



MAGYAR REFORMÁTUS
SZERETETSZOLGÁLAT

ÁLTALÁNOS MUNKAVÉDELMI ISMERETEK

Oktatási Segédanyag

Készítette:

Pellérdi László
Munkavédelmi megbízott
118/2002



Tisztelt Munkatárs(nő)!

A munkavédelmi törvény a munkáltató részére feladatként rója ki, hogy „... a munkáltatónak oktatás keretében gondoskodnia kell arról, hogy a munkavállaló elsajátítsa és a foglalkozás teljes időtartama alatt rendelkezzen az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteivel, megismerje a szükséges szabályokat, utasításokat és információkat.” A munkavállalók feladata pedig „a munkájuk biztonságos elvégzéséhez szükséges ismereteket elsajátítani és azokat a munkavégzés során alkalmazni”.

Tehát a törvény módszereket nem csak az eredményt határozza meg. Így a munkabiztonságra jelentős ráhatással nem bíró munkavállalók körében oly módon is eleget tehet, hogy a munkavédelmi ismereteket tartalmazó oktatási anyagot rendelkezésre bocsátja, és annak elsajátítását írásbeli nyilatkozattal ismerteti el.

Ennek keretében készült el Önöknek ez az anyag melyet kérünk figyelmesen olvassanak el.



Amikor egy új munkavállalót vesznek fel, a következő munkavédelemmel kapcsolatos munkáltatói feladatoknak illik eleget tenni:

- a munkahely bemutatása,
- megismertetés a kollégákkal, felettesekkel,
- a munkakörrel kapcsolatos feladatok részletes ismertetése,
- a munkáltató szabályzatainak, a munkavégzés részletes szabályainak megismertetése,
- a munkahely veszélyforrásainak bemutatása, a veszélyhelyzetben szükséges teendők ismertetése, tájékoztatás az elsősegélynyújtás rendjéről.

A következőkben azokat az ismereteket foglaljuk össze, amelyek beosztásra való tekintet nélkül valamennyi munkavállalóra vonatkoznak.

1. **A munkaviszony létesítése** előtt meg kell győződni arról, hogy a munkavállaló egészségileg alkalmas-e annak a munkakörnek a betöltésére, amelyre munkaszerződést kíván kötni. Ez orvosi alkalmassági vizsgálattal történik.

A munkáltató köteles valamennyi munkavállalójára kiterjedően foglalkozás-egészségügyi szolgálatot működtetni. Ezek között szerepel az egészségügyi alkalmassági vizsgálat. Ezen orvosi vizsgálatra valamennyi munkavállaló kötelezett (beosztástól függetlenül). A munkáltató köteles ezeket az okmányokat megőrizni, a munkaügyi nyilvántartás részeként.

2. **A munkavédelmi szabályzat** az egészséges és biztonságos munkavégzés követelményeit foglalja magába, magasabb szintű jogszabályok alapján. A munkavédelmi szabályzat beosztástól függetlenül minden munkavállalóra vonatkozik, jogokat és kötelezettségeket állapíthat meg.

Ezek közt kell rendezni:

- a munkavédelemhez kapcsolódó jog- és hatásköröket,
- a döntési jogosultságokat,
- az irányítás rendjét,
- a biztonságtechnikai felülvizsgálatok rendjét,
- ellenőrzési és vizsgálati kötelezettségeket,
- a gazdálkodó szervezet egyedi biztonsági kérdéseinek szabályozása,
- stb.

Részletes ismertetésére nem térnénk ki, mivel ezen feladatok megtalálhatóak a gazdálkodó szervezet munkavédelmi szabályzatában.

E segédlet azt a célt szolgálja, hogy Ön is rendelkezze a szükséges ismeretekkel, és tudja azt, hogy mit követelhet meg a munkavédelem területén.

3. Ezek után nézzük meg, hogy általában mik a munkavállaló munkavédelemmel kapcsolatos jogai és kötelezettségei, a munkavédelmi törvény alapján:

- „Az egészségügyi megfelelőségről előzetes és – külön jogszabályban meghatározott munkakörökben – időszakos orvosi vizsgálat szerint kell dönteni.”



