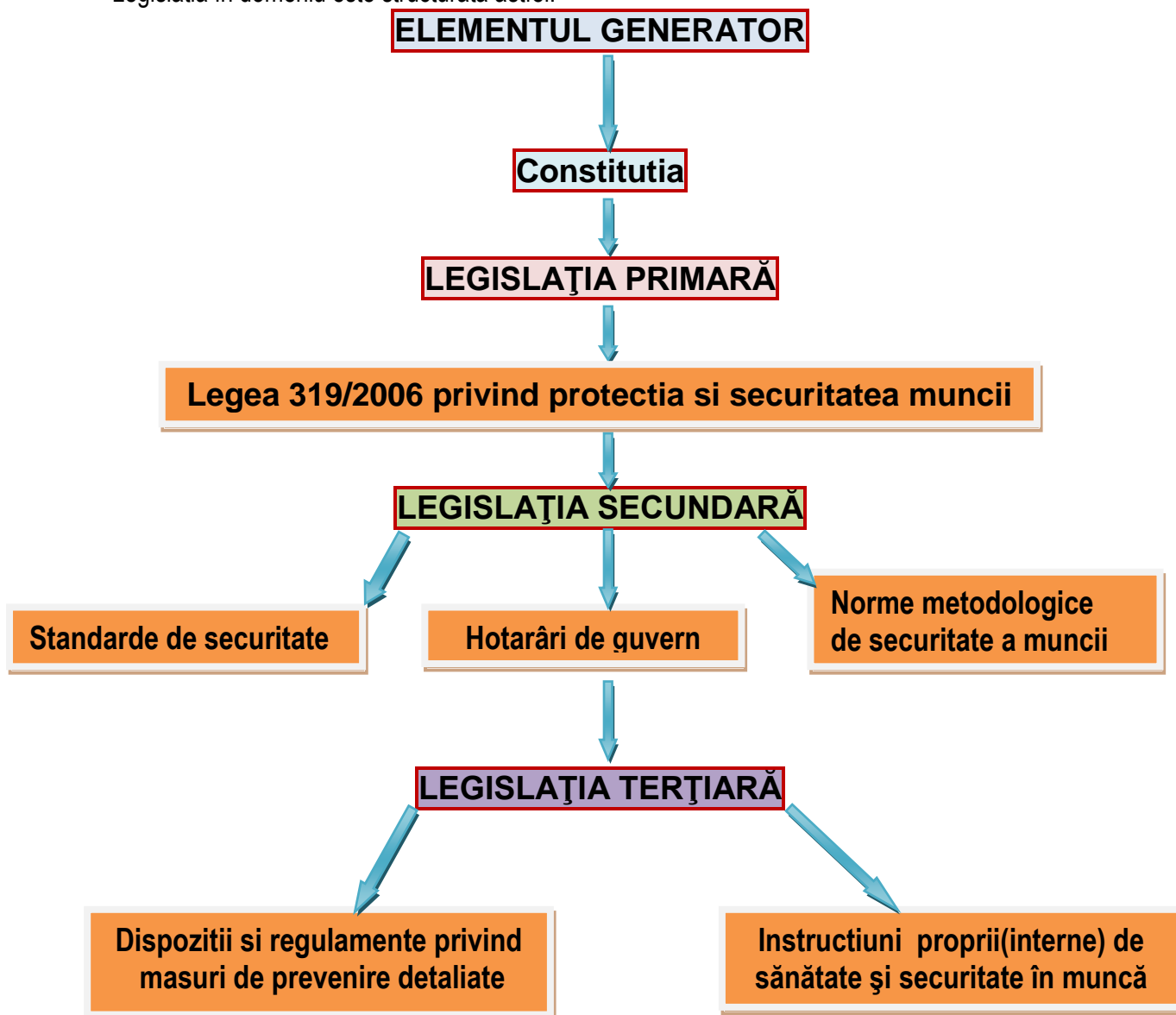


Rolul instruirii lucrătorilor pentru cunoașterea și înlăturarea riscurilor

În accepția generală, sănătatea și securitatea în muncă are ca obiectiv cunoașterea și înlăturarea tuturor riscurilor profesionale inerente oricărei activități umane, ce pot provoca accidente și îmbolnăviri profesionale.

