



Dr. Dudás Katalin

MUNKAVÉDELMI KISOKOS



BÖLCŐDEI
ALKALMAZOTTAK,
MUNKAVÉDELMI
KÉPVISELŐK
ÉS
MUNKÁLTATÓK SZÁMÁRA

Bölcsődei Dolgozók
Demokratikus
Szakszervezete



bddsz.hu



 **Dr. Dudás Katalin**

MUNKAVÉDELMI KISOKOS

**Bölcsődei alkalmazottak,
munkavédelmi képviselők és munkáltatók számára**



Kiadja:

Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete

Székhely: 1051 Budapest, Nádor u. 32., Országos Iroda: 1068 Budapest, Városligeti fasor 10.

Honlap: bddsz.hu

Kiadásért felel: Szűcs Viktória, elnök

Jelen kiadvány a 2012-ben megjelent „Munkabiztonsági- és balesetvédelmi tanulmány és szakmai anyag bölcsődei munkavállalók és munkáltatók részére” kiadvány aktualizált és kiegészített változata.

Átdolgozta: Dr. Dudás Katalin munkajogász

Az eredeti szakmai anyagot készítette

Somorács Balázs okl. munkavédelmi mérnök, munkabiztonsági szakértő

Budapest 2021.

TARTALOMJEGYZÉK

ELŐSZÓ	6
1. A MUNKAHELYI MUNKAVÉDELEM ALAPELVEI	9
1.1. A MUNKÁLTATÓT TERHELŐ KÖTELEZETTSÉGEK.....	9
1.2. A MUNKA MEGSZERVEZÉSÉNEK KÖTELEZETTSÉGE	10
2. A MUNKAVÉDELMI SZABÁLYOK ÍROTT FORRÁSAI – HOL ÉS HOGYAN TÁJÉKOZÓDJUNK?	13
2.1. A MUNKAVÉDELEM LEGFONTOSABB STRATÉGIAI DOKUMENTUMAI	14
2.1.1. A kockázatértékelés fogalma és kiemelt jelentőségének indoka	14
2.1.2. Amit a munkavédelmi megelőzési stratégiáról tudni kell.....	18
2.2. ÁLTALÁNOS ÉS MUNKAVÉDELMI TARTALMÚ SZABÁLYZATOK, NYILVÁNTARTÁSOK	20
2.2.1. A szervezeti és működési szabályzat munkavédelmi vonatkozásai	20
2.2.2. A munkavédelmi szabályzat	21
2.2.3. Egyéni védőeszköz juttatás rendje	23
2.2.4. Menekülési terv	24
2.2.5. Tűzvédelmi szabályzat.....	25
2.2.6. Munkabaleseti jegyzőkönyv és nyilvántartás	27
3. A MUNKAVÉDELEM BELSŐ ELLENŐRZÉSE	31
3.1. A MUNKAVÉDELMI SZEMLE	31
3.2. IDŐSZAKOS BIZTONSÁGI ELLENŐRZÉSE ÉS SORON KÍVÜLI ELLENŐRZÉS	31
4. MUNKAVÉDELMI ÉRDEKKÉPVISELET	33
4.1. A MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ ALAPVETŐ JOGAI	33
4.2. JOGOK A MUNKAVÉGZÉS FELTÉTELEIVEL ÖSSZEFÜGGÉSBEN.....	35
4.3. TANÁCSKOZÁS ÉS JAVASLATTÉTELI JOG.....	36
4.4. A MINDENKIT TERHELŐ EGYÜTTMŰKÖDÉSI KÖTELEZETTSÉG	36
4.5. MUNKÁLTATÓT TERHELŐ TÁJÉKOZTATÁSI KÖTELEZETTSÉGEK	37
4.6. KÉPVISELŐI ELLENŐRZÉSI JOG.....	38
5. KONZULTÁCIÓ A MUNKAVÁLLALÓKKAL	39
5.1. MUNKAVÉDELMI KÉPVISELŐ ÁLTAL VÉGREHAJTOTT ELLENŐRZÉS.....	40
5.2. ELLENŐRZÉSI LISTÁK HASZNÁLATA.....	41
5.3. OKOS ESZKÖZÖK FELKUTATÁSA	41
5.4. SAJÁT KEZDEMÉNYEZÉSŰ FELMÉRÉSEK KÉSZÍTÉSE	43
5.4.1. A problémafa.....	44
5.4.2. A térképezés	44

5.4.3. Munkavállalói interjúk.....	46
5.5. AZ INFORMÁCIÓ HASZNÁLATA ÉS ÉRTELMEZÉSE	46
6. A BÖLCSŐDEKBEN DOLGOZÓKAT ÉRŐ FOGLALKOZÁSI ÁRTALMAK	47
6. 1. FIZIKAI, ERGONÓMIAI TÉNYEZŐK.....	47
6.2. BIOLÓGIAI KÓROKI TÉNYEZŐK	47
6.3. KÉMIAI TÉNYEZŐK	48
6.4. PSZICHOSZOCIÁLIS TÉNYEZŐK	48
6.5. A BÖLCSŐDEI ERGONÓMIAI PROBLÉMÁK, JELLEMZŐ FOGLALKOZÁSI MEGBETEGEDÉSEK	49
7. ÚJ KIHÍVÁS A MUNKAHELYEN – A KORONAVÍRUS TERJEDÉSÉNEK MEGELŐZÉSE A MUNKAHELYEN.	51
7.1. MUNKAHELYI VÉDEKEZÉS A FERTŐZÉS ELLEN	51
7.2. FOGLALKOZÁSI MEGBETEGEDÉS.....	51
7.2.1. A foglalkozási megbetegedés megállapítása.....	51
7.2.2. A koronavírus-fertőzés – foglalkozási megbetegedés?.....	53
7.2.3. Legyen könnyebb a teher!	54
1. SZ. MELLÉKLET – BÖLCSŐDEKBEN FELTÁRT TIPIKUS HIBÁK KATALÓGUSA..	56
1. EGYENETLEN JÁRÓFELÜLETEK, BOTLÁSVESZÉLYES JÁRDÁK, LÉPCSŐK, KÜSZÖBÖK, KÖZLEKEDÉSI UTAK ÁLLAPOTA	56
2. LE- ÉS BEESÉS, VESZÉLYES AKNAFEDELEK, RÖGZÍTETLEN FEDLAPOK	57
3. POLCOK, FÜGGESZTETT ÉS FELAKASZTOTT SZERKEZETEK HIBÁI	57
4. POLCOK TERHELHETŐSÉGI MATRICÁJÁNAK HIÁNYA	58
5. SÚLYOS SÉRÜLÉS LEHETŐSÉGÉT OKOZÓ RADIÁTOROK ÉS RADIÁTORSZELEPEK	58
6. REPEDT VAGY HIÁNYOS ÜVEGEK, TÜKRÖK, ABLAKOK, ÜVEGFELÜLETEK	59
7. TAKARÍTÓSZEREK, VEGYSZEREK TÁROLÁSA GYERMEKEK ÁLTAL IS HOZZÁFÉRHETŐ HELYEN, VAGY ÉLELMISZEREK ÉS VEGYSZEREK KEVERÉSE	59
8. KONYHAI NAGY KITERJEDÉSŰ FÉM POLCOK ÉS ASZTALOK VÉDŐFÖLDELÉSÉNEK HIÁNYA.....	60
9. KÉZ BECSÍPŐDÉSÉT OKOZÓ LÁNCOK, SZERKEZETEK	60
10. KÜL- VAGY BELTÉRI SZERKEZETEN ELHELYEZETT ÉLES,HEGYES FELÜLETEK	61
11. BÖLCSŐDEI NYÍLÁSZÁRÓK ÁLLAPOTA	61
12. KÜLTÉREN VAGY NEDVES HELYEN (FÜRDŐSZOBÁKBAN, GYERMEKFÜRDŐSZOBÁKBAN, MOSÓKONYHÁKBAN) FELSZERELT VÍZ ELLEN NEM VÉDETT VILLAMOS SZERKEZETEK	62
13. BOTLÁSVESZÉLYESEN ELHELYEZETT KÁBELEK, HOSSZABBÍTÓK, VILLAMOS VEZETÉKEK	62
14. ELDŐLÉS ELLEN NEM BIZTOSÍTOTT POLCRENDSZEREK, POLCOK, SZEKRÉNYEK	63
15. HIÁNYZÓ VAGY TÖRÖTT KAPCSOLÓK, FALI CSATLAKOZÓ ALJZATOK, HOSSZABBÍTÓK VAGY SZIGETELETLEN ELEKTROMOS VEZETÉKEK, GYERMEKEK ELLEN NEM VÉDETT FALI CSATLAKOZÓALJZATOK.....	63
16. SZAKSZERŰTLENŰ SZERELT SZERKEZETEK, BALESETVESZÉLYES ÉPÍTŐIPARI MUNKÁK	64
17. JELÖLETLEN ELEKTROMOS KAPCSOLÓSZEKRÉNYEK ÉS FESZÜLTSG ALATTI ELEKTROMOS BERENDEZÉSEK...	65
18. NYITOTT (NYITVA FELEJTETT) ELEKTROMOS KAPCSOLÓSZEKRÉNYEK	65

19. ALAPVETŐEN ZÁRVA TARTOTT AJTÓK, LEZÁRT TECHNIKAI TEREK, VAGY NYITVA FELEJTETT VESZÉLYES TEREK (A VALAKI ÁLTAL BENT FELEJTETT KULCSOK TIPIKUS ESETEI) VESZÉLYEI.....	65
20. ELTORLASZOLT ÉLETVÉDELMI BERENDEZÉSEK (ELEKTROMOS KAPCSOLÓSZEKRÉNY)	66
21. JELÖLETLEN FŐKAPCSOLÓK ÉS ISMERETLEN FUNKCIÓJÚ KAPCSOLÓK	66
22. ZÁRT TEREBE VEZETŐ KIÜRÍTÉSI ÚTVONALAT JELZŐ TÁBLÁK, VAGY ÁTÉPÍTÉS MIATT KORÁBBI MÁR NEM LÉTEZŐ KIJÁRATOKAT JELZŐ KIÜRÍTÉSI JELZÉSEK.....	67
23. JELÖLETLEN KIÜRÍTÉSI ÚTVONALAK, KITÁBLÁZATLAN VÉSZKIJÁRATOK	67
24. ELDŐLÉS VESZÉLYES ÉS FELBORULÁS VESZÉLYES NAGY ÉS NEHÉZ SZERKEZETEK.....	67
25. JOGOSULATLAN MUNKAVÁLLALÓK (KONYHAI DOLGOZÓ) HOZZÁFÉRÉSE ELLEN NEM VÉDETT, NAPI SZINTEN KAPCSOLGATOTT ELEKTROMOS KAPCSOLÓSZEKRÉNY	68
26. AJTÓK MÖGÖTT TÁROLT TÁRGYAK, AJTÓK NYITÁSÁT AKADÁLYOZÓ SZERKEZETEK, BÚTOROK	68
27. BEÁZOTT ELEKTROMOS LÁMPATEST ÉS HÁLÓZAT	68
28. KISZAKADT, KILAZULT FÜRDŐSZOBAI KAPASZKODÓK	69
29. CSÚSZÁSVESZÉLYES PADLÓVAL KAPCSOLATOS FIGYELMEZTETÉS ELMARADÁSA FELMOSÁSKOR	69
30. SZŰK, BALESETVESZÉLYES MUNKAHELY	70
31. TÜKRÖK RÖGZÍTŐ ELEMEINEK TÖRÉSE.....	70
2. SZÁMÚ MELLÉKLET – MUNKAVÉDELMI SZABÁLYZAT	71
3. SZ. MELLÉKLET – A MUNKAVÉDELMI FELADATOK MEGOSZTLÁSA EGY INTÉZMÉNYBEN.....	77
1. AZ INTÉZMÉNYVEZETŐ FELADATAI.....	77
2. TERÜLETI VEZETŐK (PÉLDÁUL KONYHA, ÜZEMELTETÉS, NEVELÉSI SZAKMAI VEZETŐK) FELADATAI	78
3. A MUNKAVÉDELMI SZAKEMBER FELADATAI (BELSŐ VAGY KÜLSŐ).....	79
4. A DOLGOZÓK KÖTELEZETTSÉGEI.....	80
4. SZ. MELLÉKLET – ELLENŐRZŐ LISTÁK	81
4/A AZ IRODAI MUNKAVÉGZÉS ELLENŐRZÉSI LISTÁJA.....	81
4/B NAGYOBB PROJEKTEKHEZ (PL. ÁTÉPÍTÉSEK, KIVITELEZÉSI MUNKÁK A BÖLCSŐDEI TERÜLETEN, SZAKIPARI CÉGEK MUNKAVÉGZÉSE SORÁN) HASZNÁLATOS ELLENŐRZŐ LISTA	86
4/C A MINDENNAPI MUNKA ELLENŐRZŐ LISTÁJA	87
5. SZ. MELLÉKLET – PANDÉMIÁS FELKÉSZÜLÉSI TERV ELLENŐRZŐLISTA	89

Előszó

Egy olyan kiadványt tart az olvasó a kezében, amely alapvetően egy 2012. évben lefolytatott kutatómunka eredményeinek összefoglalásán alapul.

Részben az idő múlása, részben pedig a 2020. és 2021. évek munkavédelmi kihívásai – így különösen a koronavírusfertőzés munkahelyi megjelenése – miatt úgy döntöttünk, hogy frissítjük a korábbi kiadványunkban foglaltakat.

A szociális ágazat ugyanis sajátos területe a munkavédelemnek, mert az itt dolgozók napi munkájuk során a lehetséges kockázatok együttesének (biológiai, kémiai, fizikai, ergonómiai, pszichoszociális), azaz komplex kockázatoknak vannak kitéve.

Sajnos jelentősebb, pozitív irányú változásról nem igen tudunk beszámolni a bölcsődék munkavédelmi helyzetével kapcsolatban. Továbbra is jellemző, hogy a munkáltatók, a fenntartók az anyagi források hiányára és a pénzügyi lehetőségek korlátozott voltára hivatkozva nem helyeznek kellő hangsúlyt a bölcsődékben dolgozók egészségét nem veszélyeztető és biztonságos munkafeltételeik megteremtésére és megtartására. Ez pedig egy szűklátókörűséget eredményez, pedig a munkavédelem a jövőbeni működés fenntartásába, az értéket képviselő szakképzett személyi állomány megtartásába történő ésszerű befektetés.

Ha lényeges változásról nem is beszélhetünk, azért részsikereket elkönnyelhetünk. Ezek közül a közelmúltban történetekből néhányat idézünk:

- *A Szociális Ágazati Érdekegyeztető Fórum (SZÁÉF) a **munkabiztonság témakörében munkacsoportot** állított fel, egy kutatási anyag készült, amely konkrét javaslatokat fogalmazott meg 2019 decemberében. Az egyik javaslat szerint olyan munkabiztonsági protokollt kell készíteni, amely tartalmazza „jó gyakorlatokat” segítve a szakembereket a munkából eredő kockázatok csökkentése érdekében.¹*
- *Ennek eredménye az lett, hogy az EMMI, a SZÁÉF, valamint a Szociális és Gyermekvédelmi Főigazgatóság (SZGYF) együttműködése alapján összeállítottunk a szociális, a gyermekjóléti és a gyermekvédelmi ellátásban dolgozók közegészségügyi-járványügyi feladataihoz kapcsolódóan, egy a munkáltatók részére készült tájékoztatót. A **tájékoztató** hangsúlyozza, hogy a munkavégzéshez kapcsolódóan a munkáltatónak rendelkeznie kell kockázatbecsléssel, kitér a vonatkozó jogszabályokra, a **kockázatértékelési dokumentációk** elemeire, valamint a **biológiai tényezők (lásd koronavírus) expozíciójából származó kockázatokra** is.²*
- *A **tájékoztató** kitér a munkáltatók által biztosítandó védőoltások szabályaira, valamint az NNK által kiadott Védőoltási Módszertani Levélre is.*

¹ Itt elérhető az ülésről készült emlékeztető:

https://bddsz.hu/sites/default/files/2021-01/Emlekezteto_SZAEF_2019.12.17.pdf

² Itt elérhető az ülésről készült emlékeztető:

https://bddsz.hu/sites/default/files/2021-01/SZAEF_II._rendes_ules_emlekeztetoje_2020.06.02..pdf

- A Pénzügyminisztérium Munkavédelmi Főosztálya a SZÁÉF kezdeményezésére összehívott „Munkaruha egységesítése” munkacsoport javaslatára **tájékoztató anyagot állított össze a munkáltatók részére a védőruha (egyéni védőeszköz) juttatásának szabályozásáról** (2019. 03. 26.). A tájékoztatóban a vonatkozó jogszabályok mellett képet kaphatunk a védőruha és a munkaruha közötti alapvető különbségekről, az egyéni védőeszköz fogalmáról, kiválasztásának és biztosításának követelményeiről.³

A szakmánkat létszámhiány sújtja, a dolgozók alulfizetettek és ráadásul átláthatatlan szabályokon nyugszik illetményük megállapítása, a munkavégzéshez szükséges tárgyi feltételek gyakran hiányoznak, vagy hiányosak. A kérdés tehát úgy hangzik, hogy egy ilyen helyzetben lehet-e, vagy egyáltalán érdemes-e foglalkozni a munkavédelem kérdésével, vagy csak egyszerűen legyintünk kell, mivel nem tudunk érdemben változtatni a helyzeten.

Azt gondolom, hogy az egészségük védelme az a terület, ahol nem adhatjuk fel a küzdelmet. Nincs, és nem lehet olyan indok, amely az egészségvédelem terén felmentést vagy engedményt adhat a tudatosság és a következetesség követelményéből. A jelen kiadványunk is ezt a szemléletet kívánja formálni és erősíteni. Lássuk tehát részletesen azt az indokot, amely szerint a munkavédelmet kiemelten kell kezelnünk. Ez pedig nem más, mint az, hogy **a munkavédelemhez való munkavállaló jog alkotmányos joga a munkavállalónak**. Az alkotmányos jog pedig – kivételes helyzetektől eltekintve – nem csorbulhat, illetve nem csorbítható.

A munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény [továbbiakban: Mvt.] szerint a munkavállalóknak joga van a biztonságos és az egészséget nem veszélyeztető munkakörülmények közötti foglalkoztatásra. Ez a munkavédelem egyik alapelve, és a munkavállalónak az Alaptörvényben biztosított joga.⁴

Jelen kiadványunk a szociális ágazat, ezen belül is a bölcsődék területén dolgozóknak, munkavédelmi képviselőknek kíván segítséget nyújtani, hogy eligazodjanak a munkavédelem szabálytengerén. A munkavédelem komplex szabályrendszerének bemutatására nem vállalkozunk, sokkal inkább arra törekszünk, hogy segítséget nyújtsunk, miképp kell egy munkáltatói gyakorlatot szemlélni és értékelni, kinek és milyen lehetősége, joga van ahhoz, hogy változást érjen el a kitűzött cél, nevezetesen **„ne csak a gyerekeknek legyen biztonságos hely a bölcsőde!”** érdekében.

A fontosabb munkavédelmi alapelvek és szabályok bemutatásakor nem a mélyebb ismeretátadásra törekedtünk, hanem inkább arra összpontosítottunk, hogy az adott téma ismerete miért lehet fontos az olvasó számára, hogyan tudja hasznosítani a tudást munkavégzése, érdekvédő feladata során.

³ A tájékoztató innen letölthető: www.ommf.gov.hu/letoltes.php?d_id=7561

⁴ Alaptörvény XVII. cikk (3) bekezdése

Az **ismeretterjesztés** mellett fontosnak tartottuk még az **érdeklődés felkeltését és a segítségnyújtást** a további tájékozódáshoz. Ezért sokszor hivatkozunk az interneten elérhető további forrásokra.⁵

Így példának okáért megemlítjük, hogy a Pénzügyminisztérium Munkavédelmi Főosztálya korábban (2019.07.29.) közzétett egy tájékoztatót, mellyel elérhetővé tette az Európai Bizottság nem kötelező érvényű útmutatóját az egészségügyi ágazatban dolgozókat érintő munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági kockázatokról. Ez egy részletes magyar nyelvű összeállítás, amely útmutató a megelőzéshez és a helyes gyakorlathoz. Annak ellenére, hogy nem kifejezetten a szociális ágazatra íródott, de a két ágazat tevékenysége között nagy az átfedés, ezért ezúton ajánljuk az olvasó figyelmébe!⁶

Kiindulópontként rögzíthető, hogy bárki, aki erőt érez magában, hogy a munkavédelemmel kapcsolatos információkat maga is gyűjtse és tájékozódjon, az sok, jó forrást találhat az interneten. Mi két forrást ajánlunk. Az egyik a munkavédelmi hatóság hivatalos honlapja,⁷ a másik pedig az Európai Unió munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi információs ügynökségének (továbbiakban: OSHA) honlapja.⁸

A kiadványban a munkavállaló, vagy a dolgozó kifejezést gyűjtőfogalomként használjuk. A kifejezés alatt értjük a közalkalmazotti, vagy munkaviszonyban álló munkát végző személyeket is.

⁵ A jogszabályi keretek összefoglalása:

http://www.neak.gov.hu/data/cms1012223/Jogi_osszefoglalo_Munkavedelem.pdf

A munkavédelem helyzete parlamenti összefoglalóban:

https://www.parlament.hu/documents/10181/1479843/Infojegyzet_2018_18_munkavedelem.pdf/4c1b8c11-211f-788d-4dc8-8040a03092dd

⁶ http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=698

Az útmutató az uniós kiadványok között is elérhető <https://publications.europa.eu/hu/publication-detail/-/publication/b29abb0a-f41e-4cb4-b787-4538ac5f0238>

⁷ www.ommf.gov.hu

⁸ <https://osha.europa.eu/hu>

1. A munkahelyi munkavédelem alapelvei

Minden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez, továbbá a napi és heti pihenőidőhöz, valamint az éves fizetett szabadsághoz (a pihenésnek is van jelentősége a munkavédelemhez kapcsolódóan, hiszen a fáradt munkavállaló könnyebben követ el hibákat, figyelmetlenebb.) Ezeknek az alkotmányos elveknek az aprópénzre, konkrét részletszabályokra váltása a munkavédelemről szóló törvény és a számos végrehajtási rendelet, valamint a szabvány feladata is.

A munkavédelmi szabályok betartásáért elsődlegesen a munkáltatót terheli felelősség. Ennek elsősorban akkor van jelentősége, ha munkabaleset, foglalkoztatási megbetegedés, veszélyhelyzet, kár következik be. A munkáltató **közigazgatási felelőssége objektív,** azaz vétkességére tekintet nélkül fennáll.

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek teljesítése helyett a munkáltató a munkavállalónak **pénzbeli vagy egyéb megváltást nem adhat.**⁹

A munkáltató egyéb felelőssége, így munkajogi kártérítési felelőssége, az üzemi balesetre tekintettel kifizetett baleseti ellátások visszatérítéséért fennálló kötelezettsége ennél differenciáltabb.

1.1. A munkáltatót terhelő kötelezettségek

A munkáltató kötelezettsége az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés **személyi, tárgyi és szervezeti feltételeinek megteremtése,** a szervezeten munkát végzők egészségének, munkavégző képességének megóvása, a munkakörülmények humanizálása, valamint a munkabalesetek és a foglalkozással összefüggő megbetegedések megelőzése.

A munkáltató által biztosítandó tárgyi feltételek az alábbiak:

- a létesítmények, szolgálati és munkahelyek, munkaeszközök, technikai eszközök biztonságos állapota,
- a munkavégzés körülményeihez igazodó, illetve az azzal összefüggő veszélyek figyelembevételével megfelelő munkaeszközök biztosítása;
- a technológiai, kezelési, karbantartási előírásokat állami szabvány szerint elkészítése,
- a szükséges munkavédelmi előírások, megfelelő munka és védőeszköz biztosítása a munkavállaló részére.

A munkáltató által biztosítandó személyi feltételek az alábbiak:

- a munka-egészségügyi szaktevékenységnek minősülő feladatokra foglalkozás-egészségügyi orvost alkalmazni, vagy szerződtetni,
- munkabiztonsági szaktevékenységnek minősülő feladatokra (kockázatértékelés, balesetvizsgálat) szakképesítéssel rendelkező személyt foglalkoztatni,

⁹ Mvt. 18. §

- a munkát olyan munkavállaló végezze, aki munkaköri alkalmassági vizsgálattal rendelkezik és munkavédelmi oktatásban részesült,
- a munkavállaló a munkavégzés szükséges utasításokat és tájékoztatást megkapja.

A munkáltató által biztosítandó szervezési és ellenőrzési feltételek az alábbiak:

- a munkavédelemmel kapcsolatos anyagi, erkölcsi ösztönzésről, a munkavédelmi előírásokat megszegők felelősségre vonásáról intézkedni,
- a munkavédelemmel kapcsolatos bejelentést, rendellenességet haladéktalanul kivizsgálni és a szükséges intézkedéseket megtenni, és erről az érintettet tájékoztatni,
- közvetlen életveszély esetén a munkavégzést leállítani,
- a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések bejelentéséről, nyilvántartásáról, kivizsgálásáról gondoskodni, a hasonló balesetek megelőzésére intézkedéseket tenni,
- a munkavédelmi képviselővel együttműködni és vele a bevezetésre kerülő új technológia egészségre és biztonságra ható követelményeit megtárgyalni, a munkavédelmi szabályzat kiadásához az egyetértését megkérni,
- az egyéb jogszabályokban előírt munkavédelmi feladatok végrehajtására intézkedni (például képernyő előtti munkavégzés, orvosi vizsgálat, nemdohányzók védelme, stb.).

A munkáltató az egészségkárosodás és baleset megelőzés érdekében minőségileg, illetve szükség szerint mennyiségileg értékelnie kell a munkavállalók egészségét és biztonságot veszélyeztető kockázatokat, különös tekintettel az alkalmazott munkaeszközökre, veszélyes anyagokra, a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint a munkahelyek kialakítására. A kockázatértékelésről részletesebben a 2.1.1. pont alatt olvashatunk.

1.2. A munka megszervezésének kötelezettsége

Az Mvt. rögzíti azt az alapelvet, hogy a munkáltató a felelős az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósításáért, és ezek megvalósításának módját – a jogszabályok és a szabványok keretein belül – ő maga határozza meg.¹⁰ Ebből vezethető le a munkáltató utasítási joga. A munkáltatónak figyelmet kell fordítania a munkavállalók megfelelő utasításokkal történő ellátására.¹¹

A munkáltatónak a munka megszervezések körében a következő kötelezettségei vannak:

- a szükséges utasítások és tájékoztatás megadása a munkavállalónak, mégpedig a munkavégzést megelőzően,
- rendszeres meggyőződés arról, hogy a munkakörülmények megfelelnek-e a követelményeknek, a munkavállalók ismerik, illetve megtartják-e a rájuk vonatkozó rendelkezéseket;
- kivizsgálás a rendellenességekre, bejelentésekre vonatkozóan és a szükséges intézkedések megtétele, (beleértve az az érintettek értesítését, közvetlen veszély esetén pedig a munkavégzés leállítását),
- a változó körülményekhez való folyamatos igazodás a biztonsági és egészségvédelmi intézkedések körében.

¹⁰ Mvt. 2. § (2)-(3) bek.

¹¹ Mvt. 54. § (1) bekezdés i) pont

Az utasításadás kötelezettsége

A munkáltatónak egyben kötelessége is, hogy az utasításadási jogával éljen, a munkavégzés kereteit meghatározza, a munkavállaló számára iránymutatást adjon, s így biztosítsa a különféle jogszabályi rendelkezések betartását. Ő határozza meg a munkavállalók munkavédelmi kötelezettségeinek konkrét tartalmát, és őt terheli a felelősség azért is, hogy e kötelezettségeket a munkavállalókkal betartassa, azokat számon is kérje. (E körben kiemelten fontos a rendszeresség.)

Az utasításadási jogtól elválaszthatatlan a munkáltató ellenőrzési, számonkérési joga és kötelezettsége, elsődlegesen ott, ahol a munkáltató saját kötelezettségeinek teljesítése függ attól, hogy munkavállalója a számára adott utasításokat megtartotta-e.

Az utasítás végrehajtásának megtagadási joga

A munkavállaló, valamint a munkavégzés hatókörében tartozó személyek egészségét, testi épségét, életét nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés körülményeinek biztosítása érdekében az elsődleges felelősség a munkáltatót terheli, azonban a munkavállalónak is vannak kötelezettségei, amelyeket teljesítenie kell. A munkavállaló ugyanis csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas állapotban, a munkavédelemre vonatkozó szabályok, utasítások megtartásával, a munkavédelmi oktatásnak megfelelően végezhet munkát.¹²

A munkáltatói utasítást a munkavállaló általában köteles teljesíteni, annak megtagadása, nemteljesítése szankcióra, súlyosabb esetben akár azonnali hatályú felmentésre ad alapot.