- „ A munkavállaló csak olyan munkával bízható meg, amelynek ellátására egészségileg alkalmas, rendelkezik az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretekkel, készséggel és jártassággal.”
- „ A munkavállaló csak a biztonságos **munkavégzésre alkalmas állapotban**, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munka végzésére vonatkozó szabályok megtartásával végezhet munkát.
- Munkavédelmi képviselőt választhat.
Így különösen köteles:
 - a rendelkezésre bocsátott munkaeszköz biztonságos állapotáról a tőle elvárható módon meggyőződni, azt rendeltetésének megfelelően és a munkáltató utasítása szerint használni, a számára meghatározott karbantartási feladatokat levégezni.
 - az egyéni védőeszközt rendeltetésének megfelelően használni és a tőle elvárható tisztításáról gondoskodni.
 - a munkavégzéshez az egészséget és testi épséget nem veszélyeztető ruházatot viselni.
 - munkaterületén a fegyelmet, a rendet és a tisztaságot megtartani.
 - a munkája biztonságos elvégzéséhez szükséges ismereteket elsajátítani és azokat a munkavégzés során alkalmazni.
 - a részére előírt orvosi vizsgálaton részt venni.
 - a veszélyt jelentő rendellenességet, üzemzavart tőle elvárhatóan megszüntetni, vagy erre intézkedést kérni a felettesétől.
 - balesetet, sérülést, rosszulletet azonnal jelenteni.”
- „ A munkavállaló jogosult megkövetelni a munkáltatójától
 - az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeit, a veszélyes tevékenységhez a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt védőintézkedések megvalósítását,
 - az egészséges és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretek rendelkezésre bocsátását, a betanuláshoz való lehetőség biztosítását,
 - a munkavégzéshez munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök, az előírt védőítal, valamint tisztálkodó szerek és tisztálkodási lehetőség biztosítását.”
- **Ez alapján a munkáltató köteles:**
 - „ a szükséges utasításokat és tájékoztatást kellő időben a munkavállalónak megadni.”
 - „ rendszeresen meggyőződni arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket.”
 - „ a munkavégzés körülményeihez igazodó, illetve azzal összefüggő veszélyek figyelembevételével megfelelő munkaeszközöket biztosítani a munkavállalók részére.”
 - „ a tudomására jutott rendellenességet, illetve a munka egészséget nem veszélyeztető és biztonságos végzésével kapcsolatos bejelentést haladéktalanul kivizsgálni, a szükséges intézkedést megtenni, az érintetteket értesíteni, és a közvetlen veszély esetén a munkavégzést leállítani.”



- „munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések esetén megfelelően eljárni.”
- A törvény a munkavállaló jogvédelmét biztosítja azzal, hogy megszövegezi: „A munkavállalót nem érheti hátrány az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében történő fellépésért, illetve a munkáltató vélt mulasztása miatt jóhiszeműen tett bejelentésért.”
- „A munkavállaló jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét, testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Ha a munkáltató utasításának teljesítésével másokat veszélyeztetne közvetlenül és súlyosan, a teljesítést meg kell tagadnia.”
Ilyen veszélyeztetésnek minősül például a védőberendezések, védőeszközök hiánya, valamint működésképtelensége.

Lássuk mit is jelentenek ezek a jogi megfogalmazások:

1. A felsorolt kötelezettségekből oktatási segédanyagunk eggyel már foglalkozott, ami alapján megállapítható, hogy munkaviszony csak „alkalmas” orvosi alkalmassági vizsgálati minősítéssel tölthető be, más esetben ugyanis a későbbiekben csak felesleges munkajogi viták keletkezhetnek.
2. A fejezet elején szereplő „biztonságos munkavégzésre alkalmas állapot” fogalma nemcsak az alkoholmentességet jelenti, hanem azt is, hogy amennyiben a munkavállaló pillanatnyi egészségi állapota a biztonságos munkavégzést nem teszi lehetővé - olyan mellékhatású gyógyszert szed, ami pl. gépjárművezetés, és/vagy magasban való munkavégzés biztonságát veszélyezteti - vagy kábítószer hatása alatt áll, a munkavégzése tilos.

Ilyen körülményre a munkavállalónak fel kell hívnia a vezetője figyelmét.

Ennek azért van jelentősége, mert a munkabalesetek elemzése kimutatta, hogy a balesetek bekövetkezésében, és a következmények súlyosságában jelentős az alkoholos befolyásoltság. Ezért a munkáltatónak gyanú esetén joga van az alkoholszondás ellenőrzésre.

Az ittasság mértéke nem befolyásolja a felelősséget, sem pedig a felelősségre vonást.

Feltétlenül fontos felhívni a figyelmet arra, hogy az alkoholszonda megfűjásának megtagadása felesleges munkaügyi vitákat eredményezhet.

