



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



Доклад [3.1]

МЕТОДИКА ЗА ПОДОБРЯВАНЕ НА УСЛОВИЯТА НА ТРУД В ПРЕДПРИЯТИЯТА ОТ СЕКТОР

„Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло“

2013 г., гр. София



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

СЪДЪРЖАНИЕ

Използвани съкращения	4
Въведение	5
1 Обща информация за отрасъла	8
2 Конкретни рискове и опасности на работното място	9
2.1 Пожароопасност	9
2.2 Вдишване на прах от памука (бисиноза)	9
2.3 Работа с опасни химически вещества и смеси	9
2.4 Работа с ръчни ножове	9
2.5 Високи температури	9
2.6 Шум	10
2.7 Носене и местене на тежки товари	10
2.8 Рискове, свързани с машини и инструменти	10
2.9 Рискове, свързани с липсата на добър ред на работното място	12
2.10 Стрес	12
3 Трудови злополуки	13
3.1 Риск: Пожар	13
3.2 Риск: Вдишване на прах	14
3.3 Риск: Злополука с машина	15
3.4 Риск: Злополука при товаро-разтоварни работи	16
3.5 Риск: Падане и подхлъзване	17
3.6 Риск: Поражение от електрически ток	18
3.7 Риск: Злополуки при ремонтни и почистващи дейности по оборудването	19



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

4	Програма за управление по здраве и безопасност	21
5	Първа долекарска помощ	27
5.1	Наранявания	27
5.2	Навяхвания и изкълчвания	28
5.3	Счупване	29
5.4	Изгаряния	29
5.5	Спиране на кръвотечения от различни места	30
5.6	Слънчев или топлинен удар	31
5.7	Измръзване	31
5.8	Ухапване от насекомо	32
5.9	Електрически удар	32
5.10	Състояние на безсъзнание	33
5.11	Остри отравяния	34
6	Благоприятна атмосфера на работното място	36
6.1	Нормално ниво на стрес	37
6.1.1	Реакция към стреса	39
6.1.2	Поведенчески белези на стрес	40
6.1.3	Емоционални предупредителни белези за стрес	40
6.1.4	Физиологични белези на стрес	41
6.1.5	Мерки, които могат да се предприемат за управлението на стреса в малки и средни предприятия	43
6.2	Етични принципи в практиката	46
6.2.1	Етика и морал на работното място	46
6.2.2	Корпоративна отговорност	46
6.2.3	Уважение към хората	49
6.2.4	Мерки, които могат да се предприемат	52



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

6.3	Атмосфера на взаимопомощ и съпричастност	54
6.3.1	Култура на комуникация с уважение	54
6.3.2	Култура на даване на обратна връзка	57
6.3.3	Работа в екип	58
6.3.4	Визия, мисия и ценности на предприятието в действие	63
6.3.5	Мерки, които могат да се предприемат	64
7	Форми и въпросници	65
7.1	Примерна програма за безопасност и здраве при работа за малки предприятия	65
7.2	Годишен преглед на Програмата за здраве и безопасност	67
7.3	Съдържание на аптечка за първа долекарска помощ	70
7.4	Политика на корпоративна отговорност / Sustainability Policy	73
7.5	Насоки за предоставяне на обратна връзка	74
7.6	Насоки за получаване на обратна връзка	75
7.7	Насоки за ефективен член на екипа	76
7.8	Чеклист за въвеждане на нов служител (на база съдържанието на началния инструктаж и инструктажа на работното място по безопасност и здраве при работа)	77
7.9	Чеклист: Здраве и безопасност за малки или средни предприятия	80
7.10	Чеклист за Инспекции	81
8	Приложения	84
8.1	Приложение 1: Опазване на човешкото здраве в текстилната индустрия	84
8.2	Приложение 2: Основни термини	88
8.3	Приложение 3: Библиография	90



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ”
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще”



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ”

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси”, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

ИЗПОЛЗВАНИ СЪКРАЩЕНИЯ

БЗР - Безопасност и здраве при работа

ЗЗБУТ - Закон за здравословни и безопасни условия на труд

ПР по БЗР - Представител на ръководството по БЗР

СУБЗР - Система за управление на БЗР

ПБЗ - Процедура по БЗР

ОБЗР - Орган/длъжностно лице по БЗР

КУТ - Комитет по условия на труд

СТМ - Служба по трудова медицина

СПО - Съоръжения с повишена опасност

ПБЗН - Пожарна безопасност и защита на населението



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

ВЪВЕДЕНИЕ

Настоящата *Методика за подобряване на условията на труд* е разработена в рамките на проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“ с бенефициент Българската търговско-промишлена палата (договор BG051PO001-2.1.07). Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на оперативна програма „Развитие на човешките ресурси 2007-2013 г.“, съфинансирана от Европейския съюз чрез Европейския социален фонд (процедура за директно предоставяне на финансова помощ „Повишаване гъвкавостта и ефективността на пазара на труда чрез активни действия на социалните партньори“).

В рамките на проекта на Дружество по ЗЗД „Консорциум Евро-Денкшат“ е възложена услуга с предмет „Проучване и анализ на условията на труд в отрасли „Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло“, „Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия“ и „Хотелиерство и ресторантьорство“.

