. Lipsa evaluării de risc se sancționează cu amendă între 4000 și 8000 de lei.



Valorile limită de expunere sunt următoarele:

- valoarea limită maximă de expunere ce nu trebuie, în niciun caz, depășită - 87 de decibeli - luând în considerare orice atenuare datorată protecției auditive;
- o valoare între 80 și 85 decibeli, caz în care angajatorul trebuie să asigure angajaților mijloace individuale de protecție auditivă.

Angajatorul are o responsabilitate de a evalua și, dacă este necesar, de a măsura nivelurile de zgomot la care

sunt expuși lucrătorii, acordând o atenție deosebită:

- nivelului, tipului și duratei, inclusiv zgomotului intermitent;
- valorile-limită de expunere și valorilor de expunere care declanșează acțiunea impacturilor asupra lucrătorilor din grupe de risc deosebit;
- impacturilor rezultate din interacțiuni între zgomot și substanțe ototoxice din mediul profesional, vibrațiilor sau semnalelor de avertizare și altor sunete legate de siguranță;
- informațiilor privind emisia de zgomot furnizate de producători;
- echipamentelor alternative care ar putea reduce zgomotul;
- zgomotului peste orele de lucru normale;
- informațiilor obținute în urma supravegherii sănătății;
- disponibilității mijloacelor de protecție auditivă.

Locurile de muncă unde sunt depășite valorile de expunere menționate trebuie marcate în mod corespunzător, iar accesul lucrătorilor la acestea să fie limitat.

În cazul diagnosticării unei deteriorări a auzului pentru un angajat, el va fi diagnosticat de către un medic, care va aprecia dacă este probabil ca deteriorarea să fie rezultatul expunerii la zgomot la locul de muncă.



## ELIMINAREA RISCURILOR LA LOCUL DE MUNCĂ PENTRU ANGAJATELE GRAVIDE

Protecția Maternității la locul de muncă este importantă atât pentru sănătatea mamei, cât și a copilului, astfel cadrele legale prevăd anumite măsuri în această direcție.

Salariatele gravide și cele care au născut recent au o serie de drepturi și obligații cu scop în asigurarea unor condiții adecvate de muncă și protecție socială.

Salariatele gravide au obligația să anunțe în scris angajatorul asupra stării fiziologice de graviditate și să transmită angajatorului o copie după “Anexa pentru supravegherea medicală a gravidei”, document medical ce atestă starea respectivă, împreună cu o cerere care să conțină informații referitoare la starea de maternitate și solicitarea de a se aplica măsurile de protecție prevăzute de OUG 96/2003 și amendamentele existente. Această ordonanță, cunoscută și sub numele de Legea Protecției Maternității, a fost modificată prin intermediul Legii 154/2015, fiind introduse mai multe

modificări legislative ce vizează protecția maternității la locurile de muncă.

După ce angajatorul a fost anunțat în scris de către angajată în legătură cu starea sa de graviditate, acesta are la dispoziție 10 zile lucrătoare pentru a informa medicul responsabil cu Medicina Muncii, precum și Inspectoratul Teritorial de Muncă pe raza căruia se desfășoară activitatea companiei, iar aceștia au obligația să verifice condițiile de muncă ale salariatei gravide.

Este obligația angajatorului să evalueze riscurile de la locul de muncă pentru salariatele gravide, cu participarea obligatorie a medicului responsabil cu Medicina Muncii, și informarea salariatelor gravide cu privire la riscurile la care pot fi expuse și măsurile ce trebuie luate din punct de vedere al protecției muncii. În cazul în care rezultatele evaluării evidențiază un risc crescut pentru securitatea sau sănătatea salariatelor gravide, angajatorul trebuie să ia

toate măsurile care se impun pentru evitarea expunerii salariatelor gravide la riscurile respective, precum modificarea temporară a condițiilor de muncă și/sau a programului de lucru al salariatei gravide.

Dacă modificarea condițiilor și/sau programului de lucru nu este posibilă din motive întemeiate, angajatorul va repartiza salariată gravidă pe un alt post de lucru care să nu prezinte riscuri pentru sănătatea și securitatea să. Orice măsură se va lua în conformitate cu recomandările

medicului responsabil cu Medicina Muncii, fără a afecta veniturile salariatei gravide.

În general, majoritatea salariatelor gravide pot continua sarcinile obișnuite de lucru și în timpul sarcinii. În cazul în care o salariată gravidă este îngrijorată în legătură cu riscurile de securitate și sănătate la locul de muncă, este recomandat ca aceasta să ia legătura cu angajatorul sau medicul responsabil cu Medicina Muncii pentru a discuta aceste aspecte.

## Descoperă oferta pentru IMM-uri!

Ai o firmă cu mai puțin de 5 angajați? Plătești la semnarea contractului și uiți de dosare și autorizații!

**Te "de-birocratizăm".  
Află mai multe pe [Safelandia.ro](http://Safelandia.ro)!**

- ✓ Dosar complet SSM
- ✓ Dosar complet PSI
- ✓ 4 vizite / instruirii pe an
- ✓ 2 stingătoare
- ✓ Set indicatoare de semnalizare
- ✓ O verificare PRAM valabilă 12 luni
- ✓ O trusă de prim ajutor
- ✓ Decontare amenzi în maximum 48 ore  
(dacă este cazul)







## PREVENIREA RISCURILOR LA LOCUL DE MUNCĂ PENTRU TINERII ANGAJAȚI

Încadrarea tinerilor în rândul angajaților este foarte importantă pentru dezvoltarea economică și socială a țării. Tinerii angajați sunt cei care au o vârstă cuprinsă între 15 și 24 de ani, iar mulți dintre ei sunt la primul lor loc de muncă.

Lipsa de experiență la locul de muncă, a conștientizării riscurilor și competențelor, precum și formarea insuficientă sunt cele mai importante cauze ale expunerii tinerilor la riscul de vătămare la locul de muncă. În plus, ei pot da dovadă de lipsă de maturitate, uneori nu își cunosc drepturile, dar nici responsabilitățile angajatorului în domeniu SSM. De asemenea, majoritatea angajaților tineri evită să vorbească despre problemele de la locul de muncă pentru a nu intra în conflict cu angajatorul. Toate aceste premise conduc la concluzia că tinerilor trebuie să li se asigure locuri de muncă sigure, compatibile cu competențele și capacitățile lor, atât fizice, cât și psihice, unde să li se ofere instruire și supraveghere

corespunzătoare.

Agencia Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) prezintă un model de SSM pentru combaterea riscurilor profesionale la care sunt expuși lucrătorii tineri. Este importantă promovarea culturii de prevenire la toate nivelurile de educație prin pregătirea și aplicarea de practici și politici educaționale în vederea integrării educației privind riscurile și a securității și sănătății în muncă în învățământ și formarea profesională.

Principalii factori de succes în formarea tinerilor în domeniul SSM sunt:

- 1. Asigurarea formării la locul de muncă pentru a preveni riscurile profesionale** și garantarea realizării numai a sarcinilor de muncă în conformitate cu capacitatea fizică și psihică a lucrătorilor tineri, sub supraveghere corespunzătoare. De menționat că simpla formare, fără alte măsuri, nu este suficientă pentru

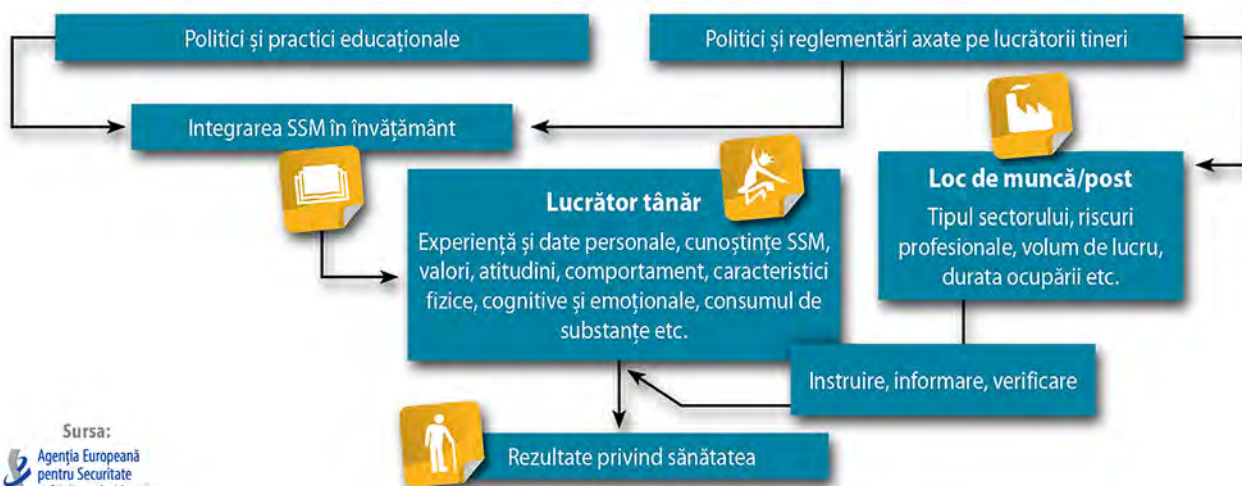
reducerea riscurilor. Este necesară bazarea acțiunilor și a intervențiilor pe evaluarea efectivă a riscurilor și asigurarea aplicării, monitorizării și revizuirii măsurilor de prevenire în procesul de lucru.

**2. Consultarea și participarea activă a lucrătorilor tineri.** Utilizarea unor metode de învățare participative și active, prin care tinerii lucrători deprind să recunoască pericolele și să analizeze și să rezolve probleme de muncă reale. Alternativ, se pot utiliza imagini video sau metode bazate pe realitatea virtuală.

**3. Organizarea de concursuri sau alte forme de recunoaștere** pentru a motiva implicarea în proiectele SSM sau demonstrarea cunoștințelor privind SSM. Astfel, tinerii instruiți pot obține diplome recunoscute sau alte forme de realizare profesională, pe care le pot adăuga la CV.

Atenție! Este importantă integrarea pregătirii și dezvoltării competențelor privind SSM în formarea și dezvoltarea pe tot parcursul activității profesionale a lucrătorilor și nu trebuie limitate la formarea care se realizează la începutul carierei.

### Model de SSM pentru lucrătorii tineri





## IMPORTANȚA VENTILAȚIEI LA LOCUL DE MUNCĂ

Un angajat full time petrece, în medie, 40 de ore săptămânal la locul de muncă. Mediul de lucru trebuie să fie locul unde acesta să se simtă bine din punct de vedere fizic și mental. Calitatea mediului de muncă depinde de mulți factori, iar unii dintre ei pot fi reglementați de către angajator.

Reglementarea calității mediului de muncă este foarte importantă pentru randamentul angajaților, care nu pot să-și desfășoare activitatea în condiții optime în spații de lucru aglomerate, birouri înghesuite, cu ventilație precară și fără lumină naturală. Despre importanța iluminatului la locul de muncă am vorbit într-un articol anterior, iar acum vom discuta despre ventilația în spațiile de lucru închise, legiferată prin HG 1091/2006.

**La locurile de muncă în spații închise** trebuie luate măsuri pentru a asigura suficient aer proaspăt, avându-se în vedere metodele de lucru utilizate și cerințele fizice impuse lucrătorilor. În cazul utilizării unui sistem de ventilație forțată, acesta trebuie menținut întotdeauna în stare optimă de funcționare. Orice avarie trebuie

semnalizată de un sistem de control, dacă acest lucru este necesar pentru sănătatea lucrătorilor.

**Dacă se utilizează instalații de ventilație mecanică sau de aer condiționat**, acestea trebuie să funcționeze astfel încât să nu creeze disconfort prin expunerea lucrătorilor la curenți de aer. Orice depunere sau impuritate ce poate crea un risc imediat pentru sănătatea lucrătorilor prin poluarea atmosferei trebuie eliminată fără întârziere.

Temperatura din spațiile de lucru este strâns legată de umiditatea aerului și de curenții de aer. Din acest motiv, căldura excesivă în spațiile neamenajate corespunzător poate conduce la producerea de curenți de aer formați în urma deschiderii ferestrelor și ușilor, ce pot crea un disconfort ridicat. Un efect direct este apariția răcelilor în rândul angajaților, conducând la concedii de boală și costuri suplimentare pentru angajator. **Aerisirea spațiilor de lucru este importantă, dar trebuie făcută în pauza de masă, când lucrătorii nu sunt în birouri.**



Potrivit Legii SSM 319/2006, nerespectarea reglementărilor privind amenajarea locurilor de

muncă în spații închise se sancționează cu **amendă între 5.000 și 10.000 de lei.**



## INSTRUIREA SSM PENTRU ANGAJAȚII CARE NU VORBESC LIMBA ROMÂNĂ

În ultimii ani, România a trecut printr-un schimb de forță de muncă: deși numeroși români au ales să plece în străinătate pentru a munci, din ce în ce mai mulți cetățeni străini au venit să lucreze la noi în țară. Întrucât multe companii din România se confruntă cu lipsa forței de muncă, muncitorii străini își găsesc ușor un loc, mai ales în domeniul construcțiilor.

Majoritatea străinilor care vor să găsească un loc de muncă în România vorbesc limba engleză la nivel mediu, fără a avea cunoștințe de limbă română. Problemele apar când trebuie efectuat instructajul SSM, deoarece întreaga documentație este întocmită în limba română. În astfel de

cazuri, compania trebuie să apeleze la un translator. Acesta va traduce instruirea SSM din română în limba cunoscută de angajatul respectiv, urmând să facă aceste traduceri atât la angajare, cât și pentru instructajul periodic. Persoana aleasă ca traducător poate fi coordonatorul de grup sau o persoană angajată special pentru a fi translator, nefiind necesar ca persoana respectivă să fie traducător autorizat.

La finalul instructajului, lucrătorul va semna fișa individuală SSM, conform normelor metodologice din HG 1425/2006, iar atașat acesteia se vor anexa materialele traduse, conform cărora s-a efectuat instruirea.



## 7 SFATURI PENTRU REDUCEREA ACCIDENTELOR LA LOCUL DE MUNCĂ

Accidentele la locul de muncă pot avea urmări grave asupra sănătății angajaților, vieții acestora, echipamentelor sau economiei. Asigurarea locului de muncă va crește motivația și reduce absenteismul angajaților, fapt care se reflectă în productivitatea acestora și în succesul afacerii.

Prevenirea accidentelor la locul de muncă reprezintă un avantaj pentru întreprinderi, pentru lucrători și pentru întreaga societate. Din păcate, acest aspect este, de multe ori, pierdut din vedere sub presiunea termenelor limită sau a obiectivelor de producție. În astfel de momente este mai important ca oricând să fie conștientizate riscurile de la locul de muncă.

Lucrătorii sunt de ce în ce mai preocupați de sănătatea lor, astfel că acordă atenție pentru că toate condițiile de muncă să fie adecvate. Însă, accidente la locul de muncă se întâmplă în continuare. De aceea vă oferim câteva sfaturi privind evitarea

accidentelor la locul de muncă, adaptabile oricărui tip de muncă.

### **Acordați atenție sporită la contactele electrice**

Este recomandat că lucrătorii să manipuleze cu precauție orice instalație electrică. Trebuie evitată folosirea instalațiilor electrice deteriorate (până când nu sunt reparate de către specialiști autorizați) sau cele care nu sunt verificate periodic.

### **Evitați pozițiile de lucru incorecte**

Pozițiile de lucru necorespunzătoare sunt unul dintre factorii asociați cu tulburările musculo-scheletice, a căror apariție depinde de cât de forțată este coloana, fie de timpul petrecut într-o poziție incorectă.

### **Păstrați ordinea și curățenia la locul de muncă**

Este foarte importantă menținerea regulată a igienei la locul de muncă. Deșeurile rezultate din procesul de



lucru, praful și alte reziduuri pot cauza accidente sau pot contamina mediul de lucru. Lucrătorii trebuie să aibă în obișnuință să facă curățenie la locul de muncă, să pună fiecare lucru la locul lui și să elimine lucrurile de care nu are nevoie imediat. Căile de acces nu trebuie aglomerate cu diverse obiecte pentru evitarea loviturilor și căzăturilor angajaților.

### **Mențineți întotdeauna o iluminare adecvată**

Iluminarea sănătoasă la locul de muncă este decisivă în productivitatea muncii și siguranța lucrătorilor. Desfășurarea activității într-un mediu slab iluminat provoacă oboseală, în timp ce expunerea prelungită la o iluminare excesivă poate provoca o stare de disconfort ce poate conduce la oboseală și chiar probleme de vedere.

### **Atenție la greutatea încărcăturii în manipularea maselor**

Riscul apariției unor afecțiuni sau a accidentărilor este direct proporțional cu efortul depus în manipularea maselor. În cazul în care lucrătorii cară o greutate, trebuie să o facă în mod adecvat, iar angajatorul trebuie să se asigure că mediul de muncă îndeplinește caracteristicile necesare pentru a reduce riscul apariției afecțiunilor dorsolombare în rândul lucrătorilor.