A munkahelyi vezető kötelessége pozitív szondázási eredmény esetén: a munkavállalót a további munkavégzéstől eltiltani, a munkahelyről eltávolítani és a fegyelmi felelőségre vonást megindítani.

Itt kell megemlíteni, hogy jogszabály kötelezése alapján minden munkabalesetet szenvedett munkavállalónál el kell végezni az alkoholszondás ellenőrzést. Sőt, ha közrehatás gyanítható a baleset bekövetkezésében akkor a környezetében vagy a vele együtt dolgozóknál is.

3. Fontos kötelezettség az, hogy a szakma szabályainak ismereteivel együtt jár a kapcsolódó munkabiztonsági ismeretek megszerzése és folyamatos fenntartása. Ez azt jelenti, hogy a munkavállaló részére munkába állásakor oktatást kell tartani munka- és tűzvédelmi



ismeretekből. Ahhoz, hogy ez az ismeret folyamatos legyen rendszeres időközönként (munkavédelmi szabályzatban rögzítve) ismételt oktatást kell tartani.

E kötelezettség teljesítésére készült ez az oktatási segédanyag.

Tehát ez munkáltatói feladat és munkavállalói kötelezettség is egyben.

4. A munkavállaló kötelezettségébe tartozik a munkaeszközök ellenőrzése is. Ez azt jelenti, hogy munkakezdés előtt meg kell győződnie minden munkavállalónak, hogy az általa használt eszközök és anyagok alkalmasak-e munkavégzésre. Ennek a vizsgálatnak annyira kézenfekvőnek kell lennie, hogy a munkát e nélkül el sem szabad kezdeni. A vezetői ellenőrzések egyik fajtája az, amelynek során a vezető meggyőződik arról, hogy a munkavállaló részéről megtörtént-e a munkakezdés előtti un. biztonsági felülvizsgálat. Az esetek többségében nincs szükség mindkét ellenőrzésre, de a munkavállaló jelzésére a vezető beavatkozásra kötelezett.
5. A munkavállaló a munkavégzésben szaktudásával és ismereteivel vesz részt (ebben az ezzel összefüggő munkavédelmi ismeretek is szerepelnek!).
A munkáltató köteles a munkavállaló egészséges és biztonságos munkavégzésének feltételeit biztosítani. Ezek között nem csak az anyag, energia, szerszám értendő, hanem ezekkel azonosan a védőeszközök is!

A védőeszközök juttatásának rendjét a munkáltató írásban köteles meghatározni.

Védőeszközök fajtái: -egyéni,
 -kollektív.

A védőeszköz rendeltetése szerint veszély és/vagy ártalom ellen véd. Ezt a védőképességet fajtától, rendeltetéstől függően időszakosan, valamint minden munkavégzés megkezdése előtt ellenőrizni kell.

Az időszakos ellenőrzést a munkáltató, a munkakezdés előtt a munkavállaló végzi.

A védőeszközt cserélni kell, ha védőképessége csökken vagy egyáltalán megszűnt.

Az ilyen védőeszközzel TILOS munkát végezni.

De akkor mi a különbség a védőeszköz és a munkaruha között?

Ezt mutatja a következő ábra:

Védőeszköz	Munkaruha
..veszély és/vagy ártalomellen véd,...csak a munkavégző saját ruházatát védi, ..nem kihordási időhöz kötött ...kihordási ideje utasításban rögzített, .. a munkavállaló tulajdonába nem megy át,...kihordási ideje után a munkavállaló tulajdonába kerül, ..javítását, tisztítását a munkáltató saját költségére végzi	...javítását, tisztítását a munkavállaló végzi.

Közös bennük, hogy a munkavállalók testméretétől függően kell megválasztani azokat és, hogy névre szólóan kell kiadni.

A védőeszközök a legmagasabb szintű munkavédelmi minőségtanúsításra kötelezettek. Csak minősített védőeszközt szabad használni.