Külön rendelkezik a törvény arról, hogy a munkáltatói utasítás teljesítésének megtagadása mikor jogszerű. Ennek két esete létezik: amikor ez a munkavállaló számára jog – mégpedig olyan jog, melynek gyakorlása miatt őt hátrány nem érheti –, illetve, amikor ez számára kötelezettség. A munkavállaló az utasítás megtagadása esetén is köteles a további, jogszerű utasítások teljesítésére rendelkezésre állni.¹³

A munkavédelem területén is akkor illeti meg az utasítás megtagadásának joga a munkavállalót, ha a végrehajtandó utasítás nem felel meg a jogszabályoknak, azaz nem alkalmas arra, hogy a munkavédelem célját, a biztonságos és egészséget nem veszélyeztető munkavégzést garantálja, illetőleg éppen ellenkező eredményre vezetne. A munkavédelem területén még nyilvánvalóbban merül fel az ilyen munkáltatói utasítások veszélyessége, mint az általános munkajogi szabályok területén, így az utasítás megtagadásának is kiemelt jelentősége van. A munkavédelmi törvény egyfelől rögzíti, hogy a munkavállaló mit követelhet meg a munkavédelem területén a munkáltatótól, hogy ezek biztosítása érdekében felléphet, másfelől azt, hogy amennyiben ezek a feltételek nem biztosítottak, a munkavégzést megtagadhatja.

A munkavállaló jogosult megkövetelni a munkáltatójától:

- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek biztosítását,

¹² Mvt. 60. § (1) bek.

¹³ Mt. 54. §.

- a veszélyes tevékenységhez a munkavédelemre vonatkozó szabályokban előírt védőintézkedések megvalósítását;
- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéshez szükséges ismeretek rendelkezésére bocsátását, a betanuláshoz való lehetőség biztosítását,
- a munkavégzéshez munkavédelmi szempontból szükséges felszerelések, munka- és védőeszközök, az előírt védőítal, valamint tisztálkodószerek és tisztálkodási lehetőség biztosítását.¹⁴

Az önmagáért kiálló munkavállalót nem érheti hátrány az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek megvalósítása érdekében történő fellépéséért, illetve a munkáltató vélt mulasztása miatt jóhiszeműen tett bejelentéséért sem.

A munkavállaló jogosult megtagadni a munkavégzést, ha azzal életét, egészségét vagy testi épségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné. Ilyennek minősül különösen, ha hiányoznak a szükséges biztonsági berendezések, az egyéni védőeszközök, vagy ezek működésképtelenek.

Akárcsak a munkajogi utasításoknál, itt is van eset, amikor a munkavégzés, illetve a munkáltató utasításának megtagadása nem csupán jog, de kötelezettség is: mégpedig abban az esetben, ha a munkavállaló a munkáltató utasításának teljesítésével másokat veszélyeztetne közvetlenül és súlyosan.¹⁵ Ilyen eset például, ha a gyermekellátás területén foglalkoztatott munkavállaló személyi higiénés vizsgálatát nem végezték el, vagy annak ellenére kötelezi őt munkára munkáltató, hogy tudomása van arról, hogy másokat veszélyeztető fertőző betegsége van a munkavállalónak.

Ellenőrző kérdések:

- 1. Melyik hármas követelményt kell biztosítani a munkáltatók munkavédelmi kötelezettségei körében? Soroljon fel példákat is!**
- 2. Milyen esetekben köteles a munkavállaló a munkavégzést megtagadni, azaz milyen esetekben lehet a munkavállaló általi jogsértő, hogy továbbdolgozik? Keressen példát saját munkahelyéről!**
- 3. Igaz-e a következő kijelentés? „A biztonságos és egészséges munkafeltételekhez való jog a munkavédelmi törvény alapelve, de nem alkotmányos alapjog.”**

¹⁴ Mvt. 61. §.

¹⁵ Mvt. 63. §.

2. A munkavédelmi szabályok írott forrásai – hol és hogyan tájékozódjunk?

A munkabiztonsági felméréseink során és hozzánk érkezett visszajelzések és kérdések alapján arra a megállapításra jutottunk, hogy a munkavédelemmel kapcsolatos dokumentumokkal a munkáltatók nagy része rendelkezik, szinte mindenhol rendelkezésre áll a munkavédelmi szabályzat, munkabiztonsági kockázatértékelés, egyéni védőeszköz juttatási rend stb. Ezek szakmai minősége azonban jelentősen különbözik egymástól. Többnyire látható, hogy a munkáltató vagy az önkormányzat egyszerűen „megíratta” ezeket, többnyire külső szolgáltató bevonásával. Egyesek láthatóan „iratminták”, mások érezhetően professzionális értékelésen alapuló szakmai anyagok.

A rendelkezésre álló **munkavédelmi dokumentumok szakmai–tartalmi ellenőrzése** nehéz feladat, de használatukhoz szükséges egyszerű megértésük is kihívás lehet a laikus személynek. Ennek ellenére ezt fajta ellenállást le kell győzni magunkban és át kell rágnunk magunkat ezeken a dokumentumokon, mivel már egyszerű átolvasással is nagyon sok dolog kiderülhet pár perc alatt.

Példának okáért az ún. kockázatértékelésről azonnal kiderülhet, hogy íróasztal mellett készült és a valóságban fel sem mérték a tényleges helyzetet. A kockázatértékelésnek az a lényege, hogy problémákat, hiányokat, hiányosságokat állapítson meg, intézkedéseket határozzon meg, rangsoroljon be a munkáltató által elfogadott vagy jóváhagyott értékelési rendszer szerint. Ha a rendelkezésre álló kockázatértékelés úgy készült, hogy annak az írója előtte „terepszemlén” sem volt, akkor az eleve nem lehet alapos. A kockázatértékelés célja éppen az, hogy felderítse a munkáltató vagy munkavállaló helytelen eljárását, a valós állapotokat. Egy munkabaleset esetén azonnal kiderül a kockázatértékelésről, hogy tartalma hiányos, illetve nem a valós állapotoknak megfelelően készült.

A munkavédelmi dokumentációk készítéséből a **munkavédelmi szakembereket** továbbra sem lehet kihagyni, hiszen vannak munkavédelmi szaktevékenységek (például egyéni védőeszköz kiválasztás és meghatározás), ami miatt mindenképpen szükséges a szakember bevonása, de a munkahelyen a munkavédelemért a legtöbbet a vezetőség és maguk a munkavállalók, valamint a köztük kialakított kommunikáció tehet.

A munkahely valós munkabiztonsági és műszaki állapotát a dokumentációk tartalma mellett sokkal jobban jellemzi az, amit a valóságban látunk. A biztonsági szintre legnagyobb hatással mi magunk lehetünk. Ezért fontos, hogy törekedjünk az egészségtudatos magatartásra és kiálljunk a munkabiztonságért való elkötelezettségünkért. Ezen a helyzeten leginkább a vezetők tovább ronthatnak, vagy javíthatnak. A **vezetői- és munkavállalói mentalitás** tehát a napi munkavégzéssel kapcsolatos biztonság egyik alappillére.

A munkabiztonság legnagyobb ellensége a megszokás: „Mi ezt így szoktuk évek óta!” vagy „Ez így van évek óta!” mondatok. Ezek a rendszerint elhangzó reakciók a cselekvés alól felmentést adó kifogások, mivel ezek egyszerűen felszabadulást kínálnak a valós helyzetértékelés és az ehhez vezető indokok kiderítése alól. A kiderítés időigényes lenne és az előzmények többnyire

már régen a feledés homályába merült. A hibás, vagy helytelen gyakorlat munkavállalói vagy vezetői generációk óta „öröklődik”. Csendes belenyugvással vesszük tudomásul az egyébként tarthatatlan helyzetet; már senki nem gondolkodik el egy pillanatra sem a következményekről.

A 2012. évben készült helyzetfelmérésünk dokumentációját az *1. sz. mellékeltben* foglaltuk össze.

A munkavédelem iránt elkötelezett személy **egyik legfontosabb feladata** tehát **a hiteles és naprakész információk gyűjtése**. Ahhoz, hogy megértsük egy kialakult helyzetet, feltárjuk a hozzávezető okokat és a hiányosságok, problémák feloldásának legmegfelelőbb módját tudjuk kiválasztani, először tájékozódni kell a vonatkozó szabályzatok tanulmányozása útján.

Ellenőrző kérdések:

- 1. Miért fontos alapelv, hogy a munkáltatók munkavédelmi felelőssége objektív, teljeskörű?**
- 2. Miért fontos az írásbeliség és a szabályozottság a munkavédelemben?**
- 3. Mit gondol, milyen szerepe van a munkavédelmi tudatosság kialakításában és fenntartásában az intézményvezetőnek és a munkavédelmi képviselőnek?**

2.1. A munkavédelem legfontosabb stratégiai dokumentumai

2.1.1. A kockázatértékelés fogalma és kiemelt jelentőségének indoka

A kockázatértékelés célja: a veszélyek megszüntetése vagy a fennmaradó kockázatok elfogadható mértékűre csökkentése, ezáltal az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek megvalósítása.

Kockázatnak tekintjük veszélyhelyzetben a sérülés vagy egészségkárosodás valószínűségének és súlyosságának együttes hatását [Mvt. 87. § 1/F.] Ez munkavállalói csoportonként, munkahelyenként eltérő lehet (például képernyős munkahelyen dolgozók, „terepen” dolgozó ellenőrök, fizikai alkalmazottak stb.)

A kockázatértékelésből olvashatók ki tehát azok a veszélyek, melyeket a munkáltató nem tudott megszüntetni és ezért azt csökkentenie kell, vagy kezelnie kell (személyi, tárgyi és szervezési intézkedésekkel).

A kockázatértékelés végén található a tervezett intézkedések, melynek végrehajtását ellenőrizni kell! [Mvt. 54. § (2), (5), (9) bekezdés, 86/A. § (2) bekezdés].

A kockázatértékelés gyakorisága, ismétlése:

A kockázatértékelést legalább három évente ismételni kell, szükség esetén gyakrabban [Mvt. 54. § (3) bekezdés]. A körülmények változása okán újabb és újabb veszélyek keletkezhetnek, ezért ezt is érdemes folyamatosan figyelni és nyomon követni: ismételt bejárással, a változások nyomon követésével, a dolgozókkal való aktív eszmecsere útján.

A szóba jöhető változások: az alkalmazott tevékenység, technológia, munkaeszköz, munkavégzés módjának megváltozása, a munkavállalók egészségét, biztonságát meghatározó munkakörülményi tényezők (például munkaklíma-, zajterhelés) változása munkabaleset, fokozott expozíció, illetve foglalkozási megbetegedés előfordulása után, ha az, az alkalmazott tevékenység, technológia, munkaeszköz, munkavégzés módjának hiányosságával összefüggésben következett be, illetve a vonatkozó jogszabályi előírás megváltozása esetén.

Bizonyos esetekben végrehajtási rendeletek írják elő gyakoribb kockázatértékelést:

- rákkeltő anyaggal végzett tevékenység esetén: két évente [26/2000. (IX.30.) EüM r. 4.§ (3) bekezdés],
- **biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalókat foglalkoztatóknál: évente** [61/1999. (XII.1.) EüM r. 3.§ (3) bekezdés],
- a munkavállalókat érő zajterhelés meghatározásához: évente [66/2005. (XII. 22.) EüM r. 7. § (3) bekezdés],
- azoknál a tevékenységeknél, ahol a munkavállalók mechanikai rezgésnek lehetnek kitéve: évente [22/2005. (VI. 24.) EüM r. 4. § (8) bekezdés].

A kockázatértékelés elmulasztása

A kockázatértékelés munkáltatói kötelezettség, a munkavédelmi ellenőrzés során szankcionálható.

A szankció kötelezően munkaügyi bírság kiszabása, ha a kockázatértékelés elmulasztása a munkavállaló életét, testi épségét vagy egészségét súlyosan veszélyezteti. Törvényi vélelem szerint súlyos veszélyeztetés áll fenn minden esetben, ha

- a legmagasabb veszélyességi osztályba tartozó munkáltatóról van szó,
- veszélyforrásként az azokról szóló végrehajtási rendeleti szintű szabályozás sérelme történik [Mvt. 82. § (1) bekezdés d) pont].

A kockázatértékelés, mint folyamat (módszertana)

A kockázatértékelés logikai elemei:

- meg kell vizsgálni az adott munkakörülményeket,
- fel kell tárni a kockázatokat, azokat rangsorolni kell,
- meg kell határozni a konkrét megelőzési, minimalizálási teendőket
- ellenőrzés, nyomon követés,
- ha szükséges, módosítás.

A kockázatértékelés elkészítésének folyamata

A kockázatértékelés elvégzése munkabiztonsági, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül, amelyet tehát csak ilyen (munkabiztonsági, munkaegészségügyi) szakképzettséggel rendelkező személy végezhet [Mvt. 54. § (8) bekezdés], aki lehet a munkáltató alkalmazottja vagy külső szakértő.

A kockázatértékeléshez esetenként szükséges lehet mennyiségi vizsgálat, munkahigiénés mérés is (például a kémiai biztonsággal kapcsolatos kockázatbecslés területén). Egészségvédelmi határértékkel szabályozott kóroki tényezők, mérhető expozíciók esetén (például veszélyes anyagok, vagy fizikai kóroki tényezők – zaj, rezgés, sugárzás, klímáparaméterek) nem szabad megelégedni minőségi becsléssel, hanem mennyiségi becslést is kell készíteni.

Ismételt kockázatértékeléskor a korábbi intézkedések áttekintése, az esetleges változások felmérése, ebből következőleg a kockázatok növekedésének vagy csökkenésének megállapítása indokolt, nem feltétlenül jelent teljes körű ismétlést.

Az alkalmazható módszerek: az adott munkahelyen előforduló kockázatokhoz igazodó, az előző kockázatértékelés eredményeivel való összehasonlítást lehetővé tevő módszerek, leggyakrabban a kérdőívek, interjúk, FMEA (meghibásodásmód és -hatás elemzés) módszer alkalmazott. Segítséget nyújtanak a vonatkozó jogszabályok, belső szabályzatok, esetleges munkabaleseti, expozíciós jegyzőkönyvek, munkavédelmi hatósági határozatok, szakirodalom.

Indokolt bevonni a gyakorlati tapasztalatok felméréséhez a munkavédelmi képviselőt /bizottsági tagot, valamint akár egyes munkavállalókat is.

Tájékoztatás a kockázatértékelés tartalmáról

A munkáltató köteles tájékoztatást adni a kockázatértékelés tapasztalatairól

- a munkabiztonsági, munkaegészségügyi szaktevékenységet végző személynek,
- a foglalkozás egészségügyi szolgáltatónak,
- a munkavédelmi képviselőnek vagy bizottságnak,
- ennek hiányában közvetlenül a munkavállalók közösségének [Mvt. 59. § (2) bekezdés],
- a munkavállalók munkavédelmi oktatásának építenie kell a kockázatértékelés tartalmára.

A kockázatértékelés, mint dokumentum

A kockázatértékelés tartalma: meghatározott munkahelyen a munkavállalók egészségét és biztonságát veszélyeztető kockázatok, különös tekintettel

- az alkalmazott munkaeszközökre,
- veszélyes anyagokra és keverékekre,
- a munkavállalókat érő terhelésekre, valamint
- a munkahelyek kialakítására,
- minőségi illetve (szükség esetén) mennyiségi értékelése,
- a várható veszélyek (veszélyforrások, veszélyhelyzetek) azonosítása,
- a veszélyeztetettek körének, számának azonosítása,
- a veszély jellegének (baleset, egészségkárosodás) és a veszélyeztetettség mértékének felbecsülése, a munkavédelmi rendelkezésekkel való összevetése, az alacsony szinten tartás biztosítása,
- expozíciós veszély (egészségvédelmi határértékkel szabályozott kóroki tényező előfordulása) esetén munkahigiénés vizsgálatokkal kell gondoskodni az expozíció mértékének meghatározásáról,
- a kockázatot súlyosbító tényezők,
- a szükséges megelőző intézkedések meghatározása, a határidő és a felelősök megjelölésével. A munkáltató a kockázatértékelést követően, annak megállapításait figyelembe véve, a feltárt kockázatok kezelése során határozza meg a védekezés leghatékonyabb módját, a kollektív, műszaki egyéni védelem módozatait, illetve az alkalmazandó szervezési és egészségügyi megelőzési intézkedéseket,
- a jelenlegi, az előző és a soron következő kockázatértékelés időpontja,

- a kockázatértékelést végző adatai (szakképzettségét igazoló azonosítószám feltüntetése),
- távmunkavégzés esetén sajátos szabályok: a munkavállaló által biztosított munkaeszköz biztonságos állapotáról a kockázatértékelés keretében kell meggyőződni [Mvt. 54. § (2), (5), (9) bekezdés, 86/A. § (2) bekezdés].

A kockázatértékelés megőrzése

A kockázatértékelés dokumentumát a munkáltató köteles a külön jogszabályban foglaltak szerint, de legalább 5 évig megőrizni [Mvt. 54. § (5) bekezdés]

A munkavédelmi képviselő jogai a kockázatértékeléssel kapcsolatban

A kockázatértékelés tehát alapvetően nem munkáltatói szabályzat, ugyanis nem a munkavállalókra vonatkozó általános érvényű magatartási szabályokat állapít meg. Tartalma szerint egy elemzés, becslés kiértékelését és megállapításait foglalja össze, majd ezt követően a munkaszervezetben meghatározott vezetők számára határoz meg konkrét és számonkérhető feladatokat, határidőkkel, felelősökkel.

A munkavédelmi képviselő feladata és egyben joga a munkavállalók az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviselete [Mvt.70/A. § (1) bekezdés]. A kockázatértékeléssel összefüggő jogosítványai is ezt a célt szolgálják.

Az egyes jogosítványok:

- jogosult megismerni a kockázatértékelés tartalmát, tapasztalatait [Mvt. 59. § (2) bek.]
- jogosult meggyőződni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, így különösen
- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról (a munkahelyi kockázatok tényleges fennállásáról alakulásáról);
- az egészség megóvására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett (adott esetben a kockázatértékelésben foglalt) intézkedések végrehajtásáról;
- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről (arról, hogy a kockázatértékelésben foglaltakat a munkavédelmi oktatás keretében elsajátították-e) [Mvt. 72. § (1) bekezdés]
- információt kérhet: a munkáltatótól, a foglalkozás-egészségügyi szolgálattól, a munkavállalóktól, a munkavédelmi hatóságtól, általa felkért szakértőtől [Mvt. 58. § (3) bekezdés, 59. § (1)-(2) bekezdés, 71. §, 72. § (2) bekezdés c) pont, 72. § (3) bekezdés, 81. § (3) bekezdés];
- jogosult részt venni a kockázatértékelés kidolgozásában, javaslatokat tehet [Mvt.70. § (1) bekezdés, 80. § (2) bekezdés c) pont],
- konkrét intézkedést javasolhat a munkáltatónak, amelynek végrehajtásáról 8 napos határidőn belül tájékoztatást kérhet, munkáltatói egyet nem értés esetén írásban, indokolva [Mvt. 73. § (1)-(2) bekezdés].

Van munkavédelmi hatósági segédlet kockázatértékelésre!¹⁶

Egy konkrét munkaügyi vitában a bíróságnak azt a körülményt kellene megítélnie, hogy a munkáltató egy munkakörhöz kapcsolódó fennálló konkrét veszélyt nem vett figyelembe kockázatértékelésében. A munkavállaló terepen végzett munkája során a kullancscsípés veszélyének volt kitéve, de a munkáltató nem értékelte ezt a biológiai kockázatot és nem biztosított számára védőoltást. A hivatkozott jogszabályok alapján a munkáltatónak a biológiai tényezők vonatkozásában is rendelkeznie kellett volna kockázatértékeléssel, felperes esetében munkaköri feladatai ellátása során pedig az általa hivatkozott kóros külső tényezőkkel számolni kellett a rendelkezésre álló bizonyítékok alapján. A munkavállaló – védőoltásra irányuló kérelmének elutasítása miatt – azonnali hatályú felmondással élt, melyet a bíróság megalapozottnak és jogszerűnek ítélt (Mfv.X.10.041/2020.).

2.1.2. Amit a munkavédelmi megelőzési stratégiáról tudni kell

A megelőzési stratégia készítésének kötelezettségét a törvény írja elő (az Mvt. 54. §-a). A gyakorlatban alig találkozhatunk az egyes munkáltatóknál. **Fontos tudni, hogy a megelőzési stratégia nem azonos a kockázatértékeléssel.** Előfordul ugyan, hogy a megelőzési stratégiát a munkáltató kockázatértékelése mellékleteként teszi közzé. Máshol a megelőzési stratégia a cég felelősségvállalásainak része (vállalati szociális felelősség, társadalmi közfelelősség, környezetvédelmi felelősség, fenntarthatóság).

A megelőzési stratégiát gyakran az angol mozaikszóval, az EHS-sel jelölik. Az EHS az Environmental, Health és Safety szavak kezdőbetűiből áll össze, magyarra fordítva KEM, azaz **Környezetvédelem, Egészségvédelem, Munkabiztonság**. A környezetvédelem egy olyan társadalmi tevékenység, ami a saját magunk által okozott szennyezéstől szeretnénk megóvni a környezetünket és magát az embert. Az EHS területéhez tartozik még a tűz- és katasztrófavédelem, valamint az iparbiztonság is.

Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében a munkáltató köteles egységes és átfogó megelőzési stratégiát kialakítani, amely kiterjed a munkafolyamatra, a technológiára, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására.¹⁷ A megelőzési stratégia munkabiztonsági és munkaegészségügyi tartalmának kialakítása munkabiztonsági, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül.

A megelőzési stratégia egyfajta munkáltatói kötelezettségvállalás, egy speciális **küldetéstudat** megfogalmazása az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek a munkáltató területén és működési körén belüli megvalósítása érdekében – a jogszabályok és a szabványok keretein belül. Hatálya kiterjed a munkáltató munkafolyamataira, a technológiáira, a munkaszervezésre, a munkafeltételekre, a szociális kapcsolatokra és a munkakörnyezeti tényezők hatására. Személyi hatálya kiterjed a munkáltatónál foglalkoztatottakra, valamint a munkavégzés hatókörében tartózkodókra is.

¹⁶ Itt érhető el: www.ommf.gov.hu/letoltes.php?d_id=5877

¹⁷ Mvt. 54. § (1) bek. g) pont

A stratégia alapelvei megegyeznek a munkavédelem alapvető követelményeivel:

- a) a veszélyek elkerülése;
- b) a nem elkerülhető veszélyek értékelése;
- c) a veszélyek keletkezési helyükön történő leküzdése;
- d) az emberi tényező figyelembevétele a munkahely kialakításánál, a munkaeszközök és munkafolyamat megválasztásánál, különös tekintettel az egyhangú vagy kötött ütemű munkavégzés időtartamának mérséklésére, illetve káros hatásának csökkentésére, a munkaidő beosztására;
- e) a műszaki fejlődés eredményeinek alkalmazása;
- f) a veszélyes helyettesítése veszélytelenel vagy kevésbé veszélyessel;
- g) a kollektív műszaki védelem elsőbbsége az egyéni védelemhez képest;
- h) a munkavállalók megfelelő utasításokkal történő ellátása.

A munkavédelmet érintő intézkedések meghozatala, de a munkavégzés során is a fenti általános alapelveket kell figyelembe venni (kivéve, ha jogszabály, szabvány, kezelési utasítás ezzel ellentétesen rendelkezik).

A munkavédelmi stratégia megvalósítása során gondoskodni kell arról, hogy a munkavégzés rövid és hosszú távú kockázatai ne haladják meg a munkavállalók egészségének és munkabiztonságának elfogadható mértéket.

Munkavédelmi stratégiai pontok

A munkavédelmi stratégiai pontok egyenrangúak, egymással összefüggő alapelvek érvényesítésével valósíthatók meg.

Ezek az elvek a következők: a fenntartható fejlődés, az elővigyázatosság, a megelőzés és a partneri viszony elve. (Ez utóbbi különös fontos a munkavédelmi képviselő számára)

A munkavédelmi stratégiai fő irányai

A munkáltatónak meg kell határoznia a munkavédelmi stratégiai cél eléréséhez szükséges lépéseket, például:

- meglevő kedvezőtlen munkakörülmények felszámolása, illetve hatásának mérséklése;
- a már felszámolt kedvezőtlen munkakörülmények ismételt megjelenésének megakadályozása;
- új veszélyek, ártalmak feltárása és megelőzése műszaki, gazdasági és egyéb megoldásokkal;
- munkabalesetek számának és súlyosságának csökkentése;
- a munkavégzésből és a munkakörnyezetből eredő vagy azokkal összefüggésbe hozható egészségkárosodások számának és súlyosságának csökkentése;
- a fizikai és pszichoszociális értelemben is jó közérzetet biztosító munkakörnyezet kialakítása.

A célok megvalósítását szolgáló feladatok meghatározása is része az átfogó és egységes megelőzési stratégiának. Ilyen feladatok lehetnek:

- a munkavédelmi szabályozások rendszeres felülvizsgálat el kell végezni;
- a foglalkozás-egészségügyi szolgálatok munkájának multidiszciplináris jellegét fokozni, szakmai színvonalát emelni kell;

- csökkenteni kell a veszélyes anyagok és készítmények szállításával, kezelésével, járó veszélyeket, elsősorban az információ, az ellenőrzés és ügyvitel (bejelentés, kezelés, nyilvántartás), valamint a kockázatértékelés segítségével;
- fokozni kell az elsődleges megelőző tevékenységet, a munkahelyi expozíció csökkentését, elsősorban a rákkeltők, az allergének, valamint a zaj és fény esetében;
- foglalkozási betegségek bejelentésével kapcsolatban biztosítani kell az új megbetegedésfajták (optimálistól eltérő igénybevétel, fokozott pszichés terhelés, hát- és deréktáji megbetegedések stb.) bejelentését, kivizsgálását és a megfelelő intézkedések megtételét;
- nem fertőző betegségek epidemiológiai nyilvántartása során egyes, foglalkozással összefüggő (mindenekelőtt légzőszervi, mozgásszervi, keringési stb.) betegségek nyilvántartásának a megelőzés érdekében prioritást kell biztosítani.

A stratégiaalkotás mikéntjére és jelentőségére szolgáljon példaként – a munkáltatói szintnél magasabb szinten született átfogó stratégia, a Nemzeti Gyerme- és Ifjúságbiztonsági Akcióterv 2010–2019.

A stratégia itt érhető el: <https://www.childsafetyeurope.org/europe/info/hungary/hungary-planning-document-hu.pdf>

Megjegyezzük, hogy a munkavédelemnek is van nemzeti politikája, amely jelenleg a 2016–2022. közötti időszakot öleli fel. A nemzeti munkavédelmi politika itt érhető el:

<https://ngmszakmaiteruletek.kormany.hu/download/5/bc/91000/Munkav%C3%A9delem%20Nemzeti%20Politik%C3%A1ja%202016-2022.pdf>

Ellenőrző kérdések:

1. **Megtaláltad a munkahelyed kockázatértékelését?**
2. **Volt róla korábban (a kiadvány elolvasása előtt) tudomásod, ismerted a tartalmát?**
3. **Szívesen rendelkezésre bocsátották? Ha nem, akkor elfogadták-e a fentiekben elsajátított érveidet? (jogod van hozzá, a munkáltatónak a tartalmáról tájékoztatni köteles)**
4. **Van a munkáltatódnak megelőzési stratégiája? Milyen érveket tudnál felhozni az elfogadása mellett**
5. **Fogalmaz meg egy legalább 5 pontból álló bölcsődei megelőzési stratégiát, melyet szívesen támogatnál!**

2.2 Általános és munkavédelmi tartalmú szabályzatok, nyilvántartások

2.2.1. A szervezeti és működési szabályzat munkavédelmi vonatkozásai

Az SZMSZ meghatározza a munkáltató szervezeti egységeit, azok feladatait, hatásköreit, a hierarchia különböző szintjein dolgozó vezetők és beosztottak jogait és kötelezettségeit.

Az SZMSZ-ből megismerhető:

- a munkáltatót terhelő, az Mvt-ből levezethető munkáltatói kötelezettségek (például konzultáció, munkavédelmi képviselőválasztás feltételeinek biztosításáról való gondoskodás) teljesítésére kijelölt, a munkáltató képviselétét ellátó vezető(k) beosztása,

- az Mvt-ben előírt munkavédelmi feladatot ellátó munkavállalók (munkavédelmi szaktevékenységre foglalkoztatott személy, Mvt. 57. §) helye a munkáltatói szervezetrendszerben, a velük kapcsolatos munkáltatói jogok gyakorlásával felruházott vezető személye,
- a munkáltató belső szabályzatai, beleértve a munkavédelemmel összefüggőket is, előkészítésének és kiadásának rendje, esetleg ezek felsorolása (mellékletben, függelékben).

2.2.2. A munkavédelmi szabályzat

A törvény szerint az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményei megvalósításának módját – a jogszabályok és a szabványok keretein belül – a munkáltató határozza meg [Mvt. 2. § (3) bekezdés]. A munkavédelmi követelmények megvalósításának módja munkavédelmi szabályzatban is meghatározható, azonban ennek megléte nem kötelező [Mvt. 72. § (1) bekezdés]. Kivételt képez ez alól az egyéni védőeszköz juttatási renddel, menekülési tervvel és tűzvédelmi szabályzat, melyet a munkáltatónak szabályozni és írásba foglalni köteles.

Ha van munkavédelmi szabályzat, annak kiadása csak a munkavédelmi képviselő/bizottság egyetértésével lehetséges.