Pentru a-și putea atinge acest obiectiv (securitatea sănătății omului în procesul de muncă), securitatea muncii implică existența și funcționarea unui ansamblu de concepte teoretice, acte legislative, măsuri și mijloace tehnice, social-economice, organizatorice, de igiena și medicina muncii etc.

Legislația în domeniu este structurată astfel:



Un risc de accidentare sau îmbolnăvire profesională nu poate fi eliminat sau minimizat dacă nu este identificat și evaluat. De aceea, un loc de muncă trebuie evaluat periodic dpdv. al riscurilor de accidentare și îmbolnăvire profesională.

Odată identificat, un risc de accidentare sau îmbolnăvire profesională trebuie eliminat. În cazul în care riscul nu poate fi eliminat, acesta trebuie controlat (menținut în limite acceptabile).

Cum poate fi controlat riscul de accidentare?

- prin dotarea echipamentelor tehnice cu toate dispozitivele de protecție necesare;
- prin livrarea odată cu echipamentul a tuturor specificațiilor privind modalitățile de exploatare, întreținere și reparații, precum și de securitate;
- prin instruirea lucrătorului ce va lucra cu echipamentul achiziționat înainte de punerea lui în exploatare (în cazul echipamentelor cu grad mare de complexitate sau deosebite) de către beneficiarul echipamentului tehnic.
- prin însușirea și respectarea instrucțiunilor proprii de sănătate și securitate în muncă și a normelor, normativelor și regulamentelor interne de securitate a muncii, procedurile și măsurile de aplicare a acestora.

Nerespectarea de către orice lucrător a măsurilor stabilite prin instrucțiunile proprii cu privire la sănătatea și securitatea în muncă, regulamente și normative interne prezentate cu ocazia instruirii, dacă prin aceasta se crează un pericol iminent de producere a unui accident de muncă sau îmbolnavire profesională, constituie infracțiune și se pedepsește cu închisoare sau cu amendă.

Cadrul legal este reprezentat de **art. 20 și 21** din Legea securității și sănătății în muncă nr. **319/2006** și Capitolul **V, art. 74 – 100**, din Normele Metodologice **1425/2006** (modificate prin HG 955/2010) de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006.

Scopul instruirii în domeniul securității și sănătății în muncă este, potrivit art. 75 din Normele Metodologice, însușirea cunoștințelor și formarea deprinderilor necesare pentru executarea sarcinilor de muncă în condiții de securitate.

Îmbunătățirea continuă a condițiilor de lucru, prevenirea accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale presupun înainte de toate, luarea unor măsuri tehnice cum ar fi: dotarea mașinilor și utilajelor cu dispozitive și instalații de protecție adecvate, cu sisteme eficiente de ventilație și iluminat, acordarea și folosirea echipamentelor de protecție etc. Dar numai măsurile tehnice impuse nu sunt suficiente pentru evitarea accidentelor de muncă și a îmbolnăvirilor profesionale, care de multe ori se produc din cauza necunoașterii sau nerespectării prevederilor legislației de sănătate și securitate în muncă, a instrucțiunilor proprii și așa cum am arătat mai sus a regulamentelor, dispozițiilor și normativelor interne în acest domeniu. .

Iată de ce pentru atingerea acestor deziderate este imperios necesar ca, în paralel cu aplicarea măsurilor tehnice prevăzute de legislația în vigoare în domeniul sănătății și securității în muncă, să se desfășoare o susținută activitate de instruire a lucrătorilor pentru ca aceștia să cunoască temeinic și să respecte și să aplice cu strictețe toată legislația națională din domeniu precum și cea internă emisă de angajator prin propriile servicii sau prin servicii externe contractate.

Mijloacele care se folosesc în această direcție sunt variate, dar principalul mijloc îl reprezintă instruirea lucrătorilor, a cărei organizare este una din obligațiile de bază ale angajatorului și ale conducătorilor direcții a locurilor de muncă. Instruirea pe linie de sănătate și securitate în muncă și situații de urgență a lucrătorilor constituie unul dintre mijloacele principale care contribuie la prevenirea accidentelor de muncă și îmbolnăvirilor profesionale, fiind o obligație majoră a celor care conduc, organizează și controlează procesele de producție. Instruirea de sănătate și securitate în muncă și pentru situații de urgență trebuie făcută pentru fiecare lucrător de execuție, sau lucrător tehnic administrativ pe tot timpul derulării contractului său individual de muncă.

