



**Verificarea respectării  
cerințelor legale privind  
consultarea în domeniul  
securității și sănătății în  
muncă, organizarea și  
funcționarea comitetelor  
de securitate și sănătate  
în muncă**

**Ghid orientativ  
pentru inspectorii de muncă**

**INSPECȚIA MUNCII**

---

**2017**

*Acest ghid este orientativ și se dorește a fi un instrument care poate fi utilizat de inspectorii de muncă cu atribuții în domeniul securității și sănătății în muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă (ITM) la efectuarea controalelor în întreprinderi, pentru verificarea în mod unitar a îndeplinirii de către angajatori a obligațiilor legale privind consultarea în domeniul securității și sănătății în muncă (SSM), organizarea și funcționarea comitetelor de securitate și sănătate în muncă (CSSM).*

## CUPRINS

	pag.
1. Introducere .....	4
2. Prevederi legale privind obligativitatea consultării în domeniul SSM .....	6
3. Consultarea în domeniul SSM .....	7
3.1. Cerințe legale privind constituirea și organizarea CSSM	8
3.2. Verificarea respectării cerințelor legale privind consultarea în domeniul SSM .....	11
3.2.1. Culegerea informațiilor despre întreprinderea/ unitatea controlată .....	11
3.2.2. Verificarea organizării CSSM .....	12
3.2.3. Verificarea respectării obligației angajatorului privind asigurarea mijloacelor pentru funcționarea CSSM ....	14
3.2.4. Verificarea funcționării CSSM .....	14
3.3. Verificarea documentelor privind organizarea și funcționarea CSSM .....	16
4. Acțiuni ale inspectorului de muncă în urma verificării modului în care angajatorii respectă cerințele legale referitoare la organizarea și funcționarea CSSM .....	18

Implementarea culturii prevenirii reprezintă un obiectiv ce trebuie asumat de orice angajator, iar acest demers implică realizarea unor acțiuni de informare și conștientizare a lucrătorilor, precum și a reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în muncă. Astfel, implementarea culturii prevenirii într-o întreprindere se referă la ansamblul de atitudini proactive ale lucrătorilor, ale reprezentanților acestora și nu în ultimul rând ale managerilor cu privire la prezervarea vieții și a sănătății, la prevenirea riscurilor, a accidentelor și a îmbolnăvirilor, precum și la realizarea măsurilor de prevenire și protecție. Realizarea informării, consultării și participării lucrătorilor cu privire la aspectele de securitate și sănătate în muncă reprezintă deopotrivă cerință legală și demers obligatoriu în atingerea obiectivului de implementare a culturii prevenirii în întreprindere.

Prezentul ghid s-a elaborat cu scopul de a sprijini inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă în acțiunile de control care vizează realizarea, de către angajatori, a informării, consultării și participării lucrătorilor cu privire la aspectele de securitate și sănătate în muncă. Deși este un ghid orientativ, acesta cuprinde principalele aspecte pe care un inspector de muncă trebuie să le aibă în vedere atunci când își planifică un control care include în tematică modul de organizare și funcționare a comitetului de securitate și sănătate în muncă.

Ghidul abordează într-un mod sistematic aspectele de consultare și participare a lucrătorilor la discutarea tuturor problemelor referitoare la securitatea și sănătate în muncă, în special în cadrul organelor paritare constituite conform cerințelor legale la nivelul angajatorilor. De asemenea, în cadrul ghidului s-a reliefat rolul important al comitetelor de securitate și sănătate în muncă, de organizarea și buna funcționare a acestor foruri consultative depinzând realizarea unei bune informări a lucrătorilor, precum și implicarea acestora în aspectele de prevenire și protecție.

Prin participarea inspectorilor de muncă la întrunirile comitetelor se consolidează rolul acestor organe paritare în cadrul cărora se realizează informarea și consultarea în domeniul securității și sănătății în muncă.

Se dorește ca acest ghid să constituie un instrument pentru inspectorii de muncă în demersul acestora de conștientizare a angajatorilor în vederea adoptării unor comportamente preventive și a unei atitudini responsabile privind protecția vieții, a securității și a sănătății în muncă.

**Dantes Nicolae BRATU**  
**Inspector general de stat**  
**Inspecția Muncii**

## 1. INTRODUCERE

Îmbunătățirea sănătății și securității la locul de muncă reprezintă o preocupare comună, atât din perspectiva umanitară, cât și din cea economică. Un mediu de lucru sigur și sănătos reprezintă un element esențial pentru calitatea muncii.