A munkavédelmi szabályzat kiadását az Mvt. tehát nem teszi kötelezővé a foglalkoztató számára. A munkavédelmi szabályzat készítése – mint belső szabályozás – nem függ a munkavállalói létszámtól, szükségességét szakmai követelmények határozzák meg. A belső szabályozás elnevezését azonban – az egyes jogszabályokban munkavédelmi szabályzatban történő megnevezés ellenére – a munkáltatók maguk választhatják meg. A munkavédelmi szabályzat tartalmára – az említett kivételekkel – nincs követelmény. Amennyiben a munkáltató által írásban szabályozásra kötelezett munkavédelmi feladatokat és kötelezettségeket összefoglaló belső szabályozást „munkavédelmi szabályzat” néven adják ki, akkor tartalmának teljesíteni kell az előírt kötelezettséget (például: a védőeszköz juttatás belső rendjét a foglalkozás-egészségügyi orvosnak is alá szükséges írnia).

A munkavédelmi szabályzat tartalma

A munkavédelmi szabályzat a munkáltatónál a legfontosabb munkavédelmi (munkabiztonsági és foglalkozás-egészségügyi) magatartási és eljárási szabályokat tartalmazza. Tartalmát jogszabály nem írja elő, de az általában a következő tartalmi elemeket foglalhatja magában:

- a munkavédelmi szabályzat hatálya (szervezeti, területi, tárgyi, személyi, időbeli),
- utalás az adott munkáltató tevékenysége(i) szerint alkalmazandó jogszabályokra: Mvt. és a szóba jöhető végrehajtási rendeletek, szabványok. (Megismétlésük a szabályzatban szükségtelen, de a szabályzattal egységes szerkezetben kiadhatók),
- utalás a kapcsolódó belső szabályzatokra, utasításokra,
- fogalmak (például munkabaleset, képernyős munkahely, egyéni védőeszköz, veszélyes munkahely),
- a foglalkoztatás munkavédelmi feltételei tevékenységenként,
- a biztonságos munkavégzés tárgyi feltételei,
- a munkavédelmi üzembe helyezés eljárása,
- a védőruházat, egyéni védőeszközök, védőital, tisztálkodási szerek biztosítása,
- a munkavégzésre vonatkozó szabályok,

- munkavédelmi oktatás,
- elsősegélynyújtás,
- képernyő előtti munkavégzés,
- távmunka keretében történő munkavégzés,
- dohányzás,
- a munkavédelmi feladatok végrehajtásáért felelős személyek és szervezeti egységek feladatai (vezetők, munkavédelmi szakember, munkavédelmi referens, közszolgálati jogviszonyban állók csoportjai),
- a munkabiztonsági szakember legfontosabb feladatai,
- a munkavédelmi eljárások rendje,
- a kockázatértékelés elvégzésének eljárási szabályai,
- belső munkavédelmi ellenőrzés, időszakos munkavédelmi felülvizsgálat rendje,
- külső munkavédelmi ellenőrzés esetén követendő eljárás,
- munkavégzésre alkalmas állapot ellenőrzése,
- munkabaleset, foglalkozási megbetegedés, expozíció esetén követendő eljárás,
- munkavállalói kárigénnyel kapcsolatos belső eljárás,
- Iratminták, jegyzékek, függelékek:
 - o jegyzőkönyvek például belső munkavédelmi ellenőrzésről, ittasság vizsgálatáról
 - o egyéni védőeszközök jegyzéke, védőeszköz nyilvántartás
 - o munkavédelmi alapoktatás utáni dolgozói nyilatkozat a munkavédelmi és tűzvédelmi ismeretek elsajátításáról
 - o munkavédelmi oktatás nyilvántartása
 - o felhívás kárigény bejelentésére
 - o munkavédelmi oktatási segédlet
- elsősegély-nyújtási ismeretek
- fontosabb elérhetőségi adatok

Ez a **munkáltatónál elérhető legteljesebb dokumentum, amely átfogóan szabályozza** és ismerteti a sajátos viszonyokhoz igazított munkavédelmi jogokat és kötelezettségeket, ezért a munkavédelmi képviselő számára ennek ismerete elengedhetetlen. Egyetértési jogát érdemben a munkavédelmi képviselő csak akkor képes gyakorolni, ha a munkavédelmi szabályzatot, a munkáltatónál érvényesülő munkavédelmet, munkabiztonságot érintő viszonyokat ismeri és egymásra tudja vonatkoztatni.

A közérthetőség érdekében mellékletben bemutatunk egy egyszerű munkavédelmi szabályzatmintát. Felhívjuk a figyelmet, hogy a szabályzatot elfogadása előtt legalább 15 nappal véleményezésre át kell adni a közalkalmazotti tanácsnak. A munkavédelmi szabályzatmintát a *2. számú mellékletben*, az egyes munkakörökhöz, vezetői szintekhez rendelt munkavédelmi feladatok jegyzékét pedig a *3. számú mellékletben* tesszük közzé.

Ellenőrző kérdések:

- 1) Nálátok van munkavédelmi szabályzat? Könnyen hozzáfértél?**
- 2) Ha átnézted a szabályzat egyes rendelkezéseit, akkor határozd meg, hogy hány szabályt tartott be az intézmény, és hányat nem?**
- 3) Mi a szabály figyelmen kívül hagyásának indoka? Csak az erőforráshiány, vagy más okok is meghúzódnak a háttérben?**

2.2.3. Egyéni védőeszköz juttatás rendje

Az egyéni védőeszközök

Amennyiben az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés során

- a megelőző műszaki, illetve szervezési intézkedésekkel,
- a munkaeszközök, berendezések kialakításával,
- az alkalmazott technológiai eljárásokkal,
- a munkahely, illetve munkakörnyezet kialakításával

a kollektív védelem nem valósítható meg, a kockázatok egészséget nem veszélyeztető mértékűre csökkentése érdekében a munkáltatónak a munkavállalókat a kockázatokkal szemben védelmet nyújtó egyéni védőeszközzel kell ellátni.

Egy konkrét ügyben azt is rögzítette ítéletében a bíróság, hogy **a védőeszköz biztosítása a munkakörhöz és nem az aktuálisan elvégzendő feladathoz kapcsolódik**. A munkáltatónak a veszélyforrások ellen védelmet nyújtó egyéni védőeszközöket meg kell határozni, azokkal a munkavállalókat el kell látni, használatukra kioktatni és használatukat megkövetelni. Az Mvt. 54. § (5) bekezdése pedig szintén a munkáltatót teszi felelőssé a veszélyek azonosításáért és a szükséges megelőző intézkedések megtételéért (Mfv.X.10.041/2020).

Egyéni védőeszköz fajták:

- fejvédő eszközök (például védősisak, kámzsa)
- arc- és szemvédő eszközök (például védőszemüveg, éleslátást biztosító szemüveg, álarc, sisak, kézipajzs)
- légzőszerveket védő eszközök (szűrő)
- hallószerveket védő eszközök (füldugó, hallásvédő sisak)
- testet védő eszközök (védőruhák, védőkötény)
- kézvédő eszközök (védőkesztyű)
- lábvédő eszközök (csizma, cipő)
- leesés elleni védőeszközök (hevederek, zuhanásgátlók)

A vonatkozó jogszabály a munkavállalók munkahelyen történő egyéni védőeszköz használatának minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeiről szóló 65/1999. (XII. 22.) EüM rendelet.

Védőeszköz szabályzat tartalma:

- egyéni védőeszköz biztosítását megalapozó veszélyek meghatározása (például gépjárművek használata, teher mozgatása, elcsúszás, elesés veszélye a munkakörnyezetben, gépek környezetében, építőipari környezetben stb. végzett munka, látásromlás veszélye)
- az adott munkáltató munkakörei, ahol valamely veszély előfordul,
- az egyes munkakörökben biztosítandó védőeszközök típusa,
- az egyéni védőeszköz juttatásának gyakorisága, módja,
- a munkavállaló kötelezettségei az egyéni védőeszközzel kapcsolatosan (használat, karbantartás, megőrzés, visszaszolgáltatás stb.).

Az egyéni védőeszköz szabályzat lehet a munkavédelmi szabályzat része, melléklete. Ismerete ugyanazon okokból fontos, mint a munkavédelmi szabályzaté.

A képviselő jogosult a védőeszköz biztosításáról és használatáról tájékoztatást kapni, az egyéni védőeszköz biztosításával és használatával kapcsolatos rendelkezések megsértése esetén megfelelő intézkedéseket kezdeményezni.

A Pénzügyminisztérium Munkavédelmi Főosztálya a munkáltatók részére a védőruha (egyéni védőeszköz) juttatásának szabályozásáról (2019.03.26.) tájékoztatót adott ki. A tájékoztatóban a vonatkozó jogszabályok mellett képet kaphatunk a védőruha és a munkaruha közötti alapvető különbségekről, az egyéni védőeszköz fogalmáról, kiválasztásának és biztosításának követelményeiről.¹⁸

Az egyéni védőeszköz nem azonos a munkaruhával. A *személyes gondoskodást nyújtó gyermekjóléti, gyermekvédelmi intézmények, valamint személyek szakmai feladatairól és működésük feltételeiről 15/1998. (IV. 30.) NM rendelet* kimondja, hogy melyik bölcsoei munkakörben milyen munkaruhát kell biztosítani. Ennek biztosítása a munkáltató, fenntartó kötelezettsége. Ennek biztosítása esetén a munkáltató azonban még nem tett eleget annak, hogy ne vizsgálja az adott munkakörök kockázatait és a kockázatok mérséklése érdekében ne biztosítson a munkaruha mellett egyéni védőeszközt is (például a konyhai munkák elvégzéséhez).

Ellenőrző kérdések:

- 1) Ismered az egyéni védőeszköz juttatás rendjét nálatok?
- 2) A Te munkaköröd benne van? Milyen kockázat csökkentésére vagy megszüntetésére írt elő egyéni védőeszközt esetedben?
- 3) Használod ezeket? Ha nem, akkor mi az oka? (mert nem áll rendelkezésre, vagy nem szereted hordani?)

2.2.4. Menekülési terv

Menekülés veszély esetén, a veszély helyén lévő személyek mielőbbi akadálytalan, biztonságos kijutásának, kimentésének biztosítása. A menekülés megszervezésére számos jogszabály tartalmaz előírást, melyek egyben az **ellenőrzés szempontjait** is megjelenítik:

- nem veszélyes helyre, a szabadba a *lehető legrövidebb úton* vezessenek [a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet 3. § (1) bekezdés],
- a kijáratokat és vészkijáratokat, a kijelölt menekülési utakat *szabadon kell tartani* [Mvt. 37. §, SzCsM-EüM e. r. 3. § (1), (6) bekezdés]
- a menekülési utak kellő számban, méretben, elhelyezkedésben, *biztonsági megvilágítással* álljanak rendelkezésre [Mvt. 37. §, SzCsM-EüM e. r. 3. § (2), (7) bekezdés]
- toló, forgóajtó alkalmazása tilos [Mvt. 37. §, SzCsM-EüM e. r. 3. § (4) bekezdés]
- az ajtók belülről nyithatóak legyenek bárki által, a menekülés irányába nyíljanak, *kulcsra zárni tilos* [Mvt. 37. §, SzCsM-EüM e. r. 3. § (3), (6) bekezdés],
- *jelzések mutassák az utat* [SzCsM-EüM e. r. 3. § (5) bekezdés]
- a *munkavédelmi oktatásnak* ki kell terjednie a velük kapcsolatos információkra,

¹⁸ A tájékoztató innen letölthető: www.ommf.gov.hu/letoltes.php?id=7561

- veszélyeztetés által megkívánt időszakonként a mentést és a menekülést gyakorolni kell [Mvt. 42. § e) pont].
- a munkáltató köteles gondoskodni a mentés, illetve a menekülés céljára szolgáló eszközök könnyen hozzáférhető helyen és üzemképes állapotban tartásáról [a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet 2. § (6) bekezdés c) pont].

A menekülési terv tartalma:

- az adott munkahely adottságainak megfelelően kijelöli a menekülési útvonalakat,
- előírja a menekülési útvonalak megfelelőségével kapcsolatos követelményeket (például éghető anyagok, selejtezett bútorok elhelyezésének tilalma, alkalmazandó jelzések, rendszeres ellenőrzés, gyakorlatozás módja),
- tartalmazza a menekülés során követendő magatartási szabályokat (például lift használatának tiltása, kollégák együttműködése, értesítési szabályok stb.),
- ábrák, térképek.

Ellenőrző kérdések:

1) Próbáld ki és egyszer járd végig a kijelölt útvonalat!

2) Mit tapasztaltál, milyen nehézségekbe ütköztél?

2.2.5. Tűzvédelmi szabályzat

Tűzveszély az egyik, jelentős létszámot érintő lehetséges veszély. Nem csak munkavédelmi összefüggésben fordulhat elő.

A munkahely jellemzőitől, a munkaeszközöktől, az anyagok fizikai és kémiai tulajdonságaitól, a munkavállalók számától függően

- a munkahelyeket megfelelő eszközökkel kell felszerelni a tüzek leküzdésére,
- szükség esetén tűzjelzőkkel és riasztó rendszerekkel is el kell látni ezeket,
- a veszélyforrások ellen biztonsági berendezéseket és eszközöket, jelző-, tűzoltó-, mentőkészülékeket, vészkapcsolókat, biztonsági megvilágítást működőképes, a rendeltetésszerű használatra alkalmas állapotban kell tartani [Mvt. 42. § c) pont],
- a tűz elleni védekezésről, a műszaki mentésről és a tűzoltóságról szóló 1996. évi XXXI. törvény (Ttv.) 8. § (2) bekezdés a) pont],
- biztosítandó a haladéktalan kapcsolatfelvétel lehetősége a külső szolgálatokkal, szervezetekkel (az elsősegély, az orvosi sürgősségi ellátás, a mentési és a tűzvédelmi feladatok ellátása érdekében) [Mvt. 54/A. § (1) bekezdés],
- ki kell jelölni a munkahely kiürítésének, továbbá a tűzvédelmi, katasztrófavédelmi feladatok végrehajtásához szükséges, arra alkalmas munkavállalókat, gondoskodni kell felkészítésükről és egyéni védőeszközzel való ellátásukról [Mvt. 54/A. § (2) bekezdés].

Tűzvédelmi szabályzat:

A gazdálkodó tevékenységet folytató magánszemélyeknek, a jogi személyeknek tűzvédelmi szabályzatot kell készíteniük, ha

- a munkavégzésben részt vevő családtagokkal együtt ötnél több munkavállalót foglalkoztatnak,

- az általuk üzemeltetett, bérelt épületrész, épület területén található olyan helyiség, amelynek a legnagyobb befogadóképessége meghaladja az 50 főt, vagy
- kereskedelmi szálláshelyet üzemeltetnek [Ttv. 19. § (1) bekezdés].

A Szabályzatban foglaltakat a munkáltató a munkavállalókkal köteles ismertetni, amely történhet elektronikus úton is. Az oktatás megtörténtét oktatási naplóban kell rögzíteni, és azt az érintettek aláírásával vagy elektronikus oktatás esetén minden munkavállaló esetében azonosíthatóan igazolni kell [a tűzvédelmi szabályzat készítéséről szóló 30/1996. (XII. 6.) BM rendelet 2. § (2) bek.]

Tűzvédelmi szabályzat tartalmazza:

- a tűzvédelmi feladatokat ellátó személyek feladatait és kötelezettségeit;
- a tűzvédelmi szervezet feladatára, felépítésére, működési és irányítási rendjére vonatkozó szabályokat;
- a tevékenységre és a tevékenység helyszínére vonatkozó tűzvédelmi használati szabályokat, előírásokat;
- az alkalmoszerű tűzveszélyes tevékenység végzéséhez szükséges írásbeli feltételek meghatározására, illetve előzetes egyeztetésére jogosult munkakörök, beosztások felsorolását;
- a tűzvédelmi oktatással, a tűzvédelmi berendezések kezelésének megismertetésével kapcsolatos feladatokat és a munkavállalókra vonatkozó tűzvédelmi képesítési követelményeket;
- a munkavállalóknak a tüzeset vagy műszaki mentést igénylő esemény esetén végrehajtandó feladatait;
- a létesítményi tűzoltóság működésének, szolgálatellátásának szabályait;
- a Szabályzat készítésére kötelezett által üzemeltetett, bérelt épületrész, épület 50 főnél nagyobb befogadóképességű helyiségei esetében a – kiürítési számítással vagy azzal egyenértékű módon igazolt – megengedett maximális befogadóképességet;
- a megengedett maximális befogadóképességnek megfelelő helyiséghasználat módját és felelőssét;
- a szabályzat készítője nevét és elérhetőségét, a készítő aláírását; valamint
- a készítés dátumát, a készítő tűzvédelmi szakmai képesítését igazoló dokumentum egyedi azonosítóit (a kiállító intézmény nevét, címét, a dokumentum számát, a szakmai képesítés megnevezését, a kiállítás dátumát) [BMr. 3. §].
- mellékleteként a Tűzriadó tervet, amelyet akkor kötelező készíteni, ha az épület tömegtartózkodásra alkalmas helyiséggel rendelkezik, 20-nál több férőhelyes szállást biztosít, vagy menekülésben korlátozott személyek elhelyezésére szolgál [BMr. 4. §]

Ellenőrző kérdések:

- 1. Vissza tudod idézni a tűzvédelmi oktatáson elhangzottakat? Ha nem, akkor az ismereteidet fel kell frissíteni!**
- 2. Ellenőrizd a tűzoltókészülék lejárati dátumát!**

2.2.6. Munkabaleseti jegyzőkönyv és nyilvántartás

Munkabaleseti jegyzőkönyv

A munkáltatónak a munkaképtelenséggel járó munkabalesetet és a fokozott expozíciós esetet haladéktalanul ki kell vizsgálnia, és a kivizsgálás eredményét munkabaleseti jegyzőkönyvben, fokozott expozíció esetén a vizsgálati lapon kell rögzítenie [Mvt. 64. § (4) bekezdés].

Munkabaleset: az a baleset, amely a munkavállalót a szervezett munkavégzés során vagy azzal összefüggésben éri, annak helyétől és időpontjától és a munkavállaló (sérült) közrehatásának mértékétől függetlenül [Mvt. 87. § 2. pont]

Fokozott expozíciós eset: a munkavállaló szervezetében a munkavégzés során, a foglalkozás gyakorlása közben vagy azzal összefüggésben a kémiai kóroki tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének és biztonságának védelméről szóló miniszteri rendeletben meghatározott foglalkozási vegyi expozíció esetén vizsgálandó biológiai expozíciós (hatás) mutatók biológiai határértékeket meghaladó koncentrációja vagy mértéke, illetve zaj esetében 4000 Hz-en a 30 dB halláscsökkenés bármely fülön [Mvt. 87. § I/E pont].

Munkabaleseti jegyzőkönyv tartalma:

- a munkáltató adatai,
- a sérült (munkavállaló) adatai,
- a munkabaleset adatai (dátum, sérülés a munkavégzés hányadik órájában következett be, a sérülés típusa, a sérült testrész, a sérülés súlyossága, a munkaképtelenség tartama stb.),
- a munkabaleset részletes leírása,
- egyéb információk (például a sérült tevékenysége, a balesetet kiváltó különleges esemény, munkabiztonsági eszközök alkalmassága stb.),
- balesethez vezető okok,
- a munkáltató intézkedései a hasonló balesetek megelőzésére,
- mellékletek, megjegyzések,
- a kivizsgálást végzők adatai,
- a jegyzőkönyvet ellenőrző munkavédelmi hatóság adatai [ommf.gov.hu; a kitöltési útmutató a munkavédelemről szóló 1993. évi XCIII. törvény egyes rendelkezéseinek végrehajtásáról szóló 5/1993. (XII. 26.) MüM rendelet 5. mellékletében].

A munkabaleset kivizsgálásnak megállapításait olyan részletesen kell rögzíteni – többek között – tanúk meghallgatásáról készült jegyzőkönyvvel, helyszínrajzzal, fényképpel, hogy az alkalmas legyen a munkabaleset okainak felderítésére és vita esetén a tényállás tisztázására. [MüMr. 6. § (1) bekezdés].

Munkabaleset nyilvántartása

A három munkanapot meghaladó munkaképtelenséggel járó munkabalesetet ki kell vizsgálni, nyilvántartásba kell venni és be kell jelenteni [MüMr. 5. § (1) bekezdés]. A munkabaleseti nyilvántartást a munkáltató székhelyén vagy a munkáltató nyilvántartását vezető szervezeténél (irodánál) összesítve, és minden területileg elkülönült szervezeti egységénél külön-külön vezetni kell. [MüMr. 5. § (3) bekezdés]

A nyilvántartás tartalmazza:

- a sérült, megbetegedett, illetve fokozott expozícióban érintett személyes adatait (név, születési név, anyja neve, társadalombiztosítási azonosító jele (taj-száma), születési hely és időpont, nem, állampolgárság, lakcím),
- a munkáltató adószámát, vagy adóazonosító jelét [Mvt. 64. § (3) bekezdés],
- a munkabaleset – minden évben 1-es sorszámmal kezdődő – számát,
- a sérült munkakörét,
- a sérülés időpontját, helyszínét, jellegét, rövid tényállását,
- a sérült ellátására tett intézkedést,
- annak tényét, hogy a sérült folytatta-e a munkáját [MüMr. 5. § (2) bekezdés].

A munkavédelmi képviselő a munkabaleset kivizsgálásában részt vehet (Mvt. 66. § (3) bek.), a munkáltatónak pedig lehetővé kell tennie a közreműködést. Ennek azért van jelentősége, mert egyrészt így lehet meggyőződni arról, hogy a baleset kivizsgálása megfelelő volt, milyen intézkedéseket irányoz elő a jövőbeni balesetek megelőzése érdekében, nyomon követhetővé válik az előirányzott intézkedések végrehajtása.

A képviselő számára a munkabaleseti jegyzőkönyv és a vizsgálati anyag betekintheső irat. Mivel rendkívül tanulságos lehet az abban foglalt megállapítások, ezért tanácsos megismerni minden ügyet. Adatvédelmi és személyiségi jogi szempontú tartalmát azonban titokban kell tartani. A vizsgálat eredményét a képviselő is vitathatja, véleményt nyilváníthat és a hiányosságokból levonható általános következtetésekről tájékoztathatja választóit, a munkahelyi kollektívát.

A 3 munkanapot meghaladó munkaképtelenséggel járó munkabalesetet a munkáltatónak nyilvántartásba kell vennie és be kell jelentenie a munkavédelmi hatósághoz.¹⁹ Ez a bejelentés a munkabaleseti jegyzőkönyvnek és a kapcsolódó dokumentációnak a munkavédelmi hatósághoz való beküldésével történik, ez a munkáltató feladata. A munkabaleseti nyilvántartást a munkáltató székhelyén vagy a munkáltató nyilvántartását vezető szervezeténél (irodánál) összesítve, és minden területileg elkülönült szervezeti egységénél külön-külön vezetni kell. A nyilvántartásban rögzíteni kell a sérült, illetve a munkavállaló személyes adatait, továbbá

- a munkabaleset – minden évben 1-es sorszámmal kezdődő – számát;
- a sérült munkakörét;
- a sérülés időpontját, helyszínét, jellegét, rövid tényállását;
- a sérült ellátására tett intézkedést;
- annak tényét, hogy a sérült folytatta-e a munkáját.

Az összesített nyilvántartás adatait is megismerheti a képviselő. Így olyan balesetekre is fény derülhet, melyek más telephelyen történtek, vagy a megválasztása előtt jellemezték a munkavédelem helyi állapotát. A munkabaleseti nyilvántartásba való betekintés számos további tanulsággal szolgálhat. Fényt deríthet arra, hogy bizonyos mulasztások már korábban is előfordultak és sérülést okoztak. Az összesített munkabalesetek közös jellemzői rávilágíthatnak rendszerhibákra.

¹⁹ 2020-ban az illetékes munkavédelmi hatóság a munkavégzés hely szerinti megyei kormányhivatal (munkavédelmi osztálya)

Tekintve, hogy a munkabalesetek felvetik a munkáltató felelősségét, előfordul, hogy a munkáltató kivizsgálási kötelezettségét elmulasztja és ezzel a baleset eltusolására törekszik. A tisztázásra szoruló leggyakrabban előforduló kérdések a következők:

- a munkáltató nem ismeri el a balesetet munkabalesetnek,
- vitatható, pontatlan a munkabaleseti jegyzőkönyv tartalma,
- a munkavállaló megszegi jelentéstételi kötelezettségét.

Ha a sérült a munkabaleset bejelentésével, kivizsgálásával kapcsolatos munkáltatói intézkedését vagy mulasztását sérelmezi, vagy vitatja a sérülés súlyosságával kapcsolatos munkáltatói megállapítást, elektronikusan vagy egyéb úton a területileg illetékes munkavédelmi hatósághoz fordulhat. Ezt bejelentőlap kitöltésével teheti meg. A bejelentőlap letölthető a www.munkavedelem.eu honlapról. A munkavállaló bejelentése alapján a munkavédelmi hatóság hivatalból jár el, megvizsgálja a munkabaleset körülményeit és minősíti azt; esetleges szankciókat alkalmaz a munkáltatóval szemben.

Mire kell figyelni dolgozói szemmel a baleset munkáltatói kivizsgálásánál?

Álláspontunk szerint a legfontosabb kérdés, hogy a baleset vizsgálata valamennyi balesethez vezető okra, körülményre kiterjed-e, vagy megáll kizárólag a munkavállaló közrehatásának értékelésében.

Hogyan értékelhető az az eset, ha a munkavállaló a balesetben maga is közrehat, akár vétkezen, akár akarat hiányában is?

Az alábbi esetek a munkavállaló közrehatásának különböző megítélését mutatja be a munkavédelmi kötelezettség (a baleset kivizsgálási szempontjából) és a társadalombiztosítás oldaláról. A munkavállaló közrehatásának munkajogi kártérítési felelősségi szempontú leírását önállóan mutatjuk be.

A munkabaleset fogalma kapcsán fontos tudni, hogy milyen tevékenységek minősülnek a szervezett munkavégzéssel összefüggésben állónak. Ilyen, ha a munkavállalót a baleset

- a foglalkozás körében végzett munkához kapcsolódó közlekedés;
- anyagvételezés, anyagmozgatás;
- tisztálkodás;
- szervezett üzemi étkeztetés;
- foglalkozás-egészségügyi szolgáltatás és
- a munkáltató által nyújtott egyéb szolgáltatás igénybevétele során éri.

A sérült közrehatásának feltárása munkavédelmi szempontból a munkabaleset kivizsgálásnak része, melynek során tisztázni kell a balesethez vezető körülményeket, fel kell tárni a kiváltó és közreható tárgyi, szervezési és személyi tényezőket, és ennek alapján a munkáltatónak intézkedéseket kell tenni a munkabalesetek megelőzésére.

A baleset munkavédelmi szempontú minősítése és kivizsgálása szempontjából azonban nincs jelentősége annak, hogy a munkavállaló közrehatott annak kialakulásában, vagyis megsértett valamely munkavédelmi előírást (nem viselte az egyéni védőfelszerelést vagy maga vette le a védőburkolatot), illetve éppen ittás állapotban végezte a munkát.

Amennyiben a munkavállalót a munkahelyen munkavégzés körében érte a baleset, az munkabalesetnek minősül függetlenül attól, hogy mi képezte a baleset bekövetkezésének

konkrét okát. A sérült munkabalesetben való közrehatása a munkáltató és a munkavállaló közötti munkaügyi jogvita, illetőleg társadalombiztosítási ellátással kapcsolatos megtérítési per tárgya lehet. Ebben a jogvitában, perben az eljáró hatóság, illetve bíróság felhasználja és a bizonyítási eljárásában értékeli a munkabaleseti jegyzőkönyvben foglalt megállapításokat és a baleset kivizsgálása során keletkező dokumentumokat. Ezért fontos, hogy ne nyugodjunk bele olyan vizsgálati eredménybe, amely kizárólag a munkavállaló felelőtlenségét (kizárólagos és elháríthatatlan magatartását) jelöli meg a baleset okaként.

A munkabalesettel összefüggő társadalombiztosítási ismeretek

A kötelező egészségbiztosítás ellátásairól szóló 1997. évi LXXXIII. törvény [Ebtv.] alapján üzemi baleset vagy foglalkozási betegség esetén – sajátos társadalombiztosítási ellátásként – **baleseti ellátás** jár. Baleseti ellátásként a sérültet baleseti egészségügyi szolgáltatás, baleseti táppénz és baleseti járadék illeti meg.²⁰ A társadalombiztosítási fogalomrendszerben:

- **üzemi baleset** az a baleset, amely a biztosítottat a foglalkozása körében végzett munka közben vagy azzal összefüggésben éri. Üzeminek minősül az a baleset is, amelyet a biztosított munkába vagy otthon lakására (szállására) menet közben szenved el (úti baleset);
- **foglalkozási megbetegedés** a munkavégzés, illetve a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, vagy a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.

A baleseti ellátást az állam megelőlegezi, majd a foglalkoztatót megtérítésre kötelezi (ún. **regressz igény**), feltéve, hogy bizonyítható, hogy a megbetegedés annak a következménye, hogy a munkáltató a rá nézve kötelező munkavédelmi szabályokban foglalt kötelezettségének nem tett eleget (illetve ő vagy alkalmazottja azt szándékosan idézte elő).²¹ A munkáltatónak ekkor van arra lehetősége, hogy a foglalkozási megbetegedés tényét, illetve saját felelősségét vitassa.