Rolul instruirii de sănătate și securitate în muncă și pentru situații de urgență este acela de a-i învăța pe lucrători să respecte, în timpul desfășurării procesului de muncă, prevederile cuprinse de instrucțiunile proprii de sănătate și securitate în muncă și în alte regulamente și normative interne. Aceasta înseamnă că materialul de bază pentru efectuarea instruirii îl constituie instrucțiunile proprii elaborate la nivel de societate. Conform art. 80 din Cap. V al HG. 1425/2006 (modificat) **angajatorul trebuie să dispună de programe de instruire - testare la nivelul întreprinderii și/sau unității pentru: -a) conducătorii locurilor de muncă; -b) lucrători, pe meserii și activități.** În consecință instrucțiunile trebuie structurate în acest mod pentru ca lucrătorii să primească o instruire adecvată, concretă pentru locul de muncă și mijloacele de muncă pe care le folosește în procesul de muncă.

Pe lângă aceasta însă, lucrătorii trebuie să cunoască prevederile legilor și a celorlalte acte normative în vigoare care conțin dispoziții referitoare la securitatea muncii și care au legătură cu locul lor de muncă și cu activitatea pe care o desfășoară în cadrul procesului de muncă.

Deoarece asigurarea unei instruirii temeinice a lucrătorilor pe linie de sănătate și securitate în muncă depinde în măsura hotărâtoare de cunoașterea amanunțită și aprofundată a instrucțiunilor proprii de securitate și sănătate în muncă, elaborate la nivel de societate, de către angajator prin serviciile interne sau externe de prevenire și protecție, trebuie ca orice conducător direct al locului de muncă, sau alt lucrător care efectuează instruirea să dea dovada că și-a însușit temeinic prevederile acestor instrucțiuni proprii, și a legislației din domeniu. Nu trebuie uitat că acești lucrători sunt chemați nu numai să aplice măsurile necesare pentru a se asigura desfășurarea procesului de muncă, fără pericol de accidentare și îmbolnăviri profesionale, ci au obligația de a face în același timp instruirea corespunzătoare de securitate și sănătate în muncă și situații de urgență lucrătorilor aflați în subordinea lor în conformitate cu legislația în vigoare.

Cum ar putea să efectueze însă o instruire temeinică pe linia sănătății și securității în muncă sau situații de urgență un conducător direct al locului de muncă care nu cunoaște el însuși în suficientă măsură conținutul instrucțiunilor proprii și a legislației din domeniu. Dacă cei care efectuează instruirea sunt bine pregătiți, aceasta nu înseamnă că și instruirea efectuată de ei va fi sigură la un nivel corespunzător. Eficiența instruirii lucrătorilor este strâns legată de folosirea unor metode adecvate, convingătoare, care să-l ajute pe lucrător să-și însușească cunoștințele necesare privind metodele de muncă lipsite de pericolul de accidentare și îmbolnăviri profesionale și să-l convingă de necesitatea aplicării și respectării lor în toate împrejurările.

În această privință, art. 13 lit. g) din Legea securității și sănătății în muncă nr 319/2006 instituie obligația angajatorului de a lua măsuri pentru asigurarea materialelor necesare informării și instruirii lucrătorilor, cum ar fi afișe, pliante, filme și diafilme cu privire la sănătatea și securitatea în muncă.

Cum se realizează instruirea lucrătorilor

Conform art.76(HG 1425/2006-modificat) -(1) Instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă la nivelul întreprinderii și/sau al unității se efectuează în timpul programului de lucru.

(2) Perioada în care se desfășoară instruirea prevăzută la alin.(1) este considerată timp de muncă.

Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății în munca vor fi instruiți, de asemenea, în timpul programului de lucru, fie în interiorul, fie în afara întreprinderii și/sau unității.

Capitolul V din H.G. nr. 1425/2006 detaliază prevederile generale prevăzute în Legea nr. 319/2006 privind instruirea lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă.

Fiecare lucrător trebuie să fie instruit în domeniul securității și sănătății în munca în următoarele situații:

- la angajare;
- la schimbarea locului de munca sau la transfer;
- la introducerea unui nou echipament de munca sau a unor modificări ale echipamentului existent;
- la introducerea oricărei noi tehnologii sau proceduri de lucru;
- la executarea unor lucrări speciale.