### **Combateți în mod activ stresul la locul de muncă**

Pentru a scăpa de stresul de la locul de muncă, este indicat ca lucrătorii să facă exerciții de respirație și exerciții fizice, dar să aplice și alte măsuri de combatere a stresului. De asemenea, este important să accepte lucrurile ce nu pot fi schimbate și să se încerce, pe

cât posibil, să compenseze lucrurile în cazul în care gravitatea sau durata situației o impun. Ajutorul unui psihoterapeut este recomandată în situațiile de stres extrem.

### **Evitați expunerea la zgomot**

Problema zgomotului la locul de muncă este una dintre cele mai importante cauze care generează boli profesionale. Zgomotele pot provoca riscuri de accident, pierderea auzului, hipoacuzie, stres și efecte fiziologice adverse. De aceea, sursele de zgomot trebuie controlate și reduse sub limitele legale, astfel că sănătatea lucrătorilor să nu fie afectată.

Aceste sfaturi simple sunt foarte ușor de implementat de orice companie și nu necesită pregătirea unui expert. Dar odată implementate, rezultatele vor fi benefice și pentru angajați și pentru angajatori.







## SĂNĂTATE ȘI SECURITATE ÎN MUNCĂ LA LOCURILE DE MUNCĂ ECOLOGICE

Sunt locurile de muncă ecologice sigure sau foarte periculoase? Deși locurile de muncă ecologice contribuie la protejarea și refacerea mediului și sunt într-o creștere continuă, sănătatea angajaților în acest domeniu este expusă multor riscuri.

Locurile de muncă ecologice sunt acelea care contribuie la conservarea mediului sau la refacerea acestuia, contribuie la protejarea ecosistemelor și biodiversității sau care reduc consumul de energie și materii prime, deșeurile și poluarea. Mai multe detalii despre ce sunt locurile de muncă ecologice găsiți într-un articol anterior.

În acest articol vom aborda importanța SSM în ceea ce privește locurile de muncă ecologice. Deși obișnuim să asociem termenul “ecologic” cu securitatea, trebuie să avem în vedere că măsurile benefice pentru mediu nu sunt întotdeauna adecvate pentru sănătatea și securitatea lucrătorilor în locurile de

muncă ecologice. Unele măsuri legislative sau tehnologii noi, concepute pentru a proteja mediul, au avut ca rezultat creșterea expunerii la riscuri a lucrătorilor. Spre exemplu, reducerea cantității de deșeuri trimise la depozite a generat o creștere a numărului accidentelor și îmbolnăvirilor lucrătorilor care le prelucrau. De asemenea, EU-OSHA a investigat și alte aspecte îngrijorătoare asociate anumitor domenii tehnologice ecologice, precum aplicațiile de mică anvergură care folosesc energia solară, construcțiile ecologice sau energia eoliană.

Un alt efect negativ al extinderii economiei ecologice este apariția deficiențelor de competențe, când lucrători fără experiență ajung să fie implicați în proceduri pentru care nu au fost instruiți și sunt, astfel, expuși unor riscuri legate de sănătate și securitate. Din păcate, presiunea economică și cea politică pot conduce la trecerea cu vedere a acestor probleme, considerându-se

că toate cunoștințele existente în materie de SSM pot fi aplicate noilor tehnologii. Spre exemplu, pentru a instala un încălzitor de apă solar este necesară atât competența unui specialist în montarea acoperișurilor, cât și cea a unui instalator și cea a unui electrician. **De aceea, în domeniul economiei ecologice, care se dezvoltă foarte rapid, trebuie avut în vedere că ceea ce este adecvat pentru mediu nu este neapărat adecvat pentru lucrători.**

Este foarte important ca orice riscuri noi în domeniul SSM în cadrul locurilor de muncă ecologice să fie anticipate

înainte ca acestea să apară. EU-OSHA avertizează asupra acestor aspecte, analizând modul în care se estimează că va evolua activitatea în cadrul locurilor de muncă ecologice și ce viitoare provocări pot apărea în ceea ce privește domeniul SSM. Această inițiativă este menită să atragă atenția asupra posibilelor riscuri din punctul de vedere al SSM în acest domeniu și să ofere factorilor de decizie de la nivelul UE instrumente pentru a ajuta proiectarea viitoarelor locuri de muncă, menținând totodată sănătatea și securitatea lucrătorilor în Europa.

**ACCES GRATUIT**

# DESCOPERĂ SECȚIUNEA DE LEGISLAȚIE

**SSM • SU • Medicina Muncii**

Cele mai noi legi  
și hotărâri de Guvern



SAFELANDIA

[safelandia.ro/legislatie](https://safelandia.ro/legislatie)





## PROTECȚIA LUCRĂTORILOR ÎN PERIOADE CU TEMPERATURI EXTREME

Productivitatea angajaților, sănătatea lor și confortul la locul de muncă depind de foarte mulți factori externi, unul dintre acestea fiind temperatura. Deși temperaturile nu se pot controla, există măsuri care ajută la adaptarea și protejarea angajaților în timpul programului de lucru, unele dintre ele fiind prevăzute chiar de lege.

În perioada de vară, când se înregistrează temperaturi extreme și perioade îndelungate de caniculă, angajatorii sunt obligați să ia măsuri pentru protecția lucrătorilor, conform legislației SSM - OUG 99/2000 cu privire la măsurile ce trebuie aplicate în perioadele cu temperaturi extreme (fie extrem de ridicate sau extrem de scăzute) pentru a proteja persoanele încadrate în muncă.

În cazul perioadei de vară, temperaturile extreme sunt acelea care depășesc 37°C sau cele care, corelate cu condiții de umiditate ridicată, pot fi echivalente cu acest nivel de temperatură. Aceste temperaturi sunt monitorizate și

certificate de Institutul Național de Meteorologie și Hidrologie și transmise de centrele regionale ale acestuia.

În situații de temperaturi extreme, angajatorii sunt obligați să ia următoarele măsuri minimale pentru a asigura condițiile de microclimat la locul de muncă în limitele prevăzute de normele generale de protecție a muncii:

- reducerea intensității și ritmului activităților fizice;
- asigurarea ventilației la locurile de muncă;
- alternarea efortului dinamic cu cel static;
- alternarea perioadelor de lucru cu perioadele de repaus în locuri umbrite, cu curenți de aer;
- asigurarea apei minerale adecvate, câte 2-4 litri/persoană/schimb;
- asigurarea echipamentului



individual de protecție;

- asigurarea de dușuri.

În cazul în care temperaturile extreme persistă mai mult de două zile consecutive și angajatorii nu pot asigura condițiile minimale de protecție, pot fi luate următoarele măsuri:

- reducerea duratei zilei de lucru;
- eșalonarea pe două perioade a zilei de lucru: până la ora 11:00 și după ora 17:00;
- întreruperea colectivă a lucrului cu asigurarea continuității activității în locurile în care această nu poate fi întreruptă.

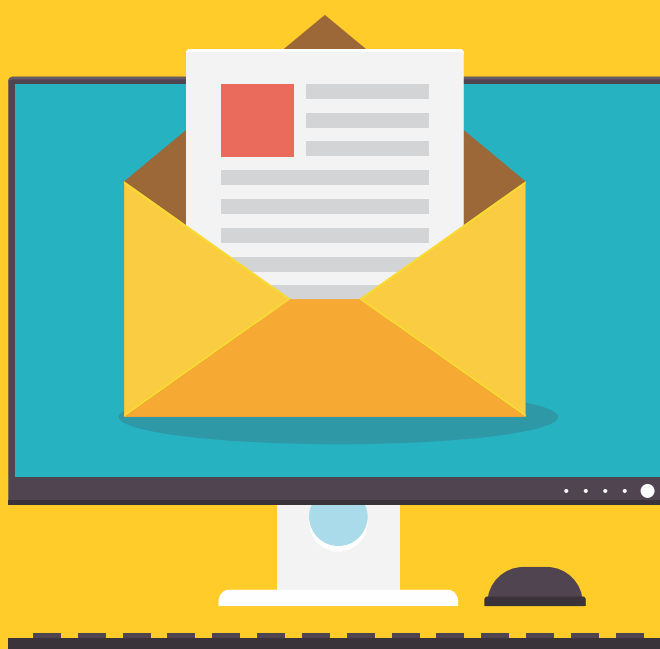
Aceste măsuri trebuie luate de comun acord cu reprezentanții salariaților, împreună cu care se stabilesc și modalitățile în care se recuperează timpul nelucrat, conform legii.

Nu în ultimul rând, angajatorii trebuie să ia toate măsurile pentru prevenirea îmbolnăvirilor cauzate de lucrul în condiții de temperaturi extreme:

- controale medicale periodice pentru lucrătorii expuși;
- asigurarea primului ajutor și a transportului către o unitate sanitară pentru lucrătorii afectați de temperaturile extreme;
- trecerea angajaților afectați, după caz, pe alte poziții de lucru;
- reducerea programului de lucru pentru acei lucrători care au contraindicații pentru munca în condiții de temperaturi extreme.

Atenție: neglijarea acestor aspecte extrem de importante se sancționează cu amenzi între 1500 și 2500 de lei.

Abonează-te la  
**Newsletterul  
Safelandia**  
și poți primi  
în fiecare lună  
cele mai noi informații  
din domeniul  
protecției muncii.



[safelandia.ro/newsletter](https://safelandia.ro/newsletter)





## OBLIGAȚIILE LUCRĂTORILOR CARE CONDUC AUTOVEHICULELE ANGAJATORULUI

Pentru ca angajații să îndeplinească toate cerințele angajatorului este nevoie ca acesta să le pună la dispoziție toate resursele necesare. Majoritatea locurilor de muncă presupun deplasarea angajaților, astfel autovehiculele devin o necesitate, iar pentru o bună funcționare a acestora, lucrătorii au anumite obligații prevăzute de lege.

Multe societăți comerciale au lucrători care, conform fișei postului, conduc autovehicule rutiere, fie că este vorba de mașina unității sau mașina personală în interes de serviciu. Conform Codului Muncii (Legea 53/2003), angajatorul trebuie să stabilească atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii, iar aceste atribuții trebuie menționate în fișa postului.

Salariatul are obligația de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului, inclusiv conducerea unui autovehicul de serviciu, în condițiile în care există acordul cu angajatorul (semnate la angajare sau încheiat că

act adițional pentru această responsabilitate).

Există și cazuri în care angajatorul dispune lucrătorilor, suplimentar față de sarcinile de muncă curente, conducerea autovehiculelor rutiere pentru deplasarea în delegații, pentru controlul punctelor de lucru, pentru transport de marfă sau echipamente de muncă, pentru transportul altor salariați, pentru deplasarea la sau de la locul de muncă. În astfel de situații, angajatorul are următoarele responsabilități:

**1. Angajatorul trebuie să analizeze capacitățile lucrătorului în dpdv al SSM în momentul în care îi atribuie sarcini de conducere pe drumuri publice.** Angajatorul trebuie să verifice permisul de conducere valabil corespunzător autovehiculului rutier care urmează să fie predat lucrătorului și să dispună, prin decizie sau prin completarea fișei postului a lucrătorului, faptul că acesta va conduce autovehiculul rutier respectiv în interes de serviciu.

**2. Angajatorul trebuie să asigure efectuarea unei verificări medicale** din care să rezulte că lucrătorul este apt pentru a conduce autovehiculul rutier respectiv, conform HG 355/2007.

**3. Angajatorul trebuie să asigure toate condițiile necesare pentru ca fiecare lucrător să fie instruit adecvat în domeniul SSM**, în special cu privire la informații specifice locului de muncă, având în vedere că autovehiculul reprezintă un loc de muncă mobil. Angajatorul va elabora instrucțiuni proprii de transport ce vor conține, obligatoriu, reglementări din cadrul actelor normative privind conducerea autovehiculelor pe drumurile publice. Această instruire se va repeta la interval de maximum 6

luni și va fi consemnată în fișa individuală de instruire a angajatului.

**4. Angajatorul va repartiza lucrătorului un autovehicul rutier în bună stare de funcționare, care să nu constituie un pericol pentru securitatea și sănătatea acestuia.** Angajatorul are obligația efectuării inspecțiilor tehnice periodice precum și a respectării periodicității acestora în funcție de categoria vehiculului. Autovehiculul trebuie dotat cu trusă medicală, extingtor auto și două triunghiuri reflectorizante, conform Codului Rutier. Angajatorul trebuie să elibereze lucrătorului foaia de parcurs, care conține toate mențiunile privind starea tehnică a autovehiculului.







## DESPRE SSM ÎN ACTIVITĂȚILE DE VOLUNTARIAT

Activitățile de voluntariat sunt cunoscute ca cele mai eficiente metode de dezvoltare și socializare pentru tineri și nu numai. Orice persoană, indiferent de vârstă și statut social poate alege, din proprie inițiativă, să-și dedice timpul și abilitățile unei anumite cauze fără a primi o contraprestație materială. Însă, fiecare voluntar are anumite obligații față de organizația aleasă, care la rândul ei are obligații față de voluntar.

Conform Legii 78/2014 (Legea voluntariatului), contractul de voluntariat este obligatoriu și trebuie încheiat între organizația gazdă și voluntar. Una dintre anexele importante, care fac parte integrantă a contractului, este fișa de protecție a voluntarului, ce face legătura cu Legea SSM 319/2006, care se adresează inclusiv activităților de voluntariat.

Deși activitățile de voluntariat sunt cuprinse în cadrul acestei legi, normele de aplicare nu sunt adaptate sectorului de voluntariat, în cadrul căruia există diferențe față de alte

activități de muncă ce se desfășoară conform Codului Muncii. Principalele diferențe sunt cauzate de frecvența de desfășurare a activității sau lipsa unor activități stabilite și reglementate prin COR (codul Clasificărilor Ocupațiilor din România). Având în vedere că activitățile de voluntariat se desfășoară în sprijinul și pentru dezvoltarea societății, cu implicarea unor beneficiari direcți sau chiar a instituțiilor publice, este necesară corelarea acestor activități cu prevederile ce țin de SSM.

Pentru a respecta prevederile legale referitoare la activitățile de voluntariat, trebuie elaborate documentele specifice, corelate cu contractele pentru prestarea de activități ca voluntar. Aceste documente trebuie să acopere condițiile obligatorii pentru o bună și corectă organizare a activităților de voluntariat.

### **Documentele necesare pentru a desfășura activitatea de voluntar**

Voluntarul trebuie să obțină de la

medicul de familie o adeverință (plus avizele suplimentare, după caz) care să certifice că persoana respectivă nu are restricții medicale care să împiedice desfășurarea unor activități fizice sau mentale.

Coordonatorul de voluntari din cadrul organizației gazdă trebuie să informeze voluntarii referitor la activitatea pe care aceștia urmează să o efectueze: scopul și durata acțiunii, descrierea completă a activităților, locul și condițiile în care se organizează și abilitățile sau competențele necesare. De asemenea, coordonatorul de voluntari trebuie să informeze voluntarii despre activitățile similare care sunt planificate pentru viitorul apropiat și care se vor desfășura în alte spații și/sau condiții diferite.

**Pentru stabilirea cu exactitate a documentelor necesare, coordonatorul de voluntari din cadrul organizației gazdă trebuie să se consulte cu un inspector SSM. Pentru alte detalii sau informații, specialiștii noștri vă stau mereu la dispoziție.**

**Condițiile pe care trebuie să le îndeplinească organizația care beneficiază de activitățile de voluntariat**

Organizația gazdă trebuie să solicite informații de la beneficiarii serviciilor de voluntariat sau coordonatorii de voluntari în legătură cu riscurile la care se pot expune voluntarii: descrierea activităților ce urmează să se desfășoare, a spațiilor de desfășurare, a modului în care voluntarii ajung și pleacă de la locul de desfășurare a activității, precum și în legătură cu uneltele și utilajele folosite sau expunerea la substanțe periculoase.

Inspectorul SSM, cu ajutorul informațiilor oferite de către coordonatorul de voluntari din cadrul organizației gazdă, va prezenta scenarii ce pot apărea pe durata desfășurării activităților de voluntariat și care pot avea un impact asupra securității și sănătății voluntarilor.

În baza tuturor informațiilor obținute, organizația gazdă și inspectorul SSM pot identifica și evalua riscurile de accidentare și de îmbolnăvire profesională pentru activitățile ce urmează să fie desfășurate de către voluntari. Se vor elabora instrucțiuni proprii de securitate și sănătate pentru activitățile desfășurate în regim de voluntariat și se vor alege echipamentele de protecție necesare pentru dotarea voluntarilor, în conformitate cu concluziile rezultate din evaluarea riscurilor de accidentare și de îmbolnăvire profesională. Aceste echipamente vor fi recomandate de către inspectorul SSM.

Înainte de semnarea contractului de voluntariat, trebuie efectuată instruirea introductiv-generală, care se poate face de către angajatorul ce și-a asumat atribuțiile SSM, un lucrător desemnat, un lucrător al serviciului intern de prevenire și protecție sau un serviciu extern de prevenire și protecție care, ulterior, va face instruirea la locul de muncă și instruirea periodică a voluntarilor.