Nem munkavédelmi kérdés az ún. úti balesetek megítélése sem, hanem társadalombiztosítási kategória. Úti balesetknél a baleset akkor minősíthető üzemi balesetnek, ha a baleset munkába menet vagy otthon a lakására (szállására) menet közben éri a sérültet. Az úti baleset üzemiségének elbírálásakor figyelemmel kell lenni, hogy munkába, illetve hazafelé menet a lehető legrövidebb úton, indokolatlan megszakítás nélkül történjen az utazás. Az úti balesetek üzemi balesetnek történő minősítése során meg kell vizsgálni, hogy a balesetet szenvedett személy a lehető legrövidebb úton haladt-e hazafelé és az útközben tett kitérő szükségesnek tekinthető-e. Például egy mindennapos bevásárlás, vagy ha gyermekét naponta hozza el az óvodából, iskolából stb. nem tekinthető indokolatlan megszakításnak, hiszen ezek az élethez szükséges mindennapi cselekményeknek számítanak.

²⁰ <http://www.kormanyhivatal.hu/download/e/ef/34000/Baleseti%20j%C3%A1rad%C3%A9k%202018%20-%20T%C3%81J%C3%89KOZTAT%C3%93.pdf>

²¹ Ebtv. 67. §

3. A munkavédelem belső ellenőrzése

3.1. A munkavédelmi szemle

A munkáltató – belső szabályzata, a munkavédelmi szaktevékenység végzésére kötött megállapodás alapján – tarthat ún. munkavédelmi szemlét. Ez a munkáltató részéről folytatott olyan ellenőrzés, amelynek célja, hogy **a munkáltató maga is meggyőződjön a munkavédelem helyi sajátosságairól és helyzetéről**. A munkáltató ezen eljárását lényegében kiegészíti a munkavédelmi képviselőket és szakszervezetet is megillető jogosultság, nevezetesen a munkavégzési körülmények és feltételek – érdekképviseleti szempontú vizsgálata. Ezekről részletesebben a következő fejezetben szólnunk.

A munkavédelmi szemle tehát a munkáltató hivatalos eljárása, melynek célja a munkavédelmi szabályok betartásnak ellenőrzése, a kockázatértékelésben, vagy a munkabaleseti jegyzőkönyvbe foglalt intézkedések végrehajtása. Az ilyen szemlét általában a munkahelyi vezető, vagy a munkavédelmi szakember tartja. Erre a munkavédelmi képviselőt is meg kell hívni. Az ilyen szemlén a munkavédelmi képviselő csak közreműködő szerepet kap. A jegyzőkönyvet megismerheti, arról másolatot kaphat, a szemle során maga is észrevételt tehet, intézkedést kezdeményezhet.

3.2. Időszakos biztonsági ellenőrzése és soron kívüli ellenőrzés

A biztonságos műszaki állapot megőrzése érdekében időszakos biztonsági felülvizsgálat alá kell vonni:

- a veszélyes technológiát,
- törvényben meghatározott veszélyes munkaeszközt,
- azt a munkaeszközt, amelynek időszakos biztonsági felülvizsgálatát jogszabály, szabvány, vagy a rendeltetésszerű és biztonságos üzemeltetésre, használatra vonatkozó dokumentáció előírja.

Elvégzését az indokolja, hogy minden munkaeszköz használat során eredeti állapotát elveszíti, műszaki állapota romlik, s eredeti feladatát nem tudja betölteni, vagy nem felel meg az előírásoknak, vagy működésképtelen.

Az időszakos biztonsági felülvizsgálatot veszélyes munkaeszköz esetén szakirányú képzettséggel és munkavédelmi szakképzettséggel rendelkező személy vagy külön jogszabályban erre feljogosított személy, illetve erre akkreditált intézmény végezheti.

A veszélyes technológia vizsgálatát szakirányú munkabiztonsági szakértői engedéllyel rendelkező személy végezheti.

Az időszakos biztonsági felülvizsgálatot az üzemeltetőnek ötévenként kell elvégeznie (kivéve, ha jogszabály, szabvány vagy az üzemeltetési dokumentáció ennél gyakoribb felülvizsgálati időszakot nem ír elő). A felülvizsgálat eredményét a felülvizsgálatot végző személynek vagy szervezetnek vizsgálati jegyzőkönyvbe kell foglalnia és annak egy példányát az üzemeltető

munkáltató rendelkezésére kell bocsátania. Az üzemeltető munkáltató a felülvizsgálatot követő vizsgálatig köteles a vizsgálati jegyzőkönyvet megőrizni.

A vizsgálat megtörténtét, a vizsgálati jegyzőkönyv tartalmát a munkavédelmi képviselő ellenőrizheti. Elsődleges feladata az, hogy tájékozódjon a munkáltatónál, beazonosítsa a veszélyes technológiát, veszélyes munkaeszközt, és utánajárjon a felülvizsgálat megtörténte érdekében.

A munkahelyet, az egyéni védőeszközt, a munkaeszközt, a technológiát az üzemeltető munkáltatónak soron kívül ellenőriznie kell,

- ha az a rendeltetésszerű alkalmazás során közvetlenül veszélyeztette a munkavállaló egészségét és biztonságát, vagy ezzel összefüggésben munkabaleset következett be, illetőleg
- rendkívüli körülmények (különösen átalakítás, baleset – ide értve a kvázi balesetet is – természeti jelenségek vagy műszaki okból 30 napot meghaladó használaton kívüli időszak) bekövetkezése esetén (Mvt. 21. § (3) bek.).

Az ellenőrzés elvégzéséig a munkahely, az egyéni védőeszköz, a munkaeszköz, a technológia üzemeltetését, illetve használatát meg kell tiltani. Az ellenőrzés elvégzése – a veszélyeztetés jellegétől függően – munkabiztonsági, illetve munkaegészségügyi szaktevékenységnek minősül. Az ilyen ellenőrzés során munkavédelmi képviselő is jelen lehet, további intézkedést indíthat.

Ellenőrző feladatok:

Ilyen veszélyes gépek elsősorban a főző- vagy tálalókonyhákban fordulhatnak elő.

Be tudsz azonosítani a munkahelyeden veszélyes gépet vagy technológiát?

Ha igen, akkor tudod, hol van a felülvizsgálatot igazoló dokumentum?

4. Munkavédelmi érdekképviselet

A képviselőt számos jogosultság illeti meg, melyeket az alábbiakban rendszerező módon foglalunk össze. A részletekbe menő ismertetés előtt azonban leszögezzük, hogy **a képviselő lényegében mindent megtehet**, így különösen mindenhova beléphet, mindent megnézhet, mindenbe betekinthez, minden munkáltatói intézkedés előtt vitatkozhat, részt vehet munkáltatói értekezleten és munkabaleset kivizsgálásában, javaslatot tehet, kérdezhet a munkairányítótól, a munkabiztonsági szakembertől, foglalkozásegészségügyi orvostól, a munkavédelmi hatósághoz fordulhat, *feltéve, hogy*

- a vizsgált kérdésnek van munkavédelmi vonatkozása,
- jogát rendeltetésszerűen gyakorolja,
- betartja a munkavédelmi, adatvédelmi és a munkarendre vonatkozó előírásokat.

Elöljáróban már itt felhívjuk a figyelmet arra, hogy a munkavédelmi érdekképviselet, érdekegyeztetés egyes kérdéseiről *részletes tájékoztatást és ajánlást fogadott el és tett közzé az Országos Munkavédelmi Bizottság* még 2016. végén. Az ajánlás a munkavédelmi hatóság honlapján érhető el: http://ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=558. Az itt található *Kérdések és válaszok almenüpontban* pedig számos olyan állásfoglalás olvasható, amely a munkavédelmi képviselet egyedi ügyeiben – nem kötelező jelleggel – születtek.

4.1. A munkavédelmi képviselő alapvető jogai

A munkavédelmi képviselő feladata és egyben joga a munkavállalók, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő jogaik és érdekeik képviselése [Mvt.70/A. § (1) bekezdés].

Ennek keretében:

- **jogosult meggyőződni** a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesüléséről, így különösen
 - o a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotáról;
 - o az egészség megóvására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtásáról;
 - o a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítéséről és felkészültségéről. [Mvt. 72. § (1) bekezdés]
 - o *például részt vehet a kollégái számára tartott munkavédelmi oktatáson, hogy ellenőrizze annak megfelelő színvonalát.*
- **jog a tájékoztatásra:** információt kérhet
 - o a munkáltatótól minden kérdésben, amely érinti az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzést [Mvt. 71. §, Mvt. 72. § (2) bekezdés c) pont];
 - o az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatosan a munkáltatót terhelő feladatokat ellátó személyről [Mvt. 59. § (1) bekezdés]

- a kockázatértékelés, a munkavédelmi intézkedések tapasztalatairól, a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről, a munkavédelmi hatóságtól kapott munkavédelmi információkról, a munkáltatónál végzett ellenőrzések megállapításairól szóló tájékoztatás [Mvt. 59. § (2) bekezdés],
- a munkavédelmi képviselő/bizottság által kezdeményezett intézkedés végrehajtásáról a munkáltató köteles 8 napos határidőn belül számára tájékoztatást adni, egyet nem értése esetén indokait írásban közölni [Mvt. 73. § (1)-(2) bekezdés]
- különböző munkáltatók alkalmazásában álló munkavállalókat egyidejűleg foglalkoztató munkahelyeken a munkavédelem összehangolása keretében különösen az egészséget és biztonságot érintő kockázatokról és a megelőzési intézkedésekről az érintett munkavállalók munkavédelmi képviselőit tájékoztatni kell [Mvt. 40. § (2) bekezdés]
- a foglalkozás-egészségügyi szolgálatról a munkakörülményeikkel kapcsolatos felvilágosításra [Mvt. 58. § (3) bekezdés]
- **jog a véleménynyilvánításra** [Mvt. 72. § (2) bekezdés a) pont]
- **javaslattevési jog** a munkáltató felé:
 - minden, tárgyalással érinthető kérdésben [Mvt. 70. § (3) bekezdés],
 - a szükséges intézkedés megtételének kezdeményezésére [Mvt. 72. § (2) bekezdés d) pont];
 - munkahelyi munkavédelmi program elkészítésére [Mvt. 74. §]
- **egyértékes jog:** a munkavédelmi követelmények megvalósításának módjáról szóló munkavédelmi szabályzat kiadásához, amely többek között tartalmazza a munkavédelmi képviselő/bizottság szakértő igénybevételére való jogát is [Mvt. 72. § (4) bekezdés].
- **konzultációhoz, tárgyaláshoz való jog:**
 - A munkáltató az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében köteles a munkavédelmi képviselőikkel tanácskozni, valamint biztosítani részükre a lehetőséget, hogy részt vehessenek az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában [Mvt. 70. § (1) bekezdés]
 - a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek (munkavédelmi felelős, foglalkoztatás-egészségügyi szolgálat, egyéb külső szolgáltatók) kijelölése, foglalkoztatása, tevékenysége kérdéseiben [Mvt. 80. § (2) bekezdés a) pont]
 - a munkavédelmi tartalmú információk biztosítása, például a mentési terv, munkavállalók utasítása, foglalkozás-egészségügyi szolgálatról, munkavédelmi hatóságtól való információkérést érintően [Mvt. 80. § (2) bekezdés b) pont]
 - a munkavédelmi oktatás megtervezése és megszervezése kérdései [Mvt. 54. § (7) bekezdés d) pont]
 - a technológia változtatását és az új technológia bevezetését érintő döntés előtt a változtatás, vagy bevezetés egészségre és biztonságra kiható következményeinek megtárgyalása [Mvt. 80. § (2) bekezdés c) pont]
- **jog a döntés-előkészítésben való részvételre:** részt vehet a munkáltató azon döntései előkészítésében, amelyek hatással lehetnek a munkavállalók egészségére és biztonságára, ideértve a szakemberek előírt foglalkoztatására, a munkavédelmi

oktatás megtervezésére és megszervezésére, az új munkahelyek létesítésére vonatkozó döntéseket is [Mvt. 72. § (2) bekezdés b) pont]

- **jog a munkabalesetek kivizsgálásában való részvételben** [Mvt. 66. § (3) bekezdés, 72. § (2) bekezdés e) pont], *például jelen lehet a munkabaleset tanúinak meghallgatásán, a tanúkhöz kérdéseket intézhet.*
- **a munkavédelmi hatósággal való együttműködés lehetősége:**
 - o jog az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő kérdésekben megbeszélést folytatni a munkavédelmi hatósággal [Mvt. 72. § (3) bekezdés, 81. § (3) bekezdés],
 - o jog a hatáskörrel rendelkező munkavédelmi hatósághoz fordulásra: indokolt esetben [Mvt. 72. § (2) bekezdés f) pont]
 - o jog a hatósági ellenőrzésben való részvételre, azaz az ellenőrzést végző személlyel észrevételei közlésére [Mvt. 72. § (2) bekezdés g) pont].

Ezeket a jogokat ún. **eljárásjogi jogosítványok** garantálják:

- jog arra, hogy a munkavédelmi képviselővel/bizottsággal való tárgyaláson a **munkáltató vagy hatáskörrel rendelkező megbízottja részt vegyen** [Mvt. 70/A. § (5) bekezdés]
- jog a munkahelyekre való **belépésre**: működési területén és munkaidőben [Mvt. 72. § (2) bekezdés a) pont]; távmunka esetén a munkavégzési helyként szolgáló ingatlan területére a munkavédelmi képviselő a munkavállaló beleegyezésével léphet be és tartózkodhat [Mvt. 86/A. § (6) bekezdés]
- jog a munkahelyeken dolgozó munkavállalóktól való **tájékoztatás kérésre** [Mvt. 72. § (2) bekezdés a) pont]
- jog **szakértő igénybevételére**: az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel összefüggő kérdésekben; a munkáltatóval történő előzetes megállapodás alapján vagy az erre vonatkozó munkavédelmi szabályzat megalkotásában való részvétel alapján [Mvt. 72. § (3)-(4) bekezdés],

4.2. Jogok a munkavégzés feltételeivel összefüggésben

A munkáltatónak biztosítani kell a feltételeket annak érdekében, hogy a munkavédelmi képviselő a jogait gyakorolhassa, ideértve ezek költségeinek biztosítását is; így különösen

- jog arra, hogy a munkáltató a munkavédelmi képviselőt/bizottság tagjait jogaik gyakorlásában **ne akadályozza**, és hátrányt ne okozzon számukra [Mvt. 76. § (1) bekezdés]
- jog a **munkajogi védelemre**: a munkavédelmi bizottság (vagy annak hiányában a választási bizottság) egyetértése kell a képviselő (és 6 hónapig a legalább egy évig e posztot betöltött volt munkavédelmi képviselő) egyoldalú munkavállalói intézkedéssel történő, más munkakörbe való átirányításához, más munkahelyre történő kiküldetéséhez és más munkáltatóhoz történő kirendeléséhez
- a munkavédelmi hatóság **közigazgatási bírsággal** sújtja azt a természetes személyt, aki a munkáltató képviselőjeként a képviselőt a munkavédelemre vonatkozó szabályban biztosított jogainak gyakorlásában akadályozza, illetve a képviselővel szemben jogainak gyakorlása miatt hátrányos intézkedést tesz [Mvt. 82/D. § (1) bekezdés d) pont]

- jog a feladataik elvégzéséhez szükséges, **távolléti díjjal fizetett munkaidő-kedvezményre**, amely a munkavédelmi képviselő, a testület tagja esetében a havi munkaideje legalább tíz százaléka [Mvt. 75. § (1) bekezdés a) pont]
- jog a feladataik elvégzéséhez **szükséges eszközök**, működési, technikai, anyagi **feltételek** biztosítására, továbbá a vonatkozó szakmai előírások rendelkezésre állásának biztosítására [Mvt. 75. § (1) bekezdés b) pont]
- jog a **továbbképzésre**: a képviselő megválasztását követő egy éven belül legalább 16 órában, ezt követően, valamint újraválasztása esetén évente legalább 8 órában a rendes munkaidő terhére [Mvt. 75. § (1) bekezdés c) pont, (2) bekezdés]

4.3. Tanácskozás és javaslattételi jog

A képviselő

- tanácskozhat a munkáltatóval az egészséges és biztonságos munkavégzés érdekében,
- részt vehet az egészségre és biztonságra vonatkozó munkáltatói intézkedés kellő időben történő előzetes megvitatásában²², ideértve különösen:
 - a munkavédelmi feladatok elvégzésében érintett személyek kijelölését, tevékenységét,
 - a munkavédelmi tartalmú információk biztosítását,
 - a munkavédelmi oktatás megszervezését;
- a tanácskozás során javaslatokat tehet.

4.4. A mindenkit terhelő együttműködési kötelezettség

Az együttműködési kötelezettség egyfelől olyan **általános munkajogi alapelv** vagy magatartási követelmény, amelynek lényege, hogy az egyik fél a jogai gyakorlását és kötelességei teljesítését a másik fél érdekeit is szem előtt tartva végzi. Megsértése rendeltetésellenes joggyakorlásban vagy kötelezettségszegésben nyilvánul meg.

Az együttműködési kötelezettség másfelől **konkrét kötelezettségekben nevesítve** is megjelenik a munkajogi és munkavédelmi joganyagban. Az együttműködési kötelezettség legfontosabb, külön is nevesített formája *a felek kölcsönös tájékoztatási kötelezettsége*, amely minden, a munkaviszonnyal kapcsolatos lényeges kérdésre kiterjed. A tájékoztatással ugyanis a másik fél abba a helyzetbe hozható, hogy saját jogait, kötelezettségeit jogszerűen gyakorolhassa, teljesíthesse.

Az együttműködési és tájékoztatási kötelezettség a **munkavédelem területén** is megjelenik: a munkavállalónak, a munkavédelmi képviselőnek (bizottságnak) és a munkáltatónak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés érdekében *együtt kell működniük, jogaikat és kötelezettségeiket rendeltetésüknek megfelelően kell gyakorolniuk, illetve teljesíteniük, így különösen a szükséges információt (tájékoztatást) a kellő időben egymás részére megadniuk*.²³

²² Mvt. 70. § (1)-(2) bek.

²³ Mvt. 71. §

4.5. Munkáltatót terhelő tájékoztatási kötelezettségek

Az **Mvt. alapján** a munkáltatónak tájékoztatnia kell a munkavállalókat és a munkavédelmi képviselőt (bizottságot) arról, hogy

- az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzéssel kapcsolatos őt terhelő *feladatait ki látja el*;²⁴
- a kockázatértékelés és a munkavédelmi intézkedések *tapasztalatairól*,
- a *munkabalesetek* és foglalkozási megbetegedések nyilvántartásáról és bejelentéséről,
- a munkavédelmi hatóságtól kapott munkavédelmi információkról, különösen a *munkáltatónál végzett ellenőrzések megállapításairól*;²⁵
- A munkáltatónak biztosítania kell, hogy a képviselő a munkakörülményekkel kapcsolatban a szükséges felvilágosítást a foglalkozás-egészségügyi szolgálatától megkaphassák.²⁶

A *munkavédelmi törvény csak keretszabály*, ezért azt, hogy a munkavállalóknak konkrét kockázatok esetén mit kell mondani, miről kell őket tájékoztatni, **külön jogszabályok is rendelkeznek**. Példának okáért:

- a *munkaeszközök és használatuk* biztonsági és egészségügyi követelményeinek minimális szintjéről szóló 10/2016. (IV. 5.) NGM rendelet 23. §-a²⁷ konkrétan előírja, hogy a munkavállalókat a munkaeszköz használatával összefüggésben miről kell tájékoztatni.
- a *kézi tehermozgatás* minimális egészségügyi követelményeiről szóló 25/1998. (XII.27.) EüM rendelet 4. § szerint – amennyiben ez lehetséges – a legpontosabb információt kell adnia a munkavégzés megkezdése előtt a teher súlyáról (tömegéről), továbbá egyenlőtlen tehereloszlás esetén a súlypontról vagy a teher legnehezebb oldaláról.

Az utóbbi jogszabály különösen érvényes lehet a gyerekek mozgatása esetén; ugyanakkor az ilyen tartalmú tájékoztatás esetenként kizárt. Ebben az esetben viszont a munkáltatónak az a feladata, hogy megtanítsa a munkavállalót az emberi test helyes emelésének fortélyaira. A betegmozgatási technikákra számos módszertan létezik.²⁸

²⁴ Mvt. 59. § (1) bek.

²⁵ Mvt. 59. § (2) bek.

²⁶ Mvt. 58. § (3) bek.

²⁷ 23. § (1) a) a munkaeszköz egészséget nem veszélyeztető és biztonságos használatának körülményeiről, feltételeiről;

b) a rendeltetésszerű használat során az előrelátható meghibásodási lehetőségekről és a meghibásodás esetén szükséges tennivalókról;

c) az esetleges téves kezeléssről és annak következményeiről;

d) a körülmények megváltozásáról, még abban az esetben is, ha a változás olyan munkavállaló közvetlen környezetében történik, aki az érintett munkaeszközt nem használja, és

e) a munkaeszköz használata során szerzett tapasztalatokból levonható következtetésekről.

²⁸ Itt is elérhető: <https://osha.europa.eu/hu/tools-and-publications/publications/e-facts/efact28>

4.6. Képviselői ellenőrzési jog

A képviselő jogosult meggyőződni, tehát ellenőrizni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesülését. Ez konkrétan azt jelenti, hogy megvizsgálhatja

- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotát;
- az egészség megóvására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtását;
- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítését és felkészültségét.²⁹

Ellenőrző kérdések:

- 1. Hogy működik munkavédelmi képviselet Nálatok? Mennyire formálisan működik?**
- 2. Melyik jogokkal él és melyik jogosítványát nem gyakorolja a munkavédelmi képviselő?**
- 3. Ha nincs a munkáltatónál választott képviselő, akkor ennek ellenére van-e egyeztetés a közalkalmazottak és az intézményvezetők között?**

²⁹ Mvt. 72. § bek.

5. Konzultáció a munkavállalókkal

Az írott dokumentumok tanulmányozása azért fontos, mert meg kell győződni arról, hogy az adott munkáltatóra milyen belső szabályok vonatkoznak. Ezt követően azt is fel kell tárni, hogy milyen a tényleges helyzet. Ez pedig csak személyes tapasztalatszerzés és mások megkérdezése útján érhető el.

Az alábbiakban olyan módszereket ajánlunk, melyek **segítenek a dolgozóknak, munkavédelmi képviselőknek** saját kutatások elvégzésében, fontos információk gyűjtésében, a megszerzett információk alapján intézkedések kezdeményezésében a munkahelyi jóllét és biztonság érdekében.

A munkavállalók általában tisztában vannak azzal, hogy mi veszélyezteti őket a legjobban munkájuk során, ők ismerik a legjobban a munkahelyi környezetet. Ugyanakkor lehet, hogy nem ismerik a problémát okozó konkrét pszichológia vagy biológiai mechanizmust. Az is előfordulhat, hogy egyáltalán nincsenek ahhoz hozzászokva, hogy kikérik a véleményüket. Inkább bármilyen rossz körülményeket elfogadnak függetlenül attól, hogy azok milyen mértékben kedvezőtlenek. Általában az emberek a munkakörülményeket tartják a legkevésbé fontos szempontnak az adott munkahelyen, az illetmény és egyéb juttatások, kedvezmények kérdése után. Ennek oka lehet az állásféltség és a félelem attól, hogy kikerülnek megszokott munkahelyükről, a munkaerőpicon keressenek új állást. Az is előfordulhat, hogy nem emelik fel a hangjukat a rossz munkakörülmények miatt, mivel tartanak attól, hogy ez gúnyolódást, megtorlást eredményez, vagy egyszerűen belefáradtak a hiábavaló kérésekbe. Nem képesek kollektívan fellépni és együtt kiállva hangot adni a problémáiknak.

Ezért a **munkavédelem iránt elkötelezett személy legfontosabb feladata** a kollégák bevonása a következő folyamatokba:

- fennálló problémák meghatározása,
- fontossági sorrend meghatározása,
- kollektív tudatosság kialakítása,
- megoldások megtalálása,
- munkáltatóval való tárgyalás az alapvető és a munkáltató intézkedés megkövetelése akár nyomásgyakorlás útján is.

Amikor arra szánjuk el magunkat, hogy **nem egy konkrét munkavállalói panaszra reagálunk**, hanem **magunk megyünk elébe a problémának** úgy, hogy felkutatjuk; először azt kell meghatározni, mit szeretnénk tudni:

- a teljes munkavállalói kollektívát, vagy csak egy munkavállalói csoportot célozzuk meg,
- az egészségügyi problémákat, vagy tárgyi, személyi feltételek hiányát, vagy
- a lehetséges kockázatokkal kapcsolatos információkat szeretnénk gyűjteni, vagy
- a munkavállalói véleményeket szeretnénk összegyűjteni az alapvető biztonságukat befolyásoló dolgokról.

Az ilyen jellegű felmérésekhez az alábbi eszközöket ajánljuk:

- 1) a munkavállalók által végrehajtott ellenőrzések, szemlék, munkafolyamatok megfigyelése,

- 2) a munkavállalók körében végzett felmérések, kiscsoportos megbeszélések munkavállalókkal,
- 3) térképezési technikák,
- 4) munkavállalói interjúk.

5.1. Munkavédelmi képviselő által végrehajtott ellenőrzés

A képviselő jogosult meggyőződni, tehát ellenőrizni a munkahelyeken az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés követelményeinek érvényesülését. Ez konkrétan azt jelenti, hogy megvizsgálhatja

- a munkahelyek, a munkaeszközök és egyéni védőeszközök biztonságos állapotát;
- az egészség megővására, illetőleg a munkabalesetek és foglalkozási megbetegedések megelőzésére tett intézkedések végrehajtását;
- a munkavállalóknak az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzésre történő felkészítését és felkészültségét.

A munkahely ellenőrzése, szemrevételezése segít a képviselőknek a biztonsági problémák meghatározásában és rendszerességük hozzájárulhat a megelőzés szemléletmód elterjesztésében.

Az ellenőrzés akkor hatásos,

- ha szisztematikusan ellenőrizzük a munkahelyi biztonság és egészség egyik aspektusát, a munkaszervezés módját, a munkahely egy részét;
- ha az ellenőrzés során van személyes kapcsolat, párbeszéd a munkavállalókkal, a vezetőkkel, munkavédelmi szakemberrel,
- az ellenőrzést követően beszámolunk az érintetteknek a tapasztalatokról,
- a munkavállalók bevonásával közösen döntjük el, hogy milyen lépéseket tegyünk az ellenőrzésen tapasztaltak alapján.

Az ellenőrzés lehet általános (teljes épületbejárás), vagy speciális (csak a bölcsődei alkalmazottak munkavégzésének ergonómiáját vizsgáljuk), eseményre reagáló ellenőrzés (munkabaleset bekövetkezte okán), vagy dokumentumellenőrzés.

Mi különbség a munkavédelmi képviselői ellenőrzés és a munkavédelmi szemle között?

A munkáltató – belső szabályzata, a munkavédelmi szaktevékenység végzésére kötött megállapodás alapján – tarthat ún. munkavédelmi szemlét. A munkavédelmi szemle tehát a munkáltató hivatalos eljárása, melynek célja a munkavédelmi szabályok betartásnak ellenőrzése, a kockázatértékelésben, vagy a munkabaleseti jegyzőkönyvbe foglalt intézkedések végrehajtása. Az ilyen szemlét általában a munkahelyi vezető, vagy a munkavédelmi szakember tartja. Erre a munkavédelmi képviselőt is meg kell hívni. Az ilyen szemlén a munkavédelmi képviselő csak közreműködő szerepet kap. A jegyzőkönyvet megismerheti, arról másolatot kaphat, a szemle során maga is észrevételt tehet, intézkedést kezdeményezhet.

A munkavédelmi képviselőnek joga van ahhoz, hogy maga is ellenőrzést tartson, meggyőződjön személyesen a munkahelyi körülményekről. Ehhez a törvény által biztosított joga van, de ennek lehetnek korlátai is. Az ellenőrzési joggyakorlás során be kell tartania a

munkáltató által megkövetelt, a rendeltetésszerű és biztonságos működés szabályait, és a munkavégzési helyen való közlekedése nem jelenthet újabb kockázatot. A szemléről jegyzőkönyvet célszerű készíteni.

5.2 Ellenőrzési listák használata

A munkavédelmi hibák-problémák feltérképezésének legegyszerűbb módja az ellenőrzőlisták használata, – még a repülőgép pilóták is használják ezt a módszert a legegyszerűbb rutinfeladatok végrehajtása során. Munkavédelmi szakemberünkkel, vagy nélküle gondoljuk végig a kérdéseket, saját magunk is meg fogunk lepődni, hogy ez a módszer mennyire hatásos.

Ezek a listák különösen akkor hasznosak, ha konkrét kockázatokra kérdezzük rá. Az ellenőrzésről jegyzőkönyvet, emlékeztetőt célszerű felvenni. Ehhez az ellenőrzés során készíthetünk jegyzeteket, hangfelvételt, vagy képfelvételt a nyilatkozó kifejezett hozzájárulásával.

Az ellenőrzési listákat külön mellékletbe foglaltuk (4. sz. melléklet).

5.3. Okos eszközök felkutatása

Jegyzet készítése

Jegyzet készítéséhez használhatjuk akár az okos telefonunkat, példának okáért a Google Play áruházból egy ingyenes alkalmazás letöltésével.

Zaj mérése

Az irodában, más munkavégzési helyen is meg lehet győződni arról, hogy a munkavállaló vajon zajos munkakörnyezetben dolgozik.