Securitatea și sănătatea la locul de muncă este unul dintre cele mai importante aspecte ale politicii europene privind ocuparea forței de muncă și afacerile sociale. Abordarea europeană privind asigurarea sănătății și a securității lucrătorilor acordă o importanță deosebită consultării și participării lucrătorilor - aceasta reprezentând o etapă în desfășurarea activității în condiții mai sigure și mai sănătoase, precum și o cale către reducerea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

De la adoptarea Directivei Cadru 89/391/CEE, consultarea lucrătorilor reprezintă o cerință juridică pentru toți angajatorii din statele membre ale Uniunii Europene. Deși angajatorii sunt singurii responsabili de asigurarea securității și sănătății în propriile întreprinderi, directiva cere și lucrătorilor să își ofere sprijinul.

Angajatorii nu au întotdeauna soluții la toate problemele de sănătate și securitate în muncă. Adesea lucrătorii și reprezentanții acestora au experiență și cunoștințe complexe privind activitatea și riscurile de la locurile lor de muncă, precum și despre modul în care acestea le pot afecta viața și sănătatea. Din acest motiv, locurile de muncă unde lucrătorii contribuie activ, alături de angajator, la îmbunătățirea securității și sănătății, prezintă adesea un nivel mai scăzut de risc profesional și o frecvență mai redusă a accidentelor de muncă și bolilor profesionale.

Prin urmare, lucrătorii trebuie să aibă posibilitatea să solicite îmbunătățiri privind securitatea și sănătatea în muncă. Aceștia trebuie încurajați să facă sugestii și recomandări și să participe la crearea unor sisteme sigure de muncă.

Uneori consultarea lucrătorilor este realizată în mod formal sau nu se realizează deloc. De asemenea, s-a constatat că în unele întreprinderi

CSSM sunt organizate și funcționează în mod formal sau, uneori, nu funcționează.

Nu întotdeauna sunt cunoscute rolurile, responsabilitățile, obligațiile și drepturile legale ale angajatorilor, lucrătorilor și ale reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul SSM, în ceea ce privește consultarea.

Există situații în care angajatorii care și-au asumat cu bună credință responsabilitățile în domeniul SSM, nu reușesc să respecte în totalitate cerințele legale privind consultarea și asigurarea participării lucrătorilor, deseori datorită lipsei de informații și a resurselor insuficiente. Aceștia, cu precădere, au nevoie de sprijin metodologic și logistic cu privire la modul de abordare a procesului de consultare a lucrătorilor.

Este nevoie de exemplificarea și inventarierea etapelor pe care toate părțile implicate le pot parcurge pentru a îmbunătăți în mod semnificativ procesul de consultare a lucrătorilor.

Microîntreprinderile și întreprinderile mici au capacități administrative și financiare limitate și au nevoie de informare și asistență cu privire la buna înțelegere și implementare a cerințelor legale.

Prin verificările efectuate în aceste tipuri de întreprinderi, inspectorii de muncă pot contribui la implementarea unui mod de abordare corect și eficient a procesului de consultare a lucrătorilor, fără a reduce nivelul de protecție a lucrătorilor.

De asemenea, în timpul controalelor, inspectorii de muncă pot încuraja lucrătorii și reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul SSM să colaboreze activ cu angajatorii lor pentru îmbunătățirea securității și sănătății în muncă.

*Măsurile de consolidare a participării lucrătorilor și a reprezentanților acestora la soluționarea problemelor din domeniul SSM pot contribui la crearea unui mediu de muncă mai sigur și mai sănătos care reprezintă un factor de performanță pentru întreprinderi.*

## 2. PREVEDERI LEGALE PRIVIND OBLIGATIVITATEA CONSULTĂRII ÎN DOMENIUL SSM

Consultarea în domeniul securității și sănătății în muncă a lucrătorilor este o obligație a angajatorilor prevăzută de directivele europene transpuse în legislația națională, în cadrul procesului de aderare a României la Uniunea Europeană:

- *Legea securității și sănătății în muncă nr.319/2006, actualizată;*
- *Codul Muncii - Legea nr.53/2005, actualizată;*
- *Normele metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr.319/2006, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr.1425/2006 (Capitolul IV), actualizate;*
- *Hotărârile de Guvern prin care au fost transpuse prevederile directivelor europene în domeniul SSM.*

Cadrul legal de consultare și participare poate fi asigurat prin înființarea și funcționarea efectivă a CSSM în întreprinderile cu cel puțin 50 de lucrători, precum și în cele cu mai puțin de 50 de lucrători unde inspectorul de muncă a impus constituirea comitetului ținând cont de natura activității și a riscurilor identificate în acele unități.