Pentru ca un lucrător să fie instruit corespunzător în domeniul securității și sănătății în muncă, activitatea de instruire trebuie derulată astfel:



1. Instruirea introductiv-generală se face:

- ➔ la angajarea lucrătorilor definiți conform art.5 lit.a) din lege;
- ➔ lucrătorilor detașați de la o întreprindere și/sau unitate la alta;
- ➔ lucrătorilor delegați de la o întreprindere și/sau unitate la alta;
- ➔ lucrătorului pus la dispoziție de către un agent de muncă temporar.

Instruirea introductiv-generală se face de către: angajatorul care și-a asumat atribuțiile din domeniul securității și sănătății în muncă; sau lucrătorul desemnat; sau un lucrător al serviciului intern de prevenire și protecție; sau serviciul extern de prevenire și protecție.

Angajatorul stabilește prin instrucțiuni proprii durata instruirii introductiv-generale; aceasta nu va fi mai mică de 8 ore.

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

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

Conținutul instruirii introductiv-generale trebuie să fie în conformitate cu tematica aprobată de către angajator.

Instruirea introductiv-generală se va finaliza cu verificarea însușirii cunoștințelor pe bază de teste.

Rezultatul verificării va fi consemnat în fișa de instruire.

Lucrătorii nu vor putea fi angajați dacă nu și-au însușit cunoștințele prezentate în instruirea introductiv-generală.

2.-Instruirea la locul de muncă se face după instruirea introductiv-generală și are ca scop prezentarea riscurilor pentru securitate și sănătate în muncă, precum și măsurile și activitățile de prevenire și protecție la nivelul fiecărui loc de muncă, post de lucru și/sau fiecărei funcții exercitate.

Instruirea la locul de muncă se face tuturor lucrătorilor prevăzuți la art.83, inclusiv la schimbarea locului de muncă în cadrul întreprinderii și/sau al unității.

Instruirea la locul de muncă se face de către conducătorul direct al locului de muncă, în grupe de maximum 20 de persoane.

Durata instruirii la locul de muncă nu va fi mai mică de 8 ore și se stabilește prin instrucțiuni proprii de către conducătorul locului de muncă respectiv, împreună cu:

- angajatorul care și-a asumat atribuțiile din domeniul securității și sănătății în muncă; sau
- lucrătorul desemnat; sau
- un lucrător al serviciului intern de prevenire și protecție; sau serviciul extern de prevenire și protecție.

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

Instruirea la locul de muncă va cuprinde cel puțin următoarele:

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

3.- -Instruirea periodică se face tuturor lucrătorilor prevăzuți la art. 83 din HG 1425/2006(modificat) și are drept scop reîmprospătarea și actualizarea cunoștințelor în domeniul securității și sănătății în muncă.

Instruirea periodică se efectuează **de către conducătorul locului de muncă.**

Durata instruirii periodice, intervalul dintre două instruirii și periodicitatea verificării instruirii vor fi stabilite prin instrucțiuni proprii, în funcție de condițiile locului de muncă și/sau postului de lucru.

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

Pentru personalul tehnico-administrativ intervalul dintre doua instruirii periodice va fi de cel mult 12 luni.

Verificarea instruirii periodice se face de către șeful ierarhic al celui care efectuează instruirea și prin sondaj de către angajator/lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire și protecție/serviciile externe de prevenire și protecție, care vor semna fișele de instruire ale lucrătorilor, confirmând astfel că instruirea a fost făcută corespunzător.

Instruirea periodică se va completa în mod obligatoriu și cu demonstrații practice.

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

Instruirea periodică se face suplimentar celei programate în următoarele cazuri:

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

Durata instruirii periodice prevăzute la art.98 din HG 1425/2006(modificat) nu va fi mai mică de 8 ore și se stabilește în instrucțiuni proprii de către conducătorul locului de muncă respectiv, împreună cu:

- a) angajatorul care și-a asumat atribuțiile din domeniul securității și sănătății în muncă; sau
- b) lucrătorul desemnat; sau
- c) un lucrător al serviciului intern de protecție și prevenire; sau
- d) serviciul extern de protecție și prevenire.