Az Egészségügyi Világszervezet (WHO) egy ingyenes applikációt tett közzé, amivel a hallást lehet tesztelni. A cél a halláskárosodás korai felismerése volt. Az alkalmazás Androidon és iOS-en is elérhető (bár egyelőre angoltudás szükséges a használatához).³⁰

A WHO ajánlása alapján időről-időre mindenkinek ellenőriztetnie kellene a hallását, főleg a 60 év felettieknek, azoknak, akik hangos munkakörnyezetben dolgoznak, vagy akik szeretik a zenét bömböltetni a fejhallgatójukon. A WHO egyik idei projektjében a halláskárosodásra szeretné felhívni a figyelmet, mert a felmérések szerint a 16–35 éves korosztály fele kifejezetten nagy veszélynek van kitérve, és az idősebb korosztály sem szentel elég figyelmet annak, hogy ellenőriztesse és óvja hallását. Ennek a projektnek a része a nemrég megjelent alkalmazás is.

Az applikáció egyébként nagyon egyszerűen működik, a digitális háttérzajban három számot hall az ember, azt beírja az alkalmazásba, ami ezek után a következő feladványra ugrik, és így ismétlődik a folyamat különböző intenzitású háttérzajokkal és különböző hangerejű számokkal. A 23 minta után pedig jön az értékelés, ami amellet, hogy megmondja, hány

³⁰ https://index.hu/techtud/2019/03/07/ingyenes_applikacioval_tesztelhető_a_hallás/

pontot sikerült elérni, javaslatot tesz arra is, mi a következő lépés, és emlékeztetőt is be lehet állítani, hogy mikor esedékes a következő teszt.

Hiába, hogy a WHO appja ellenőrzött és hitelesített hangmintákkal dolgozik, az igazság az, hogy ez az alkalmazás nem váltja ki az orvosi vizsgálatot, hiszen egyáltalán nem mindegy, hogy például ki milyen minőségű fülhallgatót használ hozzá, vagy hogy mekkora a háttérzaj, ezért bármilyen eredmény is jön ki, érdemes időnként orvoshoz is elmenni hallásvizsgálatra.

Hivatalos zajmérést viszont csak a zajártalom szakterületre az egészségügyi miniszter rendelete alapján engedéllyel rendelkező szakértő; valamint a Nemzeti Akkreditáló Testület által e tevékenységre akkreditált szervezet (laboratórium) végezhet. A **munkavédelmi képviselőt** és – foglalkozási betegség bejelentése esetén – a munkavállalót a zajmérés időpontjáról **előzetesen írásban értesíteni kell**. A munkavédelmi képviselő, illetve a munkavállaló **jelen lehet** a zajmérés elvégzésekor. Foglalkozási betegség kivizsgálása esetén pedig a munkavállaló – amennyiben a zajmérésnél jelen volt – a zajmérés elvégzésével kapcsolatban véleményt nyilváníthat. **A munkavédelmi képviselő kezdeményezheti a munkáltatónál a szükséges intézkedések megtételét.** A zajmérésről jegyzőkönyv készül, melynek egy példányát a munkáltató a munkavédelmi képviselőnek adja át.

Szolgáljon mintának egy olyan mérési jegyzőkönyv, melynek elérhetőségét megadjuk. A mérés elkészítését szakszervezet kezdeményezte egy kormányhivatalban arra való tekintettel, hogy a nagy légtérű irodahelyiségben az ügyfeleket fogadó a dolgozók az állandó zajra panaszkodtak.³¹

A megvilágítás erősségének mérése

A megfelelő fényviszonyok a munkavégzés elengedhetetlen feltétele, alapvető munkakörülmény. Kialakítása jelentős mértékben befolyásolja a munkavégzés közbeni közérzetet, a keletkező fáradtságérzetet is. Az elfáradás mértéke függhet a megvilágítás erősségétől. A munkahelynek olyan megvilágítás kell, amely a szemnek a lehető legkisebb mértékben megterhelő, és csökkenti a kifáradás mértékét. A **helyiségek természetes és mesterséges megvilágításáról** a munkahelyek munkavédelmi követelményeinek minimális szintjéről szóló 3/2002. (II. 8.) SzCsM-EüM együttes rendelet 8. § -a rendelkezik.

A megvilágítás erősségét a munkavédelmi képviselő is mérheti. Több okos telefon már rendelkezik a méréshez alkalmas szenzorral, vagy használhatunk a kifejezetten erre a célra szolgáló Lux mérőt (amennyiben rendelkezésre áll).

Ez az alkalmazás lehetővé teszi a megvilágítás egy rövid időátlagának mérését, mivel a fényforrások alaptól vibrálnak.³²

³¹ http://mkksz.org.hu/html/main/2015/zajmeres_csongrad%20056-mz-2015kormanyhivatal.pdf

³² A megvilágítás mérésének módszerét ezen a linken lehet olvasni:
<http://afizikamindenkie.kfki.hu/sites/default/files/tmeres.pdf>

5.4. Saját kezdeményezésű felmérések készítése

A felmérés eszköze a kérdőív, melynek segítségével közvetlenül az érintettektől gyűjtünk információkat. Előnye lehet, hogy a személyes találkozó nélkül is, naprakész információkat szerezhetünk arról, hogy miképp birkóznak meg a munkavállalók a különböző munkahelyi megterhelésekkel. A kérdőív előnye, hogy kisebb erőfeszítést igényel az adatgyűjtés, hátránya pedig az, hogy kisebb lesz a válaszadási hajlandóság, mint a szóbeli interjúknál. Abban az esetben lesz nagyobb a kitöltési hajlandóság, ha a kérdőíveket egy rendezvényen, megbeszélésen osztják ki és azokat azonnal vissza kell adni.

A felmérés lehet egyszerű (eldöntendő kérdésekből álló, egyszerűen igen-nemmel megválaszolható), vagy időigényesebb (nyitott kérdésekre kifejtős válaszokat váró).

A kitöltött kérdőíveket fel kell dolgozni és a felmérés eredményét közölni kell azokkal a munkavállalókkal, akik részt vettek a folyamatban. A visszajelzés történhet szóban, elektronikus munkahelyi hírlevélben, stb.

Mintakérdőív a munkavállalók egészségügyi panaszairól
név/kor (de lehet személytelen is)
A munka leírása Jelenlegi munkahelyi beosztása? Mióta végzi ezt a munkát? Naponta mennyit ül? Naponta mennyi ideig végez munkát képernyő előtt? A jelenlegi munkahelyén eltöltött idő?
Egészségügyi leírás: Amennyiben a teljes munkaidőben ülőmunkát végez és eközben rendszeresen, 4 órát meghaladóan számítógépen dolgozik, kérem jelezze, hogy a jelenben vagy a múltban tapasztalt-e alábbi problémákat:

Tapasztalt munkavédelmi képviselőknek ajánljuk a munkavállalókkal tartott csoportos megbeszéléseket információgyűjtés céljából. Ez a kutatási eszköz alkalmas arra, hogy a munkavállalók hozzáállására, elképzeléseire, érzéseire, reakcióira és tapasztalataira derüljön fény. A megbeszéléshez a következő feltételeket kell biztosítani:

- a csoport létszáma max. 6–10 fő lehet;
- nyugodt légkört biztosító helyszín;
- reális időkeret meghatározása (max. 2 óra);
- a kérdéseket, vagy a tevékenységeket előre állítsuk össze.

A megbeszélésen különböző feladatokat is végezhetünk. Erre az alábbiakban mutatunk két példát: az egyik a problémafa gyakorlat, a másik a térképezés.

5.4.1. A problémafa

A problémafa gyakorlat egy jó példája annak, hogy miképp kell felhasználni a kiscsoportos megbeszéléseket a munkavállalók által érzékelt problémák összegyűjtésére és lehetőséget biztosít a problémák okainak közös feltárására. A problémafa egy létező helyzet negatív elemeiről tud áttekinthető képet adni. Az első lépés a fő probléma meghatározása.

Egy nagy papírlapra egy nagy fát rajzolunk, melynek vannak szerteágazó ágai, nagy törzse és látszik a földalatti gyökérzete is. Ezen a fán kell különböző helyekre függeszteni a feltárt problémákat is okait, hatásait.

A munkavállalóknak a következő kérdéseket kell feltenni például:

MILYEN kockázatok, egészségügyi problémák vannak a munkahelyen? Ezeket a fa ágai között helyezzük el (1)

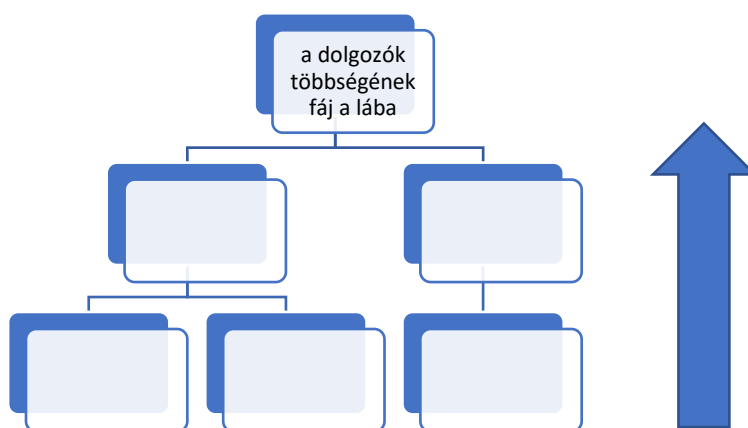
MIK a problémák közvetlen okai? Ezek a válaszok a fa törzsére kerülnek (2).

MELYEK a problémák gyökerei? Ezeket a fa gyökerei mellé kell helyezni (3).

Fontos okok és következmények hierarchiájának meghatározása, az oksági láncolatok végig vezetése, a teljesség ellenőrzése (mindenre gondoltunk-e).

Ellenőrző feladat:

Természetesen használhatunk egy egyszerű ábrát is. Próbáljuk ki egyszerű problémákkal!



5.4.2. A térképezés

A térképezés az emberi testről, vagy a munkahelyről készült egyszerű képek segítségével történik. A képeken a munkavállalók vizuális formában tudják jelölni egészségügyi problémáikat, a munkahelyi kockázatokat, a munkahelyi környezetet. Ezzel az eszközzel az egyéni tapasztalatok és ismeretek könnyen megoszthatók.

A térképezés azért jó technikai eszköz, mert

- a munkavállalói részvételre épít,
- kollektív megközelítési módot alkalmaz,
- párbeszédre ösztönöz,

- használata egyszerű,
- lehetőséget teremt az összefüggések felismeréséhez, az átfogóbb értelemzéshez,
- kijelöli a további vizsgálat területeit.

A térképek típusa a gyűjteni célzott információk típusától függ. Lehet testtérképet, kockázattérképet és a „Te világod” (ezzel a munkakörülményeknek a családi életre, társadalmi életre, mentális egészségre gyakorolt hatás mérhető) térképet is csinálni.

Mi a **testtérképezés** folyamatát mutatjuk be.

Két nagy papírlapra vagy táblára rajzoljunk egy teljes alakos emberi testet előlről és hátulról. A papírokat a falra kell rögzíteni. A munkavállalóknak pedig vastag, többszínű filctollat kell rendelkezésre bocsátani.

Fontos, hogy a csoportban résztvevők munkavégzési helye és/vagy munkaköre azonos legyen. Ezekkel kell a testfelületen a **munkavállalóknak jelölniük az általuk észlelt tüneteket**.

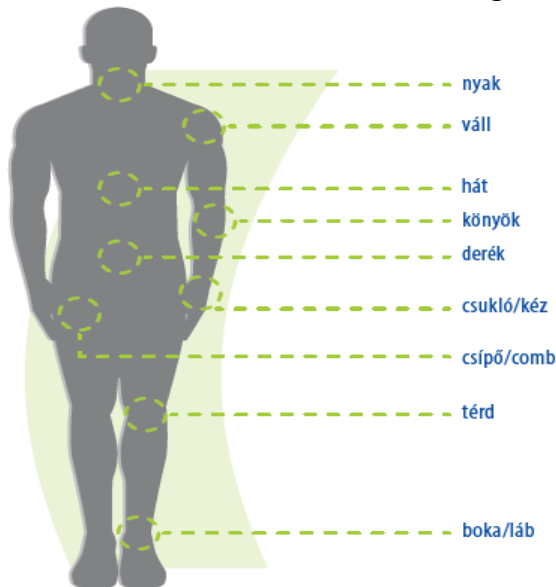
Ezek a tünetek lehetnek fájdalmak, allergiák, stresszes rendellenességek.

Fontos, hogy a résztvevők tisztában legyenek arról, hogy őket a **csoportban titoktartási kötelezettség** terheli. A gyakorlat során olyan személyes, bizalmas jellegű információkra derülhet fény, amelyet nem lehet a csoporton kívül harmadi személy részére nyilvánossá tenni.

Különböző színekkel jelölhetők a tünetek előfordulási gyakorisága is, mint például zöld szín: soha nem fáj; narancssárga szín: időnként érzek fájdalmat; piros szín: rendszeresen fájdalmat érzek.

Ellenőrző feladat:

Próbáld ki az azonos munkakörben dolgozók között!



Forrás: EU-OSHA®

5.4.3. Munkavállalói interjúk

A munkavállalók véleményét, elképzeléseit, esetleges félelmeit közvetlenül is beszerezhetjük. Az interjú önmagában is hasznos kutatási eszköz, de más módszereket is kiegészíthet (térképezés).

A legalkalmasabb interjúalanyok a munkabalesetet elszenvedők, vagy a szemtanúk, a panasszal élő munkavállaló, kérdőívet, felmérést kitöltő személyek.

Az interjú alkalmas arra, hogy a munkavállaló véleményét kifejtse, saját problémájáról beszélni tudjon és tudatosítsa benne, hogy kíváncsiak vagyunk rá, számít a javaslata.

Az interjú során jegyzeteket készíthetünk, vagy az interjúalany beleegyezésével hangfelvételt is.

Az objektivitás érdekében érdemes előre tervezett interjúkérdéseket feltenni. Az interjút arra is lehet használni, hogy segítsünk a munkavállalónak egy hosszabb kérdőívet kitölteni.

5.5. Az információ használata és értelmezése

A különféle eszközzel beszerzett információkat értékelni kell és az értékelés eredményét vissza kell mutatni a résztvevőknek. Az értékelés eredményétől függ, hogy ezt követően milyen lépésre szánjuk el magunkat: munkáltatói intézkedést kezdeményezünk, munkahelyi akciót tervezünk a szakszervezet bevonásával, vagy szakemberhez fordulunk (munkabiztonsági, foglalkozás-egészségügyi).

Bárki, aki erőt érez magában, hogy a munkavédelemmel kapcsolatos általános, nemzeti, vagy nemzetközi, ágazati, szakmai információkat maga is gyűjthet és tájékozódhat. Sok jó forrást található az interneten. Mi két forrást ajánlunk: az egyik a munkavédelmi hatóság hivatalos honlapja: <http://www.ommf.gov.hu/>, másik pedig az Európai Unió munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi információs ügynökségének (OSHA) honlapja: <https://osha.europa.eu/hu>

Ellenőrző feladat:

Készíts el saját kérdőívet és próbáld ki a kollégáidnál alkalmazni!

6. A bölcsődékben dolgozókat érő foglalkozási ártalmak

6. 1. Fizikai, ergonómiai tényezők

Az ágazat tipikus **fizikai jellegű** egészségkárosító kockázati forrásai közé tartoznak

- személyek, vagy tárgyak esése,
- mozgás-szervrendszer terhelése (kézi anyamozgatás, betegek mozgatása, nehéz terhek cipelése, megerőltető testtartás, állás, járkálás),
- szűk munkahelyek, rendezetlen, elhanyagolt munkakörnyezet, nem megfelelő munkahelyi klíma, beázás, elesés, csúszás-, botlásveszély, sarkok, kiálló részek,
- elektromos hálózatok, berendezések, hordozható elektromos kisgépek használata, elektromos zárlat, elektromosság okozta tűz- vagy robbanásveszély, elektrosztatikus feltöltődés, stb.

Balesetveszély nyilvánulhat meg elesés, elcsúszás, vágás hatásaként. Emellett ebben az alágazatban fordulnak elő harmadik legnagyobb gyakorisággal a váz- és izomrendszeri problémák. A váz- és izomrendszer túlzott terhelése a gyerekek mozgatásából, kézi anyagmozgatásból, megerőltető testtartásból, állásból, járkálásból adódhat. Ezek előfordulnak nem csupán a gyerekekkel való foglalkozás során, hanem más feladatok végzésekor is, például a szennyes és különféle egyéb terhek kezelése, kézikocsik, ágyak, szeméttárolók mozgatása, vagy a takarítás során. Fárasztó testhelyzetek jellemzőek a gyerekgondozási munkában is.

A képviselő számára is hasznos OSHA tájékoztató füzet a betegmozgatási technikákról a szociális és egészségügyi dolgozók váz-és izomrendszeri megbetegedéseinek megelőzéséről itt érhető el: <https://osha.europa.eu/hu/tools-and-publications/publications/e-facts/efact28>.

6.2. Biológiai kóroki tényezők

Biológiai kóroki tényezőt érintő folyamatosan jelen lévő expozíció „forrás” a fertőző – esetleg még tünetmentes – gyerekekkel, biológiai anyagokkal, fertőző hulladékkal való érintkezés, cseppfertőzés veszélye. A gyermekgondozásban dolgozók gyakran érintkeznek biológiai hatóanyagokkal, így mikroorganizmusokkal, vírusokkal.

A biológiai kóroki tényezőket munkavédelmi szempontból az alábbiak alapján lehet csoportosítani:

- az a biológiai tényező, amely nem képes emberi megbetegedést okozni,
- az a biológiai tényező, amely képes emberi megbetegedést okozni, de elterjedése az emberi közösségben nem valószínű, illetve megelőzhető vagy kezelése hatásos (például *Haemophilus influenzae*, *Helicobacter pylori*),
- az a biológiai tényező, amely súlyos emberi megbetegedést képes okozni, szétterjedésének veszélye fennáll, de általában megelőzhető vagy kezelése hatásos (tbc, Hepatitis B vírus).

- az a biológiai tényező, amely súlyos emberi megbetegedést okoz, az emberi közösségben történő szétterjedésének kockázata nagy, általában nem megelőzhető, vagy nem kezelhető hatásosan (például koronavírus).

6.3. Kémiai tényezők

Kémiai tényezőként azonosíthatók:

- tűzveszélyes anyagok és készítmények,
- takarítószer,
- túlérzékenységet okozó (allergizáló, szenzibilizáló) anyagok és keverékek, karcinogén anyagok és keverékek.

A szociális ágazatban dolgozókat például fenyegetheti latex allergia kialakulásának kockázata az általuk hordott védőkesztyűk miatt. Az allergiás reakciók között vannak a bőrkiütések, orr-, homloküreg- és szem-problémák, asztma, sőt sokk. Megelőző intézkedésként olyan kesztyűket használunk, amelynek alacsony a kivonható latex fehérje tartalma. Korlátozzuk a latex kesztyű viselését a fertőzési kockázatot jelentő feladatokra. Alkalmazzunk más megfelelő higiéniai eljárásokat, mint például kézmosás, és latex kesztyűk esetén kerüljük a védő krémek használatát.

6.4. Pszichoszociális tényezők

A gyermekgondozásban dolgozóknál tipikus a fokozott pszichés terhelés és pszicho-szociális kóroki tényezők előfordulása. Ezek a következők:

- a foglalkoztatási jogviszonyok bizonytalansága, megterhelő munkarend, önkéntes többletmunka, változó munkaszervezés, fárasztó munkaritmus;
- a munkahelyi szociális kapcsolatok alakulása, munkaelégedettség helyzete, dicséret, fizetésemelés, jutalmazás, előléptetési lehetőségek hiánya, gyenge kommunikáció, nem megfelelő irányítás, konfliktusok, mobbing;
- fizikai és szellemi terhelés, egyenetlen munkaterhelés, túl intenzív munka, monotonitás,
- a család és a munka összeegyeztethetőségének figyelmen kívül hagyása;
- pszichés terhelés (stressz).

Egy hazai felmérés szerint, melyet a Semmelweis Egyetem Magatartástudományi Intézete folytatott le, minden ötödik felnőtt lakos az idült stressz állapotában van. A hosszú távú stressz hatásai:

- magatartási zavar: ingerlékenység, fokozott dohányzás, alkoholfogyasztás, alacsony munkateljesítmény, kiégés;
- pszichológiai hatás: depresszió, agresszió, zavartság, figyelmetlenség;
- fizikai panasz: vérnyomás emelkedése, fejfájás, alvászavar, nyak és vállfájás;
- pszichoszomatikus megbetegedések: cukorbetegség, emésztőrendszeri, szív- és érrendszeri megbetegedések.

6.5. A bölcsődei ergonómiai problémák, jellemző foglalkozási megbetegedések

A csecsemők és kisgyermekek testtömege egyre növekszik, a Versys Clinics Humán Reprodukciós Intézet kutatásai és más kutatók szerint mindössze néhány évtizeddel ezelőtt 3000–3300 gramm volt az újszülöttek átlagos születési súlya, napjainkban azonban ez a súly megközelíti a 4000 grammot. Többen a különböző magzatvédő vitaminok és készítmények hatásának tudják be ezt a növekedést.

A modern pelenkák egyre jobbak, egyre több nedvességet képesek felvenni, a kisgyermek a pelenka jó komfortja és problémamegoldó hatása miatt egyre később kezdik elhagyni a pelenka használatát.

A kisgyermek eleve magasabb testtömege, a pelenkák egyre nagyobb nedvességfelvevő képessége (tömege) és a pelenkáról való leszokás kitolódása a bölcsődei munkavállalók számára nagyobb testtömegű kisgyermekek emelgetését jelenti, akiknek a pelenkája is egyre nehezebb, ráadásul ez a munka szinte mindegyik gyermek esetében hosszabb időn át megvalósul.

Fentiek a gyakorlatban azt jelentik, hogy egy átlag gyermekekkel napi szinten foglalkozó gondozónő 12 fő átlagos csoportlétszámot tekintve kb. 60–100 emelést is végezhet 10 kg-nál nagyobb (pelenkával, felöltöztetve akár 18 kg is lehet egy gyermek) tömegű kisgyermek esetében.

Önmagában a kisgyermek emelgetése napi 600–1800kg kézi, fizikai anyagmozgatással egyenlő. Ehhez kapcsolódnak még a többi, napi tevékenység során jellemző guggolások, lehajlásokból származó mozgásszervi terhelések, így a jellemző „szakmai” betegség a derékfájás, mozgásszervi megbetegedések és elváltozások. (Forrásanyagként felhasználásra került a Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete által készített felmérőlapos 2011-es kutatás eredményei is).

A feltárt probléma elkerüléséhez az alábbi elvek betartása szükséges:

- A bölcsődei munkafolyamatok során a gyermekek emelgetését biztonságos műszaki megoldásokkal ki kell váltani (például gyermeklépcsővel ellátott pelenkázó pultok használatával, amelyek jelenleg rendelhetők, de anyagi oldalról nagyon drágák, illetve a konstrukciót tökéletesíteni kell, mert az óriási helyigényük miatt sokan nem is tudják elhelyezni ezeket).
- A minimalizált emelések során be kell tartani a teheremelésre vonatkozó munkavédelmi és ergonómiai szabályokat (például a kisgyermek teste, tömegközéppontja minél közelebb legyen az emelést végző személy testéhez, a kisgyermek testén lévő jelentős tömegű ruházatot emelés előtt vegyük le a gyermekről) ezt képességekkel és információbiztosítással lehet elérni.
- A bölcsődei egészségügyi programok tervezése és megvalósítása során a már megbetegedett dolgozók megtartásának, munkába való visszatérésének és rehabilitációjának előmozdítására kiemelt figyelmet kell fordítani.

A bölcsődékben foglalkoztatottak **a konyhai munka kockázatainak is ki vannak téve**. Természetesen a veszélyek attól függően változnak, hogy tálaló-, vagy főzőkonyháról van-e

szó. Veszélyek lehetnek: az elcsúszás veszélye; a vegyszerek szervezetbe, bőrre, szembe kerülése; a villamos áramütés; a vágás, szúrás veszélye; vagy hosszú és megterhelő munkavégzés a főzőláng mellett a nyári hőségben.

Mindenesetre általánosságban elmondható, hogy a vegyszerek, nyílt láng, elektromos készülékek, éles kések mind olyan tényezők és eszközök a konyhában, melyeket minden munkavállalónak meg kell tanulnia biztonsággal kezelni. Mindemellett a helyiségekben, illetve azokon át történő közlekedés is fontos kérdés lehet.

Ellenőrző kérdések:

- 1. Szerinted az esetben melyik ártalom (fizikai, kémiai, ergonómiai, biológiai, pszichoszociális) fejt a legerősebben a hatását?**
- 2. Szerinted melyik ártalom hatását lehetne a legeredményesebben csökkenteni?**
- 3. Az ártalom káros hatását csak pénzügyi befektetéssel lehetne csökkenteni, vagy mással is?**

7. Új kihívás a munkahelyen – a koronavírus terjedésének megelőzése a munkahelyen.

7.1. Munkahelyi védekezés a fertőzés ellen

A COVID-19 világjárvány minden munkahelyet érint, ezért a járvány hatásaival számolni kell. A koronavírus egy új biológiai kockázati tényező, melyet a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági intézkedések formájában kezelni kell. Ennek formája a kockázatértékelés (minden munkahelyi kockázatot együttesen kell figyelembe venni és értékelni).

A SARS-CoV-2 vírus fokozott kockázatának kitett tevékenységek (például egészségügyi és szociális ellátás,) esetén a biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének védelméről szóló 61/1999. (XII. 1.) EüM rendelet (a továbbiakban: EüM rendelet) előírásait is figyelembe kell venni.

A Magyar Közlöny 2020. november 4. napján megjelent 239. számában kihirdetésre került a biológiai tényezők hatásának kitett munkavállalók egészségének védelméről szóló 61/1999. (XII. 1.) EüM rendelet módosításáról szóló 40/2020. (XI. 4.) ITM rendelet (a továbbiakban: ITM rendelet), amely 2020. november 5. napján lépett hatályba. Az ITM rendelet alapján az EüM rendelet 3. számú melléklete kiegészült a SARS-CoV-2 vírussal, a biológiai tényezők 3. csoportjába sorolva, **erre a biológiai tényezőre is el kell végezni a kockázatbecslést.**

Az ITM Munkavédelmi Főosztály tájékoztatója ehhez kíván segítséget és szakmai iránymutatást adni a munkáltatók, munkavédelmi szakemberek és foglalkozás-egészségügyi szolgáltatók számára.³³

Mindenki számára elérhető az ún. Vállalati Fehér Könyv, amely a koronavírus-járvány terjedésének megelőzésében, a kockázatok csökkentésében segíti a munkáltatókat. Az online kiadvány nemzetközi esettanulmányokat ismertetve, ellenőrzési listákkal tesz gyakorlati védekezési, munkaszervezési javaslatokat a járványsújtotta időszakra.³⁴

A kiadványból kiemeltük a könnyebb felhasználhatóság érdekében az ajánlott ellenőrzési listát és 5. sz. *melléklet*ként közvetlenül elérhetővé tesszük.

7.2. Foglalkozási megbetegedés

7.2.1. A foglalkozási megbetegedés megállapítása

A foglalkozási megbetegedések hazai helyzetében alapvető változást eredményezett a koronavírus járvány.

³³ A tájékoztató itt letölthető: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=773

³⁴ Vállalati fehérekönyv elérhető: http://www.ommf.gov.hu/index.php?akt_menu=172&hir_reszlet=760

Nálunk eddig az volt jellemző, hogy a munkavégzéssel összefüggő megbetegedésre senki nem gyanakszik, azt nem jelentik be, és ezért azt senki nem is vizsgálja. Annak érdekében, hogy a nagyságrendekkel tisztában legyünk, 5 év számadatait is bemutatjuk. 2013 és 2017 között az NNK Munkahigiénés és Foglalkozás-egészségügyi Főosztálya 1111 foglalkozási betegséget vett nyilvántartásba Nemzetgazdasági ág szerint. Kiemelendő, hogy a feldolgozóiparban 383 esetben (34,4%), az egészségügyi és szociális ellátás területén 326 esetben (29,3%) és a bányászatban 178 esetben (16%) állapították meg a megbetegedés foglalkozási eredetét. 2020–2021-ben már nem ilyen nagyságrendekkel kell számolnunk.

A **foglalkozási megbetegedés** a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása közben bekövetkezett olyan heveny és idült, valamint a foglalkozás gyakorlását követően megjelenő vagy kialakuló idült egészségkárosodás, amely

- a munkavégzéssel, a foglalkozással kapcsolatos, a munkavégzés, a munkafolyamat során előforduló fizikai, kémiai, biológiai, pszichoszociális és ergonómiai kóroki tényezőkre vezethető vissza, illetve
- a munkavállalónak az optimálisnál nagyobb vagy kisebb igénybevételének a következménye.³⁵

Az említett tényezők között a pszichoszociális okra vezethető vissza például túlterhelés, időkényszer keretei között végzett munka, vagy külszolgálaton, a családtól tartósan távol, eltérő éghajlatú és fokozottan járványveszélyes területen történő munkavégzés, amely klinikailag megállapítható pszichés kimerüléshez, szorongáshoz, pánikbetegséghez vezetett.

Míg a munkabaleset egyszeri behatásra létrejövő egészségkárosodás, addig a foglalkozási megbetegedés hosszabb időn át a munkavállalót érő hatásokból ered.