- ✓ ***Pentru o consultare eficientă, angajatorul trebuie să ia măsuri astfel încât lucrătorii și/sau reprezentanții acestora să primească toate informațiile necesare privind:***
  - ❖ Rezultatul evaluării riscurilor și măsurile de protecție stabilite în planul de prevenire și protecție;
  - ❖ Riscurile pentru SSM la nivelul întreprinderii/fiecărui post de lucru/fiecărei funcții, măsurile și activitățile de prevenire și protecție necesare;
  - ❖ Măsurile luate pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor, evacuarea lucrătorilor și stabilirea legăturilor cu serviciile specializate (primul ajutor, serviciul medical de urgență, salvare și pompieri), precum și cu privire la desemnarea lucrătorilor care aplică aceste măsuri.

- ✓ *Pentru o consultare eficientă, angajatorul trebuie să ia măsuri astfel încât reprezentanții lucrătorilor să aibă acces la:*
  - ❖ Evaluarea riscurilor și planul de prevenire și protecție;
  - ❖ Evidența accidentelor de muncă ce au ca urmare o incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru, a accidentelor ușoare, a bolilor profesionale, a incidentelor periculoase, precum și a accidentelor de muncă;
  - ❖ Rapoartele privind accidentele de muncă suferite de lucrători, elaborate pentru autoritățile competente;
  - ❖ Informații privind măsurile din domeniul SSM, precum și informații provenind de la instituțiile de control și autoritățile competente în domeniu.

### 3. CONSULTAREA ÎN DOMENIUL SSM

Organizarea și buna funcționare a CSSM creează premisele pentru îmbunătățirea SSM în întreprindere/unitate prin:

- ❖ Conștientizarea și implicarea lucrătorilor în aspectele de prevenire și protecție, cu consecințe directe în reducerea frecvenței și gravității accidentelor de muncă și bolilor profesionale și, implicit, în reducerea costurilor determinate de acestea;
- ❖ Elaborarea și promovarea unei abordări comune angajator-lucrători referitoare la aspectele de SSM, cu sprijinul larg al lucrătorilor;
- ❖ Promovarea eficientă a unor acțiuni și măsuri de prevenire și protecție care determină îmbunătățirea condițiilor de muncă;
- ❖ Implicarea lucrătorilor în inițierea unor măsuri de prevenire și protecție, care vizează prezervarea sănătății și securitatea lor;
- ❖ Informarea lucrătorilor cu privire la problemele de SSM, la care aceștia pot furniza soluții valoroase;



- ❖ Îmbunătățirea comunicării și a circulației informațiilor în cadrul întreprinderii cu privire la aspectele de SSM.

### 3.1. Cerințe legale privind constituirea și organizarea CSSM

Potrivit Normelor Metodologice, CSSM se constituie astfel:

- În unitățile care au un număr de cel puțin 50 de lucrători;
- În unitățile cu un număr mai mic de 50 de lucrători în care inspectorul de muncă a impus acest lucru în funcție de natura activității și de riscurile identificate;
- În cazul în care activitatea se desfășoară în unități dispersate teritorial, se pot înființa mai multe CSSM;
- În cazul activităților care se desfășoară temporar, respectiv cu o durată mai mare de 3 luni, în condițiile de mai sus.

În unitățile cu mai puțin de 50 de lucrători unde nu s-a constituit CSSM, atribuțiile acestuia revin reprezentanților lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul SSM.

Inspectorul de muncă poate impune constituirea CSSM în întreprinderi/unități cu un număr mai mic de 50 de lucrători ținând seama, spre exemplu, de următoarele aspecte:

- Natura activității întreprinderii/unității (activitățile desfășurate în cadrul întreprinderii sunt dintre cele prevăzute în Anexa nr.5 din Normele Metodologice);
- Rezultatul evaluării riscurilor;
- Lucrători expuși la riscuri;
- Prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice;
- Rata crescută a evenimentelor produse în întreprindere/unitate;
- Incidența bolilor profesionale.

