


 Ploiesti,
 Nr. 14588/0-1/D.L./V.B.
 Data: 24.09.2021

1

MINUTĂ DE ȘEDINȚĂ COMISIA DE DIALOG SOCIAL 26.08.2021

A. Deschiderea ședinței:

Ședința de lucru a Comisiei de Dialog Social a fost convocată pentru orele 12.30, în data de 26 august, în Sala "200" a Palatului Administrativ, de către Instituția Prefectului - Județul Prahova.

B. Aprobarea ordinii de zi:

- Verificarea activității Comitetelor de Sănătate și Securitate în Muncă, de la nivelul angajatorilor, cu privire la măsurile adoptate pentru reducerea influenței factorilor de risc asupra sănătății lucrătorilor;
- Verificarea măsurilor concrete adoptate de angajatori în legătură directă cu factorii de risc existenți la locurile de muncă proprii, pe ultimii 5 ani;
- Monitorizarea continuă și raportarea rezultatelor verificărilor efectuate.

A prezentat: Doamna Dumitra Ionescu – Inspectorul șef al Inspectoratului Teritorial de Muncă Prahova.

Inițiatorul temelor: Domnul Ion Anton – Reprezentantul B.N.S.

La începutul ședinței, domnul Alexandru Vane, Subprefect al județului Prahova, a supus la vot ordinea de zi, aceasta fiind aprobată în unanimitate.

C. Desfășurarea ședinței:

Au răspuns invitației de participare la ședință: reprezentanții sindicatelor B.N.S. și C.N.S.L.R. Frăția, reprezentantantul patronatului CONPIROM, ai instituțiilor deconcentrate, ai administrației publice locale, membrii în cadrul Comisiei de Dialog Social organizată la nivelul județului Prahova.

Domnul Subprefect a deschis ședința cu invitația adresată doamnei Dumitra Ionescu, Inspectorul șef al Inspectoratului Teritorial de Muncă Prahova, de a prezenta punctele aflate pe ordinea de zi, dintre care menționăm:

COMITETUL DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ C.S.S.M. - organizare, funcționare, rezultate

1. DE CE ESTE NECESARĂ CONSULTAREA ȘI PARTICIPAREA LUCRĂTORILOR PRIVIND ASPECTELE DE SSM ?

- Legea nr. 319/2016 și N.M. de aplicare a acesteia, prevăd obligativitatea angajatorilor de a consulta lucrătorii și/sau reprezentanții acestora și de a le permite participarea la discutarea tuturor aspectelor referitoare la S.S.M.*
- ▶ Cadrul legal de consultare și participare poate fi asigurat prin înființarea și funcționarea C.S.S.M. în întreprinderile *cu cel puțin 50 de lucrători*, precum și în cele *cu mai puțin de 50 de lucrători*;
- ▶ Sau acolo unde inspectorul de muncă consideră că este necesar, acesta poate impune constituirea comitetului ținând cont de natura activității și a riscurilor identificate.
- Angajatorul trebuie să ia măsuri conform cerințelor legale 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 de SSM la nivelul întreprinderii/fiecărui post de lucru, măsurile și activitățile de prevenire și protecție necesare;
- ▶ măsurile luate pentru acordarea primului ajutor, stingerea incendiilor, evacuarea lucrătorilor și stabilirea legăturilor cu ser-viciile specializate, precum și cu privire la desemnarea lucrătorilor care aplică aceste măsuri.
- Consultarea și participarea lucrătorilor se circumscriu dreptului lor legal la protecția sănătății și la securitate în muncă.*