6. A Munkavédelmi törvény a munkavédelmi képviselő választásáról a következőt írja: „A munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviseletére jogosultak maguk közül - a következők szerint - képviselőt vagy képviselőket (a továbbiakban: munkavédelmi képviselő) választani. Munkavédelmi képviselő választást kell tartani minden olyan munkáltatónál, ahol az Mt. hatálya alá tartozó munkavállalók létszáma legalább ötven fő.”
A munkavédelmi képviselők számára, megválasztásának és visszahívásának rendjére a Munka Törvénykönyvének az üzemi tanács tagjaira, illetve az üzemi megbízottra vonatkozó rendelkezéseit kell alkalmazni. Amennyiben a munkavédelmi képviselők száma eléri a hármat, úgy munkahelyi munkavédelmi bizottságot hozhatnak létre. Bizottság létrehozása esetén a munkavédelmi képviselőket megillető jogokat a bizottság gyakorolja. A bizottság tárgyalásán, annak kezdeményezésére a munkáltató, vagy hatáskörrel rendelkező képviselője köteles részt venni.
7. Az eddig elmondottakból látható volt, hogy a munkáltató köteles gondoskodni arról, hogy a munkát végzőt a munkaviszony keretében még veszély és/vagy ártalom esetén se érje sérülés, egészségkárosodás.

Minden elővigyázatosság ellenére előfordulhat azonban baleset, munkabaleset.

Baleset: A baleset az emberi szervezetet ért olyan egyszeri külső hatás, amely a sérült akaratától függetlenül, hirtelen vagy aránylag rövid idő alatt következik be és sérülést, mérgezést vagy más (testi, lelki) egészségkárosítást, illetőleg halált okoz.

Munkabaleset: az a baleset, amely a munkavállalót a szervezett munkavégzés során, vagy azzal összefüggésben éri, függetlenül annak helyétől és időpontjától, valamint a sérült közrehatásának mértékétől. A munkavégzéssel összefüggésben következik be a baleset, ha a munkavállalót a foglalkozás körében végzett munkához kapcsolódó közlekedés, anyagvételezés, anyagmozgatás, tisztálkodás, szervezett üzemi étkezés, foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás és a munkáltató által nyújtott egyéb szolgáltatás, stb. igénybevétele során éri. Nem tekinthető a munkavégzéssel összefüggésben bekövetkezett balesetnek (munkabalesetnek) az a baleset, amely a sérültet a lakásáról (szállásáról) a munkahelyére vagy vissza, menet közben éri, kivéve, ha a baleset a munkáltató saját vagy bérelt járművével történt.

A munkabalesetet be kell jelenteni, ki kell vizsgálni és nyilvántartásba kell venni. Ezt a munkáltató teljesíti. Munkabaleseti jegyzőkönyv megtalálható a Munkavédelmi Szabályzatban. A balesetet a sérült, illetőleg a balesetet észlelő személy köteles a munkát közvetlenül irányító személynek azonnal jelenteni. Különösen a súlyos balesetek esetén.

A munkáltatónak minden bejelentett vagy tudomására jutott balesetről meg kell állapítania, hogy munkabalesetnek tekinti-e. Ha nem tekinti annak, arról, továbbá a jogorvoslat lehetőségéről a sérültet (halálos baleset esetén a hozzátartozót) értesíteni kell.

Itt kell megemlíteni, hogy a Társadalombiztosítás hatályos jogszabályaiban még létezik az úti-baleset, mint baleseti ellátás. Úti-baleset esetén 100 % táppénzt fizet az Egészségbiztosítási Pénztár. Ezért ha bármelyiküket úti-baleset éri, azonnal jelentse vezetőjének. A többi teendőt (vizsgálat, dokumentálás, stb.) már a munkaadó végzi (végezteti).



Látható, hogy a baleset bekövetkezése után, arról írásos dokumentum készül. Ezt egyrészt nyilvántartási és statisztikai okok, másrészt a munkáltató-munkavállaló jogviszonyban anyagi okok indokolják. Előbbi azt hiszem kézenfekvő, utóbbit már kissé magyaráznunk kell, mivel a baleseti ellátáson túlmenően a munkáltató köteles megtéríteni a munkavállalónak

- munkaviszonya körében elmaradt jövedelmét (táppénz és a munkabér különbözetét, a közbeni emelkedések figyelembevételével, természetbeli juttatások, rendszeres szolgáltatások pénzbeli értékét),
- munkaviszonyon kívül elmaradt jövedelmét (egyéb rendszeres keresetét, pl. másodállás, mellékfoglalkozás, szőlőművelés, borra való),
- dologi kárát (a fogyasztói ár alapján, az avulás figyelembevételével, javítható termékénél a javítás költségeit),
- indokolt költségeit, a sérelemmel, illetve annak elhárításával összefüggésben (ápolási költség, élelemfeljavítás, taxiszámla)
- közeli hozzátartozók kárát, indokolt költségeit (pl. közlekedési költségek, halála esetén gyászruha, sírhely, olyan összefüggő pótló kártérítés, amely szükségleteinek a sérelem előtti színvonalon történő kielégítését biztosítja),
- nem vagyoni kárát, amely azzal összefüggésben merül föl, hogy a károkozás nyomán a munkavállaló társadalmi életben való részvétele vagy egyébként élete tartósan vagy súlyosan megnehezül.