CSSM trebuie constituit din următorii membri:

- a) Angajator sau reprezentantul său legal;
- b) Reprezentanți ai angajatorului cu atribuții de securitate și sănătate în muncă;
- c) Reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor;
- d) Medicul de medicină a muncii.

La stabilirea componenței CSSM trebuie avute în vedere următoarele cerințe:

- ✓ Asigurarea parității, adică numărul reprezentanților lucrătorilor să fie egal cu numărul format din angajator sau reprezentantul său legal și reprezentanții angajatorului; acești membri au drept de vot în CSSM.

*Medicul de medicină a muncii este membru al CSSM, are drept de vot în ședințele acestuia și nu este reprezentant al angajatorului și nici al lucrătorilor.*

- ✓ Nominalizarea președintelui comitetului, care este angajatorul sau reprezentantul său legal;

*Președintele CSSM este membru al comitetului și are drept de vot în ședințele acestuia.*

- ✓ Nominalizarea secretarului, care este lucrătorul desemnat sau reprezentantul serviciului intern de prevenire și protecție;

*Secretarul CSSM nu este membru al comitetului și nu are drept de vot în ședințele acestuia.*

Conform Normelor Metodologice, principalele atribuții ale CSSM sunt:

<b>ANALIZĂ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizează politica de SSM, precum și planul de prevenire și protecție;</li> <li>• Analizează introducerea de noi tehnologii și alegerea echipamentelor, luând în considerare consecințele asupra securității și sănătății lucrătorilor;</li> <li>• Analizează alegerea, cumpărarea, întreținerea și utilizarea echipamentelor de muncă, a echipamentelor de protecție colectivă și individuală;</li> <li>• Analizează modul de îndeplinire a atribuțiilor ce revin serviciului extern de prevenire și protecție, precum și menținerea sau, dacă este cazul, înlocuirea acestuia;</li> <li>• Analizează cererile formulate de lucrători privind condițiile de muncă și modul în care își îndeplinesc atribuțiile persoanele desemnate și/sau serviciul extern;</li> <li>• Analizează propunerile lucrătorilor privind prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, precum și pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și propune preluarea acestora în planul de prevenire și protecție;</li> <li>• Dezbate raportul scris, prezentat CSSM de către conducătorul unității cel puțin o dată pe an, cu privire la situația SSM, la acțiunile care au fost întreprinse și la eficiența acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru planul de prevenire și protecție ce se va realiza în anul următor.</li> </ul>
<b>CONTROL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Urmărește modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind SSM, măsurile dispuse de inspectorii de muncă și inspectorii sanitari;</li> <li>• Efectuează verificări privind aplicarea instrucțiunilor proprii și a celor de lucru și face un raport scris privind constatările făcute;</li> <li>• Urmărește realizarea planului de prevenire și protecție, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui și eficiența acestora din punct de vedere al îmbunătățirii condițiilor de muncă.</li> </ul>
<b>PROMOVARE A PREVENIRII RISCURILOR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propune măsuri de amenajare a locurilor de muncă, ținând seama de prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice;</li> <li>• Poate propune măsuri tehnice în completarea măsurilor dispuse în urma cercetării accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale;</li> <li>• Face propuneri în situația constatării anumitor deficiențe la introducerea de noi tehnologii și la alegerea echipamentelor.</li> </ul>
<b>ANALIZĂ PROPRIE PRIVIND ACCIDENTELE DE MUNCĂ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizează cauzele producerii accidentelor de muncă, îmbolnăvirilor profesionale și evenimentelor produse și poate propune măsuri tehnice în completarea măsurilor dispuse în urma cercetării.</li> </ul>

## 3.2. Verificarea respectării cerințelor legale privind consultarea în domeniul SSM

În general, se recomandă ca inspectorul de muncă să abordeze verificarea organizării și funcționării CSSM, parcurgând următoarele etape<sup>1</sup>:

### 3.2.1. Culegerea informațiilor despre întreprinderea/ unitatea controlată

În această etapă informațiile pot fi obținute din:

- 📖 Datele înregistrate la nivelul ITM despre întreprinderea/ unitatea controlată;
- 📖 Discuții libere cu angajatorul/reprezentanții angajatorului, lucrătorul desemnat/lucrători din cadrul serviciului intern de prevenire și protecție, lucrători sau reprezentanții acestora;
- 📖 Documentul privind evaluarea riscurilor;
- 📖 Planul de prevenire și protecție;
- 📖 Instrucțiunile proprii ale angajatorului;
- 📖 Ordinea de zi a întrunirilor CSSM transmisă la ITM;
- 📖 Procesele-verbale ale întrunirilor CSSM;
- 📖 Raportul anual al angajatorului privind situația SSM din întreprindere/unitate;
- 📖 Rapoartele semestriale ale serviciilor externe de prevenire și protecție;
- 📖 Mass-media;
- 📖 Sesizări și petiții;
- 📖 Alte documente.