[www.safetraining.ro](http://www.safetraining.ro)





## AFEȚIUNILE MUSCULO-SCHELETICE LA LOCUL DE MUNCĂ

Capacitatea de muncă a angajaților este afectată semnificativ, crescând rata șomajului, din cauza afecțiunilor musculo-scheletice la locul de muncă. Aceste aspecte nu provoacă doar suferință celor afectați, ci și pierderi la nivel de întreprinderi, afectând chiar economia națională. Prevenția în aceste situații este primordială, trebuind să se ia în considerare menținerea în activitate și reintegrarea celor deja afectați.

Afecțiunile musculo-scheletice sunt unele dintre cele mai frecvente probleme de sănătate legate de muncă și reprezintă peste o treime din îmbolnăvirile de la locul de muncă. Afecțiunile musculo-scheletice afectează în general spatele, gâtul și umerii, însă pot afecta și membrele superioare și inferioare ale lucrătorilor.

În general, afecțiunile musculo-scheletice nu au o cauză unică și nu apar dintr-o dată, ci se dezvoltă în timp, fiind rezultatul mai multor factori, precum:

- manipularea repetată a greutăților, în special în cazul în care mișcarea

include acțiuni de aplecare sau răsucire;

- mișcări repetitive sau energice;
- păstrarea unor poziții incomode și statice pe durate îndelungate;
- vibrațiile, iluminatul insuficient sau mediile de lucru friguroase;
- munca accelerată;
- șederea sau statul în picioare pe perioade îndelungate, în aceeași poziție.

Acești factori de risc pot fi combătuți, iar angajatorul trebuie să aplice următoarele măsuri:

- **evaluarea riscurilor** pentru a identifica și combate toate cauzele specifice;
- **includerea lucrătorilor în discuții** pentru a afla posibilele probleme, precum și pentru a găsi soluțiile potrivite.

Măsurile generale de prevenire a afecțiunilor musculo-scheletice includ adaptarea configurației pentru

a îmbunătăți pozițiile de lucru ale lucrătorilor și dotarea acestora cu echipamente ergonomice, adaptate sarcinilor de lucru. Lucrătorii trebuie instruiți cu privire la metodele corecte de lucru și riscurile ce pot apărea. Munca trebuie planificată încât să fie evitat lucrul repetitiv sau prelungit în poziții necorespunzătoare, trebuie planificate pauze de odihnă și munca prin rotație. În cazul lucrătorilor care suferă deja de afecțiuni musculo-

scheletice, angajatorul trebuie să monitorizeze starea lor de sănătate și să asigure reabilitarea și reintegrarea acestora. La nivel european, Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) monitorizează incidența, cauzele și modurile de prevenire ale afecțiunilor musculo-scheletice și pune la dispoziția companiilor un ghid de bune practici.



## CUM EVITAȚI ACCIDENTELE DE MUNCĂ DIN AGRICULTURĂ

În România, agricultura reprezintă una dintre cele mai importante ramuri ale economiei naționale. Mai mult decât atât, România are cea mai mare pondere a angajaților în domeniul agriculturii. Conform statisticilor, un sfert dintre români lucrează în acest domeniu. Din păcate, acest sector este cel mai periculos din punct de vedere al accidentelor la locul de muncă.

În perioada verii, numărul accidentelor de muncă din domeniul agriculturii este în creștere, iar principalele cauze sunt transportul la locul de muncă, prin răsturnarea vehiculelor sau strivire, căderea de la înălțime (pomi, uneltele mecanice) în timpul efectuării diverselor lucrări agricole, incidentele produse de către animale sau nerespectarea normelor SSM. De aceea este importantă

evaluarea factorilor de risc și identificarea soluțiilor potrivite pentru a evita accidentele la locul de muncă.

Iată mai importante aspecte ce trebuie considerate în evaluarea de risc pentru a preveni accidentarea sau îmbolnăvirea lucrătorilor agricoli:

- asigurarea unei bune funcționări a echipamentelor de lucru: tractoare, mașini agricole sau mecanisme ușoare;
- dezvoltarea unor metode clare de lucru și utilizarea echipamentelor de protecție în lucrul cu suprafețe ascuțite sau abrazive, în lucrul la înălțime sau în cazul lucrărilor ce implică manipularea manuală a maselor;
- atenție sporită în cazul lucrărilor desfășurate în apropierea unor linii aeriene de curent electric;
- atenție în cazul manipulării substanțelor periculoase, ce prezintă un risc ridicat pentru sănătate;
- analiza expunerii la zgomot și vibrații mecanice în timpul desfășurării activității;
- potențialele probleme cauzate de expunerea la insecte, căpușe, bacterii și viruși transmiși de la animale;
- analiza expunerii la factori care cauzează boli respiratorii alergice, precum praful rezultat în urmă procesului tehnologic, fibre textile, insecte de depozit, mușegai;
- expunerea la substanțe care conduc la sensibilizarea pielii și apariția reacțiilor alergice, precum proteinele animale, făina, contactul

cu anumite legume și plante;

- foarte importanți sunt și factorii de mediu, care îi pot afecta pe lucrătorii expuși la soare prin valori ridicate de temperatură, umiditate și viteză a vântului;
- manipularea animalelor implică riscuri de rănire de la lovituri sau prin împungere.

Evaluarea de risc trebuie refăcută de fiecare dată când se modifică procedurile de lucru, procesele tehnologice, utilajele sau dacă se introduc substanțe noi, dar și în caz de accident de muncă sau deteriorarea sănătății angajaților. De asemenea, evaluarea de risc trebuie refăcută periodic pentru a ține sub observație uzura utilajelor și pentru a depista din timp orice tendință de deteriorare a acestora.

Fiind la curent cu noile reglementări cu privire la securitatea muncii în domeniul agricol, se pot lua măsurile preventive necesare, reducând astfel rata de accidentare în acest sector. Contactați un specialist SSM pentru ajutor și consultare.







## INSTRUIREA STUDENȚILOR ȘI ELEVILOR PENTRU STAGIUL DE PRACTICĂ

Stagiile de practică reprezintă oportunități de educație și formare profesională, stând la începutul carierei unui tânăr specialist. Cu fiecare elev sau student angajat în câmpul muncii, economia țării are doar de câștigat. Pentru o bună desfășurarea a programului de practică, atât elevii, cât și studenții au nevoie de instruire și ghidare, motiv pentru care există măsuri de securitate și sănătate.

Conform legii SSM (319/2006), măsurile privind securitatea și sănătatea în muncă a lucrătorilor se aplică și în cazul studenților și elevilor în perioada efectuării stagiului de practică, precum și ucenicilor sau altor participanți la procesul de muncă cu calitatea de lucrători. Prin stagiul de practică înțelegem activitatea desfășurată de elevi și studenți, în conformitate cu planul de învățământ, cu scopul de a verifica aplicabilitatea cunoștințelor teoretice însușite de aceștia în cadrul programului de învățământ.

Unitatea de învățământ și compania în cadrul căreia se desfășoară stagiul de practică trebuie să elaboreze convenții de securitate și sănătate în muncă care să stipuleze modul de informare a elevilor sau studenților în legătură cu riscurile profesionale la locul de practică, dar și despre verificarea stării de sănătate a acestora.

Compania în cadrul căreia se desfășoară stagiul de practică, denumit și partener de practică, este cea care desemnează responsabilii care se vor ocupa de informarea și urmărirea activității de practică. Partenerul de practică este obligat să ofere practicanților instruirea cu privire la normele SSM și PSI, iar aceștia 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 pe care o desfășoară.

Partenerul de practică trebuie să asigure instruirea practicanților înainte de începerea stagiului de practică și să completeze fișele individuale sau fișa colectivă de instruire. În cazul în care nu se poate organiza un examen medical pentru practicanți, exista varianta de a solicita acestora asumarea pe propria răspundere faptul că starea de sănătate le permite desfășurarea activităților.

Partenerul de practică trebuie să pună la dispoziția practicanților echipamente de muncă adecvate, să

asigure gratuit echipamente individuale de protecție corespunzătoare activității desfășurate și să comunice către ITM cu promptitudine orice eveniment în care au fost implicați practicanți.

Aceste măsuri vor asigura o bună desfășurarea a stagiului de practică, iar la finalul programului, practicanții se vor alege cu un bagaj de cunoștințe, care îi va ajuta să activeze în domeniul respectiv. Colaborarea dintre practicanț și partener poate fi continuată ulterior, ambele părți având de câștigat.







## COSTUL ACCIDENTELOR DE MUNCĂ ȘI AL BOLILOR PROFESIONALE

Este cunoscut faptul că accidentele în muncă și bolile profesionale cresc semnificativ costurile economice pentru angajați, angajatori, guverne și pentru întreaga societate. Aceste costuri nu se manifestă doar din punct de vedere material, dar și psihologic și social. Cum se estimează corect aceste costuri?

Într-un raport publicat în iulie 2019, Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) prezintă în detaliu costurile și beneficiile securității și sănătății în muncă. Pentru o estimare corectă a acestor costuri au fost luate în calcul cinci state membre UE, alese pentru a reprezenta diversitatea geografică, a industriilor și a sistemelor sociale ale Europei. Estimarea impactului economic al bolilor profesionale are o importanță deosebită pentru factorii de decizie, pentru ca aceștia să poată lua decizii informate referitoare la politici și strategii în domeniul SSM.

Studiul efectuat de EU-OSHA reamintește faptul că securitatea neadecvată și sănătatea precară la locul de muncă determină creșterea

cheltuielilor, iar o bună gestionare a SSM determină o îmbunătățire a performanței și a rentabilității în cadrul companiilor.

Concluziile studiului arată că un sistem precar de securitate și sănătate în muncă reprezintă un cost suplimentar pentru companii, în timp ce un sistem SSM corespunzător aduce profit. Companiile cu standarde mai înalte în domeniul securității și al sănătății sunt mai durabile și au un succes mai mare. **Cifrele arată că pentru fiecare euro investit în SSM se estimează un profit de 2,2 euro, ceea ce dovedește că raportul cost-beneficiu al îmbunătățirilor în domeniul SSM este favorabil pentru companii.**

Avantajele economice ale unui sistem SSM corespunzător sunt semnificative atât pentru companiile mari, cât și pentru cele mici: sporește productivitatea lucrătorilor, se reduce absenteismul, sunt reduse plățile compensatorii și sunt îndeplinite cerințele de conformitate ale contractanților din sectorul public și privat.





## IMPORTANȚA SSM PE ȘANTIERELE DE CONSTRUCȚII

Sectorul construcțiilor este sectorul cu cea mai mare creștere din ultimii ani. Din păcate, acesta este și sectorul cu gradul cel mai ridicat de accidente și îmbolnăviri la locul de muncă. Riscurile în acest domeniu sunt de trei ori mai mari decât în altele.

Odată cu lunile călduroase, șantierele de construcții au luat amploare, fie că vorbim despre proiecte de construcții de poduri, pasaje, blocuri de locuit sau case, dar și despre lucrări de reabilitare a clădirilor existente. Munca în domeniul construcțiilor îi expune pe lucrători la o mare varietate de probleme de sănătate, de la intoxicația cu azbest până la afecțiunile dorsale, sindromul vibrațiilor mână-braț sau arsuri cauzate de ciment.

Lucrul pe șantierele de construcții este o activitate cu risc ridicat, având în vedere că media de accidente mortale este de 13 la 100.000 de lucrători, cu mult peste media generală de 5 la 100.000. Principalele pericole și riscuri pe un șantier de construcții, care pot duce la producerea unor accidente mortale, vătămări corporale sau îmbolnăviri

profesionale, sunt:

- căderea lucrătorului de la înălțime;
- accidentele provocate de manevrarea unui utilaj;
- electrocutarea lucrătorului;
- accidentarea în timpul efectuării unei săpături;
- accident produs de căderea unui obiect de la înălțime;
- inhalarea fibrelor de azbest;
- afecțiunile dorsale, provocate de manipularea unor materiale grele;
- contactul cu substanțe periculoase;
- afectarea auzului, cauzată de zgomotul puternic.

Coordonatorul SSM trebuie să ia toate măsurile pentru diminuarea sau eliminarea efectelor tuturor riscurilor prezente pe un șantier de construcții. Rolul său implică foarte multă responsabilitate, experiență în domeniu și cunoștințe solide ale normelor legale.



## VERIFICAREA STINGĂTOARELOR DE INCENDIU

Neatenția la locul de muncă sau unele defecțiuni tehnice pot fi cauzele multor incendii. Prezența unui stingător este mai mult decât necesară, nu doar în cazul companiilor, cât și acasă sau la școală. Stingătorul este cea mai la îndemână și eficientă soluție pentru stingerea focului. Pentru o bună funcționare a acestuia este nevoie de mentenanță și verificare periodică.

Având în vedere că un stingător de incendiu poate sta neutilizat pentru o perioadă de timp îndelungată, este necesară întocmirea și executarea unui program strict de întreținere, control și verificări periodice, care să asigure funcționarea corectă și eficientă a stingătorului în caz de incendiu. Conform legislației în vigoare, stingătoarele de incendiu trebuie verificate în fiecare an.

**Atenție: verificarea și reîncărcarea stingătoarelor de incendiu trebuie efectuate exclusiv de către persoanele autorizate.**

Reîncărcarea stingătoarelor se efectuează în conformitate cu

instrucțiunile producătorului celui stingător, cu respectarea agentului de stingere precizat pe etichetă, precum și aceleași piese de schimb conform modelului certificat. Agentul de stingere utilizat la reîncărcare trebuie să fie în termen de valabilitate pentru întreaga perioadă de garanție acordată după reîncărcare. Piesele de schimb și agenții de stingere care au fost utilizați pentru reparare sau reîncărcare trebuie înscrși în registrul de evidență, cu menționarea datelor de identificare ale acestora (producător, cod produs).

Cazurile în care un stingător necesită reîncărcare:

- dacă a fost utilizat;
- dacă a expirat perioada de valabilitate indicată de producător;
- dacă au trecut 3 ani de la ultima reîncărcare;
- dacă la cântărirea stingătorului se constată scăderea masei încărcăturii sub toleranța de umplere precizată în standardele aplicabile (pentru stingătoarele cu

CO2, halon, agent curat).

În cazul în care un stingător de incendiu este retras de la utilizare pentru operațiuni de mentenanță

(verificare, reîncărcare, reparare), el trebuie înlocuit imediat cu un stingător de același tip, care să ofere performanțe de stingere cel puțin egale cu cel pe care îl înlocuiește.



## EVALUAREA RISCURILOR SSM ÎN CONTEXTUL ÎMBĂTRÂNIRII FORȚEI DE MUNCĂ

Organizațiile au nevoie de forțe de muncă diverse din punct de vedere al vârstei. Această diversitate este considerată a fi benefică deoarece permite orientarea spre diferite tipuri de clienți, diferite perspective, valori și experiențe.

Pe măsură ce durata vieții profesionale se prelungește, lucrătorii în vârstă constituie o parte tot mai mare a forței de muncă. Conform datelor puse la dispoziție de Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA), vârsta medie de ieșire de pe piața muncii a crescut de la 59,9 ani în 2001 la 61,5

ani în 2010, iar tendința este în continuare ascendentă.

În timp ce înțelepciunea, gândirea strategică și experiența profesională sunt acumulate odată cu înaintarea în vârstă a lucrătorului, procesul de îmbătrânire conduce la deteriorarea capacităților fizice și senzoriale. Din acest motiv, modificările capacităților funcționale trebuie luate în considerare la evaluarea riscurilor SSM, iar mediul de lucru și volumul de muncă ale angajaților trebuie adaptate acestor schimbări.

Modificările capacității funcționale



cauzate de înaintarea în vârstă nu sunt uniforme pentru toți angajații vârstnici, existând diferențe importante între lucrători cu aceeași vârstă sau de vârste apropiate. Printre cele mai importante riscuri care apar sunt volumul de muncă fizică intensă, lucrul în schimburi și mediul de lucru cu temperaturi ridicate/scăzute sau cu nivel ridicat de zgomot.

Evaluarea riscurilor SSM trebuie să ia în considerare fiecare lucrător în parte, analizând cerințele profesionale de la locul de muncă în raport cu starea de sănătate și capacitatea fizică și mentală a fiecărui lucrător în parte, nu prin emiterea de presupuneri și generalizând bazat exclusiv pe vârsta acestora.

Este recomandat ca fiecare loc de muncă să promoveze un stil de viață sănătos în timpul programului de lucru și să sprijine activitățile care împiedică deteriorarea fizică pentru a contribui la menținerea capacității de muncă a angajaților. Aceste măsuri la

locul de muncă prezintă beneficii pentru toate categoriile de vârstă, nu numai pentru lucrătorii vârstnici. Pe măsură ce capacitățile lucrătorilor se schimbă, trebuie luate în considerare măsuri de modificare a mediului de lucru pentru a compensa neajunsurile, precum: reconfigurarea sau rotația sarcinilor lucrătorilor, integrarea de pauze scurte mai frecvente în program, organizarea unei rotații mai rapide a schimburilor, îmbunătățirea iluminatului și a nivelului de zgomot, precum și proiectarea ergonomică adecvată a echipamentelor.