Instruirea periodică prevăzută la art.98 din HG 1425/2006(modificat) se va efectua pe baza tematicilor întocmite de către angajatorul care și-a asumat atribuțiile din domeniul securității și sănătății în muncă/lucrătorul desemnat/serviciul intern de prevenire și protecție/serviciul extern de prevenire și protecție și aprobate de către angajator, care vor fi păstrate la persoana care efectuează instruirea.

Angajatorul va stabili prin regulamentul intern sau prin regulamentul de organizare și funcționare, durata instruirii și regulile privind instruirea altor participanți la procesul de muncă.

Potrivit legii, alți participanți la procesul de muncă sunt:

- persoanele aflate în societate, cu permisiunea angajatorului, în perioada de verificare prealabilă a aptitudinilor profesionale în vederea angajării;
 - persoanele care prestează activități în folosul comunității sau activități în regim de voluntariat;
 - somerii pe durata participării la o formă de pregătire profesională și
 - persoanele care nu au contract individual de muncă încheiat în formă scrisă și pentru care se poate face dovada prevederilor contractuale și a prestațiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.
- În cazul în care este beneficiar al serviciilor lucrătorilor din alte societăți, care desfășoară activități pe baza de contract de prestări de servicii, angajatorul prin serviciile proprii sau abilitate de prevenire și protecție, va asigura instruirea acestora privind activitățile specifice societății sale, riscurile pentru sănătatea și securitatea acestor lucrători, precum și măsurile și activitățile de prevenire și protecție la nivelul societății, în general.

Cum se înregistrează rezultatele instruirii în domeniul sănătății și securității în muncă

Rezultatul instruirii lucrătorilor în domeniul sănătății și securității în muncă se consemnează în mod obligatoriu în fișa de instruire individuală, cu indicarea materialului predat, a duratei și datei instruirii.

Completarea fișei de instruire individuală se va face cu pix cu pasta sau cu stilou, imediat după verificarea instruirii. După efectuarea instruirii, fișa de instruire individuală se semnează de către lucrătorul instruit și de către lucrătorul care a efectuat șicel care a verificat instruirea.

Fișa de instruire individuală va fi păstrată de către conducătorul direct al locului de muncă și va fi însoțită de o copie a ultimei fișe de aptitudini completată de către medicul de medicina muncii. Fișa de instruire individuală se păstrează în societatea respectivă, de la angajarea lucrătorului până la data încetării raporturilor de muncă ale acestuia cu societatea respectivă.

Instruirea vizitatorilor aflați în unitate cu permisiunea angajatorului și a lucrătorilor din alte societăți, care desfășoară activități pe baza de contract de prestări de servicii, se consemnează în fișa de instruire colectivă.

Fișa de instruire colectivă se întocmește în două exemplare, din care un exemplar se va păstra de către cel care a efectuat instruirea, respectiv angajatorul, lucrătorul desemnat sau serviciul intern de prevenire și protecție, și un exemplar se păstrează de către angajatorul lucrătorilor instruiți sau, în cazul vizitatorilor, de către conducătorul grupului.

Controlul intern pe linia sănătății și securității în muncă

Pentru îmbunătățirea continuă a instruirii lucrătorilor pe linie de sănătate și securitate în muncă, un factor important îl constituie controlul permanent, calificat și exigent asupra felului cum este organizată și cum este efectuată instruirea în toate fazele ei. Un asemenea control pot și trebuie să-l exercite nu numai inspectorii de muncă din cadrul inspectoratelor teritoriale, ci și organele de conducere tehnico-administrativă, care au datoria să verifice cu regularitate felul cum î-și îndeplinesc lucrătorii desemnați și conducătorii direcții a locurilor de muncă obligația cu privire la realizarea tuturor formelor de instruire individual sau colectivă a lucrătorilor societății.

Un control temeinic poate scoate la iveală o serie de aspecte concludente cu privire la felul cum este organizată instruirea. De obicei, controlul în această direcție începe cu verificarea fișelor de individuale de instruire. Se controlează materialul predat, dacă articolele din instrucțiunile proprii care au fost prelucrate corespund meseriei lucrătorilor, datele efectuării instruirii pentru a vedea respectarea periodicității instruirilor periodice sau pentru a se vedea dacă lucrătorul a fost prezent la lucru în ziua respectivă, altfel spus, se verifică dacă însăși fișa de instruire individuală nu reflectă efectuarea formală a instruirii lucrătorilor.