---

<sup>1</sup> Aceste etape sunt orientative și pot fi adaptate condițiilor concrete din întreprindere/unitate și tipului de control, în funcție de experiența inspectorului de muncă și de informațiile pe care acesta le deține referitoare la întreprinderea/unitatea controlată.

Inspectorul de muncă va obține informații care vizează în principal:

- Activitățile desfășurate în întreprindere/unitate/punctul de lucru;
- Numărul de lucrători din întreprindere/unitate;
- Structura organizatorică a întreprinderii/unității (sectoare de producție, flux tehnologic, locuri de muncă, posturi de lucru, puncte de lucru etc.);
- Existența unor lucrători aparținând grupurilor sensibile la riscuri specifice sau lucrători ce necesită supraveghere medicală specială;
- Existența unor locuri de muncă unde se utilizează substanțe periculoase/ locuri de muncă încadrate în condiții deosebite/ locuri de muncă cu risc ridicat și specific etc.;
- Evenimente produse, boli profesionale înregistrate (aceste informații pot fi confruntate cu datele statistice existente la nivelul ITM).

### 3.2.2. Verificarea organizării CSSM

Inspectorul de muncă va verifica următoarele aspecte:

- ✓ Constituirea CSSM cu următoarea componență:
  - a) angajator sau reprezentantul său legal;
  - b) reprezentanți ai angajatorului cu atribuții de securitate și sănătate în muncă;
  - c) reprezentanți ai lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor;
  - d) medicul de medicină a muncii.
- ✓ Asigurarea parității CSSM: numărul reprezentanților lucrătorilor este egal cu numărul format din angajator sau reprezentantul său legal și reprezentanții angajatorului.
- ✓ Stabilirea președintelui CSSM, respectiv angajatorul sau reprezentantul său legal;
- ✓ Stabilirea secretarului CSSM, respectiv lucrătorul desemnat sau reprezentantul serviciului intern de prevenire și protecție;

- ✓ Stabilirea corectă a numărului de reprezentanți ai lucrătorilor, conform prevederilor Normelor Metodologice:

NR. TOTAL AL LUCRĂTORILOR DIN ÎNTREPRINDERE/UNITATE	NR. MINIM AL REPREZENTANȚILOR LUCRĂTORILOR ÎN CSSM
10 - 100	2
101 - 500	3
501 - 1.000	4
1.001 - 2.000	5
2.001 - 3.000	6
3.001 - 4.000	7
Peste 4.000	8

- ✓ Prevederea modalității de desemnare a reprezentanților lucrătorilor în CSSM în contractul colectiv de muncă, regulamentul intern sau regulamentul de organizare și funcționare;
- ✓ Desemnarea reprezentanților lucrătorilor în CSSM de către lucrători, dintre reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul SSM;
- ✓ Alegerea reprezentanților lucrătorilor în CSSM, pe o perioadă de 2 ani;
- ✓ Nominalizarea membrilor CSSM prin decizie scrisă a președintelui acestuia;
- ✓ Aducerea la cunoștința tuturor lucrătorilor a componenței CSSM;
- ✓ Convocarea la întrunirile CSSM a următorilor:
  - Lucrătorii desemnați;
  - Reprezentanții serviciului intern de prevenire și protecție;
  - Reprezentanții serviciilor externe de prevenire și protecție contractate.
- ✓ Participarea membrilor CSSM la o instruire specifică care să le permită exercitarea unui rol activ în cadrul CSSM;
- ✓ Realizarea instruirii necesară exercitării rolului de membru în CSSM în timpul programului de lucru și pe cheltuiala unității.