Conform unui sondaj de opinie efectuat de EU-OSHA în 2012, marea majoritate a lucrătorilor consideră că **bunele practici în materie de sănătate și securitate în muncă sunt definerii pentru prelungirea vieții profesionale**. Neglijarea forței de muncă „îmbătrânită” se poate răsfrânge asupra productivității și competitivității companiei, dar și asupra economiei naționale.





## CELE MAI FRECVENTE ÎNCĂLCĂRI ALE PREVEDERILOR LEGISLAȚIEI ÎN DOMENIUL SSM

Prevederile legislative din domeniul SSM au ca scop protejarea vieții, integrității și sănătății angajaților la locul de muncă. Adoptarea măsurilor de prevenire și protecție sunt responsabilitățile pe care le are fiecare angajator, iar abaterea de la aceste prevederi se sancționează conform legii.

Inspecția Muncii a desfășurat în această vară acțiuni de control în domeniul construcțiilor pentru verificarea respectării de către angajatori a prevederilor legale în domeniul SSM și în domeniul relațiilor de muncă. Aceste controale s-au soldat cu amenzi de peste 1 milion de euro.

Conform datelor adunate de inspectorii de muncă, cele mai frecvente încălcări ale prevederilor legislației în domeniul securității și sănătății în muncă sunt:

- neacordarea și/sau neutilizarea echipamentelor de protecție individuală;

- neutilizarea echipamentelor de muncă corespunzătoare, prevăzute cu sisteme de protecție colectivă în domeniul construcțiilor, precum balustradele solide, platformele sau plasele de prindere;
- lipsa unei instruirii adecvate în domeniul SSM pentru toți lucrătorii;
- lipsa verificărilor în cazul platformelor de lucru, pasarelelor și scărilor schelelor care protejează lucrătorii de la căderi sau împotriva obiectelor care cad.

Acțiunile desfășurate de inspectorii fac parte din “Campania națională privind modul în care angajatorii previn căderile de la înălțime în șantierele temporare și mobile”, din programul cadru de acțiuni al Inspecției Muncii pe anul 2019. Acțiunile de control vor continua pe toată durata anului.

Pentru a evita eventuale sancțiuni, se recomandă consultarea unui specialist în SSM și implementarea măsurilor prevăzute de acesta.





## INSTRUIREA SSM PERIODICĂ LA LOCUL DE MUNCĂ

Conform Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, companiile au obligativitatea de a instrui lucrătorii în domeniul SSM. Acest procedeu este parcurs în două etape: instruirea introductivă, urmată de instruirea la locul de muncă. Cea din urmă este repetată la o anumită perioadă de timp, fiind denumită instruire periodică la locul de muncă.

Scopul instruirii periodice este actualizarea cunoștințelor SSM pentru angajați, precum și reîmprospătarea memoriei acestora. Totodată, instruirea periodică conține și demonstrații practice, care au rolul de a cimenta informația în mintea angajaților.

Conform legii, periodicitatea acestor verificări este stabilită în funcție de particularitățile respectivului loc de muncă, însă durata dintre două verificări nu poate fi mai mare de 6 luni (sau 12 luni, în cazul personalului tehnico-administrativ), iar grupele de instruire nu trebuie să depășească 20 de lucrători.

Instruirea periodică este efectuată de către conducătorul locului de muncă

și se adresează tuturor persoanelor angajate, inclusiv studenților și elevilor aflați în stagiul de practică, precum și angajaților care au schimbat locul de muncă în cadrul companiei, celor care au fost mutați de la un punct de lucru la altul (temporar sau permanent), precum și lucrătorilor care au fost angajați prin intermediul unui agent de muncă temporară.

La finalul instruirii periodice are loc un proces de verificare a cunoștințelor lucrătorilor care au participat la instruire de către superiorul ierarhic angajatului care a făcut instruirea.

Totodată, prin sondaj, vor fi făcute verificări de către angajator sau un serviciu SSM extern, care va valida fișele de instruire ale lucrătorilor.





## SSM: TIPURI DE CONTROALE

Principalele tipuri de controale în domeniul SSM sunt:

### **Controlul inopinat**

După cum îi spune și numele, controlul inopinat se desfășoară fără anunțarea în prealabil a angajatorului. În cadrul acestui control sunt verificate modul de raportare și măsurile stabilite în cadrul inspecțiilor desfășurate în unitatea respectivă, corespondența între conținutul și limitele autorizației de funcționare din punctul de vedere al SSM și activitatea efectivă a unității, precum și eventuale reclamații sau sesizări existente.

În cursul controlului inopinat se vor documenta informațiile obținute de la lucrători și șefii acestora. De asemenea, inspectorul de muncă poate fotografia sau filma anumite utilaje sau etape din procesul de muncă. Inspectorul va fi însoțit de o persoană din cadrul companiei, desemnată de angajator, care îl va însoți pe întreaga perioadă a controlului.

### **Controlul tematic**

În cadrul acestui control se verifică

activitatea SSM desfășurată de angajator. Tematicile de control sunt elaborate pe baza acțiunilor din programul cadru de acțiuni al Inspecției Muncii, a planului anual de control, a problematicilor stabilite de autoritățile locale, a analizei la nivel local a indicatorilor statistici privind accidentele de muncă, precum și a evoluției activității, a numărului mediu de salariați și numărului de întreprinderi active din sectoarele de activitate cu riscuri ridicate.

În cadrul controlului tematic nu se obține o imagine de ansamblu asupra modului de organizare și desfășurare a activităților SSM din cadrul unei companii, dar sunt evidențiate aspectele care constituie obiectul controlului.

### **Controlul sistem**

Această metodă de control reprezintă un tip de control planificat prin care se realizează o analiză de ansamblu asupra tuturor problemelor din domeniul SSM din cadrul unității respective. La fel ca în cazul controlului tematic, angajatorul este informat în prealabil despre efectuarea vizitelor inspectorilor.

Controlul sistem are, în mod obișnuit, trei etape: planificarea controlului, inspecția propriu-zisă și verificare aplicării măsurilor hotărâte de inspectori. După verificarea de către Inspecția Muncii, concluziile controlului sunt prezentate angajatorului și persoanelor cu atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă în cadrul companiei. Angajatorului i se vor explica obiectivele pe care le vizează cerințele dispuse de inspectori, precum și răspunderea pentru aplicarea acestora pe care acesta o poartă. După îndeplinirea sarcinilor,

angajatorul va înștiința în scris inspectoratul cu privire la remedierea neregulilor constatate. În acest moment, controlul sistem este considerat încheiat. Dacă există dubii în legătură cu raportul transmis de angajator, se poate demara un nou control pentru verificarea măsurilor dispuse.

Indiferent de natura lor, controalele periodice de SSM sunt mecanisme utile de asigurare a bunei desfășurări a lucrului într-o companie, fiind totodată ocazii de introspecție și îmbunătățire pentru angajator.



## SĂNĂTATEA LUCRĂTORILOR EXPUȘI LA AGENȚI BIOLOGICI

Agenții biologici, precum și job-urile în care lucrătorii sunt expuși efectelor acestora sunt foarte diverse: așadar nu poate exista o abordare care să acopere toate situațiile ce pot apărea în raport cu expunerea la agenții biologici și efectele asupra sănătății lucrătorilor. Din acest motiv este

necesară o abordare punctuală, în cazul fiecărui loc de muncă, pentru a preveni efectele toxice, alergene sau iritative cauzate de aceste substanțe.

Efectele asupra sănătății cauzate de agenții biologici reprezintă o cauză semnificativă a îmbolnăvirilor la locul



de muncă, cele mai frecvente îmbolnăviri fiind bolile respiratorii (ex.: astm bronșic, rinită alergică), bolile de piele sau cele infecțioase. Mai mult, amestecurile de agenți biologici, cum ar fi praful organic și toxinele provenite de la agenții biologici, au potențialul de a provoca efecte ireversibile, precum sensibilizarea sistemului imunitar și chiar cancerul.

Directiva privind agenții biologici din 2017 a Comisiei Europene recomandă includerea în directivă a dispozițiilor din Directiva privind agenții chimici, precum:

1. obligația angajatorului pe parcursul evaluării riscurilor SSM de a:

- ține cont de efectul măsurilor preventive;
- obține informații detaliate despre substanțele întâlnite;
- ține cont de concluziile în urma supravegherii sănătății lucrătorilor;

- include activități cu expuneri previzibile în evaluarea riscului și de a include o justificare privind măsurile adoptate.

2. obligația angajatorului de a actualiza fișele lucrătorilor

3. obligația angajatorului de a informa lucrătorii cu privire la modul de detectare a efectelor expunerii asupra sănătății lor

4. obligația angajatorului de a informa lucrătorii cu privire la modul de raportare a oricăror probleme de sănătate apărute în urma expunerii la agenții biologici

Este recomandat ca angajatorii să acorde mai multă atenție modului de control și prevenirii expunerii lucrătorilor la agenți biologici în mediile de muncă cu factor crescut de risc (ex. agricultura) și, de asemenea, să ia prompt măsurile ce se impun în cazul aparițiilor urgențelor medicale, pentru a asigura condiții optime de muncă pentru toți angajații.







## ATRIBUȚII ȘI OBLIGAȚII PENTRU CONDUCĂTORUL LOCULUI DE MUNCĂ

Vom discuta despre conducătorul locului de muncă în domeniul SSM, având în vedere importanța acestuia ca punct de legătură între cei care efectuează serviciul SSM și lucrători.

Conducătorul locului de muncă coordonează activitatea de bază a lucrătorilor, dar are și atribuții SSM, fiind responsabil de întreaga activitate a lucrătorilor pe care îi coordonează. Atribuțiile SSM nu pot fi delegate unei terțe persoane, prin decizie, în afara șefilor de departament stabiliți în organigrama societății, care dispun de autoritatea de a impune respectarea prevederilor legale de către lucrători. În cazul în care nu există posturi de conducere desemnate prin organigramă, atunci administratorul companiei va prelua toate atribuțiile SSM.

Atribuții și obligații pentru conducătorul locului de muncă:

- să cunoască și să respecte prevederile legislației SSM, împreună cu modul de aplicare a acestora;

- să stabilească atribuțiile și răspunderile SSM pentru lucrători, corespunzător funcțiilor deținute de aceștia;
- să efectueze instructajul la locul de muncă, la angajare și periodic, în domeniile SSM și PSI, pentru toți lucrătorii din subordine și să atribuie acestora sarcini în funcție de capacitățile demonstrate;
- să verifice însușirea de către lucrători a cunoștințelor despre măsurile prevăzute în planul de prevenție și protecție stabilit;
- să aducă de îndată la cunoștința angajatorului accidente de muncă suferite de lucrătorii din subordine;
- să participe la ședințele de instruire în domeniile SSM și PSI.

Toate aceste atribuții și răspunderi sunt stabilite de angajator în fișa postului și sunt luate la cunoștință prin semnătură de către conducătorul locului de muncă.



## COMPLETAREA FORMULARULUI PENTRU ÎNREGISTRAREA ACCIDENTULUI DE MUNCĂ (FIAM)

**Formularul pentru înregistrarea accidentului de muncă, prescurtat FIAM, este documentul de declarare oficială a accidentului de muncă**, în conformitate cu prevederile legale. Acest document are o importanță deosebită în luarea deciziilor pentru politica națională SSM și dezvoltarea noilor politici în acest domeniu, analizele statistice ale accidentelor de muncă, precum și a cauzelor și circumstanțelor care contribuie la apariția acestora.

Angajatorul trebuie să completeze FIAM în termen de 3 zile lucrătoare de la primirea avizului pentru dosarul de cercetare întocmit de comisia angajatorului sau de la primirea procesului verbal de cercetare întocmit de ITM.

Formularul se completează cu atenție, astfel ca informațiile introduse să reflecte cu acuratețe realitatea relevată de cercetarea accidentului de muncă. FIAM se completează de către angajator în mai multe exemplare pentru fiecare persoană accidentată. Un exemplar

FIAM va rămâne la angajator, anexat la procesul-verbal de cercetare, un exemplar merge la ITM, care verifică și avizează FIAM în termen de 5 zile de la depunerea acestuia, un alt exemplar merge la persoana accidentată, iar altul va ajunge la asiguratorul pe raza căruia angajatorul are sediul social, domiciliul sau reședința.

După refacerea și revenirea la lucru a persoanei care a suferit accidentul, angajatorul trebuie să anunțe la ITM încheierea perioadei de incapacitate temporară de muncă în termen de 5 zile lucrătoare de la încheierea perioadei de incapacitate a lucrătorului.

Nerespectarea obligațiilor legale de elaborare, completare corectă și depunere a formularului pentru înregistrarea accidentului de muncă reprezintă contravenție și se sancționează, conform legii, cu **amendă între 2.000 și 4.000 de lei.**



## CERINȚELE LEGII SSM PENTRU PUNCTELE DE LUCRU NOU ÎNFIINȚATE

Ce este un punct de lucru și cum se procedează din punct de vedere al SSM la deschiderea unui nou? Abordarea acestui subiect este necesară pentru desfășurarea corespunzătoare a activităților companiei conform prevederilor legale.

Punctul de lucru este un spațiu auxiliar al companiei unde se desfășoară activități de birou, comerciale sau ambele. Punctul de lucru este o unitate fără personalitate juridică și trebuie înregistrat la Registrul Comerțului în orașul/județul în care este înregistrat sediul social al companiei.

Din punct de vedere al sănătății și securității în muncă, atunci când o companie deschide un punct de lucru este necesar ca unul dintre lucrători să fie ales pentru a efectua instruirea SSM periodică pentru ceilalți angajați.

Lucrătorul SSM desemnat trebuie să se asigure de întocmirea corectă a tuturor actelor necesare la dosar:

- Punctul de lucru trebuie să dispună de autorizația de funcționare din punctul de vedere al SSM, care trebuie obținută înainte de începerea oricărei activități. Lipsa acestei autorizații se sancționează cu amendă între 5.000 și 10.000 lei, conform Legii 319/2006;
- Evaluarea riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională pentru respectivul punct de lucru;
- Planul de prevenire și protecție pentru activitățile desfășurate la punctul de lucru. Acesta poate fi realizat de către angajator prin asumarea atribuțiilor pentru realizarea măsurilor prevăzute de lege, sau prin apelarea la servicii externe SSM/PSI;
- Întocmirea planului de evacuare în caz de urgență pentru clădirile punctului de lucru;
- Instrucțiuni SSM specifice, în funcție de activitatea desfășurată la punctul de lucru;



- Temele folosite în procesul de instruire, testele utilizate pentru evaluarea însușirii cunoștințelor, fișele individuale de instruire a lucrătorilor și fișele de aptitudini ale lucrătorilor care să ateste capacitatea de muncă a acestora;
- Acolo unde este cazul, se vor păstra dovezile autorizării SSM pentru lucrătorii care exercită meserii ce trebuie autorizate, precum electricieni, macaragii, operatori motostivuator, șoferi care transportă mărfuri periculoase etc;
- Dovada acordării echipamentelor individuale de protecție, unde este cazul.

Deși această documentație poate fi considerată stufoasă, activitatea de evaluare a riscurilor, de informare și instruire a lucrătorilor din noul punct de lucru este obligatorie pentru angajator și are rolul de a îmbunătăți nivelul de securitate în muncă și de a preveni accidentele de muncă și îmbolnăvirile profesionale.



## MODALITĂȚI DE PREVENIRE A ACCIDENTELOR DE MUNCĂ

Deși accidentele la locul de muncă se întâmplă frecvent, majoritatea acestora pot fi prevenite.

Angajatorii au responsabilitatea de a proteja lucrătorii. În același timp, fiecare lucrător trebuie să fie prudent, alert și să respecte întotdeauna practicile de siguranță.

Angajatorii și angajații au responsabilitatea, deopotrivă, de a rămâne în alertă asupra potențialelor cauze ale accidentelor la locul de muncă.

Pentru a preveni accidentele la locul de muncă, angajatorii trebuie să întreprindă următoarele:

## **1. Instruirea angajaților cu privire la măsurile de siguranță**

Fiecare lucrător trebuie să cunoască măsurile de siguranță necesare în desfășurarea activității la locul de muncă. De asemenea, signalistica este foarte importantă, iar măsurile principale de securitate trebuie afișate la vedere, pe pereți sau pe uși, în spațiile de lucru. Ele trebuie să fie vizibile și ușor de citit.

## **2. Dotarea lucrătorilor cu echipamente de securitate adecvate**

Angajatorii trebuie să ofere angajaților echipamente de protecție personală corespunzătoare, adecvate muncii pe care aceștia o efectuează. De asemenea, angajatorii trebuie să se asigure că lucrătorii folosesc echipamentele puse la dispoziție pentru a ajuta la reducerea accidentelor.

## **3. Păstrarea curățeniei și ordinii la locul de muncă**

Un mediu de lucru curat și bine organizat este mai puțin expus la accidente de muncă, în timp ce dezordinea oferă un mediu nesigur pentru angajați. Pentru mai multe informații, citiți articolul nostru cu sfaturi pentru a menține curățenia la locul de muncă.