Az orvosi tevékenység körében észlelt, foglalkozási betegséget, foglalkozási eredetű heveny vagy idült mérgezést, valamint a külön jogszabályban meghatározott vegyi anyagok, továbbá zaj okozta fokozott expozíciós esetet a munkáltató telephelye szerint illetékes fővárosi és megyei kormányhivatal járási hivatalához, mint munkavédelmi hatósághoz **kell bejelenteni, ki kell vizsgálni** és elfogadásuk esetén **nyilvántartásba kell venni**.³⁶ (Megjegyezzük, hogy a kézirat lezárását követően az erre vonatkozó szabályok változhatnak, módosításukat tervezik.)

Ez a következők szerint történik:

- Orvosi észlelés (üzemorvos, szakorvos, háziorvos) bejelentés – abban az esetben, ha fennáll az orvos gyanúja, hogy a visszatérő betegeskedés és a foglalkozás, munkavégzés körülményei, feltételei között összefüggés állhat fenn. Az első észlelő orvosnak lehetősége van a munkavállalót további vizsgálatok végzésére a munkáltató telephelye szerint illetékes foglalkozás-egészségügyi szakellátó helyre vagy a munkahigiénés és foglalkozás-egészségügyi szervhez beutalnia. (A beutalóra rá kell vezetni a Bejelentve nincs! megjegyzést.)
- A munkavédelmi hatóság a hozzá érkezett, a foglalkozási betegség gyanújával kapcsolatos bejelentéseket befogadja és munkavédelmi eljárást indít. A foglalkozási

³⁵ Mvt. 87. § 1/D. pont

³⁶ 27/1996. NM r. 3. § (1) bek.

megbetegedés körülményeinek kivizsgálásába a foglalkozás-egészségügyi szolgálat orvosát, a munkáltatót vagy annak képviselőjét és a munkavállalók érdekképviselőjét (munkavédelmi képviselőt) is be kell vonni, valamint a vizsgálat során a megbetegedés okainak feltárása érdekében más hatóság, illetve intézmény is megkereshető.

- A munkavédelmi hatóság felterjeszti az ügyet az országos tisztifőorvos által vezetett Nemzeti Népegészségügyi Központ (NNK) felé. Az NNK biztosítja a foglalkozási megbetegedésben szenvedők szakvizsgálatait és elbírálja a megbetegedések foglalkozási eredetét.³⁷
- Az NNK tájékoztatja a munkavédelmi hatóságot, hogy a megbetegedést foglalkozásiként nyilvántartásba vette. Erről a tényről a munkavédelmi hatóság nyomtatványon értesíti a társadalombiztosítási kifizetőhelyet, valamint értesítést küld a munkavállalónak és a munkáltatónak.

Ha az érintett munkavállaló egészségi állapotának romlása a munkavégzéssel vagy a munkavégzés, munkafolyamat során előforduló kóroki tényezőkkel hozható összefüggésbe, és a foglalkozási megbetegedést nem jelentették be, a munkavállaló a területileg illetékes munkavédelmi hatósághoz fordulhat.

7.2.2. A koronavírus-fertőzés – foglalkozási megbetegedés?

A foglalkozási megbetegedés megállapításának, megbetegedés foglalkozású eredetűvé minősítésének kulcskérdése az, hogy a megbetegedés és a munkavégzés, a foglalkozás gyakorlása között ok-okozati összefüggés megállapítható-e. Ahhoz, hogy az ennek vizsgálatára irányuló munkavédelmi hatósági eljárás megindulhasson, szükséges egy észlelő orvosi bejelentés. Ez a jelenlegi rendszer egyik kritikus pontja. Ugyanis, ha az észlelő orvos (házi orvos, foglalkozás-egészségügyi orvos, szakorvos) nem tesz bejelentést, nem tölti ki és küldi be az erre a célra rendszeresített nyomtatványt, akkor az eljárás sem tud megindulni.

Ha van orvosi bejelentés, a munkavédelmi hatóság eljárást indít, hogy feltárja azokat a tényeket, körülményeket, ami a megbetegedést a munkavégzés, foglalkozáshoz köti. Ezt követően kerül az összegyűjtött dokumentáció a NNK-hoz. Az illetékes főosztály pedig orvos-szakmai alapokon dönt arról, hogy a megbetegedést foglalkozásinak minősíti-e és nyilvántartásba veszi. Ez eljárás ezen a ponton elhúzódik és beláthatatlan hosszúságú lehet. A szakhatósági eljárás lefolytatására nem alkalmazzák a közigazgatási eljárásra vonatkozó ügyintézési határidőit. A nyilvántartásba vétel nélkül pedig a munkavállaló nem jogosult a magasabb összegű baleseti ellátásra (100%-os táppénz, ingyenes gyógyszer és gyógyászati segédeszköz).

2020. év folyamán kialakult gyakorlat szerint az egészségügyben dolgozók esetében a hatóság egyszerűen *vélelmezi*, hogy megbetegedésük foglalkozási eredetű. Más munkakörök esetében (például pedagógusok) még ilyen protokoll nem alakult ki. Ezért hallunk folyamatosan arról, hogy késnek a 100 %-os táppénz kifizetések. Pedig nyilvánvaló, hogy a munkavégzés jellege okán sok dolgozónak egyszerűen magas a kontakt száma és ezáltal az esélye a

³⁷ 385/2016. (XII. 2.) Korm. rendelet a fővárosi és megyei kormányhivatal, valamint a járási (fővárosi kerületi) hivatal népegészségügyi feladatai ellátásáról, továbbá az egészségügyi államigazgatási szerv kijelöléséről

megfertőződésnek, nem is beszélve a folyamatos zárt térben történő munkavégzésről (ami jelenlegi tudásunk szerint a vírus terjedést megkönnyítő körülmény).

A foglalkozás megbetegedés nyilvántartásba vételi eljárásának fentekben vázolt szabályait egyszerűen nem egy ilyen tömeges méretű fertőzések kezelésére alakították ki. Ez azt jelenti, hogy a szabályok módosítása nélkül az eljárások hosszát nehéz érdembe lerövidíteni.

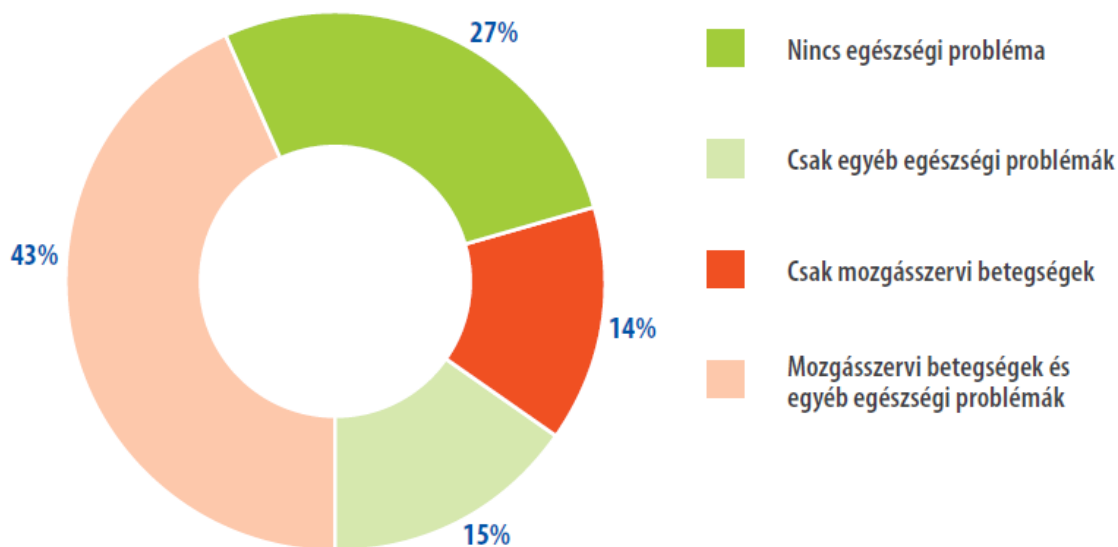
7.2.3. Legyen könnyebb a teher!

Az EU-OSHA egy hároméves (2020–2022) munkahelyi biztonsági és egészségvédelmi kampányt indított a foglalkozással összefüggő mozgásszervi betegségekkel kapcsolatban. Ennek célja a foglalkozással összefüggő mozgásszervi betegségekhez társuló problémák vizsgálata, a foglalkozással összefüggő mozgásszervi betegségek megelőzésére szolgáló eredményes módszerek feltárása volt.

Ismerkedjünk meg a kampány céljaival, tanulmányozzuk a tájékoztató füzetet!³⁸

A probléma súlyára rávilágítanak a statisztikai adatok. A számadatok a munkakörülményekről szóló európai felmérésen (EWCS) alapulnak, amely megállapította, hogy az EU-ban nagyjából ötből három munkavállaló számol be arról, hogy valamilyen mozgásszervi betegségben szenved (lásd az alábbi ábrát).

A munkavállalók által az elmúlt 12 hónapban tapasztalt egészségi problémák az EU-ban, EU-28, 2015



Forrás: Panteia, a hatodik EWCS alapján, 2015.

A mozgásszervi betegségek munkavállalók által említett leggyakoribb típusai a hátfájás és a felső végtagok izomfájdalmai (43%, ill. 41%). Az alsó végtagok izomfájdalmairól ritkábban számolnak be (2015-ben 29%).

³⁸ A tájékoztató füzet itt érhető el: <https://osha.europa.eu/hu/highlights/lighten-load-building-content-backbone-healthy-workplaces-campaign>

A téma fontosságát a „bőrünkön”, pontosabban a saját gerincoszlopunkon érezzük. Ahhoz, hogy mindenkit meg tudjunk győzni arról, hogy a megbetegedés elsősorban megelőzni szükséges, idézünk a kampányból.

„A váz- és izomrendszeri megbetegedések befolyásolják az egyének munkaképességét, ezért jelentős költségtelherrel járnak a vállalkozások, munkáltatók számára:

- **Távollétek:** az uniós tagállamokban a váz- és izomrendszeri megbetegedések miatti távollét adja a kieső munkanapok jelentős hányadát. Emellett a váz- és izomrendszeri megbetegedésekben szenvedők az átlagot tekintve nagyobb valószínűséggel hiányoznak hosszabb ideig.
- **Betegén munkába járás:** ha valaki a munkahelyén valamilyen váz- és izomrendszeri zavar miatt fájdalmat érez, ez várhatóan rontja a teljesítményét és a termelékenységét.
- **Korai vagy kényszernyugdíjazás:** a váz- és izomrendszeri zavarban szenvedő munkavállalóknak lehet, hogy teljes mértékben fel kell adniuk a munkát, és ők valószínűbbnek tartják azt, hogy nem lesznek képesek ugyanazt a munkát végezni 60 évesen, mint azok, akinek nincsen ilyen betegsége.

A munkával összefüggő váz- és izomrendszeri megbetegedések jelentős gyakorisága miatt üzleti szempontból ésszerű, hogy befektessünk az ilyen betegségek kialakulásának és előfordulásának megelőzésébe. A váz- és izomrendszeri megbetegedések kezelhetők és megelőzhetők, és így a velük kapcsolatos költségek csökkenthetők. Ha azonban valakinél mégis kialakul váz- és izomrendszeri zavar, egyszerű intézkedésekkel, így például szakszerű támogatással és a munkakörnyezetnek a tünetek megjelenésekor való azonnali kiigazításával jelentősen csökkenthető annak a kockázata, hogy a munkavállaló hosszasan hiányozzon a munkából.”

Az „Egészséges munkahelyek: Legyen könnyebb a teher!” kampány bizonyítékokkal és példákkal szolgál erre, és olyan forrásanyagokat kínál, amelyek segíthetnek abban, hogy a váz- és izomrendszeri megbetegedésekkel szembeni küzdelmet beépítsék a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági irányítás mindennapi gyakorlatába.³⁹

Ellenőrző kérdések:

1. Munkatársaid közül hánynak van mozgásszervi panasza?
2. Mivel lehetne szerinted megelőzni a munkavégzéssel összefüggő mozgásszervi megbetegedéseket?
3. Szerinted van szerepe az egyének a megelőzésében? Te mit tudnál tenni ennek érdekében?

³⁹ A kampány honlapja itt érhető el: <https://healthy-workplaces.eu/hu/about-topic/business-case>

1. sz. melléklet – Bölcsődékben feltárt tipikus hibák katalógusa

1. Egyenetlen járófelületek, botlásveszélyes járdák, lépcsők, küszöbök, közlekedési utak állapota



A járófelületekkel rengeteg probléma szokott lenni: hiányosak, töredezetek vagy botlásveszélyt jelentenek a közlekedők számára. A bölcsődék munkavállalói számára a fagyókerek által okozott botlásveszély az egyik legfőbb baleseti veszélyforrás.

Ilyen esetekben a felületi egyenetlenségeket meg kell szüntetni, de a megszüntetésig a problémás területet le kell határolni és a balesetveszélyre fel kell hívni (például kitáblázással) a munkavállalók figyelmét.

2. Le- és beesés, veszélyes aknafedelelek, rögzítetlen fedlapok

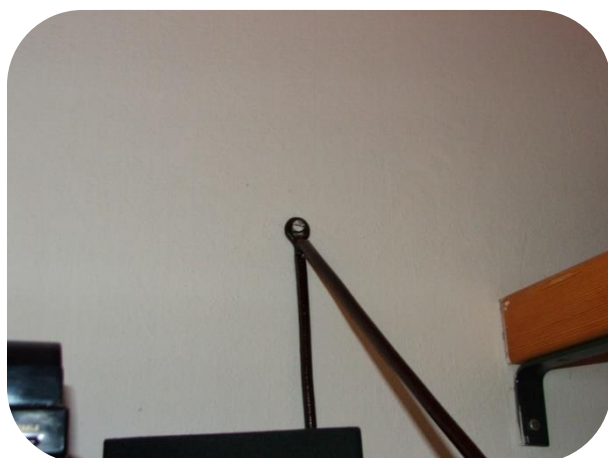


A problémák egyik része a szerkezetek műszaki állapotából ered. A zárhatóságot, rögzíthetőséget úgy kell biztosítani, hogy az botlásveszélyt ne jelentsen, továbbá a gyermekek számára további veszélyt ne jelenthessen.

A problémák másik része emberi feledékenység: számtalan esetben felejtik el például a bölcsődei udvaron a kerti munkákkal foglalkozó munkavállalók a locsoláshoz használatos aknák fedeleit a hajnali locsolás befejezésekor visszacsukni és lezárni. Az udvar használatba vétele előtt az aknák fedeleinek zárt és balesetveszélytől mentes állapotáról meg kell győződni! Ez a gyermekekkel kapcsolatos biztonság miatt is kiemelten fontos!



3. Polcok, függesztett és felakasztott szerkezetek hibái





A polcok rögzítésénél fokozott gonddal ügyelni kell arra, hogy a polcelemen a csavarfej véletlenül se bújhasson át (alátét, nagyobb méretű csavarfej alkalmazásával), a polcok rögzítését felül kell vizsgálni és a veszélyes helyeket meg kell szüntetni (például tornaszoba). A polcokat és nehéz tárgyakat leemelés ellen biztosított módon kell elhelyezni, különösen ott, ahol a gyermekek ezeket játék közben meglökhetik, alá bújhatnak, vagy bármilyen módon megemelhetik.



4. Polcok terhelhetőségi matricájának hiánya

Az intézmény területén lévő összes polcnál a terhelhetőséget fel kell tüntetni (polcelem/kg-ban) a polc élére ragasztott matricával. Napi feladat, hogy a polcok kapcsán azok túlterheléstől mentes állapotát biztosítsuk.

5. Súlyos sérülés lehetőségét okozó radiátorok és radiátorszelepek

A radiátorok szabályzó szelepeinek kezelőfogantyúi több intézményben is leszerelésre kerültek. A szeleptengely helyzetét úgy kell beállítani, hogy hát- és fejsérülést ne okozzon. Súlyos csigolya, illetve gerincvelő sérülést is okozhat, ha beledőlnek, vagy ha feláll a gyermek a csomk alatt, akkor súlyos fejsérülést szenvedhet. A tengelyt mindig befelé, a fal felé kell fordítani, vagy biztosítani kell, hogy a csomk a radiátor síkjából nem lóghat ki. Ha a radiátor szelep nem fordítható el, akkor



védőkupakot kell alkalmazni, amely a sérülésektől hatásosan megvédi a gyermekeket. A régi éles felületekkel rendelkező radiátorokat le kell burkolni.

6. Repedt vagy hiányos üvegek, tükrök, ablakok, üvegfelületek



A repedt, törött üvegfelületek előbb-utóbb kilazulnak vagy kiesnek, illetve a kisgyermek fogják végighúzni az éles felületen a kezüket. Így ilyen jellegű problémák nem engedhetők meg a munkaterületen.

7. Takarítószer, vegyszerek tárolása gyermekek által is hozzáférhető helyen, vagy élelmiszerek és vegyszerek keverése



A veszélyes készítmények tárolásának környezetében étkezni tilos, és itt ital, tea, kávé sem tárolható és fogyasztható. Vegyszert élelmiszer tárolására szolgáló edényben tárolni szigorúan tilos, és fogkefékkel, fogmosó poharakkal sem szabad együtt tárolni.

A vegyszerszekrényeket le kell zárni, a kulcsokat az illetékes személyeknek ki kell osztani. Nyitott szekrény, és a szekrényen kívül tárolt veszélyes készítmény nem lehet!



8. Konyhai nagy kiterjedésű fém polcok és asztalok védőföldelésének hiánya



A fém mosogatóállványok védőföldelésének hiányzása esetén a bekötés után érintésvédelmileg felül kell vizsgálni és jegyzőkönyvet kell készíteni. Szintén érintésvédelmi mérés és jegyzőkönyv készítendő a konyha területén lévő burgonyatisztító, szeletelő, és robotgép berendezésekről.

9. Kéz becsípődését okozó láncok, szerkezetek

A munkavállaló és a gyermekek kezeinek védelme érdekében minden balesetveszélyes, éles, hegyes, becsípődésre hajlamos szerkezeti kialakítást meg kell szüntetni, illetve javítani kell azonnal.



10. Kül- vagy beltéri szerkezeten elhelyezett éles,hegyes felületek

Sem az udvari, sem a beltéri szerkezetek, és ezek javítása során nem engedhető meg, hogy új veszélyforrás keletkezzen!



11. Bölcsődei nyílászárók állapota

A nyílászárók ellenőrzése során a következő biztonsági szempontokra kell figyelni:

- Az üveg sérült, hiányos, vagy repedt nem lehet.
- A több rétegből álló ablakszárnyak egymáshoz rögzítése (gyári, vagy azzal egyenértékű).
- Az ablak segédeszköz nélkül a normál kezelő szintről nyitható, zárható. Nyitott, illetve zárt állapotban biztonságosan kitámasztható illetve rögzíthető.
- Az üveg rögzítése (profiléc, gittelés) nem lehet sérült illetve hiányos.
- A nyíláshatároló megvan-e, illetve biztonságosan ellátja-e funkcióját. A két véghelyzet között akadálymentesen lehet-e mozgatni az ablakszárnyat.
- A szigetelés, a vízvető megvan-e, illetve ellátja-e funkcióját.
- A benapozott ablakok mindegyikére megfelelő árnyékoló hatású, és a csoportszoba felmelegedését hatékonyan megakadályozni képes elhúzható sötétítőfüggöny ajánlott.

Az összes ajtó az általános követelményeken túl a következő szempontok szerint legyen a későbbiekben felújítva, javítva:

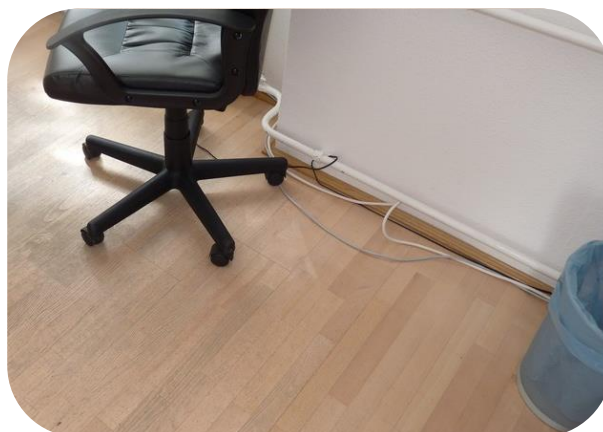
- Az ajtó a két véghelyzete között akadálymentesen, normál erő kifejtéssel mozgatható legyen, és az ajtólap a nyitás és zárás pillanatában sem feszülhet.
- A kilincsből, zárból, takarólemezből kiálló éles hegyes perem, szög vagy csavar nem lehet, mert kézsérülést okozhat.
- A kilincs- és zárszerkezet ellátja-e funkcióját. A kezelőelemek és takarólemezek megfelelően rögzítettek legyenek.
- Az ajtólap síkjából a nyitás irányában fixen, csukló nélkül utólagosan felszerelt lakatpánt nem lehet.

12. Kültéren vagy nedves helyen (fürdőszobákban, gyermekfürdőszobákban, mosókonyhákban) felszerelt víz ellen nem védett villamos szerkezetek

Vannak kifejezetten nedves, vizes környezetbe szánt elektromos szerelvények, ahol a nedvesség (eső, pára) jelen van, ott mindenhol megfelelő IP védettségű villamos szerelvényt kell alkalmazni. Gyakori probléma, hogy ezek a szerelvények vannak ugyan felszerelve, csak éppen a víz elleni védelmet biztosító fedelek hiányoznak, ami súlyos-halálos munkabalesetek forrása lehet.



13. Botlásveszélyesen elhelyezett kábelek, hosszabbítók, villamos vezetékek



Alapszabály hogy a kábelek nem okozhatnak botlásveszélyt, munkavégzés közben nem akadhat bele a munkavállalók lába vagy a székek lába. A kábelek elrejtésére jó megoldás a rögzített (lehetőleg fali) kábelcsatorna.

14. Eldőlés ellen nem biztosított polcrendszerek, polcok, szekrények



Minden szekrényt, polcrendszert eldőlés, felborulás ellen védeni kell. A csoportszobákban lévő szekrényeknél, polcoknál számítani kell rá, hogy a gyermekek ezekre felmászhassanak. A rögzítést úgy kell kivitelezni, méretezni, hogy a tárgy ne borulhasson le, omolhasson össze. A rögzítéseket rendszeresen kell ellenőrizni.

15. Hiányzó vagy törött kapcsolók, fali csatlakozó aljzatok, hosszabbítók vagy szigeteletlen elektromos vezetékek, gyermekek ellen nem védett fali csatlakozóaljzatok



Minden törött, hiányos elektromos kapcsolót és csatlakozó szerelvényt azonnal javítani szükséges, ezeket sérülten, hiányosan használni szigorúan tilos.

A gyermekek által hozzáférhető helyen lévő villamos csatlakozóaljzatokat le kell mechanikailag védeni a benyúlás és a különböző tárgyak bedugdosása ellen.

Gyakorlati tapasztalat, hogy a bölcsődék területén végzett idegen kivitelezők a munkavégzés során ezeket a védelmi eszközöket hajlamosak eltávolítani, a bölcsődei dolgozó erre nem is gondol, mindenki azt feltételezi, hogy a védelem a



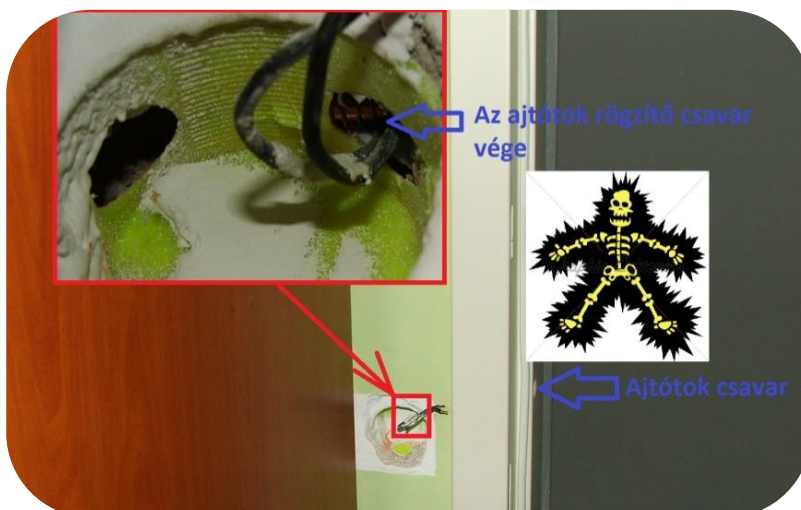
helyén van, közben már rég nem. A probléma fokozottan jelentkezhet a nyári leállások és az ilyenkor jellemző felújítások után, amikor a bölcsődei munkavállalók a gyermekkel együtt újra birtokba veszik a csoportszobákat. Ajánlatos a vakdugók és biztonsági előtétlemezek meglétéről rendszeresen meggyőződni.



Több bölcsődében előfordult, hogy az egyébként gyermekek által el nem érhető magasságba szerelt, gyermekek ellen nem védett elektromos csatlakozóaljzat elé olyan berendezési tárgyat helyeztek, ahol a gyermekek fel tudtak mászni, így a gyermekek a csatlakozóaljzathoz már hozzá tudtak férni.

16. Szakszerűtlenül szerelt szerkezetek, balesetveszélyes építőipari munkák

Sajnos a körültekintés nélkül végzett, szakszerűtlen kivitelezési munkák során is kialakulhat súlyos probléma. Találkoztunk már ajtótok csavarokkal, átszúrt elektromos vezetékekkel is, ahol a fém ajtón a 230V-os fázisfeszültség jelen volt. A munkavállalók az ajtó kilincisének megfogásakor furcsa bizsergető érzést is éreztek, a fém kulcs zárba helyezésekor a kulcs és az ajtó között elektromos szikrák keletkeztek, ennek ellenére az ajtót jó ideig használták. Az ilyen hibákat észrevenni nem egyszerű, megtalálásukhoz a munkavállalók gyakorlati tapasztalatainak elemzése szükséges.



17. Jelöletlen elektromos kapcsolószekrények és feszültség alatti elektromos berendezések

A veszélyforrások jelölésére szabványos biztonsági matricákat kell alkalmazni.



18. Nyitott (nyitva felejtett) elektromos kapcsolószekrények



Az elektromos kapcsoló- és biztosító szerelvényeket a gyermekektől és elektromos végzettséggel nem rendelkező munkavállalóktól el kell zárni. Gyakori hiba, hogy az egyébként lezárt szekrények nyitva maradnak.

19. Alapvetően zárva tartott ajtók, lezárt technikai terek, vagy nyitva felejtett veszélyes terek (a valaki által bent felejtett kulcsok tipikus esetei) veszélyei

A feledékenységéből származó veszélyforrást is rendszeres ellenőrzésekkel lehet felderíteni és megszüntetni.

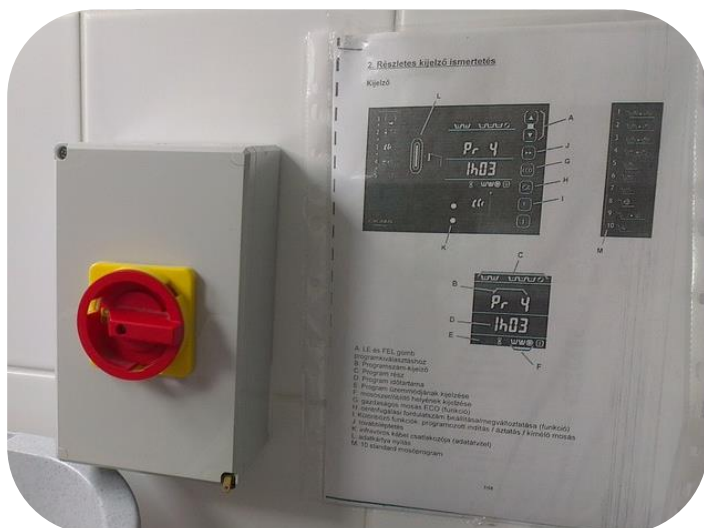


20. Eltorlaszolt életvédelmi berendezések (elektromos kapcsolószekrény)



Munkabaleset, vagy tűzeset kapcsán az azonnali hozzáférhetőség és villamos lekapcsolási lehetőség sérül, ha az elektromos kapcsolószekrényt nem tudják a szakemberek időben lekapcsolni. Hatósági ellenőrzések során ezért a hibáért már tűz- és munkavédelmi bírság is kiszabható!

21. Jelöletlen főkapcsolók és ismeretlen funkciójú kapcsolók



Tudjuk, hol van az épület, a konyha, a pince főkapcsolója? A főkapcsolón van felirat? Mit kapcsol pontosan? Van-e olyan épületrész, amit külön kell lekapcsolni? Előbbi kérdések baleset, vagy tűz esetén alapvető kérdésként merülnek fel, jobb az ilyenekre előzetesen felkészülni.

Számtalanszor előfordult továbbá, hogy egy konyhai berendezés kapcsolójáról kiderült utólag, hogy nem az, mint aminek gondoltuk, ezért a kapcsolókat és leválasztó kapcsolókat feliratozni szükséges.

22. Zárt terekbe vezető kiürítési útvonalat jelző táblák, vagy átépítés miatt korábbi már nem létező kijáratokat jelző kiürítési jelzések

Minden átalakítás, átépítés után vagy az ideiglenes épületrész lezárások alkalmával gondoskodni kell a korábbi kiürítéssel kapcsolatos jelzések felülvizsgálatáról és átforgatásáról, vagy kiegészítő táblák kihelyezésekről, illetve a nem aktuális jelzések letakarásáról vagy eltávolításáról.