A balesetet szenvedett a részére megküldött „Felhívás kárigény bejelentésére” nyomtatványon igényelheti kárának megtérítését. Elbírálása a jogi szakemberek dolga, akik ezután a kifizetésre is intézkednek. Az elbírálásnál alapvető szempont a baleset bekövetkezésében a közrehatások mértékének tisztázása, amelynek alapján történik a kár megítélése, esetlegesen a megosztása.

A bekövetkezett baleset hatásai időben később is jelentkezhetnek. Egy látszólag jelentéktelen sérülésnek is lehetnek idővel súlyosabb következményei.

Ez indokolta, hogy bővebben kifejtjük miért is fontos és lényeges a baleset munkavállaló részéről időben történő bejelentése. Lényegi szempont még az is, hogy balesetből kárigény három évig nyújtható be.

A bejelentést kivizsgálás követi.

A vizsgálat lefolytatására felelős személyt kell megbízni. Célszerűen ez munkavédelmi szakember legyen. Ugyanis, ha a vizsgálat során kiderül, hogy a baleset szerszám, gép, eszköz, munkahelyi környezet, vagy védőeszköz hibája miatt következett be, akkor azokat - a munkavédelmi törvény előírása alapján - már csak munkavédelmi szakember vizsgálhatja.

A vizsgálat kötelezően figyelembe veendő szempontjait jogszabály tartalmazza. Itt annyit szükséges elmondani, hogy elsődlegesen a baleset bekövetkezésének okait kell tisztázni, az ún. „oksági Láncolatot. Ezután pedig előbbieket mérlegelése alapján a felelősséget.

Az a tény, hogy a munkavállaló magatartása közrehatott-e és mennyiben a baleset bekövetkezésében, nem befolyásol(hat)ja a baleset munkabaleset jellegét, csak a vizsgálatot követően van szerepe (pl. kártérítésnél ennek megfelelő kármegosztás).

A vizsgálatot lezáró jegyzőkönyvben rögzíteni kell, hogy a baleset munkabalesetnek tekinthető-e. Ha nem tekintik munkabalesetnek, akkor ezt a jegyzőkönyvben indokolni



szükséges, illetve e tényről és a jogorvoslati lehetőségekről a sérültet, halála esetén a hozzátartozót külön is értesíteni kell.

A munkabalesettel kapcsolatos vita esetén, továbbá ha a sérült, vagy annak halála esetén a hozzátartozó a bejelentéssel, kivizsgálással kapcsolatos munkáltatói intézkedést, vagy mulasztást sérelmezi, a Munkabiztonsági és Munkaügyi Felügyelőség területileg illetékes felügyelőségéhez fordulhat.

Az előbbieken megismerhettük a baleset, és a munkabaleset fogalmát, a bejelentéssel és kivizsgálással kapcsolatos tennivalókat és, hogy milyen jogok, kötelezettségek terhelik a munkaadókat illetve a munkavállalókat.

Ergonómia

Az ergonómia elvek, modellek és módszerek alkalmazása az ember-gép-környezet rendszerek kialakításában és fejlesztésében, azzal a céllal, hogy növelje a rendszer működésének hatékonyságát és/vagy csökkentse a dolgozó ember igénybevételét.

Feladata: az ember-gép-környezet kapcsolat vizsgálata összetevőként, a munkahelyek e szerinti tervezése.

Tehát benne van a munkakörnyezet tervezése (többek között a világítás, fűtés, zaj, szellőzés, stb.) és a munkahely elrendezése is. Mert nem mindegy, hogy milyen körülmények között végzik a munkájukat.

Világítás:

- természetes (a helyiségek égboltról sugárzott természetes fényű megvilágítása)
- mesterséges (arra alkalmas eszközökkel hozzák létre)

A jó megvilágítás követelményei:

- kellő megvilágítást (lux) adjon,
- megfelelő árnyékhatású legyen (a jó térbeli látás elősegítésére),
- káprázás mentes legyen (nagy fényességű felületek a látótérben ne legyenek- erre függönnyel, a világítótestek megfelelő elrendezésével tudunk hatni),
- egyenletes legyen az eloszlása (térben és időben),
- megfelelő színhatást biztosítson (a színek felismerhetősége céljából),
- ne legyen ártalmas az egészségre.