## **4. Atenție la termenele limită în execuția lucrărilor**

Există momente când, pentru finalizarea unei lucrări întârziate, lucrătorii sunt tentați să facă anumite rabaturi de la procedurile de lucru pentru a grăbi finalizarea lucrării. Este foarte important ca angajatorul să nu permită angajaților să recurgă la scurtături atunci când vine vorba de siguranță. În cazul în care lucrarea

respectivă nu poate fi finalizată în termen, este preferabil să se prelungească peste termenul limită agreat pentru a nu pune în pericol sănătatea și siguranța lucrătorilor.

## **5. Efectuarea exercițiilor de siguranță pentru situații de urgență**

Efectuarea exercițiilor și testelor de siguranță îi ajută pe angajați să învețe modurile în care pot face față situațiilor de urgență, pregătindu-se pentru momentele critice ce pot apărea. Spre exemplu, în caz de incendiu, angajații trebuie să cunoască modul de deplasare ordonată către cea mai apropiată ieșire, iar acestea trebuie marcate corespunzător.



Pericolele la locul de muncă pot apărea în orice moment. De aceea, angajatorii trebuie să se asigure că măsurile de siguranță sunt o prioritate pentru companie, pentru ca lucrătorii să se bucure de sănătate și siguranță, să resimtă satisfacție și să ofere productivitate la locul de muncă.





## INSTRUCTAJ SPECIAL PENTRU ANGAJAȚI ÎN CAZUL LUCRĂRILOR PERICULOASE

În orice domeniu de activitate pot apărea situații periculoase, prevăzute sau neprevăzute de angajator. Oricare ar fi motivul unor astfel de situații, angajatorul trebuie să protejeze sănătatea și siguranța angajaților, luând măsuri suplimentare, oferind informații și formare cu privire la orice posibile pericole.

În cazul în care angajații sunt expuși la situații periculoase în desfășurarea activității la locul de muncă, este necesară efectuarea unui instructaj special înainte de începerea lucrărilor.

Se consideră lucrări periculoase cele pe durata cărora pot apărea situații generatoare de incendiu din cauza manifestării unor surse specifice de aprindere, a dezvoltării unor atmosfere cu potențial exploziv sau în cazul în care există riscul producerii unor situații de urgență.

Efectuarea acestui instructaj special este consemnată, după caz, în fișa individuală de instructaj în domeniul situațiilor de urgență, în registrul de predare-primire a schimbului sau în

procese verbale de instruire.

Cele mai importante cazuri în care este necesară efectuarea instructajului special pentru lucrări periculoase sunt:

- **Manevrarea utilajelor cu grad ridicat de risc** – se referă la acele utilaje a căror utilizare incorectă poate cauza producerea de incendii, explozii sau alte situații de urgență;
- Lucrări de tăiere/lipire la flacără, sudură sau orice alte **lucrări care pot provoca scântei mecanice sau arcuri electrice**;
- Lucrări care necesită manevrarea asfaltului sau a bitumului topit;
- **Lucrări care fac uz de foc deschis** (ex.: manipularea cuptoarelor tehnologice, curățarea prin ardere a utilajelor etc.);
- **Incinerarea deșeurilor** nepericuloase sau reziduurilor periculoase;



- Transportul, depozitarea și **manipularea substanțelor și materialelor periculoase** sau curățarea interioară a unor recipiente sau sisteme de evacuare care au intrat în contact cu acestea;
- Punerea în funcțiune sau oprirea instalațiilor sau utilajelor care prezintă un risc ridicat de incendiu;
- Organizarea de spectacole

pirotehnice, cu foc deschis sau jocuri de artificii.

După finalizarea instructajului și completarea fișei, aceasta este semnată de persoană instruită și de către persoanele care au efectuat și instructajul. Angajatorul răspunde de păstrarea fișelor individuale de instructaj în domeniul situațiilor de urgență pentru lucrători.



## AVANTAJELE AMENAJĂRII SPAȚIULUI PENTRU FUMĂTORI LA LOCUL DE MUNCĂ

Angajații companiilor se împart în fumători și nefumători. Indiferent de alegerea fiecăruia, angajatorul are responsabilitatea de a proteja angajații din ambele tabere, creându un mediu prielnic pentru muncă, respectând legislația.

Odată cu intrarea în vigoare a reglementărilor Legii 15/2016 a fost interzis fumatul în spațiile închise de

la locul de muncă, precum și în spațiile publice închise. Conform legii, se consideră spațiu închis orice spațiu care are acoperiș, plafon sau tavan și este delimitat de cel puțin doi pereți.

Pentru locurile de muncă care sunt spații închise, angajatorul are obligația de a elabora și a pune în aplicare un regulament intern prin care să interzică fumatul în incintă. În

acest regulament trebuie specificate sancțiunile ce vor fi aplicate salariaților care se abat de la regulă, pornind de la avertisment până la reducerea salariului pe motive disciplinare sau chiar desfacerea contractului de muncă.

Pentru a preîntâmpina astfel de abateri și a veni în ajutorul angajaților fumători, angajatorul poate hotărî să amenajeze un loc de fumat pentru lucrători. Pentru amenajarea locului de fumat trebuie luate în considerare toate regulile și instrucțiunile de apărare împotriva incendiilor, de aceea vă recomandăm să ne contactați pentru consultanța necesară amenajării spațiului pentru fumători în funcție de particularitățile companiei dumneavoastră.

Amenajarea spațiului pentru fumători are câteva avantaje importante:

- reducerea riscului ca lucrătorii fumători să încalce prevederile legale;
- asigurarea curățeniei la locul de muncă prin limitarea prezenței scrumului și a mucerilor de țigară la spațiul special destinat fumatului;
- angajații sunt mai fericiți și motivați la locul de muncă deoarece pot fuma liniștiți.

Dacă în timpul unui control se constată că angajații fumează la locul de muncă, în spații neamenajate corespunzător, sau că regulamentul intern nu specifică prevederi referitoare la răspunderea disciplinară a salariaților pentru nerespectarea legii antifumat, reprezentanții Poliției Locale, MAI sau ITM pot sancționa angajatorul cu amendă între 5.000 și 15.000 de lei, ajungând până la închiderea unității.





# #BESAFE

Vizitează noul magazin online  
cu echipamente și indicatoare



[www.safeatwork.ro](http://www.safeatwork.ro)



# SIMPTOMELE INTOXICAȚIEI CU MONOXID DE CARBON



**DURERI  
DE CAP**



**GREAȚĂ**



**RESPIRAȚIE  
GREOAIE**



**PIERDEREA  
ECHILIBRULUI**



**AMEȚELI**



**PIERDEREA  
CUNOȘTINȚEI**

## CAUZELE ȘI PREVENIREA EXPUNERII LA MONOXID DE CARBON LA LOCUL DE MUNCĂ

Monoxidul de carbon reprezintă un pericol pentru angajați. Emisiile de dioxid de carbon și expunerea angajaților pot avea urmări grave pentru sănătate sau chiar decese. Din păcate, există multe industrii unde aceste riscuri sunt prezente, iar controlarea permanentă a concentrației și a cauzelor principale sunt foarte importante.

Monoxidul de carbon (CO) este produsul secundar al combustiei, un gaz asfixiant foarte toxic, cunoscut ca “ucigașul silențios”, deoarece nu posedă un gust sau miros distinct. Intoxicarea cu monoxid de carbon se produce prin inhalarea unei cantități semnificative de CO care începe să înlocuiască oxigenul din sânge. În fiecare an, câteva zeci de persoane mor prin intoxicație cu monoxid de carbon în România.

Sursele care pot genera monoxid de carbon sunt diverse, precum orice aparat sau instrument care utilizează benzină, gaz, lemn sau cărbune pentru a funcționa. Utilizarea acestor aparate și instrumente în spații

închise sau slab ventilate amplifică riscul expunerii la monoxid de carbon pentru angajați. Este foarte importantă verificarea periodică a conductelor și coșurilor de evacuare, precum și a sistemelor de ventilație care asigură buna aerisire a spațiilor respective și a preveni un nivel ridicat al monoxidului de carbon.

### **Simptomele intoxicației cu monoxid de carbon**

Simptomele intoxicației cu monoxid de carbon includ dureri de cap, greață, respirație îngreunată, pierderea echilibrului, amețeli, dureri de cap, oboseală, probleme de vedere și de memorie. Dacă este identificată la timp, intoxicația cu monoxid de carbon poate fi tratată fără efecte adverse pe termen lung. În caz contrar, otrăvirea organismului poate provoca probleme la inimă, creier și, în final, poate produce decesul persoanei otrăvite.

### **Valori acceptate și valori toxice pentru CO**

Concentrația de monoxid de carbon este de obicei definită în ppm-părți per milion. Spre exemplu, 50 ppm înseamnă prezența a 50 de molecule de monoxid de carbon într-un milion de molecule de aer.

Conform reglementărilor europene, concentrația de monoxid de carbon nu trebuie să depășească mai mult de 50 ppm pentru o perioadă de lucru de 8 ore. O măsură importantă de prevenire a pericolului de intoxicare este că angajații să fie evacuați din spațiile închise în care concentrația de monoxid de carbon depășește 100 ppm. Primele simptome încep să apară când nivelul monoxidului de carbon depășește 70 ppm, iar peste 150 ppm simptomele se agravează și apar dezorientarea, inconștienta și moartea.

### **Prevenirea expunerii la monoxid de carbon**

Pentru a preveni expunerea și intoxicația cu monoxid de carbon a lucrătorilor, angajatorii pot întreprinde o serie de acțiuni preventive:

- instalarea unor sisteme de ventilație mai eficiente dacă cele existente nu elimină complet emisiile de CO;
- verificarea periodică a sistemelor de ventilație;
- asigurarea mentenanței pentru orice echipament care emite monoxid de carbon, astfel încât acestea să limiteze cantitatea de monoxid de carbon emisă;
- trecerea de la echipamentele pe benzină la cele electrice, acolo unde această alternativă există;
- instalarea în spațiile de lucru a unor monitoare de CO și verificarea lor anuală.

Există numeroase locuri de muncă care presupun desfășurarea activității lucrătorilor în medii toxice și de aceea este esențială existența mecanismelor de siguranță pentru a preveni expunerea la monoxid de carbon, deoarece absența lor poate fi fatală pentru angajați.





## SĂNĂTATEA OCHILOR ȘI LUCRUL PRELUNGIT ÎN FAȚA MONITORULUI

Tehnologia e tot mai prezentă în viața angajaților și tot mai avansată, fiind înconjurați de diverse dispozitive: laptop, tabletă, smartphone etc. Utilizarea în exces a acestora pot avea efecte negative asupra sănătății ochilor.

Studiile au demonstrat că lucrul prelungit în fața monitorului poate afecta vederea. Privitul îndelungat la un monitor îți poate obose ochii, deoarece aceștia sunt focalizați într-un punct apropiat pe toată durata lucrului, iar mușchii oculari trebuie să se încordeze mai mult atunci când privesc un obiect apropiat decât atunci când obiectul se află în depărtare. Totodată, ochii trebuie să suporte și lumina monitorului, care poate cauza sindromul ochiului uscat, deoarece clipitul este mai rar când ochiul privește un obiect aflat în apropiere. Astfel, utilizarea îndelungată a computerelor (desktop, laptop) la locul de muncă contribuie la apariția unor probleme de sănătate.

Iată câteva din afecțiunile oculare de care pot suferi lucrătorii care lucrează perioade îndelungate în fața ecranului

de computer:

- **sindromul oboselii ochiului** - este una din cele mai frecvente probleme cauzate de lucrul prelungit în fața ecranului și poate fi agravată de lipsa perioadelor de odihnă pe parcursul zilei de lucru, a poziției incorecte în fața ecranului sau de reflectarea luminii în ecran;
- **sindromul ochiului uscat** - apare din cauza lipsei de lacrimi în ochi, cauzată de clipitul rar, care blochează glandele secretative;
- **sindromul ochilor roșii** - se observă când zona albă a ochiului devine roșatică din cauza inflamației suprafeței oculare;
- **disfuncții binoculare** - apar în combinație cu stresul ridicat sau cu oboseala și se manifestă prin scăderea acuității vizuale și fotofobie;
- **tulburări vizuale** - sunt probleme grave, marcate inițial prin vedere încețoșată, ce pot conduce la miopie, hiperopie sau astigmatism regulat.



Pentru a limita apariția unor astfel de efecte, angajatorul trebuie să asigure o bună organizare a spațiului de lucru. Atenție aparte trebuie acordată luminii prin asigurarea unei iluminări sănătoase pentru toți lucrătorii. Lumina este una din principalele cauze ale oboselii oculare, iar în spațiile de lucru unde angajații petrec perioade îndelungate în fața ecranului monitorului trebuie acordată o atenție deosebită pentru:

**1. Lumina directă și indirectă.** În timp ce lumina directă strălucește spre ochi, cea indirectă se reflectă în ochi din diverse suprafețe, cum ar fi podeaua, suprafața biroului sau ecranul monitorului. Trebuie avută în vedere reglarea luminii ecranului pentru a nu fi prea întunecat sau prea luminos și a nu forța ochii să focalizeze imaginile afișate. Pentru asta se folosesc calibratoare hardware pentru ecrane, care vor determina cea mai bună setare pentru luminozitatea monitorului în funcție de lumina din spațiul de lucru. Astfel, pot exista reglaje atât pentru lumina naturală, de zi, cât și pentru lumina artificială.

**2. Poziția ecranului.** În mod natural, ochii privesc drept înainte și ușor în jos, iar dacă sunt forțați să privească

în altă poziție, mușchii oculari lucrează permanent pentru a menține poziția respectivă de privire. Pentru a împiedica tensionarea ochilor, suportul monitorului sau unghiul ecranului laptopului trebuie reglat în funcție de poziția la birou a fiecărui lucrător, păstrând o distanță de cel puțin 30 cm între ochi și ecran.

**3. Ochelarii de protecție pentru calculator.** Sunt ochelari fără dioptrii care blochează până la 65% din lumina albastră emisă de ecrane și sporesc contrastul. Deși nu au dioptrii, este recomandat să fie prescriși de către medic.

**Pentru a preîntâmpina problemele cauzate de lucrul prelungit în fața monitorului, este recomandat ca lucrătorii să facă pauze dese pe toată durata zilei de lucru, privind în depărtare și clipind normal.**

Conform legii, toți lucrătorii trebuie să beneficieze de un examen medical al ochilor, efectuat înainte de începerea activității în fața monitorului, în cadrul examenului medical de angajare. De asemenea, aceste examene trebuie repetate ulterior, la intervale regulate, sau atunci când apar probleme cauzate de activitatea la computer.





# WORK SAFETY

## ORGANIZAREA ACTIVITĂȚII DE PREVENIRE ȘI PROTECȚIE ÎN CADRUL COMPANIEI

Activitățile de prevenire și protecție se referă la o stare bună de sănătate și securitate la locul de muncă. Măsurile de prevenire și de protecție reduc riscurile de producere a unui accident sau apariției unei boli, evitând astfel posibile neplăceri sau costuri. Ca acestea să fie eficiente este nevoie de o organizare și implementare corectă.

Conform legislației în vigoare, organizarea activităților de prevenire și protecție trebuie realizată prin una dintre următoarele variante:

1. asumarea de către angajator
2. desemnarea unuia sau mai multor lucrători care să preia aceste activități
3. înființarea unui serviciu intern de prevenire și protecție (SIPP)
4. contractarea unui serviciu extern oferit de o firmă de specialitate

### Asumarea de către angajator

Legea SSM spune că, în cazul microintreprinderilor și al

întreprinderilor mici, în care se desfășoară activități fără riscuri deosebite, angajatorul își poate asuma atribuțiile din domeniul securității și sănătății în muncă pentru realizarea măsurilor prevăzute de prezenta lege, dacă are capacitatea necesară în domeniu.

**În cazul în care compania are maximum 9 angajați**, angajatorul poate desfășura activitățile din domeniul SSM dacă se întrunesc toate condițiile de mai jos:

- compania nu desfășoară activități industriale;
- activitatea profesională a angajatorului se desfășoară în firmă, cu regularitate;
- angajatorul a absolvit cu diplomă un program de pregătire în domeniul SSM de minimum 40 de ore.

**În cazul în care compania are între 10 și 49 de angajați**, angajatorul poate desfășura activitățile din domeniul

SSM dacă se întrunesc toate condițiile de mai sus și, în plus, riscurile identificate în cadrul companiei nu pot duce la accidente sau boli profesionale cu consecințe grave, ireversibile, invaliditate sau deces.

### **Desemnarea unui responsabil cu SSM**

În cazul în care compania are între 50 și 249 de lucrători, este obligatorie desemnarea unui responsabil cu SSM, a unui SIPP sau contractarea unui serviciu extern.

Angajatorul are obligația de a desemna prin decizie scrisă unul sau mai mulți angajați care să se ocupe de activitățile de prevenire și protecție. Aceștia vor fi aleși dintre lucrătorii care au încheiat cu compania un contract individual de muncă cu normă întreagă.

### **Serviciul intern de prevenire și protecție**

Angajatorul trebuie să organizeze unul sau mai multe servicii interne de prevenire și protecție, ca structuri distincte în directă sau subordine, în următoarele situații:

- în cadrul companiilor care au între 50 și 249 de angajați și în care se desfășoară activități dintre cele prevăzute în Anexa nr. 5 la HG1425/2006;
- în cadrul companiilor care au peste 250 de angajați.