- ▶ Practic, lucrătorii și/sau reprezentanții acestora trebuie să aibă posibilitatea de a-și exprima punctul de vedere cu privire la aspectele de SSM și să efectueze propuneri care vizează îmbunătățirea nivelului de protecție de la locurile de muncă.
- ▶ Lucrătorii reprezintă una dintre cele mai bune surse de informații referitoare la deficiențele și aspectele care pot fi îmbunătățite cu privire la condițiile de muncă.
- ▶ De asemenea, aceștia pot face sugestii importante și pot furniza soluții valoroase de prevenire și protecție.
- ❑ *Lucrătorii trebuie să se implice în aspectele de S.S.M.*
 - Această obligație a lucrătorilor derivă din cerința legală de a coopera cu angajatorul astfel încât să-i permită acestuia să se asigure că mediul de muncă și condițiile de lucru sunt sigure și fără riscuri pentru securitate și sănătate.
 - ❑ *Consultarea și participarea lucrătorilor reprezintă aspecte importante în abordarea holistică a prevenirii riscurilor profesionale și în demersul de îmbunătățire a condițiilor de muncă*
 - ▶ Acțiunile angajatorilor îndreptate spre stimularea implicării lucrătorilor în aspectele de SSM au rezultate pozitive în prevenirea accidentelor de muncă și bolilor profesionale.
 - ❑ *Consultarea reală a lucrătorilor, precum și implicarea efectivă a lucrătorilor determină consecințe pozitive asupra nivelului implementării culturii de prevenire în întreprindere.*
 - ▶ Implementarea bunelor practici de prevenire, îmbunătățirea condițiilor de lucru și scăderea numărului de accidente și îmbolnăviri la locurile de muncă *nu se pot realiza fără aportul și implicarea lucrătorilor.*

Abordările moderne ale conceptului european al „stării de bine la locul de muncă” nu se pot adopta fără participarea lucrătorilor și a reprezentanților lor.

2. CE ESTE C.S.S.M.?

Organ paritar, cu rol consultativ, format din reprezentanți ai angajatorului și reprezentanți ai lucrătorilor, care se constituie la nivelul angajatorului în vederea:

- ▶ participării și consultării periodice în domeniul SSM;
- ▶ promovării celor mai bune măsuri care vizează SSM și în special prevenirea expunerii lucrătorilor la riscuri profesionale;
- ▶ formulării unor puncte de vedere, orientării unor acțiuni, efectuării de sugestii și propunerii unor soluții de SSM;
- ▶ promovării și sprijinirii cooperării, dialogului și luării deciziilor;
- ▶ asigurării unui flux de circulație a informațiilor “pe orizontală și pe verticală”, cu privire la aspectele referitoare la SSM.

3. CE BENEFICII POATE ADUCE ÎNTREPRINDERII CONSTITUIREA UNUI C.S.S.M. ?

Principalele beneficii pe care le poate aduce un CSSM sunt:

- ▶ conștientizarea și implicarea lucrătorilor, cu consecințe în reducere a frecvenței și gravității accidentelor de muncă și bolilor profesionale și, deci, în reducerea costurilor determinate de acestea;
- ▶ elaborarea și promovarea unei abordări comune angajator/lucrători, cu sprijinul larg al lucrătorilor;
- ▶ promovarea unor acțiuni și măsuri de prevenire și protecție care determină îmbunătățirea condițiilor de muncă;
- ▶ implicarea lucrătorilor în inițierea unor măsuri de prevenire;
- ▶ informarea lucrătorilor cu privire la problemele de SSM.

4. CARE ESTE ROLUL CSSM?

Rolul unui CSSM este acela de a planifica, participa și realiza acțiuni care vizează îmbunătățirea SSM, precum și monitorizarea implementării acestora.

În mod neexhaustiv, se evidențiază faptul că C.S.S.M. are:

- ❖ *rol consultativ*, în special pentru angajator, care se realizează prin formularea unor puncte de vedere, prin orientarea unor acțiuni de prevenire și protecție, prin dezbateri, prin efectuarea unor propuneri și furnizarea de soluții practice;



- ❖ *rol de susținere*, care se exercită prin sprijinirea diferitelor activități, prin implicarea membrilor, prin încurajarea atitudinilor și comportamentelor sigure în muncă, prin participarea la punerea în aplicare a planului de prevenire și protecție;
- ❖ *rol de promovare* prin care se asigură vizibilitatea activităților de prevenire și protecție, diseminarea corectă și transparență a informațiilor, conștientizarea și implicarea lucrătorilor;
- ❖ *rol de evaluare, monitorizare și control* care se realizează împreună cu managementul de top al întreprinderii și implică acțiuni care vizează aprecierea gradului de conformare cu cerințele legale și cu programele/planurile întreprinderii referi-toare la prevenire și protecție, determinarea ecartului față de obiectivele propuse și, după caz, stabilirea unor măsuri de remediere a abaterilor, ierarhizarea priorităților etc.