Végül az Önök számára kevésbé fontos további követelmények, hogy üzembiztos, gazdaságos üzemeltetésű és esztétikusak, valamint könnyen karbantarthatóak legyenek.

A színekről is érdemes pár mondat erejéig - a látás vizuális élményéhez közvetlenül tartozóan - szót ejtenünk.

A munkahelyek (falak, berendezések, felszerelési tárgyak, stb.) színei jelentős hatást gyakorolnak az ott munkát végző számára. Elsősorban fiziológiai- (a színek szemben okozott ingerei, a színérzet által, - amely orvosi kategória), másrészt pedig pszichológiai (az ott létrejött színérzet lélektani) hatásai miatt.

Az egyes színek pszichológiai hatásait vizsgálva azt tapasztalták, hogy azok eltérőek. Döntően a hozzá kapcsolódó tapasztalatok, emlékek révén váltanak ki az emberből



érzelmeket, hangulati effektusokat. A dolgozó ember tevékenységére tehát feltétlenül kihatnak pozitív és negatív értelemben is.

Így pl. figyelemelterelő hatásuk növeli a baleseti veszélyeztetettséget, de a megfelelő színhatás növeli a biztonságot, ösztönözhet rendre, a tisztaságra, elősegítheti a jó látást is.

A zaj: olyan hangjelenség, amely az emberre zavaró, vagy káros hatást fejt ki.

A munkahelyi zaj csökkentésére nincs általános, minden esetben alkalmazható módszer. A körülmények mérlegelése alapján választható a zajcsökkentési eljárás.

Kivédésük döntően a zajforrás zajának csökkentése útján történhet. Erre megfelelő módszer lehet valamilyen rugalmas alátét - gumilap, filc, stb. - elhelyezése. Több gép egyidejű használata esetén a munkaközi szünet közbeiktatása javasolt. (A szünet ideje alatt a fül mintegy „regenerálódik”).

A világítás és a zaj témák „elméletieskedő” részletezését az indokolja, hogy az ismertetéssel Önök által is felismerhetővé válik, ha saját magukon, vagy munkatársaikon káros hatásukat tapasztalják. Ennek alapján módjuk van a munkahelyük biztonságával kapcsolatos ráhatásokra.

A kézi anyagmozgatás, anyagszállítás, rakodás során betartandó munkavédelmi előírások:

Anyagok mozgatásának megkezdése előtt meg kell győződni arról, hogy a szállítandó anyagok, tárgyak, termékek, áruk vagy azok csomagolási módja, illetőleg mozgatása nem veszélyezteti-e a dolgozók egészségét, testi épségét. A tárgyak lerakásánál, megemelésénél a rakodási technológiát meg kell határozni. Anyagok kitermelését, megbontását fokozatosan, felülről lefelé haladva kell végezni.

Azoknál a kéti anyagmozgatási munkáknál, illetve eszközöknél, ahol a kézsérülés veszélye fenn állhat, gondoskodni kell a kéz védelméről.

Anyagot, tárgyakat, árukat úgy kell szállítani, hogy közben ne veszélyeztessék sem a szállítást végzőket, sem a környezetben lévőket, vásárlókat. Csoportos anyagmozgatásnál biztosítani kell az emelés egyenletességét és egyidejűségét, irányító személy kijelölése szükséges.

Az anyagok szállítására szolgáló göngyölegeket, ládákat, csomagolásmódokat általában úgy kell megválasztani. A szállítás, tárolás közben várható igénybevételnek feleljenek meg, a szállítás, tárolás biztonságát ne veszélyeztessék.

Szállítóeszközökön a le és felrakodást úgy kell végezni, hogy annak stabilitását e munka ne veszélyeztesse, amennyiben az nem biztosított, akkor rakodás előtt a veszélyeztetett oldalon alátámasztást kell biztosítani. A szállítóeszközökre felrakott rakomány terjedelme csak akkora lehet, mint amennyit a biztonságos szállítás lehetővé tesz.

A szállítóeszközt úgy kell megrakni, illetve a terhet úgy kell elhelyezni rajta, hogy a rakomány súlypontja minél mélyebben legyen. A szállítóeszköz kezelőjét a rakomány a szabad kilátásban ne akadályozza.