Activitățile prevăzute în Anexa nr. 5 la HG1425/2006 sunt:

1. Activități cu risc potențial de expunere la radiații ionizante.
2. Activități cu risc potențial de expunere la agenți toxici și foarte toxici, în special cele cu risc de

expunere la agenți cancerigeni, mutageni și alți agenți care periclitează reproducerea.

3. Activități în care sunt implicate substanțe periculoase, potrivit prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 804/2007 privind controlul asupra pericolelor de accident major în care sunt implicate substanțe periculoase, cu modificările ulterioare.

4. Activități cu risc de expunere la grupa 3 și 4 de agenți biologici.

5. Activități de fabricare, manipulare și utilizare de explozivi, inclusiv articole pirotehnice și alte produse care conțin materii explozive.

6. Activități specifice exploatărilor miniere de suprafață și de subteran.

7. Activități specifice de foraj terestru și de pe platforme maritime.

8. Activități care se desfășoară sub apă.

9. Activități în construcții civile, excavații, lucrări de puțuri, terasamente subterane și tuneluri, care implică risc de surpare sau risc de cădere de la înălțime.

10. Activități în industria metalurgică și activități de construcții năvale.

11. Producerea gazelor comprimate, lichefiate sau dizolvate și utilizarea masivă a acestora.

12. Activități care produc concentrații ridicate de praf de siliciu.

13. Activități care implică riscuri electrice la înaltă tensiune.

14. Activități de producere a băuturilor distilate și a substanțelor inflamabile.



15. Activități de pază și protecție.

16. Activități în care lucrătorii pot fi expuși unui potențial risc datorat atmosferelor explozive, așa cum sunt reglementate de Hotărârea Guvernului nr. 1.058/2006 privind cerințele minime pentru îmbunătățirea securității și protecția sănătății lucrătorilor care pot fi expuși

unui potențial risc datorat atmosferelor explozive.

Nerespectarea condițiilor legale pentru organizarea activității de prevenire și protecție în cadrul companiei se sancționează cu amendă contravențională între 3.500 și 7.000 de lei.



## COORDONATORUL SSM PE ȘANTIERELE CU MAI MULȚI ANTREPRENORI

Într-un articol anterior am analizat organizarea activităților de prevenire și protecție în funcție de numărul de angajați ai unei companii.

Există, însă, și situații speciale, iar una dintre cele mai întâlnite sunt șantierele de construcții în cadrul cărora își desfășoară lucrul mai mulți antreprenori, un antreprenor și unul sau mai mulți subantreprenori, un antreprenor și lucrători independenți sau mai mulți lucrători independenți.

În astfel de cazuri, beneficiarul sau managerul de proiect trebuie să desemneze un coordonator SSM pe întreaga durată a lucrării.

Există două condiții pe care o persoană trebuie să le îndeplinească pentru a fi desemnată coordonator SSM: să dețină **o experiență profesională în construcții sau în conducerea șantierului de minimum 5 ani** și să beneficieze de **o formare specifică de coordonator SSM**

**actualizată la fiecare 3 ani.**

Cursurile de formare pentru coordonatorii au durată de 60 ore pentru nivel mediu, respectiv 90 de ore pentru nivel superior. Cursul de actualizare are durată de 40 de ore. Coordonatorii care au absolvit cursuri de formare pentru nivelul superior își pot desfășura activitatea la elaborarea oricăror proiecte, precum și pe șantierele aferente.

Coordonatorul SSM trebuie să ia toate măsurile pentru ca antreprenorii, subantreprenorii și lucrătorii independenți să respecte principiile de prevenire și protecție pe șantier. În funcție de evoluția lucrărilor și eventuale modificări apărute, coordonatorul SSM va efectua adaptări ale planului de securitate și sănătate și ale dosarului de intervenții ulterioare.



## IMPORTANȚA VERIFICĂRILOR PRAM ÎN CAZUL UNUI CONTROL ITM

Instalațiile și echipamentele electrice sunt o componentă vitală în ceea ce privește securitatea și sănătatea muncii în cadrul companiilor. Angajatorul este obligat, conform legii, să apeleze la servicii specializate de verificare PRAM – Protecții prin Relee, Automatizări și Măsurători, iar certificatul obținut în urma acestor verificări trebuie prezentat în eventualitatea unui control din partea ITM.

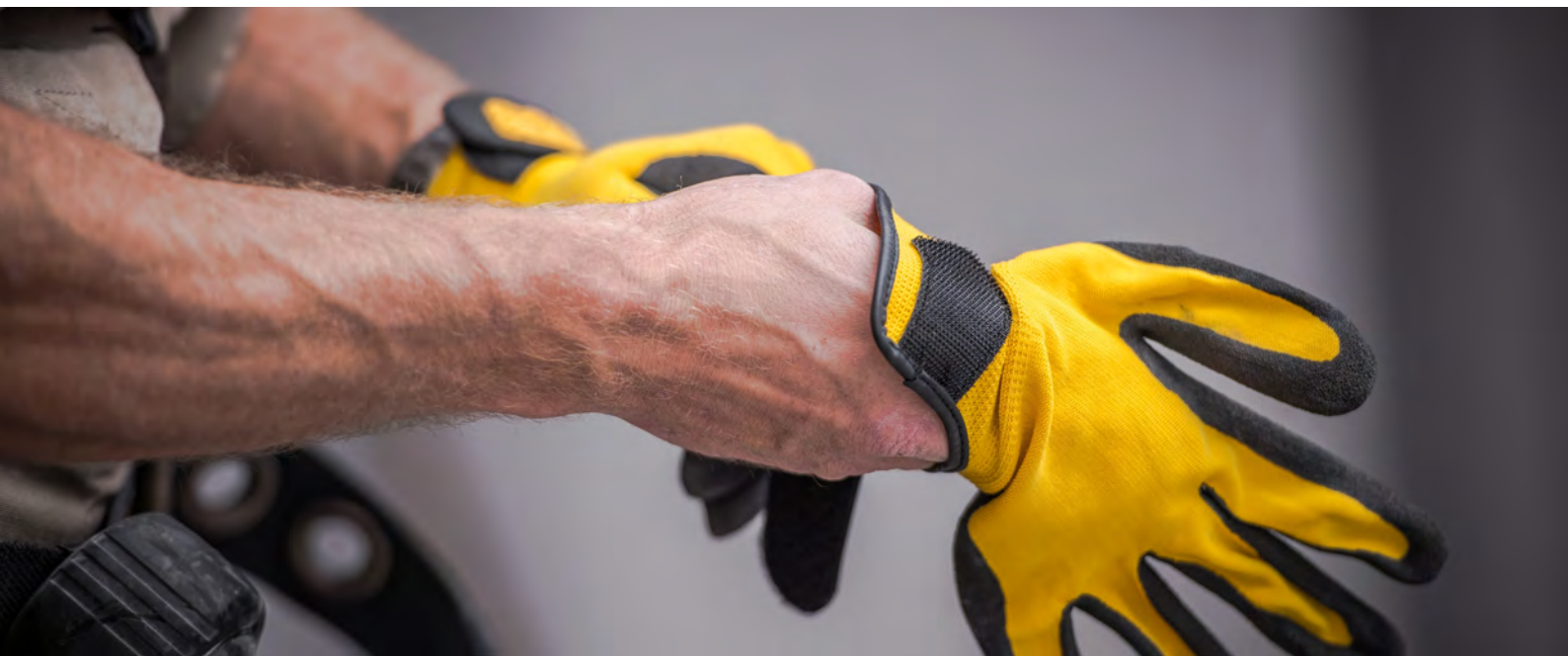
Verificarea instalațiilor sau echipamentelor electrice de muncă trebuie efectuată atât la momentul recepției acestora, înainte de a fi pornite, dar și periodic, pentru a se verifica starea de funcționare a acestora.

De asemenea, astfel de verificări trebuie efectuate și după eventuale reparații sau modificări aduse echipamentelor. Dacă în cadrul

acestor verificări sunt descoperite probleme de funcționare, punerea sub tensiune a instalațiilor, utilajelor sau echipamentelor afectate este strict interzisă.

**Atenție: conform legii SSM, dacă**

**angajatorul nu asigură aceste verificări pentru a preveni accidentele prin electrocutare în rândul angajaților, acesta riscă o amendă între 5.000 și 10.000 de lei.**



## ÎNTREȚINEREA ECHIPAMENTELOR INDIVIDUALE DE PROTECȚIE ALE LUCRĂTORILOR

Când vine vorba despre gestionarea echipamentelor individuale de protecție, angajatorul are un rol central: el asigură distribuția acestora în mod gratuit către lucrători, precum și buna funcționare a echipamentelor. Angajatorul trebuie să verifice starea în care se află echipamentele de protecție și să asigure întreținerea lor prin repararea sau înlocuirea, curățarea și dezinfectarea echipamentelor, după caz.

Conform legislației europene, echipamentele individuale de

protecție comercializate în România sunt însoțite de instrucțiuni de utilizare și informații ușor de înțeles despre întreținerea acestora, tipărite în limba română de către producător. Aceste instrucțiuni cuprind toate informațiile necesare în legătură cu depozitarea, utilizarea, întreținerea, curățarea, dezinfectarea, revizia și repararea echipamentelor individuale de protecție.

Produsele de curățare și dezinfectare pentru aceste echipamente, recomandate de producător, nu



trebuie să aibă efecte negative asupra utilizatorilor sau a produselor în cauză, dacă sunt utilizate conform instrucțiunilor oferite.

Curățarea echipamentelor individuale de protecție este obligatorie și trebuie efectuată strict conform instrucțiunilor producătorului.

**Atenție: nerespectarea reglementărilor SSM privind păstrarea, întreținerea sau utilizarea echipamentului individual de protecție constituie contravenție și se sancționează cu amendă de până la 10.000 de lei.**







**LUPTA  
ÎMPOTRIVA  
COVID-19**





## EU-OSHA: DESPRE NOUL CORONAVIRUS, SIGURANȚA ȘI SĂNĂTATEA LA LOCUL DE MUNCĂ

Pentru a veni în ajutorul țărilor europene aflate în lupta cu pandemia, Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA), împreună cu Centrul European pentru Prevenirea și Controlul Bolilor (ECDC), monitorizează îndeaproape răspândirea Coronavirusului (COVID-19), comunicând în mod regulat actualizări despre situația globală, precum și informații practice pentru locurile de muncă.

Iată câteva modalități simple de a preveni răspândirea acestui virus și de a proteja lucrătorii:

- angajatorul trebuie să se asigure că locul de muncă este curat și igienic. Toate suprafețele (ex.: birouri, table de scris) și obiectele de birou des folosite (ex.: tastaturi, mouse, telefoane fixe) trebuie dezinfectate în mod regulat;
- angajatorul trebuie să încurajeze spălarea periodică a mâinilor de către angajați, precum și persoanele străine care au acces în spațiul de lucru, precum

subcontractori sau clienți. Locul de muncă trebuie dotat cu dozatoare de dezinfectare a mâinilor. În plus, angajatorul trebuie să se asigure că personalul, subcontractanții și clienții au acces la locuri unde se pot spăla pe mâini cu apă și săpun;

- nu în ultimul rând, angajatorul trebuie să promoveze și o bună igienă respiratorie la locul de muncă. Acesta trebuie să se asigure că există suficiente produse de igienă (măști de față, șervețele de hârtie) pentru lucrătorii care prezintă simptome de răceală, precum și pubele închise utilizate pentru eliminarea igienică a acestor produse;
- spălarea mâinilor și igiena respiratorie trebuie promovate la locul de muncă, atât prin afișe și notificări vizuale, cât și prin comunicare directă către angajați în cadrul unor ședințe de informare;

Pentru mai multe informații, puteți vizita site-ul Centrului European pentru Prevenirea și Controlul Bolilor.





## COVID-19: RECOMANDĂRI PENTRU ANGAJATORII ROMÂNI

În contextul creșterii numărului de îmbolnăviri cu coronavirus (COVID-19) în România, angajatorii trebuie să ia în considerare anumite măsuri pentru protejarea lucrătorilor. Conform prevederilor Legii SSM, angajatorii au obligația să asigure securitatea și sănătatea angajaților și să respecte principiile generale de prevenire, de evitare și de combatere a riscurilor prin adoptarea unor măsuri necesare pentru protecția colectivă.

Ministerul Muncii și Protecției Sociale din România a emis un comunicat de presă prin care a făcut o serie de recomandări ce pot fi aplicate pentru a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor, dar și pentru sprijinirea companiilor pentru a putea continua să-și desfășoare activitatea. Măsurile propuse de MMPS au scop preventiv și ar trebui adoptate în cel mai scurt timp de către toate companiile care își desfășoară activitatea pe teritoriul României.

MMPS recomandă trei măsuri de flexibilizare a raporturilor de muncă pentru a veni în întâmpinarea

necesităților angajaților care trebuie să rămână la domiciliu pentru supravegherea unui minor sau pentru a nu risca infectarea cu coronavirus: **stabilirea unor programe individualizate de muncă** pentru fiecare angajat care lucrează de la domiciliu, **modificarea temporară a locului de muncă** la domiciliul salariatului (unilateral sau prin acordul părților) și **desfășurarea activității prin telemuncă**, atunci când îndeplinirea atribuțiilor specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține salariatul presupune folosirea tehnologiei informației și comunicațiilor.

Comunicatul Ministerului Muncii menționează și câteva măsuri SSM preventive pe care trebuie să le pună în practică toți angajatorii:

- să efectueze o analiză pentru a prioritiza serviciile esențiale;
- să informeze, să instruiască lucrătorii și să le pună la dispoziție echipamentele corespunzătoare de protecție;
- să utilizeze comunicarea digitală

pentru a reduce contactul fizic și deplasările lucrătorilor;

- să întocmească un plan pentru a asigura continuitatea desfășurării activității pentru cazul în care un număr semnificativ de lucrători nu își desfășoară activitatea la locul de muncă;
- să aplice procedurilor stabilite de către Ministerul Sănătății în cazul în care un lucrător prezintă simptome asociate infecției cu coronavirus;
- în cazul unui lucrător confirmat cu COVID-19, să informeze Direcția de Sănătate Publică în vederea

demarării procedurilor pentru efectuarea anchetei epidemiologice.

În cazul instituirii stării de carantină sau în caz de forță majoră, contractul individual de muncă se va suspenda de drept.

Recomandările comunicate de Ministerul Muncii și Protecției Sociale din România vin în ajutorul angajatorilor ca ghid de bună practică, contribuind la o schimbare de comportament pe termen lung în ceea ce privește modul de lucru și deschiderea către concepte mai puțin adoptate în trecut.







# REGULAMENT DE GESTIONARE A ECHIPAMENTELOR INDIVIDUALE DE PROTECȚIE (EIP)

Pentru că noile vremuri necesită noi condiții de muncă, te invităm să parcurgi regulamentul de mai jos, care cuprinde procesul de utilizare, gestionare și eliminare a echipamentelor individuale de protecție: mănuși, semimăști, ochelari de protecție și viziere.

## Mănușile de protecție

Înainte de echiparea cu mănuși de protecție, lucrătorii își vor igieniza mâinile cu atenție prin spălarea acestora cu apă și săpun minimum 20 de secunde; Echiparea cu mănuși se va face imediat după igienizarea mâinilor.

Dacă în timpul activității mănușile se deteriorează, lucrătorul va proceda la igienizarea mâinilor și la echiparea cu o pereche nouă de mănuși.

La terminarea activității desfășurate sau înainte de orice pauză, salariatul se va dezecupa, fiind interzisă reutilizarea acestora; de asemenea, obligatoriu, lucrătorul își va igieniza mâinile.

**Important:** în timpul purtării mănușilor, lucrătorii vor evita atingerea feței, ochilor, nasului, gurii sau contactul cu alte persoane.

## Semimăștile de protecție

Înainte de echiparea cu semimăști, lucrătorii își vor igieniza mâinile cu atenție prin spălarea acestora cu apă și săpun minim 20 de secunde; Echiparea cu semimăști se va face imediat după igienizarea mâinilor. Echiparea cu semimască se va face conform indicațiilor producătorului.

Dacă în timpul activității semimăștile se deteriorează sau își pierd proprietățile protective ori sunt contaminate, lucrătorul va proceda la igienizarea mâinilor și la echiparea cu o nouă semimască.

Înainte de dezecupare sau la orice contact al mâinilor cu semimască, lucrătorul își va igieniza obligatoriu mâinile.

**Important:** după dezecupare, semimască va fi depozitată într-un loc



curat, care nu prezintă risc de contaminare (ambalaj original, pungă sterilă etc.).

### Ochelarii de protecție și vizierele

Înainte de echiparea cu ochelari, lucrătorii își vor igieniza mâinile cu atenție prin spălarea acestora cu apă și săpun minim 20 de secunde; Echiparea cu ochelari se va face imediat după igienizarea mâinilor.

Dacă în timpul activității ochelarii se deteriorează (crăpare, rupere, mătuire), lucrătorul va proceda la igienizarea mâinilor și la echiparea cu o nouă pereche de ochelari.