5. CÂND TREBUIE CONSTITUIT 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 !

6. CUM SE STABILEȘTE COMPONENTA CSSM ?

CSSM este constituit din următorii membri:

- a) angajator sau reprezentantul său legal;
- b) reprezentanți ai angajatorului cu atribuții de S.S.M.;
- 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* (nr. reprezentanților lucrătorilor să fie egal cu nr. format din angajator sau reprezentantul său legal și reprezentanții angajatorului); acești membri au drept de vot.

7. CARE SUNT ATRIBUȚIILE CSSM ?

- ▶ *Principalele atribuții ale CSSM sunt:*

ANALIZEAZĂ:

- politica de SSM, precum și planul de prevenire și protecție;
- introducerea de noi tehnologii și alegerea echipamentelor de muncă; • modul de îndeplinire a atribuțiilor ce revin S.E.P.P.;
- cererile lucrătorilor privind condițiile de muncă și modul în care își îndeplinesc atribuțiile persoanele desemnate și/sau S.E.P.P.;
- propunerile lucrătorilor privind prevenirea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, a îmbunătățirii condițiilor de muncă;
- dezbate raportul scris al conducătorului unității, cu privire la SSM

CONTROL

- urmărește modul în care se aplică și se respectă reglementările legale, măsurile dispuse de inspectorii de muncă și inspectorii sanitari;
- efectuează verificări privind aplicarea instrucțiunilor proprii și a celor de lucru și face un raport scris privind constatările făcute;
- urmărește realizarea PPP, inclusiv alocarea mijloacelor necesare realizării prevederilor lui și eficiența din punct de vedere al îmbunătățirii condițiilor de muncă.



PROMOVAREA PREVENIRII RISCURILOR

- propune măsuri de amenajare a locurilor de muncă, ținând seama de prezența grupurilor sensibile la riscuri specifice;
- poate propune măsuri tehnice în completarea măsurilor dispuse în urma cercetării accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale;
- face propuneri în situația constatării anumitor deficiențe la introducerea de noi tehnologii și la alegerea echipamentelor.

ANALIZĂ PROPRIE PRIVIND ACCIDENTELE DE MUNCĂ

- analizează cauzele producerii accidentelor de muncă, îmbolnăvirilor profesionale și evenimentelor produse și poate propune măsuri tehnice în completarea măsurilor dispuse în urma cercetării.

8. CUM FUNCȚIONEAZĂ CSSM ?

CSSM își desfășoară activitatea în baza unui regulament de funcționare propriu, aprobat (R.O.F.).

Se recomandă ca în R.O.F. al CSSM să se stabilească, cel puțin, următoarele:

- componența CSSM (*nr. membrilor și funcțiile în CSSM*);
- modalitatea de alegere a membrilor CSSM.

Conform legii, reprezentanții lucrătorilor în CSSM se aleg de către lucrători dintre reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul S.S.M.

Reprezentanții angajatorului în CSSM sunt desemnați de către angajator.

- Modalitatea de desemnare a secretarului CSSM și responsabilitățile acestuia

Conform legii, secretarul CSSM poate fi lucrătorul desemnat sau reprezentantul serviciului intern de prevenire și protecție.

- Responsabilitățile membrilor CSSM, conf. funcțiilor deținute
- Calendarul întrunirilor CSSM (*frecvența și durata acestora*);

Conform legii, CSSM trebuie să se întrunească cel puțin o dată pe trimestru.

- Situațiile în care se justifică alte întruniri ale CSSM în afara celor stabilite în calendar (*ex: producere eveniment, solicitare motivată a unor membri ai CSSM etc.*);

Conform legii, CSSM trebuie să se întrunească și ori de câte ori este necesar.

- Numărul membrilor CSSM necesar pentru ca CSSM să fie legal întrunit

Conform legii, CSSM este legal întrunit dacă sunt prezenți cel puțin jumătate plus unu din numărul membrilor săi.

- Normele deontologice pentru membrii CSSM (*ex: confidențialitate, punctualitate, respect etc.*)
- Modalitatea de luare a deciziilor în cadrul CSSM

Conform legii, CSSM convine cu votul a cel puțin 2/3 din numărul membrilor prezenți.

- Durata mandatului membrilor CSSM

Conform legii, reprezentanții lucrătorilor vor fi aleși pe o perioadă de 2 ani. În cazul retragerii acestora din CSSM vor fi înlocuiți imediat prin alți reprezentanți aleși.