Dar controlul efectuării instruirii pe linie de sănătate și securitate în muncă nu trebuie să se rezume la controlul fișelor individuale de instruire. Concluziile care se pot desprinde sunt cu mult mai bogate atunci când cel care efectuează controlul, fie că este din conducerea tehnico-administrativă, fie că este din serviciul extern de prevenire și protecție, participă la efectuarea instruirii lucrătorilor de către conducătorii direcții a locurilor de muncă.

Desigur, asemenea controale sunt mai ușor de organizat în cazul când instruirea în toate cele trei faze se face pe baza unor tematici și grafice anuale dinainte stabilite, iar aceste tematici și grafice sunt cunoscute cu anticipație de cel care este numit de angajator să efectueze controlul.

În mod deosebit, trebuie subliniată necesitatea ca angajatorii, lucrătorii serviciilor interne și externe de prevenire și protecție să nu se mulțumească cu verificarea periodică a fișelor individuale de instruire, ci să participe efectiv la ședințele de instruire a lucrătorilor, mai ales la locurile de muncă unde condițiile de muncă deosebite o cer. Această participare contribuie la rezolvarea cu mai multă operativitate a unor deficiențe ce se manifestă în multe cazuri în modul de expunere a instruirii și întărește totodată spiritul de răspundere al celor ce au datoria de a organiza și efectua instruirea lucrătorilor.

Angajatorul va numi prin decizie lucrătorul sau lucrătorii serviciului intern sau extern de prevenire și protecție care vor efectua controlul intern pe linia securității și sănătății în muncă care se va face pe baza unui plan din care va prezentăm mai jos un model:

PLANIFICARE ANUALĂ

PRIVIND ACTIVITATEA DE CONTROL PROPRIU DIN PUNCT DE VEDERE AL SĂNĂTĂȚII ȘI SECURITĂȚII ÎN MUNCĂ

Nr. Crt.	CERINTA CE SE VERIFICĂ	PREVEDERE LEGALA	CONSTATĂRI ÎN TIMPUL CONTROLULUI	MĂSURI CE TREBUIE LUATE
0	1	2	3	4
TRIMESTRUL I				
1	Dacă au fost identificate pericolele și făcută evaluarea riscurilor pentru fiecare componentă a sistemului de muncă, respectiv executant, sarcina de muncă, mijloace de muncă/ echipamente de muncă și mediul de muncă pe locuri de muncă/posturi de lucru;	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006 Instrucțiunile Proprii de sănătate și securitate în muncă		
2	Dacă a fost elaborat și actualizat planul de prevenire și protecție	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006		
3	Dacă au fost elaborate și adaptate la specific instrucțiuni proprii pentru completarea și/sau aplicarea reglementărilor de securitate și sănătate în muncă, ținând seama de particularitățile activităților și ale societății, precum și ale locurilor de muncă/ posturilor de lucru;	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006 Instrucțiunile Proprii de sănătate și securitate în muncă		
4	Dacă există consemnat în anexa la fișa postului răspunerile în domeniul securității și sănătății în muncă, ce revin lucrătorilor, corespunzător funcțiilor exercitate.	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006		
5	Dacă toți lucrătorii cunosc și aplică măsurile prevăzute în planul de prevenire și protecție, precum și atribuțiile și responsabilitățile ce le revin în domeniul securității și sănătății în muncă, stabilite prin fișa postului;	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006		
6	Dacă societatea are întocmit un necesar de documentații cu caracter tehnic de informare și instruire a lucrătorilor în domeniul SSM	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006		
7	Dacă sunt elaborate tematici pentru toate fazele de instruire, stabilirea periodicității adecvate pentru fiecare loc de muncă, asigurarea informării și instruirii lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă și verificarea cunoașterii și aplicării de către lucrători a informațiilor primite (testări și aplicații practice).	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006 Instrucțiunile Proprii de sănătate și securitate în muncă		