Înainte de dezechipare sau la orice contact al mâinilor cu ochelarii, lucrătorul își va igieniza obligatoriu mâinile.

**Important:** înainte și după utilizare, ochelarii vor fi igienizați complet prin

spălare cu apă și săpun (se vor spăla atât lentilele, cât și brațele ochelarilor).

### Modul de depozitare și eliminarea EIP

Echipamentele de protecție vor fi depozitate în ambalajele originale, acolo unde este posibil, în locuri curate, care nu prezintă risc de contaminare.

Eliminarea echipamentelor de protecție contaminate se va face doar în locuri special amenajate (recomandat coș de gunoi cu sac de plastic) și marcate corespunzător. La sfârșitul programului, coșul va fi golit.

Măsurile enunțate în regulamentul de față reprezintă indicații de bază în desfășurarea muncii în siguranță și în adoptarea unui comportament decent și informat, adaptat noilor nevoi.





## COVID-19: DEZINFECȚIA ȘI CURĂȚAREA LOCULUI DE MUNCĂ

Pentru asigurarea unui mediu sigur și curat de lucru, vă recomandăm să urmați următoarele indicații, care vizează atât măsurile care ar trebui luate la începerea activității, cât și pentru menținerea igienei periodice.

Lucrătorii vor utiliza mănuși de unică folosință atunci când curăță și dezinfectează suprafețele. Mănușile trebuie aruncate după fiecare curățare.

Dacă se folosesc mănuși reutilizabile, acestea ar trebui să fie dedicate curățării și dezinfectării suprafețelor pentru COVID-19 și nu trebuie utilizate în alte scopuri. Curățați mâinile imediat după îndepărtarea mănușilor.

Dacă suprafețele sunt murdare, trebuie curățate folosind detergent sau săpun și apă înainte de dezinfectare. Pentru dezinfectare se recomandă utilizarea produselor pe bază de alcool sau clor.

Igienizarea și dezinfecția se poate face atât la începerea programului de lucru, cât și periodic sau punctual.

### La începerea activității

La începutul programului de lucru, lucrătorii vor curăța și igieniza pardoselile și grupurile sanitare cu soluții dezinfectante pe bază de clor, pe toată suprafața locului de muncă. Apoi vor curăța, cu soluții pe bază de alcool sau clor, suprafețele uzuale de contact: mânere, blaturi de lucru (birouri, mese, mese de lucru), echipamente de calcul și birou, zona caselor de marcat (bandă, POS, casă de marcat, sertar bani etc.), precum și orice alte suprafețe cu care lucrătorii intră în contact.

### Igienizare periodică și punctuală

Periodic, lucrătorii vor igieniza cel puțin următoarele suprafețe:

- case de marcat, POS, bandă rulantă – o dată la maximum 1 oră sau ori de câte ori este cazul;
- echipamente birotică, inclusiv telefoane – o dată la maximum 3-4 ore sau ori de câte ori este cazul;
- grupuri sanitare – o dată la maxim 1 oră sau ori de câte ori este cazul;

- locuri de servire a mesei - înainte și după utilizare;
- mânere (uși, ferestre, dulapuri etc.) - o dată la maximum 2 ore sau ori de câte ori este cazul.

Se recomandă ca la intrarea în locație să existe 2 preșuri, unul exterior și unul interior. Cel exterior să fie îmbibat în

soluție de clor. De asemenea, trebuie să existe geluri de dezinfectare puse la dispoziția clienților și vizitatorilor, la intrarea în locație.

**Observație:** măsurile detaliate de mai sus sunt cu caracter orientativ și trebuie adaptate pentru fiecare loc de muncă în parte.



## ÎNTREBĂRI FRECVENTE ÎN DOMENIUL SSM ÎN CONTEXTUL RĂSPÂNDIRII INFECȚIEI CU NOUL CORONAVIRUS

În contextul răspândirii infecției cu noul coronavirus SARS-CoV-2, li se recomandă angajatorilor, lucrătorilor, reprezentanților acestora, precum și altor participanți la procesele de muncă să se informeze și să aplice măsurile dispuse de Comitetul Național pentru Situații Speciale de Urgență și de autoritățile competente. Vă invităm să parcurgeți

câteva răspunsuri la întrebări uzuale în legătură cu aspectele practice legate de contextul actual.

**Cine are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor la locurile de muncă, în contextul actual?**

Angajatorul are obligația de a asigura securitatea și sănătatea lucrătorilor în



toate aspectele legate de muncă, potrivit Legii nr. 319/2006, actualizată.

### **Cine face dezinfectarea la locul de muncă?**

În conformitate cu prevederile legale, angajatorul are obligația să asigure dezinfectarea locurilor de muncă împotriva răspândirii COVID-19. În acest sens, angajatorul poate contracta serviciile unei firme specializate sau poate să instruiască lucrători din cadrul societății pentru efectuarea acestei sarcini de muncă cu respectarea prevederilor legale.

### **Pentru contractele de muncă noi, cum se va efectua procedura de instruire SSM înainte de angajare?**

Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă este obligatorie, deoarece prevede faptul că lucrătorii nu vor putea fi angajați dacă nu și-au însușit cunoștințele prezentate în instruirea introductiv-generală. În această perioadă, angajatorii trebuie să pună un accent deosebit și pe instruirea lucrătorilor cu privire la riscurile induse de COVID-19.

### **În cadrul proceselor de muncă dintr-o firmă se pot efectua activități colective?**

Limitați contactul dintre persoane, luați măsuri pentru păstrarea distanței de siguranță, evitați activitățile colective (evitați expunerea lucrătorilor la contact direct/interacțiune cu un număr mare de persoane, formarea zonelor aglomerate în cadrul proceselor de muncă etc.).

### **Ce tipuri de echipamente individuale de protecție (EIP) sunt recomandate**

### **pentru personalul care acordă îngrijiri medicale sau care vine în contact cu pacienții suspecți sau confirmați a fi infectați cu COVID-19?**

Potrivit informațiilor de la Centrul European pentru Prevenirea și Controlul Bolilor, tipurile de EIP recomandate a fi utilizate de personalul care acordă îngrijiri medicale sau care vine în contact cu pacienții suspecți sau confirmați a fi infectați cu COVID-19 sunt: semi-măști de tipul FFPE2 sau FFPE3 (protecție respiratorie), ochelari sau apărătoare pentru față (protecție a ochilor), combinezon cu mâneci lungi (protecție pentru corp), mănuși (protecție pentru mâini).



Aflându-ne într-o perioadă incertă din multe puncte de vedere, întrebările și situațiile noi la care suntem expuși nu conțin să apară. În cazul în care aveți alte întrebări și curiozități, nu ezitați să luați legătura cu noi.



## DISTANȚAREA SOCIALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ ȘI RECOMANDĂRILE AUTORITĂȚILOR

Pentru a veni în ajutorul angajatorilor, Institutul Național de Sănătate Publică a emis un comunicat de presă care cuprinde o serie de recomandări pentru activitatea desfășurată în perioada următoare și măsurile pe care aceștia ar trebui să le adopte în ceea ce privește distanțarea socială la locul de muncă.

Potrivit informațiilor transmise, li se recomandă angajatorilor să asigure o distanță minimă de 1,5 metri între angajații care lucrează la birouri orientate față-spate și spate-spate. În plus, pentru birourile orientate față-față, se recomandă instalarea unor paravane care trebuie dezinfectate zilnic.

O altă recomandare o reprezintă aerisirea periodică a încăperilor, iar în cazul spațiilor de lucru climatizate cu ajutorul aparatelor de aer condiționat cu recirculare a aerului trebuie dezinfectate încăperile o dată pe săptămână, împreună cu întreaga instalație..

Recomandările de sănătate publică puse la dispoziție de INSP sunt detaliate pentru activități specifice precum cabinetele stomatologice, unitățile sanitare non-COVID, școli și licee, lăcașuri de cult, birouri deschise publicului, unități de cazare în regim hotelier sau serviciile de transport persoane.

Toate recomandările INSP au în vedere reluarea activităților suspendate și reducerea riscurilor de transmitere a noului coronavirus. Este responsabilitatea fiecărui angajator să ia în considerare aceste recomandări când va emite propriile proceduri și reguli aplicabile în domeniul său de activitate.



## COVID-19: MODUL DE TRANSMITERE A VIRUSULUI ȘI REZISTENȚA PE SUPRAFEȚE

Coronavirusurile fac parte dintr-o familie numeroasă de viruși, găsiți atât la animale, cât și la oameni. Acest virus infectează omul, cauzând diverse boli, de la răceală comună la boli respiratorii severe, precum Sindromul Respirator din Orientul Mijlociu (MERS) și Sindromul Respirator Acut Sever (SARS). „Noul” coronavirus (CoV) este, în fapt, o nouă tulpină de coronavirus care nu a fost identificată anterior la om.

Virusul se transmite prin contactul (2 metri sau mai puțin) cu o persoană infectată. Probabilitatea de a fi contaminat crește proporțional cu contactul apropiat de persoane infectate. Sputa (picăturile de spută) produsă prin tuse sau strănut de către o persoană infectată reprezintă principalul mijloc de transmitere.

Există două căi principale prin care oamenii pot răspândi virusul:

- infecția poate fi răspândită persoanelor aflate în apropiere (la 2 metri), astfel încât picăturile ar

putea fi inhalate în plămâni;

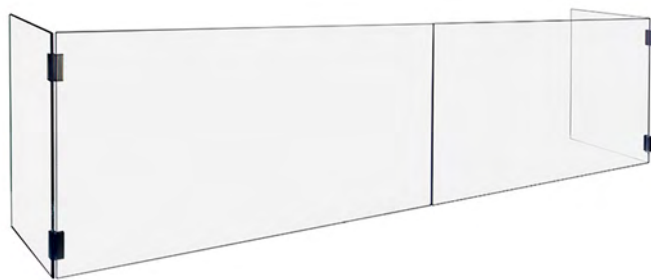
- este posibil ca cineva să se infecteze atingând o suprafață, un obiect sau mâna unei persoane infectate care a fost contaminată cu secreții respiratorii și apoi atingerea propriei guri, nas sau ochi (cum ar fi atingerea butonului ușii sau strângerea mâinilor, apoi atingerea propriei fețe).

Prezența sau supraviețuirea virusului pe suprafețe depinde de o serie de factori, precum:

- suprafața pe care se află virusul;
- dacă este expus la lumina soarelui;
- diferențele de temperatură și umiditate;
- expunerea la produsele de curățare.

În majoritatea cazurilor, cantitatea de virus infecțios de pe suprafețele contaminate este probabil să scadă semnificativ în 72 de ore.





## LOCURI DE MUNCĂ SIGURE ȘI PROTEJAREA LUCRĂTORILOR ÎN TIMPUL PANDEMIEI DE COVID-19

Pandemia de COVID-19 care a cuprins întregul mapamond reprezintă una dintre cele mai importante provocări cu care s-au întâlnit societățile comerciale în ultimele decenii. Având în vedere amploarea acestui virus, este necesară o colaborare strânsă pentru oprirea răspândirii acestuia și asigurarea unui mediu de lucru sigur și sănătos pentru lucrători. **În lupta cu noul coronavirus, angajatorii trebuie să efectueze o reevaluare a riscurilor la locul de muncă și să stabilească măsurile adecvate pentru siguranța angajaților.**

În contextul măsurilor de combatere a COVID-19, punctul de plecare pentru gestionarea SSM în cadrul unei companii îl reprezintă identificarea și evaluarea riscurilor, atât în mediile de lucru fizice, cât și în cele psihosociale. Lupta cu noul coronavirus a condus, în majoritatea companiilor, la modificarea procesului de lucru, caz în care angajatorul este obligat să revizuiască modul de evaluare a riscurilor, ținând cont de informațiile actualizate privind COVID-19

anunțate de autoritățile publice.

După actualizarea evaluării riscurilor, este necesară realizarea unui plan de acțiune care să cuprindă măsurile necesare și implementarea unor practici de lucru sigure pentru limitarea expunerii lucrătorilor la COVID-19:

- se vor desfășura numai activitățile esențiale, pentru o perioadă;
- se vor presta serviciile la distanță, prin telemuncă, în timp ce la locul de muncă sunt prezenți numai angajații indispensabili;
- se va reduce, pe cât posibil, contactul între lucrători prin plasarea de bariere impermeabile între aceștia, în special în cazurile în care nu se poate păstra o distanță de minimum 2 metri între ei;
- se va elimina sau reduce interacțiunea fizică cu clienții companiei;
- în cazul livrării de bunuri, se va opta

- pentru colectarea sau livrarea în afara unității;
- lucrătorii vor avea la dispoziție săpun și apă sau dezinfectant pentru mâini în locuri ușor accesibile;
- se vor curăța frecvent incintele de lucru, în special teșghelele, mânerle ușilor, uneltele și alte suprafețe pe care oamenii le ating des și se va asigura o bună ventilare a spațiilor de lucru;
- în cazul în care există riscul de infecție după aplicarea tuturor măsurilor de siguranță, se vor furniza echipamentele individuale de protecție necesare, iar lucrătorii vor fi instruiți în legătură cu utilizarea corectă a EIP;
- dacă este posibil, se va organiza deplasarea lucrătorilor cu un mijloc de transport individual în loc de unul în comun, prin punerea la dispoziție a unor locuri de parcare sau unui spațiu în care bicicletele pot fi lăsate în siguranță.





## 5 SFATURI PENTRU UN MEDIU DE LUCRU PRODUCTIV ACASĂ

În perioada pandemiei generate de noul coronavirus, multe companii au aplicat politici voluntare sau obligatorii de lucru la domiciliu. Telemunca a devenit practica recomandată și de autoritățile statului, atât pe perioada stării de urgență, cât și în cea a stării de alertă, de a cărei durată nu putem fi siguri. Din acest motiv, ne-am gândit să vă oferim câteva sfaturi care vă vor ajuta să aveți spor la lucru și să vă păstrați viața personală în egală măsură.

### Îmbrăcați-vă ca pentru o zi de muncă obișnuită

Acest sfat, aparent simplu, este cu adevărat important. Atunci când munciți de acasă, există tentația de a rămâne în pijamale sau haine de casă pe toată durata zilei, ceea ce conduce la o stare de relaxare și scăderea productivității.

Chiar dacă nu vă îmbrăcați la fel de formal precum obișnuiți când mergeți la birou, este important să vă schimbați hainele de casă cu cele de lucru. Această simplă schimbare servește ca un semnal că este timpul să înceapă ziua de lucru, în care

trebuie să vă concentrați exclusiv pe sarcinile de serviciu.

Grija pe care o purtați pentru aspectul personal contribuie semnificativ la randamentul pe care îl aveți în orele de muncă. În plus, veți fi mult mai relaxați în cazul în care apare necesitatea unei ședințe video neprogramate.

### Amenajați un spațiu de lucru dedicat

În cazul în care obișnuiți să mergeți într-un birou în fiecare zi, cunoașteți importanța separării dintre muncă și casă. Această separare devine o mare provocare atunci când vine vorba de telemuncă, iar lipsa unei separări clare a celor două spații poate afecta atât productivitatea muncii, cât și viața de acasă.

Dacă spațiul vă permite, puteți desemna o cameră drept birou, în care să vă desfășurați activitatea exact ca înainte. Pentru cei care locuiesc în apartamente ce nu permit această separare, este important să desemnați o zonă din apartament în care să existe numai obiecte utile pentru munca de acasă. Un birou și un



scaun pe care să puteți sta timp de opt ore, așezate într-o zonă cu iluminare naturală bună, dacă este posibil, și o mică zonă de depozitare pentru cele necesare lucrului constituie minimul necesar în această situație.

Desemnarea unui spațiu de lucru ajută la concentrarea asupra sarcinilor de serviciu și nu vă permite răspândirea în restul casei a diverselor obiecte de lucru. Odată ce ziua de lucru a luat sfârșit, faceți pasul către viața de acasă părăsind zona de lucru.

### **Nu vă lăsați distrași în timpul lucrului**

Distragerea este una dintre marile provocări cu care se confruntă cei care lucrează de acasă, în special în cazul în care nu au mai apelat la telemuncă. Acasă, la fel ca la birou, trebuie să tratați cu seriozitate activitățile pe care le întreprindeți, fără să permiteți altor activități să vă distragă. Nu este în regulă să faceți lucruri casnice în același timp sau să ascultați, în fundal, un canal de știri care vă poate afecta concentrarea asupra lucrului.

Există și momentele în care faceți pauze, iar acestea trebuie cronometrate atent. Disciplina pe care o aplicați este direct proporțională cu calitatea muncii pe care o efectuați, iar rezultatele se văd la finalul fiecărei zile de muncă. Social media reprezintă un factor important de distragere și este recomandat să vă delogați de pe rețelele sociale pe perioada zilei de muncă.

### **Stabiliți un program de lucru bine definit**

În absența unor discuții cu colegii de muncă, atunci când interactivitatea se reduce la mesaje transmise prin email,

este posibil să pierdeți noțiunea timpului. De aceea vă recomandăm setarea unei alarme la sfârșitul zilei pentru a indica faptul ca ziua normală de muncă s-a încheiat.