### 3.2.3. Verificarea respectării obligației angajatorului privind asigurarea mijloacelor pentru funcționarea CSSM

Inspectorul de muncă va verifica dacă angajatorul a asigurat:

- Mijloacele necesare pregătirii și organizării întrunirilor CSSM;
- Informațiile necesare îndeplinirii de către membrii CSSM a responsabilităților ce le revin;
- Timpul și mijloacele și necesare fiecărui membru CSSM pentru a-și îndeplini în mod eficient responsabilitățile și sarcinile încredințate, conform prevederilor Normelor Metodologice:

TIMP MINIM ALOCAT ACTIVITĂȚII DE MEMBRU CSSM (ORE/LUNĂ)	NR. TOTAL AL LUCRĂTORILOR DIN ÎNTRINDERE/UNITATE
2	până la 99
5	100 - 299
10	300 - 499
15	500 - 1499
20	peste 1500

### 3.2.4. Verificarea funcționării CSSM

Inspectorul de muncă va verifica următoarele:

- ✓ Transmiterea la ITM a următoarelor documente:
  - Ordinea de zi a fiecărei întruniri, cu cel puțin 5 zile înaintea datei acesteia;
  - Copia procesului-verbal al fiecărei întruniri, în termen de 10 zile de la data acesteia;
  - Raportul anual cu situația SSM, avizat de membrii CSSM, în termen de 10 zile de la avizare.
- ✓ Convocarea la întrunirile CSSM a următorilor:
  - Lucrătorii desemnați;
  - Reprezentanții serviciului intern de prevenire și protecție;

- Reprezentanții serviciilor externe de prevenire și protecție contractate.
- ✓ Întrunirea CSSM cel puțin o dată pe trimestru.
- ✓ Afișarea la loc vizibil a copiilor procesului-verbal al întrunirii.

Se recomandă participarea inspectorilor de muncă la întrunirile CSSM, atunci când:

- Din analiza documentelor transmise la ITM (ordinea de zi a întrunirii, procesul-verbal încheiat, raportul anual cu situația SSM), rezultă că situația SSM din întreprindere/unitate necesită luarea unor măsuri de prevenire și protecție;
- Inspectorii de muncă sunt solicitați în mod expres de către una dintre părți;
- În întreprindere/unitate se realizează lucrări ample de re tehnologizare, mentenanță etc.;
- Întreprinderea/unitatea se află într-un program de reorganizare;
- Dinamica incidentelor periculoase, a accidentelor de muncă, a bolilor profesionale, chiar și a absenteismului lucrătorilor datorat riscurilor de la locul de muncă este în creștere;
- CSSM se află la începutul funcționării;
- În timpul controalelor s-a constatat calitatea necorespunzătoare a activităților de prevenire și protecție desfășurate în întreprindere/unitate;
- În același loc desfășoară lucrări mai mulți angajatori, ale căror activități sunt cuprinse în anexa nr.5 din Normele Metodologice.

Prin implicarea sa, inspectorul de muncă poate influența buna funcționare a CSSM. În acest sens, se recomandă ca inspectorul de muncă să prezinte avantajele pe care le aduce întreprinderii/unității o bună activitate a CSSM, în comparație cu funcționarea formală a comitetului.



În eventualele sale intervenții în timpul ședințelor CSSM la care participă, se recomandă ca inspectorul de muncă să respecte următoarele:

- ✓ Să asculte toate părțile;
- ✓ Să intervină atunci când constată aspecte care vin în contradicție cu prevederile legale în domeniul SSM;
- ✓ Poate să facă, eventual, recomandări;
- ✓ Să nu impună anumite soluții;
- ✓ Să aibă o abordare neutră în exprimarea eventualelor opinii, astfel încât acestea să fie privite ca recomandări;
- ✓ Să dea dovadă de calm și diplomatie în abordarea subiectelor din ordinea de zi, atunci când este invitat să intervină în cursul ședinței CSSM;
- ✓ Poate împărtăși bune practici din alte întreprinderi/unități, cu păstrarea confidențialității asupra acestora.

### 3.3. Verificarea documentelor privind organizarea și funcționarea CSSM

#### 1. Regulamentul de funcționare propriu al CSSM

Inspectorul de muncă va verifica dacă CSSM funcționează în baza unui regulament de funcționare propriu.

#### 2. Ordinea de zi a întrunirii CSSM

Inspectorul de muncă va verifica, în principal, dacă s-a stabilit ordinea de zi a întrunirii și dacă s-a transmis tuturor membrilor CSSM.