Pentru o bună organizare a unei întruniri CSSM, trebuie parcurse următoarele etape:

- identificarea problemelor de SSM din unitate și stabilirea listei celor care trebuie discutate;
- prioritizarea subiectelor care vor fi discutate;
- asigurarea că subiectele sunt importante și documentate;
- stabilirea ordinii de zi a întrunirii CSSM;
- stabilirea locului, datei și orei întrunirii astfel încât toți membrii să fie disponibili;
- asigurarea că toată logistica necesară întrunirii este disponibilă la data și ora fixată;
- stabilirea listei invitaților (*ex: lucrători desemnați, reprezentanți ai SEPP, inspectori de muncă, alți specialiști etc.*);
- stabilirea listei documentelor necesare dezbaterilor și pregătirea materialelor pentru participanții;
- convocarea membrilor CSSM și invitaților și comunicarea acestora a ordinii de zi.



PRINCIPALELE RESPONSABILITĂȚI PRIVIND ÎNTRUNIRILE COMITETULUI DE SECURITATE ȘI SĂNĂTATE ÎN MUNCĂ

Președintele CSSM:

- ▶ stabilește *Ordinea de zi* a întrunirii CSSM;
- ▶ asigură și furnizează membrilor toate informațiile necesare;
- ▶ prezintă, cel puțin o dată pe an, un raport scris;
- ▶ supune analizei CSSM documentația referitoare la caracteristicile E.M., ale echipamentelor de protecție colectivă și individuală, în vederea selecționării echipamentelor optime;
- ▶ informează CSSM cu privire la evaluarea riscurilor, măsurile de prevenire și protecție, măsurile de prim ajutor, de PSI și evacuare a lucrătorilor;
- ▶ comunică CSSM punctul său de vedere și al medicului de medicina muncii/al SEPP asupra plângerilor lucrătorilor privind condițiile de muncă, precum și referitor la modul în care SEPP își îndeplinește atribuțiile;
- ▶ motivează decizia sa în fața CSSM, în cazul în care nu ia în considerare propunerile CSSM.

9. CARE SUNT MIJLOACELE DE CARE TREBUIE SĂ DISPUNĂ CSSM ?

Pentru buna desfășurare a activității CSSM, angajatorul trebuie să asigure:

- ▶ mijloacele necesare pregătirii și organizării întrunirilor CSSM;
- ▶ informațiile necesare îndeplinirii de către membrii CSSM a responsabilităților ce le revin;
- ▶ timpul și mijloacele necesare fiecărui membru CSSM pentru a-și îndeplini responsabilitățile și sarcinile încredințate.

10. MODUL ÎN CARE ANGAJATORII RESPECTĂ CERINȚELE LEGALE REFERITOARE LA ORGANIZAREA ȘI FUNCȚIONAREA CSSM

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, art. 17 și ale art. 18, alin.(1) din Legea nr. 319/2006, actualizată (*informarea, consultarea și participarea lucrătorilor*).
- ▶ 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(1), lit.b) din Legea nr. 108/1999, actualizată.

 Sancțiuni contravenționale prevăzute de *Legea nr. 319/2006 pentru nerespectarea obligațiilor privind înființarea, organizarea și funcționarea CSSM*.

La nivelul județului Prahova, avem:

- 21.792 angajatori cu cel puțin 1 salariat;
- 579 angajatori cu un număr mai mare sau egal cu 50 salariați, din care:
 - capital de stat = 183;
 - capital mixt = 13;
 - capital privat = 383.
- Nr. controale angajatori ≥ 50 salariați în ultimii 5 ani:
 - 461 controale – 2016; 478 controale – 2017; 443 controale – 2018; 408 controale – 2019; 444 controale – 2020.

Principalele neconformități constatate cu prilejul controalelor efectuate de I.T.M. Prahova, au fost următoarele:

- ▶ deși nr. de salariați impunea, nu a fost organizat C.S.S.M. ;
- ▶ C.S.S.M. nu a fost corect constituit;
- ▶ ședințele nu se desfășoară la perioada stabilită de legislație;



- ▶ conducătorul unității nu prezintă, cel puțin o dată pe an, raportul cu privire la situația ssm;
- ▶ medicul de medicina muncii nu prezintă rapoartele privind starea de sănătate a salariaților;
- ▶ nu a fost urmărită aplicarea programului anual de ssm;
- ▶ nu a fost urmărit modul în care alocarea mijloacelor necesare realizării P.P.P. au dus la îmbunătățirea condițiilor de muncă;
- ▶ membrii comitetului nu urmăresc modul în care se aplică și se respectă reglementările legale privind SSM;
- ▶ persoanele care fac parte din CSSM nu sunt informate asupra drepturilor și obligațiilor care le revin în cadrul comitetului;
- ▶ unii membri ai CSSM nu îndeplinesc condițiile minime de pregătire în domeniul securității și sănătății în muncă;
- ▶ de cele mai multe ori reprezentanții lucrătorilor sunt numiți de angajator în CSSM, nu aleși prin vot de salariați.