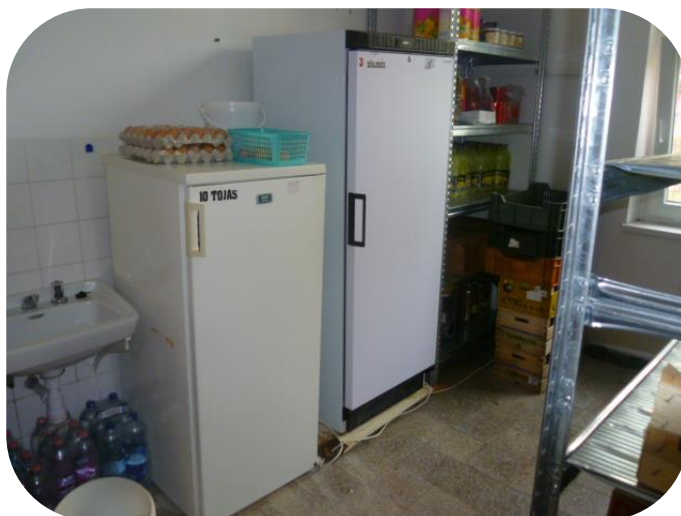
23. Jelöletlen kiürítési útvonalak, kitáblázatlan vészkijáratok



Alapkövetelmény, hogy minden belső munkahelyről legalább egy kiürítéssel kapcsolatos jelzés (zöld-fehér) jelző-tábla látható legyen, meneküléskor pedig mindig a legközelebbi jelzést kell figyelembe venni. Ennek szellemében kell az objektumok területén a jelenlegi jelzéseket felülvizsgálni, hogy a valódi vészkijáratok felé rendben vannak-e a kitáblázások.

24. Eldőlés veszélyes és felborulás veszélyes nagy és nehéz szerkezetek

Főleg gazdasági jellegű helyiségekben gyakori, hogy a padlócsatorna miatt a padló lejtéssel készült (hogy a víz a lefolyó felé folyjék) de a helyiségben, hűtőgépeket, polcokat, szekrényeket is elhelyeztek, amik a lejtős padló miatt fadarabokkal, könyvekkel és egyéb nem biztonságos módon vannak kitámoogatva. A szerkezeteknek jelentős tömege van, felborulásukat hatékonyan kell megelőzni.



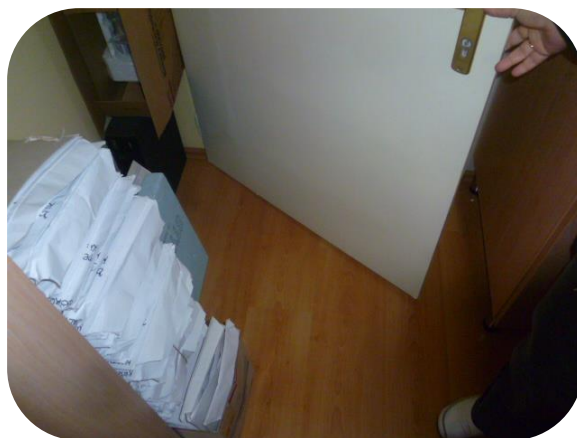
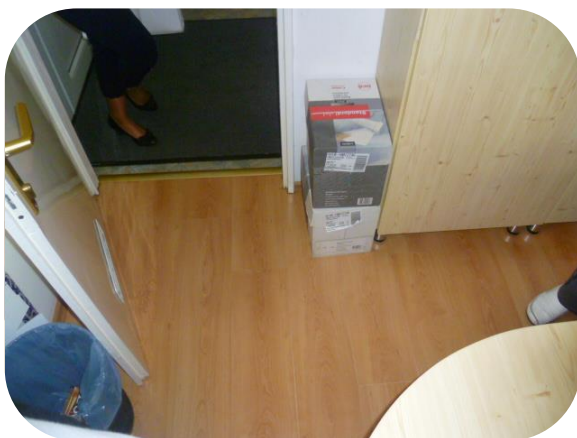
25. Jogosulatlan munkavállalók (konyhai dolgozó) hozzáférése ellen nem védett, napi szinten kapcsolgatott elektromos kapcsolószekrény

Bejárások során lefolytatott beszélgetés során véletlenül derült ki, hogy a bölcsődei konyha egyik elektromos kapcsolószekrényébe – ahol áramütés veszélyes szerkezetek is voltak – a munkavállalók naponta belenyúltak, mert egy kismegszakító állandóan leoldott. Ennél az esetnél nem csak az a probléma, hogy illetéktelen személy nyúlt elektromos berendezéshez, hanem az állandóan lekapcsolódó elektromos kismegszakító lekapcsolása is feltételezhetően műszaki problémára vezethető vissza, amit eddig senki sem vizsgált ki. A hibáról a munkáltató nem lett értesítve, a munkavállalók által naponta végzett visszakapcsolásokról sem tudott.



26. Ajtók mögött tárolt tárgyak, ajtók nyitását akadályozó szerkezetek, bútorok

Baleset forrása lehet, ha az ajtók nyitása során az ajtó nem tud nyílni a feltételezett mozgáspályáján, ezért a munkavállaló az ajtónak ütközik, illetve az ajtóban elakadhat.



27. Beázott elektromos lámpatest és hálózat



Halálos áramütés és tűz forrása lehet, ha az elektromos berendezésekbe víz kerül. Például egy pincei födémbeázás után a probléma észlelésekor a feszültségmentesítést és leválasztást el kellett volna végezni. A beázás megszüntetése után az elektromos hálózatot is felül kell vizsgáltatni és műszeres mérésekkel is meg kell győződni az elektromos berendezések és hálózat megfelelőségéről.

28. Kiszakadt, kilazult fürdőszobai kapaszkodók



Balesetek veszélyforrása lehet, ha a rögzítetlen, vagy kiszakadt rögzítésű kapaszkodókba valaki belekapaszkodik. Az ilyen kiszakadt, kilazult szerkezeteket azonnal vissza kell szereltetni.

29. Csúszásveszélyes padlóval kapcsolatos figyelmeztetés elmaradása felmosáskor

A felmosás miatti átmeneti csúszásveszélyre a munkafolyamat során ideiglenesen kihelyezett jelzőtáblával kell felhívni a figyelmet. A táblákat be kell szerezni, és meg kell követelni a használatukat.



30. Szűk, balesetveszélyes munkahely



A munkahelyek kialakítása során a munkavállalók számára elegendő helyet kell biztosítani, nem csak a munkavégzéshez, hanem a szék hátramosztásához is, hogy a munkahelyre történő be- és kiszállás is akadályoztatás nélkül megtörténhessen.

31. Tükrök rögzítő elemeinek törése

Sajnos szinte minden bölcsődében előfordul, hogy a tükrök rögzítő elemei vagy éleshegyes lemezdarabok a gyermekek kezeire jelentenek veszélyt. Vagy a műanyag elemek, amik törhetnek, és előbb-utóbb az üvegtábla leeshet, vagy kifordulhat a helyéről. Preferált rögzítési mód a speciális tükrök ragasztására kifejlesztett ragasztó alkalmazása (nem mindegy, mivel ragasztják, mert bizonyos ragasztók a foncsort is megmarhatják).



2. sz. melléklet – Munkavédelmi Szabályzat

MUNKAVÉDELMI SZABÁLYZAT	
..... Bölcsőde Munkavédelmi Szabályzata	
A munkavédelmi hatáskörök I. (1) Az intézménynél ellátandó munkavédelmi feladatok meghatározását, irányítását, ellenőrzését a vezető végzi. Az intézmény munkavédelmi tevékenységének szervezéséről, valamint a munkavédelmi feladatok végrehajtásáról és rendszeres ellenőrzéséről a útján gondoskodik. (2) A vezető munkavédelmi feladatai: - meghatározza a munkavédelmi tevékenység rendszerét és a munkavédelemmel kapcsolatos funkcionális feladatokat, - gondoskodik a létesítmények, a munkahelyek, valamint munkaeszközök ellenőrzéséről, azok biztonságos állapotának meglétéről, a veszélyek és ártalmak megszüntetéséről, - munkavédelmi szemlét tart, - gondoskodik a biztonságos munkavégzés műszaki, szervezési és személyi feltételeiről, valamint a hatóságok által előírt munkavédelmi intézkedések határidőben történő végrehajtásáról, - (3) A munkavédelmi feladatok szakmai összefogását és szervezését – a munkabiztonsági szaktevékenység ellátását – a végzettségű munkavédelmi felelős végzi, alapján. A munkavédelmi felelős az vezető hatáskörében a munka- és egészségvédelem vonatkozásában önálló intézkedésre jogosult. (4) A munkavédelmi felelős feladatai az alábbiak: - figyelemmel kíséri a munkavédelmi tárgyú jogszabályokat és változás esetén javaslatot tesz jelen szabályzat módosítására, - elkészíti a munkavédelmi tervet, szervezi és irányítja a munkavédelmi szemlék lebonyolítását, a szemlékről jegyzőkönyvet készít és ellenőrzi az észlelt hiányosságok megszüntetését, - rendszeresen ellenőrzi a munkakörülményeket, szabálytalanság vagy veszély esetén intézkedik, - javaslatot tesz technológiai, műveleti, kezelési és karbantartási utasítások kiadására, - a súlyos veszélyeztetés vagy munkavégzésre alkalmatlan állapot esetén a munkavállalót a munkavégzéstől eltilthatja, felelősségre vonást kezdeményezhet, - gondoskodik az alkalmazottak -kénti munkavédelmi oktatásáról és elvégzi a munkavédelemmel kapcsolatos adminisztrációt, - vizsgálja az üzemi és műszaki baleseteket, megállapítja a felelős személyt, jegyzőkönyvet készít, valamint vezeti a baleseti nyilvántartást,	

- új gép, berendezés, munkaeszköz, technológia üzembe helyezése, illetve használatbavétele előtt munkavédelmi szempontból vizsgálja, véleményezi az új létesítményt.

A munkavégzés szabályai

II.

(1) munkába lépő alkalmazottnak előzetesen orvosi vizsgálaton kell részt vennie.

(2) A baleseti veszéllyel járó munkakörben foglalkoztatottakat (mint stb.)

- éves korig évenként,
- és életév között évenként,
- életév felett évenként kell

időszakos orvosi vizsgálatra küldeni.

A munkavégzés megkezdésének feltétele az előzetes munkavédelmi oktatás, amit a munkavállaló részére a vezető tart. Az oktatásról a jegyzőkönyvet a foglalkoztatásért felelős szervezeti egységnek továbbítani kell.

A munkavégzés követelményei

III.

(1) A munkavállaló köteles a munkahelyén munkavégzésre alkalmas állapotban megjelenni, és a rábízott feladatokat képességei és az elvárható szakértelem, gondosság szerint ellátni. Munkavégzésre képes állapotú az a munkavállaló, akinek a szervezete alkoholtól, kábítószerrel és kábító hatású gyógyszerrel mentes, s kellően kipihent.

(2) Azokon a munkahelyeken, ahol gépek, berendezések veszélyt jelentenek a dolgozóra, csak zárt ruházatban lehet dolgozni. A tűz- és robbanásveszélyes helyiségekben nyílt láng használata és dohányozás tilos.

(3) A munkavállaló köteles munkatársaival együttműködni, munkáját úgy végezni és olyan magatartást tanúsítani, hogy az más egészségét és testi épségét ne veszélyeztesse.

(4) Amennyiben a kapott utasítás végrehajtása más személy életét, testi épségét vagy egészségét közvetlenül és súlyosan veszélyeztetné, a munkavállaló köteles megtagadni az utasítás teljesítését.

(5) A munkavállaló az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munka végzésére vonatkozó szabályok megtartásával végezhet munkát.

(6) Minden alkalmazott köteles:

- a munkaeszköz, a biztonságos állapotáról meggyőződni, azt rendeltetésének megfelelően és a munkáltató utasítása szerint használni,
- az előírt egyéni védőeszközt használni,
- a munkaterületén a rendet és a tisztaságot megtartani és munkája biztonságos elvégzéséhez szükséges ismereteket alkalmazni,
- a részére előírt orvosi vizsgálaton részt venni és a balesetet, sérülést, rosszulétet azonnal jelenteni,
- a veszélyt jelentő rendellenességet, üzemzavart tőle elvárhatóan megszüntetni vagy erre intézkedést kérni a felettesétől.

A munkavédelmi oktatás

IV.

(1) A munkavállalónak a munkába álláskor el kell sajátítania az egészséget nem veszélyeztető és a biztonságos munkavégzés elméleti és gyakorlati ismereteit. Az előírt ismeretek megszerzéséig a munkavállaló önállóan nem foglalkoztatható.

(2) Az oktatás elméleti és szükség szerint gyakorlati részből áll. A munkavédelmi oktatáson kötelező részt vennie:

- új dolgozónak,
- a hónapnál hosszabb távollét után munkába visszatérő dolgozónak,
- más munkakörbe történő áthelyezéskor, ha a munkakörben munkavédelmi szempontból jelentős változás van.

(3) A munkavédelmi oktatást munkaidő alatt kell megtartani, a kiesett munkaidőre a munkavállalónak távolléti díj.

(4) Azt a munkavállalót, aki a szükség esetén kétszer megismételt előzetes, illetőleg ismétlődő oktatás után sem sajátította el a munkaköréhez szükséges munkavédelmi ismereteket, továbbá aki az ismétlődő oktatáson önhibájából figyelmeztetés ellenére sem vett részt, az adott munkavégzéstől el kell tiltani.

(5) Elméleti oktatás keretében az alkalmazottnak meg kell ismerniük:

a munkavédelemmel kapcsolatos jogszabályok által előírt kötelezettségeket és jogokat, a munkavédelmi szabályzat előírásait,

a biztonságos munkavégzéséhez szükséges műveleti, kezelési és karbantartási utasításokat, a használt eszközök és az alkalmazott anyagok, továbbá a szükséges védőeszközök helyes használatát,

a biztonságos és egészséges munkavégzéssel kapcsolatos, tűz- és környezetvédelmi előírásokat,

a szükséges egészségügyi és az elsősegély nyújtáshoz szükséges ismereteket.

A munkavédelmi oktatás tényét és eredményét az oktatási naplóban, illetőleg az rögzíteni kell.

(7) Az oktatásról készült nyilvántartásnak tartalmaznia kell:

- az oktatás időtartamát,
- az oktatás tárgyának megjelölését,
- az oktatás jellegét,
- az oktatást végző nevét és munkakörét,
- a beszámoltatás formáját, eredményeit,
- az oktatásban résztvevő alkalmazott aláírását,
- a munkavédelmi megbízott hitelesítő aláírását.

A munkavédelmi belső ellenőrzés rendje

V.

(1) A munkavédelmi felelős ellenőrzésének célja annak megállapítása, hogy a munkavégzés feltételei megfelelnek-e a jogszabályokban és az egyéb előírásokban meghatározott követelményeknek.

(2) A munkavédelmi belső ellenőrzés magában foglalja:

a rendszeres ellenőrzését,
a munkavédelmi szemlét,
a veszélyes eszközök időszakos biztonsági felülvizsgálatát,
az alkoholos befolyásoltság és ellenőrzését.

(3) munkavédelmi bejárást kell tartani a vezető, a munkavédelmi megbízott és az alkalmazottakat képviselő dolgozó együttes jelenlétében.

A munkavédelmi szemléről jegyzőkönyvet kell készítenie, amely az alábbiakat tartalmazza:

- az ellenőrzött terület megnevezése,
- a résztvevők neve és beosztása,
- az ellenőrzés ideje,
- az előző szemle alapján tett intézkedések eredménye,
- az újonnan észlelt hiányosságok,
- a feltárt hiányosságok felszámolásának határideje.

Az alkoholos állapot ellenőrzése

VI.

(1) A munkára történő jelentkezéskor és a munkaidő alatt alkoholszondást lehet tartani. Az alkalmazott szondáztatását semleges tanú jelenlétében kell elvégezni.

Az ittaság tényét a munkavédelmi naplóba be kell vezetni, jegyzőkönyvet kell készíteni, melyet alá kell írni a dolgozóval.

(2) Az alkoholszondás vizsgálatot megtagadó dolgozó a munkavégzéstől eltiltható, munkabérének megvonása is elrendelhető az eltiltás időtartamára. Soron kívüli alkoholszondás ellenőrzést kell tartani munkabaleset bekövetkeztekor, illetve a munkahelyén szemmel láthatóan ittas állapotban lévő munkavállalónál.

(3) Egyértelmű ittas munkavégzés esetén a munkavállalót a munkahelyről el kell távolítani.

A baleset bekövetkezése esetén követendő eljárás rendje

VII.

(1) Ha baleset következik be, azt azonnal be kell jelenteni a vezetőnek. A munkavédelmi felelős a munkahelyi vezetőnek bejelentett munkabalesetet köteles nyilvántartásba venni. A baleset körülményeit jegyzőkönyvben kell rögzíteni, és a jegyzőkönyvet az egyéb körülmények leírásával együtt el kell helyezni a munkavédelmi naplóban.

(2) A munkabaleseti jegyzőkönyvben rögzíteni kell:

- a sérülés időpontját és helyszínét, jellegét,
- a sérült személyi adatait, munkakörét,
- az esemény leírását,
- a sérült ellátására tett intézkedést,

- a tanúk nevét, lakcímét
- a bejegyzést tevő nevét, munkakörét,

-

(3) A munkabaleset során a kötelessége, hogy intézkedjen sérülést szenvedett dolgozó egészségügyi ellátásáról és gondoskodik a helyszín megőrzéséről vagy annak rögzítéséről, valamint értesítse a kivizsgálásban részt vevőket.

A munkabalesetek kivizsgálása

VIII.

(1) A keresőképtelenséget okozó munkabalesetet haladéktalanul ki kell vizsgálni, és a kivizsgálás során nyert adatokat, tényeket munkabaleseti jegyzőkönyvben kell rögzíteni. A kivizsgálás során információkat kell gyűjteni a balesetről, meg kell fogalmazni a baleset okait, és intézkedni kell a hasonló balesetek megelőzésére.

(2) Az a baleset minősül munkabalesetnek, amely a dolgozót a szervezett munkavégzés során érte, bárhol és bármikor, ha a munkavállaló a munkáltató érdekében és utasítására cselekedett.

Úti baleset fogalma alapján a munkavállalót munkába vagy onnan lakására (szállására) menet közben éri. Az úti balesetek vonatkozásában elsősorban azt kell vizsgálni, hogy a dolgozó balesete a munkahely és a lakása közötti legrövidebb úton történt-e, illetve hosszabb időre nem szakította-e meg az utazását. Az útnak a dolgozó legelemibb életségigleiteinek biztosítása végett (például a napi élelmiszer-vásárlás, gyógyszer beszerzése, továbbá a gyermek bölcsődéből, óvodából, iskolából való hazavitele céljából) történő megszakítása nem minősül nagyobb kitérésnek.

(3) A munkabaleseti jegyzőkönyvet a kivizsgálás befejezésekor, de legkésőbb a tárgyhót követő hó napjáig meg kell küldeni a sérültnek, -nek, és a 3 munkanapon túli keresőképtelenséggel járó, a súlyos vagy halálos balesetről - a baleset helyszíne szerint illetékes munkavédelmi hatóságnak.

(4) A kivizsgálási dokumentációt a munkáltatónak közokiratként kell kezelnie és azt minimum 5 évig meg kell őriznie. Amennyiben a sérült kifogásolja bekövetkezett balesetének munkáltatói minősítését első fokon a területileg illetékes munkavédelmi hatósághoz fordulhat jogorvoslatért.

(6) A munkavállaló által benyújtott kárigényt a munkáltató 15 napon belül köteles elbírálni. A döntésről a sérült munkavállalót írásban kell értesíteni.

Egyéni védőfelszerelés juttatása

IX.

(1) A munkáltatónak személyi védőfelszereléssel (védőöltözettel és védőeszközökkel) kell ellátni azt a dolgozót, akinek munkakörében, illetőleg a közvetlen munkavégzés helyén egészségét vagy testi épségét károsító hatás áll fenn, illetve a személyi védőfelszerelés biztosítását jogszabály vagy közegészségügyi érdek indokolja.

(2) A feladata a védőfelszerelések igényfelmérése, megrendelése, beszerzése, tárolása, kiadása, cseréje, selejtezése, tisztíttatása. Csak biztonsági vizsgálati jellel és a rendeltetésszerű használatra vonatkozó írásos tájékoztatóval ellátott egyéni védőeszköz szerezhető be a kereskedelmi forgalomból.

(3) A dolgozó köteles a kiadott védőfelszerelést az előírásoknak megfelelően viselni, illetve használni. Amennyiben a dolgozó nem használja a védőfelszerelést a munkavégzéstől el kell tiltani.

(4) A védőfelszerelést legkésőbb a tényleges munkalépés napján kell átadni a dolgozónak. A munkaviszony megszűnése esetén a dolgozó, a részére kiadott védőfelszerelést vissza kell szolgáltatni az intézménynek. Amennyiben erre nem kerül sor, a kárt a dolgozónak meg kell térítenie.

(5) Az intézményben az egyéni védőfelszereléssel ellátott munkakörök az alábbiak:

.....munkakör védőfelszerelése (védőruha és védőeszköz)

.....munkakör védőfelszerelése (védőruha és védőeszköz)

.....munkakör védőfelszerelése (védőruha és védőeszköz).

(6) A munkáltató a meghatározott munkakörök alkalmazottainak tisztálkodási eszközöket, védőitalt juttat az érintett dolgozók egészsége védelmében. Az intézményben a tisztálkodási eszközökkel, védőitallal ellátott munkakörök az alábbiak:

..... munkakör tisztálkodási eszközök, védőital stb.

Záró rendelkezések

X.

(1) A szabályzat hatálya kiterjed a Bölcsőde valamennyi alkalmazottjára.

(2) Jelen szabályzat 20 év.....hónap.....napjával lép hatályba.

(3) A szabályzat tartalmát akötelesek ismertetni a beosztott munkatársakkal. A szabályzat egy példányát hozzáférhetővé kell tenni az intézmény valamennyi alkalmazottja számára a irodában.

Kelt:....., 20.... évhónap nap.

P. H.

.....

Intézményvezető

3. sz. melléklet – A munkavédelmi feladatok megoszlása egy intézményben

Az alábbi feladatléírás nem kötött abban a tekintetben, hogy a munkáltató részéről megkövetelt feladatokat az intézmény több/kevesebb munkaköre között is meg lehet osztani, a feladatok megosztása mindig a helyi munkaszervezethez igazodik. A Munkavédelmi Szabályzat feladatléírása gyakorlatilag a fenti elv alapján a leírtakkal teljes azonosságot mutat.

1. Az intézményvezető feladatai

- a) Az Mvt. 2. § (2) bekezdésében és a Munkavédelmi Szabályzatban (MVSZ) foglaltaknak megfelelően biztosítja az intézményben az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkakörülményeket, a környezet megóvását, az ehhez szükséges személyi és tárgyi feltételeket.
- b) Munkáltatói jogainak gyakorlása keretében dönt munkavédelmi (mulasztási, munkabaleseti) kártérítési ügyekben.
- c) Dönt az alkalmazottak felelőssége vonásáról.
- d) Gondoskodik – a 89/1995. (VII.14.) Korm. rendelet értelmében – foglalkozás-egészségügyi szolgáltatást nyújtó szervezettel a szolgáltatási szerződés megkötéséről.
- e) Szükség szerint elvégzi az alkoholszondázást beosztottjai körében.
- f) A külsős vagy belső munkabiztonsági szakemberen keresztül teljesíti a munkabalesetek bejelentésére, kivizsgálására és nyilvántartására vonatkozó jogszabályi kötelezettségeket, és részt vesz a munkabalesetek kivizsgálásában. A munkabiztonsági szakemberen keresztül gondoskodik a munkabalesetekkel kapcsolatos dokumentációk megküldéséről a sérült, a hatóság és a társadalombiztosítási szerv részére.
- g) Ha a munkahely vagy munkaeszköz a rendeltetésszerű használat vagy alkalmazás során közvetlenül veszélyeztetette a munkavállalók egészségét és biztonságát – munkabaleset bekövetkezésétől függetlenül – külön vizsgálja a műszaki megfelelőséget.
- h) A munkavállalók felé azonnali intézkedési és utasítási jogköre van, jogosult a munkavégzést azonnali hatállyal felfüggeszteni.
- i) Irányítja és ellenőrzi a cég alkalmazottainak munkavédelmi tevékenységét.
- j) Ellenőrzési jogkörében munkahelyi ellenőrzéseket tart vagy tartat a munkavédelmi szakemberrel, folyamatosan meggyőződik a vonatkozó jogszabályok és a MVSZ előírásainak megvalósításáról, az előírások betartásáról.
- k) Megteremti a munkahelyeken a munkahelyi elsősegélynyújtás tárgyi, személyi feltételeit.
- l) Adminisztratív munkakörök (asszisztens, irodavezető) biztosítása.
- m) Gondoskodik az elsősegélynyújtó személyek képzéséről.
- n) Megszervezi az alkalmazottak éves általános munkavédelmi oktatását.
- o) Gondoskodik az elsősegélynyújtó doboz állandó feltöltésének elrendeléséről, és az elsősegélynyújtó hely feltűnő megjelöléséről.
- p) Biztosítja az egyéni- és kollektív védőeszközök beszerzését, pótlását, kiosztását, és az átadás-átvétel bizonylatolását, a bizonylatok megőrzését.

- q) Köteles a felvételre jelentkezőt alkalmassági orvosi vizsgálatra küldeni, a munkakörre vonatkozó fizikai, kémiai, vegyi és egészségügyi igénybevétel megjelölésével (a körülményeket a munkáltató határozza meg)

2. Területi vezetők (például konyha, üzemeltetés, nevelési szakmai vezetők) feladatai

- a) Közvetlenül felelősek a munkaterületükre és az alájuk tartozó beosztottakra vonatkozó munkavédelmi előírások maradéktalan betartásáért.
- b) Betartják és biztosítják a munkaterületükre vonatkozó műveleti, kezelési, üzemviteli és karbantartási utasításokban foglalt előírásokat.
- c) A munkafeladat meghatározásában kötelesek felhívni a munkavállaló figyelmét a veszélyforrásokra, ezek elhárításának módjára.
- d) Megkövetelik az egyéni- és kollektív védőeszközök használatát, alkalmazását.
- e) Gondoskodnak a bejelentett veszélyhelyzet szakszerű elhárításáról, a tudomására jutott munkabaleset bejelentéséről, ha kell, baleseti jegyzőkönyvben való rögzítéséről és az ügyvezetőnek történő tovább jelentéséről.
- f) Súlyos munkabaleset esetén azonnal jelentik a felsővezetőségnek és gondoskodnak a helyszín változatlanlanságáról a felügyelőség és a rendőrség megérkezéséig.
- g) Szükség szerint elvégzi az alkoholszondázást beosztottjai körében.
- h) Folyamatosan ellenőrzi:
 - azt, hogy a munkavállalók munkavédelmi felkészítése megfelelő-e,
 - a munkahelyi rendet, tisztaságot, a közlekedési utakat,
 - a munkaeszközök állapotát szemrevételezéssel,
 - a tűzgyújtási és dohányzási tilalom megtartását,
 - az alkoholos állapotban végzett munka megakadályozását,
 - a biztonsági és figyelmeztető jelzések alkalmazását.
- i) Egy esetleges baleset bekövetkezése utáni lehető legrövidebb időn belül kitölti a munkabalesettel kapcsolatos jelentést, azt továbbítja. A balesetről lehetőség szerint fényképfelvételeket készít!
- j) Ha a munkahely vagy munkaeszköz a rendeltetésszerű használat vagy alkalmazás során közvetlenül veszélyeztette a munkavállalók egészségét és biztonságát – munkabaleset bekövetkezésétől függetlenül – külön vizsgálja a műszaki megfelelőséget.
- k) Rendszeres ellenőrzéssel kell biztosítani az energia átalakító és -elosztó berendezések, rendszerek üzembiztonságát, különös tekintettel a biztonságtechnikai szempontokra.
- l) Az üzemeltetés biztonságát veszélyeztető minden meghibásodás esetén intézkedik a megszüntetésről (gyors karbantartás).
- m) Részt vesz az elvégzett munkák műszaki átvételén.
- n) Megvizsgálja a munkavállalók munkavédelemmel kapcsolatos panaszait, egyedi kéréseit, és intézkedik.
- o) Gondoskodik az intézményben, vagy külső helyszínen munkát végző külső munkaerők tájékoztatásáról. Szükség esetén elkészíti a munkaterület átadás-átvételi jegyzőkönyvet.
- p) A munkavállalók felé azonnali intézkedési és utasítási jogköre van, jogosult a munkavégzést azonnali hatállyal felfüggeszteni.

- q) Elkészíti és dokumentálja az idegen kivitelező cég/vállalat részére történő munkaterület átadás-átvételeket. A munkaterület átadás-átvétel jegyzőkönyveinek egy eredeti aláírásokkal ellátott példányát a cégnek kell megőrizni, egy eredeti aláírásokkal ellátott példányát a kivitelező cégnek kell átadni!

3. A munkavédelmi szakember feladatai (belső vagy külső)

A munkavédelmi szakember feladatainak nagy része szaktevékenység, amelyhez a munkavédelmi végzettség igazolása is szükséges. Az Mvt. 57- 58. §-ban leírt munkabiztonsági szaktevékenységnek minősülő munkavédelmi feladatokat ellátja.