La fel precum în cazul lucrului la birou, nu este necesar să vă opriți fix în momentul în care a sunat alarma, însă cunoașterea faptului că ziua de muncă a luat sfârșit vă poate ajuta să vă pregătiți de încheierea operațiunilor pe care le aveți în desfășurare.

### **Nu pierdeți legătura cu colegii de muncă**

Telemunca presupune întreruperea multor interacțiuni sociale cu care vă obișnuiți la serviciu. Beneficiul acestor interacțiuni este de a întrerupe monotonia muncii, oferind mici pauze organismului. Puteți planifica apeluri video cu întreaga echipă la începutul zilei de lucru, în care să discutați despre sarcinile de serviciu, dar să dedicați câteva minute și pentru discuții pe subiecte mai puțin importante pentru companie. Comunicarea cu colegii în afara sarcinilor de serviciu va reduce parțial izolarea socială care poate apărea odată cu munca de acasă.

Cele 5 sfaturi enunțate, adoptate și practicate zilnic, pun bazele unui mod de lucru mai organizat, echilibrat și sănătos atunci când vine vorba despre lucrul de acasă. Vă dorim lucru cu spor!



OAMENI



MEDIA

- ✓ STRATEGIE
- ✓ IMPLEMENTARE
- ✓ DEZVOLTARE

# COMUNICARE



CONEXIUNI



DIALOG



FEEDBACK



MESAJ



SUSTINERE



[WWW.SUPERIORMEDIA.RO](http://WWW.SUPERIORMEDIA.RO)





## DESPRE MĂSURAREA TEMPERATURII ȘI PURTAREA MĂȘTII LA LOCUL DE MUNCĂ

**Comaniile sunt obligate să efectueze măsurarea temperaturii zilnic pentru toți angajații**, în urma adoptării Ordinului nr. 874/81/2020 privind instituirea obligativității purtării măștii de protecție, a triajului epidemiologic și dezinfectarea obligatorie a mâinilor pentru prevenirea contaminării cu virusul SARS-CoV-2 pe durata stării de alertă. Cum se desfășoară concret acest proces?

Înainte de a intra în instituție, o persoană desemnată va măsura temperatura fiecărui angajat pentru a se asigura că aceasta nu depășește 37,3 grade Celsius. În cazul în care temperatura lucrătorului depășește valoarea respectivă, măsurarea se va repeta după câteva minute. Dacă valoarea maximă este depășită în continuare, luând în calcul inclusiv marja de eroare a dispozitivului, și/sau lucrătorul respectiv manifestă simptome respiratorii, el este îndrumat către medicul de familie. **Atenție: informațiile despre temperatura angajaților nu vor fi**

**consemnate, deoarece ar presupune o prelucrare a datelor personale.**

Triajul epidemiologic este obligatoriu și în cazul terților, iar aceștia nu vor intra în sediul companiei decât dacă prezența lor este absolut necesară. Toate măsurile de prevenție se aplică la fel ca și în cazul angajaților.

Potrivit Ordinului nr. 875/80/2020, pe durata stării de alertă, în spațiile publice închise, spațiile comerciale și la locul de muncă se instituie obligativitatea purtării măștii de protecție, în condițiile și cu respectarea instrucțiunilor generale privind măsurile de igienă. Medicul de medicina muncii va stabili, pentru fiecare companie în parte, care sunt regulile privind masca de protecție, în urma unor evaluări de risc pentru fiecare unitate. Aceștia vor consemna și excepțiile, precum cazul lucrătorilor care suferă de boli ce afectează capacitatea de oxigenare și pentru care masca ar îngreuna respirația, sau cazul angajaților care muncesc în condiții solicitante fizic, pentru care



masca ar crea un disconfort fizic ridicat.

Medicul de medicina muncii va monitoriza starea de sănătate a tuturor angajaților, va face instruirea angajaților în ceea ce privește SSM, precum și evaluarea riscului pentru a decide dacă există zone unde nu este obligatorie purtarea măștii de

protecție.

Adoptarea măsurilor de igienă pentru evitarea riscurilor de infectare în instituții și companii responsabilizează toate persoanele implicate și asigură, totodată, minimul de decență pe care atât angajatorul, cât și angajatul sunt educați să-l fructifice.



## REINTEGRAREA ÎN MUNCĂ A LUCRĂTORILOR CARE AU SUFERIT DE COVID-19

Conform Organizației Mondiale a Sănătății, aproximativ 80% dintre persoanele care se îmbolnăvesc din cauza COVID-19 se însănătoșesc fără a avea nevoie de tratament special. Există, cu toate acestea, cazuri în care cei îmbolnăviți suferă simptome grave, persoanele cu probleme medicale preexistente fiind predispuse la formele cele mai grave ale bolii.

Există posibilitatea ca lucrătorii ce suferă o formă gravă a COVID-19 să necesite monitorizare și după ce au fost declarați vindecați și apți de muncă; aceștia pot suferi de capacitate pulmonară redusă ca efect al îmbolnăvirii cu noul coronavirus. Din acest motiv, este posibil să necesite o adaptare a activității la locul de muncă și timp liber pentru exerciții de fizioterapie, în funcție de recomandările primite de la medic în

momentul reîntoarcerii la muncă.

**Lucrătorii care au necesitat internarea la Terapie Intensivă se pot confrunta cu probleme în perioada imediat următoare externării.** Dacă persoana infectată a petrecut o perioadă mai lungă de timp la Terapie Intensivă, aceasta poate suferi de slăbiciune musculară. Capacitatea musculară redusă poate cauza tulburări respiratorii sau, în cazuri mai rare, stres post-traumatic.

O altă posibilă consecință a unei perioade lungi de internare poate fi lipsa de concentrare. Această tulburare poate aduce cu sine și probleme de memorie pe termen scurt, probleme ce se pot manifesta după ce lucrătorul își reia activitatea. Simptomele care devin vizibile sunt problemele de memorie și concentrare, conducând la dificultăți

în efectuarea sarcinilor de serviciu sau efectuarea acestora la un nivel scăzut față de nivelul anterior de performanță.

În unele cazuri, lucrătorii pot necesita o perioadă îndelungată pentru a putea relua activitățile profesionale. Aproape 30% din lucrătorii care au fost internați la Terapie Intensivă pot dezvolta probleme colaterale care să-i împiedice în a-și relua activitatea. În unele cazuri extreme, poate fi necesară pensionarea anticipată.

Toți lucrătorii care revin la muncă după ce s-au vindecat de COVID-19 necesită tratament special, readaptându-se mai lent la activitatea pe care o desfășoară. Aceștia trebuie supravegheați de medicii de la medicina muncii, care să se asigure că lucrătorii nu vor fi stigmatizați sau discriminați față de colegii lor.





# MUNCA DE ACASĂ, NOI FACTORI DE RISC ȘI OBLIGAȚII PENTRU ANGAJATORI ȘI ANGAJAȚI

În cadrul oricărei companii, sănătatea angajaților este asigurată prin medicii specializați în medicina muncii. La angajarea fiecărui lucrător, angajatorul solicită examenul medical pentru acesta, urmând să trimită fișa de identificare a factorilor de risc profesional, întocmită conform Anexei 3 din HG 355/2007, cabinetului de medicina muncii cu care colaborează. Această fișă de identificare a factorilor de risc profesional trebuie completată integral și semnată de către angajator.

În această perioadă, multe companii au decis, temporar, că angajații își pot efectua munca de acasă. Munca la domiciliu este reglementată de Legea 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, caz în care angajatorul are obligații clare privind securitatea și sănătatea în muncă a lucrătorului.

**1. Angajatorul trebuie să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, cu excepția**

situației în care părțile convin altfel. Neîndeplinirea acestei condiții se sancționează cu amendă de 2000 de lei.

**2. Angajatorul trebuie să instaleze, să verifice și să întrețină echipamentul de muncă necesar, cu excepția situației în care părțile convin altfel. Neîndeplinirea acestei condiții se sancționează cu amendă de 2000 de lei.**

**3. Angajatorul trebuie să asigure condiții pentru că lucrătorul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul SSM, în special sub formă de informații și instrucțiuni de lucru specifice locului de desfășurare a activității de telemunca și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare. Neîndeplinirea acestei condiții se sancționează cu amendă de 2000 de lei.**

**Obligațiile lucrătorului sunt:**

- să-și desfășoare activitatea în conformitate cu pregătirea și instruirea sa, precum și cu



instrucțiunile primite din partea angajatorului, astfel încât să nu expună la pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională nici propria persoană, nici alte persoane care pot fi afectate de acțiunile sau omisiunile sale în timpul procesului de muncă;

- să informeze angajatorul cu privire la echipamentele de muncă utilizate și la condițiile existente la locurile desfășurării activității de telemuncă și să îi permită acestuia accesul, în măsura în care este posibil, în vederea stabilirii și realizării măsurilor de securitate și sănătate în muncă, necesare conform clauzelor din contractul individual de muncă, ori în vederea cercetării evenimentelor;
- să nu schimbe condițiile de securitate și sănătate în muncă de la locurile în care desfășoară activitatea de telemuncă;
- să utilizeze numai echipamente de

muncă care nu prezintă pericol pentru securitatea și sănătatea sa;

- să își desfășoare activitatea cu respectarea dispozițiilor privind obligațiile lucrătorilor, așa cum sunt ele prevăzute în Legea SSM nr. 319/2006, cu modificările ulterioare, precum și în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă;
- să respecte regulile specifice și restricțiile stabilite de către angajator cu privire la rețelele de internet folosite sau cu privire la folosirea echipamentului pus la dispoziție.

Munca de acasă a devenit soluția optimă în contextul schimbărilor globale din ultimul an. Cu respectarea de ambele părți a reglementărilor stabilite prin lege, telemunca poate eficientiza procese și deschide oportunități inexistente anterior în istorie.





## OBLIGAȚIILE LEGALE PENTRU ANGAJATORI ȘI ANGAJAȚI, CONFORM LEGII TELEMUNCII

Telemunca sau munca la domiciliu este reglementată de Legea nr. 81/2018, ale cărei prevederi obligă angajatorul să menționeze, în contractul individual de muncă al telesalariaților, responsabilitățile părților în domeniul SSM.

Angajatorii au obligația să asigure echipamentele IT și de comunicații și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, (cu excepția cazului în care părțile convin altfel), să instaleze, să verifice și să întrețină echipamentul de muncă respectiv (cu excepția cazului în care părțile convin altfel), dar să se și asigure că telesalariatul parcurge instruirea SSM corespunzătoare, adaptată locului de desfășurare a activității și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare.

La rândul lor, telesalariații trebuie să respecte instrucțiunile furnizate către angajator în urma instruirii SSM, pentru a nu se expune la accidente de muncă ori boli profesionale. Telesalariatul trebuie să notifice

angajatorul despre echipamentele IT folosite și condițiile din biroul de acasă, precum și să-i permită acestuia accesul pentru stabilirea și realizarea măsurilor necesare de SSM, măsuri ce trebuie apoi păstrate pentru biroul de acasă.

Telesalariatul are obligația să utilizeze exclusiv echipamentele de muncă desemnate ca fiind sigure din punct de vedere al SSM. Telesalariații trebuie să își desfășoare activitatea cu respectarea dispozițiilor privind obligațiile lucrătorilor, așa cum sunt ele prevăzute în Legea SSM 319/2006, precum și în conformitate cu clauzele contractului individual de muncă.

În contextul schimbării continue a locurilor și a procesului de muncă, adaptarea continuă a normelor SSM la noile realități este vitală.





# PREVENIREA INFECȚIILOR CU SARS-COV-2 ÎN CAZUL DEPLASĂRILOR ÎN INTERES PROFESIONAL

Cu toate că o bună parte a companiilor și-au adaptat stilul de lucru, permițându-le angajaților să lucreze de acasă, deplasările în interes de serviciu pot fi inevitabile în anumite cazuri. Pentru a preveni o posibilă infectare cu noul Coronavirus pe perioada deplasării, lucrătorii trebuie să respecte câteva reguli importante, precum și cerințele legale din domeniul SSM cu măsurile de aplicare a acestora.

## 1. Nu schimbați și nu vă abateți de la traseul de deplasare prestabilit

Pregătiți deplasarea prin stabilirea unui traseu de deplasare care să evite, pe cât posibil, zonele aglomerate, folosind rute și modalități alternative de transport. Pe întreaga durată a deplasării, respectați traseul prestabilit.

## 2. Utilizați echipamentul individual de protecție acordat

Respectați măsurile de prevenire și

protecție (igienico-sanitare) și instrucțiunile de prevenire a îmbolnăvirii cu noul Coronavirus. Folosiți corect echipamentul individual de protecție primit în vederea efectuării deplasării. Comunicați imediat angajatorului orice deficiență a sistemelor de protecție sau orice accident pe care l-ați suferit.

## 3. Protejați-vă corespunzător, în funcție de mijloacele de deplasare

La deplasarea **cu autovehiculul**, utilizați echipamente de protecție corespunzătoare (mască, mănuși) în cazul în care nu călătoriți singur și solicitați celorlalți lucrători purtarea respectivelor echipamente, evitând orice contact fizic cu aceștia. Aerisiți des autovehiculul și dezinfecțați frecvent suprafețele cu care intrați în contact.

La deplasarea în interes profesional **cu mijloacele de transport în comun**, utilizați echipamentele de protecție



corespunzătoare (mască, mănuși), păstrați distanța de siguranță față de ceilalți călători și evitați contactul direct cu aceștia.

În cazul deplasărilor **cu avionul**, se recomandă utilizarea echipamentelor de protecție corespunzătoare (mască, mănuși) la check-in, îmbarcare, debarcare și pe întreaga durată a zborului. Păstrați distanța regulamentară față de ceilalți călători pe tot parcursul formalităților de

îmbarcare și debarcare. Prezentați-vă cu suficient timp înainte la aeroport pentru a vă asigura timpul necesar îmbarcării.

În orice moment al deplasării, dacă lucrătorul întâlnește o situație de muncă ce poate fi considerată un pericol pentru securitatea și sănătatea sa, acesta trebuie să comunice imediat situația respectivă angajatorului sau lucrătorului desemnat.



## RECOMANDĂRILE DSP PRIVIND ACTIVITATEA ÎN BIROURILE OPEN SPACE

Direcția de Sănătate Publică a lansat o serie de materiale informative cu privire la respectarea unor măsuri de precauție în diferite spații și contexte.

Pentru a veni în ajutorul angajaților și angajatorilor care își desfășoară activitatea în birouri deschise ("open-space"), DSP recomandă:

### Măsuri de precauție care privesc angajații

- purtarea măștii (medicală sau non-medicală) este obligatorie, iar aceasta trebuie să acopere atât gura, cât și nasul;
- izolare la domiciliu, în cazul în care lucrătorul prezintă simptome de

infecție respiratorie (tuse, strănut, rinoree, febră, stare generală alterată sau cei care au temperatura mai mare de 37,3°C);

- izolare la domiciliu, în cazul în care lucrătorul a venit în contact cu un caz suspect sau confirmat de infecție cu virusul SARS-CoV-2 și respectarea măsurilor aplicabile în vigoare;
- spălatul pe mâini, ori de câte ori este nevoie;
- evitarea atingerii feței cu mâinile neigienizate.



### **Măsuri de precauție care privesc angajatorii**

- vor asigura un program de lucru decalat pentru a evita aglomerările la intrarea sau ieșirea din incintă și pentru a limita numărul de angajați prezenți, în același timp, în aceeași incintă;

- vor asigura triajul observațional al angajaților și nu vor permite prezența la locul de muncă a persoanelor care prezintă simptomatologie de infecție respiratorie. Se va face termometrizarea zilnic, la intrarea în tura de serviciu, iar angajații cu temperatura peste 37,3°C vor fi trimiși acasă, cu indicație de consultare a medicului de familie;
- vor organiza spațiile de lucru astfel încât să fie asigurată o distanță de minimum 1,5 metri între angajații care lucrează la birouri orientate față-spate și spate-spate;
- pentru birourile orientate față-față, angajatorii vor asigura separarea acestora cu paravane care se vor dezinfecta zilnic cu soluții pe bază de alcool;
- vor asigura dezinfecția suprafețelor de lucru la începerea programului de lucru și, ulterior, o dată la 4 ore;
- pauzele de masă vor avea loc eșalonat, astfel încât să fie respectată distanța fizică de minimum 2 metri;
- se va asigura aerisirea periodică a încăperilor
- în cazul încăperilor climatizate cu recircularea aerului, se va efectua nebulizarea o dată pe săptămână, de preferat la sfârșitul săptămânii, precum și dezinfecția instalației de climatizare, conform instrucțiunilor producătorului.

Măsurile enumerate pot fi adoptate și implementate ca ghid de bună practică în orice companie, având un impact pozitiv asupra încrederii angajaților și a asigurării unui cadru decent și sigur de muncă.

# “ MĂ BUCUR CĂ M-AM ACCIDENTAT ASTĂZI!”

*Când ai auzit pe cineva  
spunând asta?*



SAFELANDIA

0769 680 516  
office@safelandia.ro  
[www.safelandia.ro](http://www.safelandia.ro)





SAFELANDIA

0371 110 217  
office@safelandia.ro  
**www.safelandia.ro**