TRIMESTRUL II			
8	Dacă există elaborate un program de instruire-testare a lucrătorilor pentru primul ajutor și prevenirea incendiilor la nivelul societății.	Legea 319/2006	
9	Existența planului de acțiune în caz de pericol grav și iminent și asigurarea ca toți lucrătorii să fie instruiți pentru aplicarea lui.	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006	
10	Dacă există evidența zonelor cu risc ridicat și specific	Legea 319/2006	
11	Dacă sunt stabilite zonele care necesită semnalizare de securitate și sănătate în munca, dacă este stabilit tipul de semnalizare necesar și amplasarea semnalizării conform prevederilor Hotărârii Guvernului nr. 971/2006 privind cerințele minime pentru semnalizarea de securitate și/sau sănătate la locul de muncă;	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006 Instrucțiunile Proprii de sănătate și securitate în muncă HG 971/2006	
13	Dacă există și este actualizată evidența posturilor de lucru care necesită examene medicale suplimentare	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006	
14	Dacă există evidența posturilor de lucru care, la recomandarea medicului de medicină muncii, necesită testarea aptitudinilor și/sau control psihologic periodic	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006	
15	Modul cum se monitorizează funcționarea sistemelor și dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsură și control, precum și a instalațiilor de ventilație sau a altor instalații pentru controlul noxelor în mediul de muncă	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006	
TRIMESTRUL III			
16	Dacă există documentații și se face verificarea stării de funcționare a sistemelor de alarmare, avertizare, semnalizare de urgență, precum și a sistemelor de siguranță;	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006	
17	Dacă există informații scrise către conducerea societății, asupra deficiențelor constatate în timpul controalelor efectuate la locul de muncă și propunerea de măsuri de prevenire și protecție	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006	
18	Existența unei evidențe a echipamentelor de muncă și dacă sunt urmărite și efectuate verificările periodice și, dacă este cazul, încercările periodice ale echipamentelor de muncă de către lucrători competenți, conform prevederilor din Hotărârea Guvernului nr. 1.146/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru utilizarea în munca de către lucrători a echipamentelor de muncă;	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006 HG 1146/2006	
19	Dacă toți lucrătorii inclusiv cei nou angajați au fișe individuale, dacă se respectă fazele de instruire a lucrătorilor și dacă fișele individuale sunt completate corespunzător cu cerințele legislative în vigoare	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006	
20	Modul cum sunt identificate și acordate echipamentele individuale de protecție necesare pentru posturile de lucru din societate și dacă întocmirea necesarului de dotare a lucrătorilor cu echipament individual de protecție, respectă prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1.048/2006 privind cerințele	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006 HG 1048/2006	

	minime de securitate si sanatare pentru utilizarea de catre lucratori a echipamentelor individuale de protectie la locul de munca			
21	Urmărirea intretinerii, manipularii si depozitarii adecvate a echipamentelor individuale de protectie si a inlocuirii lor la termenele stabilite, precum si in celelalte situatii prevazute de Hotararea Guvernului nr. 1.048/2006;	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006 HG 1048/2006		
22	Se va verifica modul cum sunt repectate prevederile HG 1051/2006 și dacă locurile de muncă sunt astfel organizate încât manipularea prin purtare a maselor să se desfășoare în condiții de siguranță și cu risc cât mai mic pentru sănătate	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006 HG 1051/2006		
23	Analiza modului cum sunt întocmite evidențele privind accidentele de munca și bolile profesionale la nivelul societății	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006		
TRIMESTRUL IV				
24	Modul cum sunt elaborate rapoartele privind accidentele de munca suferite de lucratorii din societate.	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006		
25	Dacă există o evidență și este urmarită realizarea masurilor dispuse de catre inspectorii de munca, cu prilejul vizitelor de control si al cercetarii efectuate.	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006		
26	Dacă evenimentele de muncă și accidentele de muncă sunt prelucrate cu toți lucrătorii societății și dacă acestea sunt consemnate în fișele individuale.	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006		
27	Modul cum este urmărit și actualizat planul de avertizare, planul de protectie si prevenire și planul de evacuare;	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006		
28	Cum și în ce condiții sunt acordate sanctiunile si stimulentele pentru lucratori, pe criteriul indeplinirii sau neîndeplinirii atribuțiilor in domeniul securității și sănătății în muncă.	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006		
29	Existența clauzelor privind securitatea si sanatatea in munca la incheierea contractelor de prestari de servicii cu alti angajatori, inclusiv la cele incheiate cu angajatori straini.	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006		
30	Modul cum este întocmit, repartizat și respectat necesarul de mijloace materiale pentru desfasurarea activității de sănătate și securitate în muncă la nivelul societății	Legea 319/2006 Normele Metodologice 1425/2006		