Különböző méretű, különböző súlyú tárgyak, termékek, áruk felhalmozásánál, alul kell a nagyobb méretű, illetve súlyú és felül a kisebb méretű, illetve súlyú darabokat elhelyezni. Anyagok, tárgyak, termékek, áruk tárolásánál biztosítani kell azok veszélymentes lerakásának és elszállításának lehetőségét.

Sérült anyagot, göngyöleget a raktárakban lerakni nem szabad, tárolásukról külön kell gondoskodni.

Olyan anyagokat, amelyekből hegyes, éles részek állnak ki, tárolás előtt ezektől mentesíteni kell, vagy veszélymentes tárolási módjukat kell biztosítani.

A kijelölt irányítónak rakodásban jártas, 18 éven felüli, kellő gyakorlattal rendelkező dolgozónak kell lennie. Az irányító a munka megkezdése előtt köteles a dolgozókat tájékoztatni a végzendő munkáról, a szállítás, rakodás munka menetéről, a helyes fogásokról és az alkalmazásra kerülő vezényszavakról.

A karbon dobozok felbontásánál tapéta vágó kés vagy olló használatánál a felbontásnál a baleseti kockázat elkerülése céljából a doboz fölé hajolni tilos!

Kizárólag szabványos létrák, zsámolyok, fellépők használhatók!

A kézi anyagmozgatás segédeszköz nélkül

A kézi anyagmozgatást végző ember szervezete, a mozgatott teher tömegétől függően jelentős fizikai igénybevételnek van kitéve, a hirtelen túlterhelés következtében maradandó egészségkárosodást, munkahelyi balesetet is szenvedhet.

A nagytömegű terhek emelését egyenes háttal, hajlított térddel, lassú, egyenletes mozgással való felemelkedéssel kell végezni.

A terhet biztonságosan /egész tenyérrel megmarkolva/ kell megfogni. Ügyelni kell arra, hogy a tehertömeg középpontja a lehető legközelebb legyen a testhez.

A nagy tömegű, terjedelmes terheket nem a test előtt, hanem vállon vagy háton célszerű szállítani.

Kézi anyagmozgatásnál az alábbi fontos alapszabályokat kell betartani:

a nagy tömegű terheket csak egyenes háttal, hajlított térddel, lassú egyenletes felemelkedéssel szabad megemelni

a terhet mindig biztonságosan, vagyis egész tenyérrel megmarkolva kell megfogni, a teher tömegközéppontja lehető legközelebb legyen a testhez

nagy tömegű, terjedelmes terheket nem a test előtt, hanem a vállon vagy a háton kell szállítani



Mindezek után tekintsük át mit tehetnek és mit kell feltétlenül tenniük munkahelyükön a baleset elkerüléséért, a biztonságos munkavégzésért Önöknek.

- A munkahely villamos felszerelési tárgyait rendeltetésszerűen (kezelési utasítás, leírás szerint) használják, az esetleges hibákat szakemberrel hárítatják el.
- A villamos csatlakozás vezetéket úgy húzzák ki a csatlakozási pontból, hogy egyik kezükkel megtámasztják a konnektort, a másik kezükkel a dugaszoló villájánál fogva húzzák ki.
- Csak ép, sérülésmentes csatlakozó-vezetéket használnak a villamos működtetésű felszerelési tárgyaikhoz.
- Kerülik a jól földeltnek tekinthető fémtárgyak (radiátor, csővezeték) és villamos működtetésű berendezések vagy több villamos működtetésű berendezés egyidejű ún. „kétkezes” érintését.
- Villamos hőfejlesztőnek minősülő készüléket (kávéfőző, rezsó, hősugárzó, stb.) csak úgy üzemeltetnek, hogy:
 - Alattuk nem éghető anyagból készült alátét van,
 - A bekapcsolt állapotot jelző és kapcsolóval (kismegszakítóval) ellátott konnektorba csatlakoztatják,
 - Éghető anyagtól távol helyezik el őket.
- Igénylik és megkövetelik, hogy munkahelyük világítóberendezéseit legalább évente tisztítsák. (Ennél ritkább tisztítás esetén pl. a fénycső eredeti fényáramának csak a 60 %-át bocsátja ki, ugyanakkor a teljesítménynek megfelelő villamos energiát pedig „elfogyasztja”).
- Minden balesetveszélyt vezetőjüknek jeleznek, megszüntetésére tőle intézkedést kérnek.
- Betartják a biztonságos munkahelyi közlekedés szabályait.
- Nem fogyasztanak munkaidőben alkoholtartalmú italt és ezt munkatársaiknak sem nézik el.
- Munka közben időnként (legalább 2,5-3 óránként) öt-tíz perc szünetet tartanak, mert a munkaasztal mellett, zárt levegőjű térben végzett munka egyoldalúan terhel a szervezetet.
- Munkahelyük levegőjét lehetőség és szükség szerint szellőztetéssel frissíték.
- Munkahelyükön a rendet és a tisztaságot megkövetelik, és ezt fenntartják.
- Ismerjék az elsősegélynyújtás kijelölt helyét, az elsősegélynyújtók személyét.
- Megkövetelik, hogy a villamos működtetésű felszerelési tárgyak rendszeresen karbantartottak legyenek, időszakos biztonsági felülvizsgálatukat munkahelyi vezetőjük előírás szerint szakemberrel végeztesse el.
- Munkaköri feladatukhoz kapcsolódóan gépkocsiban utazva betartják és a gépkocsivezetővel betartatják a közlekedés biztonságának szabályait.
- Ajánljuk, hogy a dohányos munkatársak legyenek tekintettel a nemdohányzókra. Értekezleteken, megbeszéléseken szünetekkel biztosítsanak a dohányzásra elegendő időt.
- A munkahelyen alakítsanak ki az előírásoknak megfelelő dohányzó helyeket.