#### 3. Procesul-verbal al întrunirii CSSM

Inspectorul de muncă va verifica, în principal, dacă:

- S-a încheiat un proces-verbal după fiecare întrunire a CSSM;
- Procesele-verbale sunt semnate de către toți membrii CSSM care au participat la întrunirea comitetului;

- CSSM a fost legal întrunit, cu prezența a cel puțin jumătate plus unu din numărul membrilor săi;
- S-a convenit în CSSM cu votul a cel puțin două treimi din numărul membrilor prezenți;
- S-a analizat în CSSM documentația referitoare la caracteristicile echipamentelor de muncă, ale echipamentelor de protecție colectivă și individuală, în vederea selecționării echipamentelor optime;
- S-a informat CSSM referitor la:
  - evaluarea riscurilor,
  - măsurile de prevenire și protecție la nivel de unitate/loc de muncă/posturi de lucru,
  - măsurile de prim ajutor, de prevenire și stingere a incendiilor și evacuare a lucrătorilor,
  - punctul de vedere al angajatorului/medicului de medicina muncii/serviciului intern sau extern de prevenire și protecție cu privire la plângerile lucrătorilor vizând condițiile de muncă,
  - modul în care serviciul intern sau extern de prevenire și protecție își îndeplinește atribuțiile,
  - motivația angajatorului în cazul în care acesta nu a luat în considerare propunerile CSSM.
- S-a dezbătut în CSSM raportul anual privind situația SSM, acțiunile care au fost întreprinse și eficiența acestora în anul încheiat, precum și propunerile pentru planul de prevenire și protecție ce se vor realiza în anul următor.

#### 4. *Raportul anual privind situația SSM*

Inspectorul de muncă va verifica dacă:

- Angajatorul a prezentat, cel puțin o dată pe an, în CSSM un raport scris privind situația SSM, acțiunile care au fost întreprinse și eficiența acestora în anul încheiat, precum și

propunerile pentru planul de prevenire și protecție ce se vor realiza în anul următor;

- Raportul anual privind situația SSM a fost avizat de toți membrii CSSM și a fost înaintat la ITM în termen de 10 zile de la avizare.

#### 4. ACȚIUNI ALE INSPECTORULUI DE MUNCĂ ÎN URMA VERIFICĂRII MODULUI ÎN CARE ANGAJATORII RESPECTĂ CERINȚELE LEGALE REFERITOARE LA ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA CSSM

Inspectorul de muncă stabilește în procesul-verbal de control măsuri cu termene precise de realizare, în cazul în care constată nerespectarea obligațiilor privind înființarea, organizarea și funcționarea CSSM în vederea realizării prevederilor art.16, 17 și ale art.18 alin.(1) din Legea nr.319/2006, actualizată.

Neîndeplinirea sau îndeplinirea parțială de către întreprinderea/unitatea controlată a măsurilor dispuse de inspectorul de muncă, la termenele stabilite de acesta constituie contravenții și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei, conform art. 23 alin.(1) lit.b) din Legea nr.108/1999, republicată.

**Sanctiuni contravenționale<sup>2</sup>** prevăzute de *Legea nr.319/2006* pentru nerespectarea obligațiilor privind înființarea, organizarea și funcționarea CSSM:

Obligația angajatorului	Sanctiune contravențională
<b>Art.19</b> În vederea realizării prevederilor art. 16, 17 și ale art. 18 alin. (1), la nivelul angajatorului se înființează, se organizează și funcționează comitete de securitate și sănătate în muncă.	<b>Art.39 alin.(7)</b> Amendă 2.500-5.000 lei

<sup>2</sup> *Sanctiunile contravenționale se aplică în conformitate cu prevederile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001, cu modificările și completările ulterioare.*

*Toate exemplele din acest ghid sunt orientative și nu se referă în mod exhaustiv la toate situațiile întâlnite în practică referitoare la problematica abordată.*

*Această broșură reprezintă proprietatea intelectuală a Inspecției Muncii și a inspectoratelor teritoriale de muncă, fiind interzisă multiplicarea documentului în scopuri comerciale fără aprobarea Inspecției Muncii. Este permisă multiplicarea pentru uzul inspectorilor de muncă.*

*Inspecția Muncii sau inspectoratele teritoriale de muncă nu pot fi făcute responsabile pentru conținutul broșurii ori cu privire la consecințele care decurg din utilizarea acesteia.*