- a) A nap bármely szakaszában jogosult munkavédelmi ellenőrzéseket tartani. Az ellenőrzések során feltárt hiányosságok megszüntetésére az intézményvezetőnél intézkedést kezdeményezni.
- b) Beruházások munkavédelmi előkészítésében részt vesz.
- c) Részt vesz a veszélyes munkaeszközök üzembe helyezésén és újraindításán, azt dokumentálja.
- d) Az egyéni védőeszközöket meghatározza, az egyéni és kollektív védőeszközök meglétét és használatát megköveteli és ellenőrzi.
- e) Részt vesz a biztonságtechnikai szemléken, azt dokumentálja.
- f) Az MVSZ karbantartását végzi.
- g) Figyeli a törvények, jogszabályok és szabványokban megjelent változásokat, ezeket folyamatosan beépíti a MVSZ-ba, és javaslatot tesz azok teljesítésére.
- h) Kapcsolatot tart a munkavédelmi felügyelettel, hatóságokkal. Figyelemmel kíséri a hatósági ellenőrzések eredményeképpen hozott intézkedések, határozatok végrehajtását, tájékoztatja a hatóságot a teljesítésekről, szükség esetén adatokat szolgáltat.
- i) Megszervezi a mentési tervben foglaltak szerinti menekülés gyakorlását.
- j) Ellátja az 5/1993. (XII. 26.) MüM. rendelet 2. számú melléklete szerinti munkabiztonsági szaktevékenységeket.
- k) Kivizsgálja az intézmény munkabaleseteit, jegyzőkönyvezi, nyilvántartja, bejelenti azokat a hatóságoknak.
- l) Munkavédelmi oktatásokat tart, a vizsgáztatásokat lefolytatja, a nyilvántartásban a minőségbiztosítási szervezetet segíti.
- m) Szakmai gyakorlati oktatásban részesíti az új felvételes munkavállalót, megtartja az időszakos munkavédelmi oktatás keretében a munkavállalók szakmai oktatását.
- n) Üzembe helyezési eljárásokban közreműködik.
- o) Felkérésre előzetes munkabiztonsági szakvéleményt készít.
- p) A vezetőség felé tájékoztatási, észrevételezési joga van.
- q) Intézkedésre javaslatot, eljárásra kezdeményezést közvetlenül a vezetőnek tehet.

4. A dolgozók kötelezettségei

- a) Teljesíteni az alkalmazás munkavédelmi feltételeit, s ennek keretén belül részt venni a részére előírt foglalkozás egészségügyi orvosi vizsgálatokon. Elsajátítani a munkája biztonságos elvégzéséhez szükséges ismereteket, és a munkáltató igénye szerint ezen ismereteiről számot adni.
- b) A munkavállaló csak a biztonságos munkavégzésre alkalmas, alkoholmentes, pszichotróp (drog) szermentes, pihent, figyelmet tompító gyógyszer hatása nélküli állapotban, az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munka végzésére vonatkozó szabályok megtartásával végezhet munkát.
- c) A munkahelyén kizárólag olyan tevékenységet folytatni, amire vonatkozóan a szükséges szakmai és munkavédelmi ismeretekkel rendelkezik, s emellett annak végzésére utasítást kapott.
- d) A rendelkezésére bocsátott munkaeszköz biztonságos állapotáról tőle elvárható módon meggyőződni, azt rendeltetésének megfelelően a munkáltató utasítása szerint használni, a számára meghatározott karbantartási feladatokat elvégezni.
- e) A munkavállaló önkényesen nem kapcsolhatja ki, nem távolíthatja el és nem alakíthatja át a biztonsági berendezéseket.
- f) A munkáját kellő figyelemmel, a munkavédelemre vonatkozó szabályok megtartásával végezni úgy, hogy azzal sem közvetlenül, sem közvetve senkinek sérülést vagy egészségkárosodást ne okozzon.
- g) A munkavégzéshez az egészséget és testi épséget nem veszélyeztető ruházatot viselni.
- h) Az egyéni védőeszközöket rendeltetésüknek megfelelően használni, és tisztításukról a tőle elvárható módon gondoskodni.
- i) Munkaterületén a fegyelmet, a rendet és a tisztaságot megtartani.
- j) Az egészséget nem veszélyeztető és biztonságos munkavégzés feltételeinek megteremtését és fenntartását célzó tevékenység érdekében a partnerekkel együttműködni.
- k) A veszélyt jelentő rendellenességet, üzemzavart tőle elvárhatóan megszüntetni, vagy erre intézkedést kérni felettesétől, a veszély elhárításáig a munkát abbahagyni, illetve abbahagyni.
- l) Balesetet, sérülést, rosszullétet azonnal jelenteni.
- m) Megtagadni a munkáltató olyan utasításának teljesítését, amelynek végrehajtásával másokat előreláthatólag veszélyeztetne.
- n) A munkavállaló köteles a konkrét munkavégzésre vonatkozó jogszabályoknak a belső utasításoknak megfelelően végeznie tevékenységét.

4. sz. melléklet – Ellenőrző listák

Három ellenőrző listát közlünk:

4/A Az irodai munkavégzés ellenőrzési listája

4/B A nagyobb projektekhez (pl. átépítések, kivitelezési munkák a bölcsődei területen, szakipari cégek munkavégzése során) használatos ellenőrző lista

4/C A mindennapi munka ellenőrző listája

4/A Az irodai munkavégzés ellenőrzési listája

I. Az ellenőrzési lista

Kérdés	igen	nem	nem releváns	javaslatok
személyi és szervezési feltételek				
Volt látásvizsgálat?				
Van éleslátást biztosító szemüveg?				
Munkavédelmi oktatás megtörtént?				
képernyő				
Megfelelő a monitor szemtől mért távolsága?				
A képernyő magassága és dőlése megfelelő?				
A képernyő mentes a tükröződéstől és reflexiótól?				
billentyűzet				
Van mód a kezek, karok megtámasztására a billentyűzet előtt?				
A billentyűzet egyvonalban van a képernyővel?				
A munkát végző csuklója semleges helyzetben van gépelés közben?				
egér				
Megfelelően fogja az egerét a munkát végző?				
Van egérpád (alátét?)				
Van elég hely az egér mozgathatóságához?				
munkaasztal				
Az asztal mérete a feladathoz megfelelő-e?				
A munkafelület magassága megfelelő-e?				
A lábak megfelelően mozgathatók?				

munkaszék				
A munkaszék stabil, magassága, háttámlája állítható-e?				
A beállított ülőhelyzet ergonómiai szempontból rendben van?				
A láb megtámasztása megfelelő?				
Karfa igény esetén biztosított?				
munkakörnyezet				
A munkakörnyezet reflexiómentes?				
A munkahelyen van elegendő tér?				
Van elegendő tér a munkahelyzetváltoztatáshoz?				
Az ablakok fényterelővel, árnyékolóval ellátottak, állíthatók?				
Az általános és a helyi megvilágítás megfelelő?				
A zajszint megfelelő?				
Megfelelők a munkahelyi klíma? (hőmérséklet, pára, légsebesség)				
A villamos berendezések hálózathoz való csatlakozása botlásmentes?				
A munkahely padozata csúszás-, botlásmentes?				
Igény esetén van laptartó?				
szoftver				
Megfelel-e a szoftver a feladatnak?				
Tudja-e a felhasználó a képességei szerint alkalmazni?				
Van magyar nyelvű súgó?				

Munkavállalói észrevétel:

Javaslat a munkavállalónak:

Tárgyi feltételekre vonatkozó javaslat:

Egyéb megjegyzések:

II. Segédlet az irodai munkavégzés kiértékeléséhez

A számítógép közvetlen hatást gyakorol az előtte dolgozó ember egészségére, közérzetére, munkateljesítményére, ezért fontos a munkahely megfelelő kialakítása, és a munkát végző megfelelő testtartása. Képernyős munkahelynek minősülnek mindazok a munkakörök, amelyek esetén a munkaköri feladatokat rendszerint képernyős eszköz (számítógép) alkalmazásával kell elvégezni oly módon, hogy az eszközt a munkavállaló napi munkaidejéből legalább 4 órában használja.

A képernyő előtt töltött idő minden esetben kevesebb kell legyen, mint a munkavállaló napi munkaideje. A képernyő előtt töltött idő a napi 6 órát nem haladhatja meg (túlmunkavégzés esetén sem), megszakítandó délelőtt és délután 15–15 perc szünettel, valamint egy 30 perces munkaközi szünettel, amely 11–13 óra között vehető igénybe. A szünetek nem vonhatók össze! A szünetek alatt a munkahelyet lehetőség szerint el kell hagyni, a képernyőt nem lehet használni.

A munkavállaló látásvizsgálaton vesz részt a képernyős munkakörben történő foglalkoztatás megkezdése előtt, és kétévenként rendszeresen. Soron kívül, ha olyan látási panasza jelentkezik, amely a képernyős munkával hozható összefüggésbe. A látási panasz felmerülését a közvetlen felettesnek jelezni kell. A vizsgálat eredményéhez képest a munkavállalókat a munkáltató ellátja a képernyő előtti munkavégzéshez szükséges, életlátást biztosító szemüveggel (kivéve, ha a munkavállaló által a képernyő előtti munkavégzéstől függetlenül egyébként is használt szemüveg vagy kontaktlencse az életlátás biztosítására alkalmas). A szemüveget a munkavégzés során használni kell!

A képernyős munkahelyeknek meg kell felelniük a jogszabályban előírt minimális kialakítási követelményeknek. Ezért a munkavállalók a munkáltató által kialakított munkahelyen nem változtathatnak, illetve csak annyiban, amennyiben a változtatás nem eredményezi az alábbi követelményektől való eltérést.

A képernyő:

- a képernyőn megjelenő jelek jól definiáltak és világos formájúak, megfelelő méretűek legyenek, a jelek és a sorok közötti megfelelő térközzel.
- a képernyőn megjelenő kép legyen stabil, villódzásnak vagy az instabilitás más formájának nem szabad előfordulnia.
- a fényesség, illetve a jelek és a háttér közötti kontraszt legyen a használó által könnyen állítható és a környezeti feltételekhez könnyen hozzáigazítható.
- a képernyő a használó igényeinek megfelelően legyen könnyen és szabadon elfordítható, dönthető.
- biztosítani kell külön monitorpolc vagy állítható asztal használatát.
- a képernyő legyen mentes olyan tükröződéstől és fényvisszaverődéstől, amely a használónak kényelmetlenséget, látási nehézséget okozhat.

A billentyűzet:

- legyen dönthető és a monitortól különálló annak érdekében, hogy a használó kényelmes munkatesttartást vehessen fel, karja és keze ne fáradjon el.

- a billentyűzet előtt legyen elég hely ahhoz, hogy a számítógép-kezelő kezét és csuklóját megtámaszthassa.
- a billentyűzet felszíne legyen fénytelen, a fényvisszaverődés elkerülése érdekében.
- a billentyűkön lévő jelek egymástól könnyen megkülönböztethetők és a munkahelyzetből jól olvashatóak legyenek.

A munkaasztal vagy munkafelület:

- legyen olyan nem fényvisszaverő felületű és nagyságú, hogy biztosítsa a monitor, a billentyűzet, az iratok és a csatlakozó eszközök rugalmas elrendezését.
- a laptartó legyen állítható, és a használó számára kényelmes olvashatóságot biztosító helyzetben rögzíthető.

Munkaszék:

- legyen stabil, továbbá biztosítsa a használó könnyű, szabad mozgását és kényelmes testhelyzetét.
- a szék magassága legyen könnyen állítható.
- a szék támlája legyen magasságában állítható és dönthető.
- igény esetén lábtámaszt vagy saroktámaszt, illetve kartámaszt kell biztosítani.

A munkakörnyezet:

- a használatnak legyen elegendő tere testhelyzete és mozgásai változtatásához.
- az általános, illetve helyi világítás (munkalámpa) biztosítson kielégítő megvilágítást és megfelelő kontrasztot a képernyő és a háttérkörnyezet között, tekintetbe véve a munka jellegét és a használó látási követelményeit.
- a képernyőre és más munkaeszközökre vetődő, zavaró tükröződést és fényvisszaverődést oly módon kell megelőzni, hogy a képernyős munkahely telepítésekor a munkaterem és a munkahely megtervezését összehangolják a mesterséges fényforrások elhelyezésével és műszaki jellemzőivel.
- a fényforrások (ablakok és más nyílások, átlátszó vagy áttetsző falak), világosra festett berendezési tárgyak vagy falak ne okozzanak közvetlen fényvisszaverődést, és amennyire csak lehetséges, ne idézzenek elő tükröződést a képernyőn.
- az ablakokat igazítható takaróeszközök megfelelő rendszerével kell ellátni, hogy a képernyős munkahelyre eső nappali megvilágítást csökkenteni lehessen.
- a berendezések okozta zajt figyelembe kell venni a munkahely berendezésekor, különös tekintettel arra, hogy ne zavarja a figyelmet és a beszédmegértést.
- a berendezések nem fejleszthetnek olyan mennyiségű hőt, hogy az a munkavállalónak diszkomfort-érzést okozzon.
- a használó legyen védve a sugárzó és áramló hőhatásoktól és az asztal alatt hő termelő berendezésektől.
- a páratartalmat megfelelő szinten kell biztosítani és tartani.
- minden sugárzást a látható fénysugárzás kivételével, a használó egészsége és biztonsága szempontjából elhanyagolható szintre kell korlátozni.

Az ember-gép kapcsolat:

- a szoftver feleljen meg a feladatnak.
- a szoftver minden betűt a magyar helyesírásnak megfelelő formában jelenítsen meg a képernyőn és a nyomtatásban.

- a szoftver legyen könnyen használható és szükség esetén a számítógép-kezelő ismeret- és tapasztalatszintjéhez igazítható, rendelkezzen magyar nyelvű súgóval, semmilyen a munkavállaló teljesítményére vonatkozó mennyiségi vagy minőségi ellenőrzési lehetőséget nem szabad igénybe venni a dolgozók tudomása nélkül.
- a rendszerek a képernyő előtt dolgozóhoz alkalmazkodó formátumban és ütemben jelezzék ki az információkat.
- alkalmazni kell a szoftver-ergonómia elveit, különösen az ember által végzett adatbeviteli és adatfeldolgozási feladatokban.
- a rendszerek biztosítsanak visszajelzést a munkavállalóknak a teljesítményükről.

4/B Nagyobb projektekhez (pl. átépítések, kivitelezési munkák a bölcsődei területen, szakipari cégek munkavégzése során) használatos ellenőrző lista

	kérdések	igen / nem	további intézkedések
1	Van-e a munkaterületre vonatkozó biztonsági előírás, óvintézkedés?		Ha NEM, akkor további intézkedés szükséges
2	Ismert-e a munkák összehangolásáért, engedélyezéséért felelős személy neve, biztosítottak-e a folyamatos kapcsolattartás technikai feltételei?		Ha NEM, akkor további intézkedés szükséges
3	Vannak-e a munkaterületen szociális helyiségek (öltöző, étkező, tisztálkodási lehetőség)?		Ha NEM, akkor további intézkedés szükséges
4	Pontosan meg vannak-e határozva a munkavégzés területei, valamint az igénybe vehető közlekedési, menekülési útvonalak?		Ha NEM, akkor további intézkedés szükséges
5	Meg vannak-e határozva a munkaterületre vonatkozó egyéni védőeszközök, védőruhák jegyzéke?		Ha NEM, akkor további intézkedés szükséges
6	Ki vannak-e jelölve olyan veszélyes terek, helyiségek, ahová fokozott belépési korlátozások, tiltások vonatkoznak?		Ha NEM, akkor további intézkedés szükséges
7	Vannak-e a munkahely közvetlen környezetében árok, munkagödrök, lengő kábelek?		Ha IGEN, akkor további intézkedés szükséges
8	Vannak-e a munkaterületen veszélyes, mérgező hatású anyagok, meg vannak-e határozva a kémiai biztonsággal összefüggő - tárolásra, kezelésre vonatkozó - előírások?		Ha IGEN, akkor további intézkedés szükséges
9	Megfelelő-e az igénybe vehető munkaterület megvilágítása, fűtése, szellőztetése?		Ha NEM, akkor további intézkedés szükséges
10	Biztosított-e a munkavégzéshez, mozgáshoz elegendő szabad tér (min: 1,5 - 2 m ²)?		Ha NEM, akkor további intézkedés szükséges
11	Számolni kell-e a munkahely környezetében zajhatások, vibráció, vegyi anyagok okozta légszennyezés, esetleg ionizáló sugárzás veszélyével?		Ha NEM, akkor további intézkedés szükséges
12	A munkaterület építési munkaterületnek minősül?		Ha IGEN, akkor további intézkedés szükséges
13	Használják majd a munkavégzés során veszélyes anyagot? Ha igen, rendelkezésre áll annak biztonságtechnikai adatlapja?		Ha IGEN, akkor további intézkedés szükséges
14	Biztosítottak-e az elsősegély nyújtás személyi és tárgyi feltételei, ki vannak-e jelölve az elsősegélynyújtó helyek?		Ha NEM, akkor további intézkedés szükséges
15	Találhatók-e a munkahely, illetve annak környezetében jól látható, veszélyekre utaló táblák, jelzések?		Ha NEM, akkor további intézkedés szükséges
16	A munkahely közvetlen környezetében folyik-e munkavégzés veszélyes gépekkel, berendezésekkel (targoncák, daruk, földmunkagépek)?		Ha IGEN, akkor további intézkedés szükséges
17	Ismertek-e munkabalesetek eseteire vonatkozó helyi eljárási rend?		Ha NEM, akkor további intézkedés szükséges
18	A munkavégzés során villamos üzemi munkavégzés történik-e (feszültségmentes, fesz-hez közeli, fesz.alatti)?		Ha IGEN, akkor további intézkedés szükséges
19	Biztosítottak-e az áramütés elkerülésének műszaki feltételei?		Ha NEM, akkor további intézkedés szükséges
20	Ki vannak-e jelölve a feszültség alatti és feszültség közeli munkavégzés övezetei?		Ha NEM, akkor további intézkedés szükséges
21	Van a közelben kézi tűzoltó készülék?		Ha NEM, akkor további intézkedés szükséges
22	A munkahelyen található-e az egészségre fokozottan veszélyes körülmény? Például: A. Azok a munkák, amelyek talajmegcsúszás következtében betemetéssel, mocsaras területen való elmerüléssel vagy magas helyről történő leeséssel veszélyeztetik a munkavállalót. B. Veszélyes anyagokkal, készítményekkel vagy biológiai tényezők expozíciójával járó munkavégzés, illetve munkakörnyezet vagy egyéb jogszabály alapján meghatározott gyakoriságban időszakos alkalmassági vizsgálatokhoz, biológiai monitorozáshoz kötött munkavégzés. C. Foglalkozási sugárterhelés veszélyével járó munkaterületen történő munkavégzés, illetve foglalkozási sugárterhelés veszélyével járó munka. D. Magas feszültségű vezetékek közelében végzett munka. E. Vezeték nélküli távközlési építmény által kibocsátott elektromágneses sugárzás kockázatával járó munkaterületen történő munkavégzés. F. Olyan munkakörülmények, amelyek vízbefúlás veszélyével járnak. G. Árokban, alagútban végzett munka, földalatti munka. H. Légvezetéseket szállító járművek kezelői által végzett munka. I. Keszonban, túlnyomásban végzett munka.		Ha IGEN, akkor további intézkedés szükséges

4/C A mindennapi munka ellenőrző listája

Terület:

Dátum:

Ellenőrzést végző:

Aláírás:

<i>Ellenőrző pontok/ Checking points</i>	√ x Ø	Felelős, határidő
A munkavégzés a megfelelő helyen történik?		
A munkavégzők a megfelelő helyen dolgoznak?		
A munkaterületen minden a megfelelő helyén van?		
A munkaterület rendezett és tiszta?		
A padló nem szennyezett és nem nedves?		
A padlón, lépcsőn (lépcsőkorláton) nincs sérülés?		
A padlójelölés típusa megfelelő?		
A padlójelölés állapota megfelelő?		
Betartják a padlójelölést (tárolási helyek, menekülési utak, közlekedési utak)?		
Magassági korlátokat betartják?		
A közlekedési utak szabadok?		
Tárolási előírásokat betartják (polcterhelhetőség, anyag/árutárolás)?		
A hulladékkezelés megfelelő?		
A szükséges dokumentumok elérhetőek?		
A rendelkezésre álló dokumentumok teljeskörűek?		
A személyi védőeszközök, munkaruházat hozzáférhetőek, megfelelő állapotúak?		
Megfelelően használják a személyi védőeszközöket, ruhákat?		
Az energiaellátó rendszerek (elektromos, pneumatikus, hidraulikus vezetékek, eszközök) megfelelő állapotúak?		
A villamos és egyéb kapcsolószekrények zárva vannak?		
Az energiaellátó rendszerek szükség szerint (dokumentáltan) ellenőrizve vannak?		
A létrák, állványzatok megfelelő állapota megfelelő?		
A létrák, állványzatok – szükség szerint – ellenőrizve vannak?		
A gépek, berendezések (emelőgépek, egyéb veszélyes gépek) állapota megfelelő?		
Valamennyi gépnél használják a védőeszközöket, dekliket?		
A vészhelyzeti kapcsolók elérhetőek, rendben vannak?		
A veszélyes gépek (dokumentált) ellenőrzése megtörtént a jogszabályok, gépkönyvek, egyéb előírások alapján?		
A gépnaplókat rendszeresen vezetik?		
A specialisták (emelőgép kezelők, hegesztők) rendelkeznek a szükséges bizonyítványokkal, és azok érvényesek?		
Az alkalmazott munkaeszközök (kések, székek...) megfelelő állapotban vannak?		
Az elsősegély doboz tartalma és a dokumentációja rendben van?		

Bölcsődei Dolgozók Demokratikus Szakszervezete

<i>Ellenőrző pontok/ Checking points</i>	√ X Ø	Felelős, határidő
A tűzoltó készülékek elérhetőek és megfelelő állapotban vannak?		
A tájékoztató feliratok, jelek (menekülési utak, tűzoltó berendezések helye, veszélyes gépek, veszélyes munkafolyamat, kiálló dolgok, kötelező védőeszközök, veszélyes anyagok/hulladékok) egyértelműek és láthatóak?		
A kötelező munka-, tűzvédelmi oktatások megtörténtek (belépő, ismétlő)?		
A kötelező orvosi vizsgálatok megtörténtek (belépő, ismétlő)?		

√ megfelelt/OK, X nem felelt meg/NO, Ø nem értelmezhető/NA

5. sz. melléklet – Pandémiás felkészülési terv ellenőrzőlista

Felkészülés, tervezés	
1.	- COVID-19 pandémiás felkészülést és tervezést koordináló ad hoc munkacsoport (továbbiakban COVID-19 koordinációs csoport) megalakítása - Vezető/koordinátor kijelölése, tagok delegálása - Működés szabályozása, ügyrend, munkaterv készítése
2.	- Az új koronavírus járvánnyal kapcsolatos információk, rendeletek, útmutatók nyomon követése, implementálása - A szervezet külső és belső környezetéből származó információk integrálása a tervezési folyama-tokba - A járványügyi helyzet figyelemmel kísérése, e feladattal koordinátor kijelölése (pl. a munkacsoport koordinátora) - Partnerek, támogatók, munkatársak megnyerése - Kapcsolati háló kialakítása (vállalati partnerek, fogyasztók, hatóságok, akadémiai szereplők), külső és belső kommunikáció és információcsere beindítása a járványügyi helyzettel és a megfelelő reakciókkal kapcsolatban
3.	- A működőképesség szempontjából alapvető feladatok, tevékenységek és erőforrások áttekintése - Kritikus humán erőforrások helyettesíthetőségének értékelése - A másodlagos és harmadlagos vonalra tartozó feladatok definiálása - A különböző feladatok, tevékenységek kategorizálása a vállalat saját „fontossági” sorrendje szerint
4.	- Kockázatértékelés elvégzése egyéni és szervezeti szinten - Munkarend kialakítása a kockázatértékelés folyamatos aktualizálására
5.	- Kockázatcsökkentő intézkedések valamennyi hierarchiaszintjének vizsgálata a konkrét vállalat esetében - Szükséges fizikai változtatások megtervezése, szükséges egyéni védelem (pl. maszk), fertőtlenítőszer (illetve alapanyagok, készletek) stb. beszerzésének megtervezése, alternatív beszerzési források feltárása
6.	- Munkavállalók tájékoztatásához szükséges intézkedések megtervezése (a megfelelő vállalati kommunikációs csatornák létrehozása, kiépítése)
7.	- A tervben foglalt intézkedéseket beindító események meghatározása. (A tervben foglalt intézkedéseket beindító esemény az, amikor a külső vagy a belső környezet megváltozása arra kényszeríti a szervezetet, hogy válaszlépéseket tegyen.)
8.	- A tervezési ciklus végrehajtása: tervezés, végrehajtás, ellenőrzés, visszacsatolás, tervek módosítása, időszakos felülvizsgálata

Munkatársak egészségének és biztonságának védelme	
9.	- Személyi higiéné megerősítése - Kézhygiéné feltételeinek folyamatos biztosítása a munkavállalók számára - Köhögés etikett - Kézfogás, ölelés kerülése - Oktatás, emlékeztető plakátok kihelyezése
10.	- Nem orvosi maszkhasználat előírása - Oktatás a helyes maszkhasználatról
11.	- Távolságtartás (min. 1,5 m) és kontaktusszám csökkentő intézkedések
12.	- Építészeti megoldások alkalmazása - Fizikai „barrier” alkalmazása (pl. plexiüvegek, fülkék, távolságtartást segítő jelek felfestése) - Szellőztetés (megfelelő szellőztetés, de a ventilátorok kerülése; keringtetéses szellőztetés kerülése; lépgengés kézzárítók lecserélése kéztörölő papírra) - Alternatív közlekedési megoldások alkalmazása (pl. lifthasználat korlátozása)
13.	Fertőtlenítő takarítás gyakoriságának növelése
14.	- Adminisztratív, munkaszervezési megoldások: - otthoni munkavégzés, - személyes találkozók áthelyezése az online térbe, - szabadságok rugalmas kiadása, - munkaidő rugalmas alakítása (pl. tömegközlekedési csúcsforgalom kerülése), - zárt terekben tartózkodók létszámának és a tartózkodás időtartamának minimalizálása (pl. zárt, kis öltözők, ebédlők, konyhák).
15.	- Utazások (belföldi és külföldi) áttekintése, számuk és időtartamuk minimálisan szükséges szintre csökkentése - Tömegközlekedés alternatíváinak biztosítása
16.	- Influenza elleni védőoltások lehetőség szerinti támogatása, szorgalmazása
17.	- Elkülönítés, orvosi ellátás biztosítása COVID-19 gyanús tünetek munkahelyi megjelenése esetén
18.	- Beteg munkavállalók otthon maradásának támogatása már enyhe tünetek esetén is
A működés folytonosságának biztosítása COVID-19 járvány idején	
19.	- Belső és külső folyamatok újratervezése a lehetséges pandémiás forgatókönyvek alapján (különböző forgatókönyvek létrehozásával)
20.	- Az üzletfolytonosság szempontjából kulcsfontosságú folyamatok meghatározása, fokozott védelme - Halasztható tevékenységek listájának elkészítése - Munkafolyamatok rangsorolása, a jelen lévők számának minimalizálása
21.	- Felkészülés a munkaerő kiesésének kezelésére (pl. a munkahelyi távollétek nyomon követésére és azokra való reagálásnak, a távollétek kezelésének a módja) - HR tervezés, helyettesíthetőség (helyettesítési tervek, modellek, munkavállalók átképzése és rotálása a különböző feladatkörök között), további külső munkaerő bevonásának lehetőségei.
22.	- Magas egyéni kockázatú munkatársak fokozott védelme

23.	- Javaslat stratégiai tartalékképzésre az alapvető fontosságú ellátmány, alapanyag, egyéni védelem (pl. maszk), egyéb felszerelés tekintetében - Alternatív ellátási láncok, partnerek, piacok felkutatása, kiépítése
24.	- Szakmai kapcsolatok kialakítása azokkal az egészségügyi/járványügyi szakemberekkel, akik tanácsot tudnak adni az esetleges belépési egészségi állapot ellenőrzés, valamint tesztek (gyors-teszt, PCR) kapcsán - Járványügyi vállalati intézkedések kommunikációja a partnerekkel
Teljeskörű implementációs stratégia	
25.	- Világosan megfogalmazott intézkedések, felelősök, végrehajtási határidők meghatározása
26.	- Képzések, felkészítések. Definiálni kell, hogy kinek és milyen típusú oktatásra van szüksége. Mi az, ami belső erőforrásokkal megoldható, és mely témákhoz szükséges külső szakemberek igénybe-vétele?
27.	- Monitoring és feed-back. Annak észlelése, hogy az intézkedéseknek megfelelő-e a napi gyakorlat, és hogy az intézkedéseket jól hajtják-e végre.
28.	- Emlékeztetők kihelyezése, kommunikáció. Amennyiben lehetőség nyílik rá, promóciós anyagok, plakátok kihelyezése az elvárt viselkedésminták megerősítése érdekében.
29.	- Az „új normális” viselkedésnormák elfogadtatása az intézményi kultúrában. Vezetői elkötelezettség. Elfogadják-e a kollégák értékként a biztonságos munkakörnyezet fontosságát? A munkatársak magukénak érzik-e az óvó-védő szabályokat, betartják-e azokat, bevonódnak-e az új normális szabályok megalkotásába? Vannak-e a szervezetnél jógyakorlatok, szerepmoდეllek?