11. MONITORIZAREA ȘI URMĂRIREA REZULTATELOR

Inspectorii de muncă realizează monitorizarea continuă a măsurilor stabilite de CSSM, în activitatea de control, dar și cu ocazia primirii PV de ședință, transmis de angajator la ITM.

Din problematica dezbătută în ședințele C.S.S.M., menționăm următoarele:

- ▶ în unitățile verificate se ține seama ca la repartizarea femeilor în posturi de muncă cu condiții grele, să se aibă în vedere caracteristicile morfofuncționale și stările fiziologice specifice acestora (graviditate, naștere, lăuzie, vârstă etc.);
- ▶ unii dintre angajatori nu au efectuat la timp determinări de noxe la toate locurile de muncă, fapt consemnat în PV de întrunire;
- ▶ în unele procese verbale de ședință s-au propus unele măsuri tehnice și organizatorice (în special dotarea cu echipamente individuale de protecție);
- ▶ s-au atenționat angajatorii privind respectarea timpului de muncă, regimul pauzelor, munca în schimburi, intensitatea muncii, acordarea de alimentație de protecție;
- ▶ s-a constatat la unele unități controlate că reprezentanții CSSM au semnalat deficiențe în ceea ce privește modul în care se asigură informarea și instruirea salariaților privind cunoașterea riscurilor de accidentare și/sau îmbolnăvire profesională.

Pe parcursul ședinței, membrii Comisiei de Dialog Social au avut mai multe intervenții, dintre care menționăm:

Domnul Ion Anton – reprezentantul B.N.S. :

- Materialul prezentat a fost foarte bun pe partea de legislație, însă nu atât de exact pe partea de rezultate în urma controalelor efectuate ;
- În multe din marile magazine, sunt salariați care spun că sunt obligați să lucreze pe motostivuitoare neavând autorizație pentru asta ;
- Sunt firme de construcție care au angajați fără un aviz medical sau fără un echipament de protecție obligatoriu în domeniu ;
- Câte accidente de muncă au avut loc în ultimii 5 ani în județul Prahova ?

Doamna Dumitra Ionescu – Inspector șef ITM :

- Materialul nu avea cum să răspundă tuturor întrebărilor, având în vedere că tema este de complicată, iar activitatea noastră este foarte complexă și nici nu deținem toate datele. Sunt 579 de firme, fiecare firmă are cel puțin 10 probleme, nu pot fi enumerate toate situațiile ;
- Trebuie să existe un sindicat, la nivelul fiecărei firme, tocmai pentru a se asigura în fața angajatorului că le sunt respectate drepturile ;
- În urma controalelor efectuate la angajatorii mari (cei care au sediile în București și puncte de lucru și în Prahova), a fost constatat faptul că nu aveau CSSM. În urma intervenției reprezentanților ITM Prahova, au fost constituite aceste CSSM-uri, iar efectele s-au văzut ;



- De fiecare dată, în timpul controalelor efectuate de ITM la unitățile care au peste 50 de angajați, se verifică constituirea CSSM ;
- Situația statistică a accidentelor de muncă din județ :
 - Numărul evenimentelor comunicate de angajatori la ITM: 112;
 - Numărul evenimentelor comunicate de ITM la Inspekția Muncii: 20;
 - Numărul evenimentelor cercetate de angajatori și avizate de ITM: 94;
 - Numărul evenimentelor cercetate de ITM și avizate de IM: 10;
 - Număr accidentați: 54, din care: 54 - în accidente de muncă soldate cu incapacitate temporară de muncă și 0 mortale; 0 – în accidente de muncă colective.

D. Finalul ședinței:

Domnul Subprefect Alexandru Vane a mulțumit tuturor participanților pentru prezență și a încheiat ședința la ora 14.10.

D:\My Documents\Situatii, adrese Prefectura\Comisia de Dialog Social\ 1 ex.