Rendkívüli eljárásrend hőségriadó és fokozott tűzveszély idején

Az országos tisztifőorvos által elrendelt II. vagy III. fokozatú hőségriadó (hőségriasztás), valamint a hatóságok által elrendelt fokozott tűzveszély (tűzgyújtási tilalom) időszakára vonatkozik.

Intézkedések szabadtéri munkavégzés esetén

- Munkaszervezési korlátozások: A kritikus hőmérsékleti csúcsidőszakban (11:00 és 16:00 óra között) a nehéz fizikai és a közvetlen napsugárzásnak kitett szabadtéri munkavégzést a minimálisra kell csökkenteni. A halasztható feladatokat az átütemezett korai vagy későbbi órákra kell ütemezni.
- Rendkívüli pihenőidő: A hőségben végzett szabadtéri munka során a munkáltató óránként pihenőidőt köteles biztosítani. A pihenőidőt a munkavégzés helyéhez legközelebbi hűvösebb, árnyékos vagy klimatizált helyiségben/területen kell eltölteni.
- Egyéni védelem: A szabadtéren dolgozó munkavállalók számára kötelező a könnyű, világos színű, a test nagy részét fedő munkaruházat, valamint a fej védelmére szolgáló egyéni védőeszköz (ellenzős sapka, kalap vagy sisak alá helyezhető hűsítő kendő) viselése. A munkáltató köteles gondoskodni magas faktorszámú napvédő krém biztosításáról.
- Védőital-ellátás: A munkáltató a szabadtéri munkahelyeken folyamatosan biztosít megfelelő mennyiségű (legalább 1,5–2 liter/fő/műszak), 11–14 °C hőmérsékletű ivóvizet. A munkavállalók számára javasolt a 15–20 percenkénti rendszeres folyadékpótlás.
- Szabadban végzett munka esetében a tűző napon felmelegedett tárgyak, munkaeszközök érintéséből adódó balesetveszélyes helyzetek megelőzésére is gondolni kell.
-

Pihenőidő:

A nyári melegben a szervezet minden energiáját a hűtésre és a fenntartásra fordítja ezért a terhelést pihenőidőkkel kell csökkenteni. A pihenőidőket minden órában kell biztosítani a regenerálódáshoz.

- • 28,5 Celsius foknál a nehéz fizikai munkát végzők 15 perc pihenőidőt kapnak óránként.
- • 30,5 Celsius foknál közepesen nehéz fizikai munkát végzők óránként 15 perc pihenőidőt kapnak. A nehéz fizikai munkát végzők már fél órát pihenhetnek.
- • 31,5 Celsius foknál a közepesen nehéz fizikai munkát végzők 30 perc pihenőidőt kapnak óránként a nehéz fizikai munka esetében 45 perc jár.
- • 32,5 Celsius foknál a közepesen nehéz fizikai munkát végzők is 45 perc pihenőidőt kapnak óránként.

Reméljük jegyzetünkkel hozzájárulunk munkatársaink munkavédelmi ismereteinek bővüléséhez és elősegítjük a balesetmentes, eredményes munkavégzést.