Основната цел на дейностите по договора е принос към намаляването на трудовите злоупотреби в тези три целеви отрасли:

- Производство на текстил и изделия от текстил, производство на облекло
- Производство на хранителни продукти, напитки и тютюневи изделия
- Хотелиерство и ресторантьорство

Целта на проучването адресира необходимостта от:

- Идентифициране на равнището на трудовите злоупотреби в тези три отрасли и на рисковете по отношение на условията на труд в тях
- Въвеждане на методики, отчитащи специфичните особености, за осигуряване на условия за безопасност на труда в съответния отрасъл и превръщането им в инструмент за подобряване на здравословните и безопасните условия на труд от страна на подбрани работодатели
- Оценка на равнището на трудовите злоупотреби след внедряването на методиките

Специфичните цели са:

- Проучване и анализ на условията на труд в трите целеви отрасли и ранжиране на рисковете по отношение на условията на труд
- Разработване на методики за подобряване на условията на труд в целевите отрасли и обучение на работодатели за прилагането им
- Проучване и анализ на условията на труд в трите целеви отрасли за оценка на ефекта от внедряването на методиките в съответните предприятия



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

ЗАКОН ЗА ЗДРАВΟΣЛОВНИ И БЕЗОПАСНИ УСЛОВИЯ НА ТРУД

За всички:

Чл.33. Всеки работещ е длъжен да се грижи за здравето и безопасността си, както и за здравето и безопасността и на другите лица, пряко засегнати от неговата дейност, в съответствие с квалификацията му и дадените от работодателя инструкции.

За работодателите:

Чл. 26. (1) Работодателят е длъжен да се консултира с работещите или с техни представители и организации, като създава възможност те да участват при:

1. обсъждането и приемането на всички мерки, които се отнасят до здравето и безопасността на работещите;
2. определянето на работещи, които ще извършват дейности по осигуряването на здравословни и безопасни условия на труд, първа помощ, борбата с пожарите и евакуацията на работещите;
3. планирането и организацията на обучението на работещите по здравословните и безопасни условия на труд.

(2) Работодателят е длъжен да осигури:

1. на всеки работещ, включително на работещите по срочно правоотношение или при условията на временна заетост по чл. 14, ал. 1, както и на работещите на смени и полагащите нощен труд, подходящо обучение и инструктаж по безопасност и здраве при работа в съответствие със спецификата на индивидуалното му работно място и на професията при:

- а) постъпване на работа;
- б) преместване на друга работа или промяна на работата;
- в) въвеждане на ново или при промяна на работно оборудване и технология;

2. всички разходи за провеждане на обучението, което се осъществява в работно време.

- (3) Обучението и инструктажите по ал. 2, т. 1 се провеждат периодично, като се отчитат новите или променените рискове.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

За работещите:

Чл. 34. (1) Работещите в съответствие със своята квалификация и дадените им инструкции са длъжни:

1. да използват правилно машините, апаратите, инструментите, опасните вещества и материали, транспортните средства и другото работно оборудване;
2. да използват правилно дадените им лични предпазни средства и специално работно облекло и след употреба да ги връщат на съответното място за съхранение;
3. да използват правилно и по предназначение и да не отстраняват, прекъсват, изключват или променят самоволно средствата за колективна защита и предпазните устройства, с които са оборудвани машините, апаратите, инструментите, предприятието или сградата;
4. да информират незабавно работодателя или съответните длъжностни лица за всяка възникнала обстановка при работа, която може да представлява непосредствена опасност за тяхното здраве и за всички неизправности в средствата за колективна защита;
5. да съдействат на работодателя, на съответните длъжностни лица и/или на представителите на работещите по безопасност и здраве при работа при изпълнението на мероприятията за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труд и на предписанията, дадени от контролните органи.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

1 ОБЩА ИНФОРМАЦИЯ ЗА ОТРАСЪЛА

Въпреки че трудовите злополуки (ТЗ) в сектора производство на текстил и облекла не са много в сравнение с други сектори и съставляват само 2-3% от общия брой злополуки на национално ниво, не трябва да се подценяват мерките, които работодателите и заетите прилагат за осигуряване на безопасни условия на труд. Част от трудовите злополуки в сектора завършват със смърт (един случай годишно), а много от тях и с инвалидност.

Най-честите специфични физически действия, при които възникват трудови злополуки в сектора, са свързани с работа с машини (49%), с движение (17%), с работа с ръчни инструменти (12%) и боравене с предмети (11%). Отклоненията, които са най-честа причина за трудови злополуки, са загуба на контрол (пълна или частична) върху машина, превозни или подемно-транспортни средства, ръчни инструменти, предмети, животни (53%), движение на тялото без физическо натоварване (обикновено водещо до външно увреждане) (16%), подхлъзване или спъване с падане, падане на човек (16%) и счупване и разрушаване, разцепване, плъзгане, падане, срутване на материалния фактор (10%).

Почти половината от инцидентите на работното място, а в някои случаи и повече от половината от ТЗ, се случват на работници, които имат специфичен за дадената професия стаж до 3 години. Това налага по-специално отношение към обучението на тези служители в мерки за безопасност на труда. Един възможен метод за това е по-интензивно обучение на дадения работник веднага след наемането му на работа. Вероятно още по-сигурен начин да се намали риска от ТЗ с млади и неопитни работници е процесът на набиране на нови служители да включва изискване към новите служители вече да познават методите за охрана на труда на даденото работно място, за което кандидатстват.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

2 КОНКРЕТНИ РИСКОВЕ И ОПАСНОСТИ НА РАБОТНОТО МЯСТО

2.1 Пожароопасност

Почти всички видове материали, използвани в текстилната индустрия, са леснозапалими. Свободни материали, такива като изрезки от плат или слоеве вата – влакна с ниска плътност, горят изключително лесно и бързо. Наличности от пух и прах, най-вече върху осветителни тела, представляват сериозен риск. Твърди и сурови ръбове на ролки и бали: балите горят на повърхността, но тлеят във вътрешността, което е почти невъзможно да бъде загасено отвън. Големите количества бали, особено когато са разположени близо една до друга, спомагат за по-бързото разпространение на евентуален пожар. Много от по-старите сгради, пригодени за текстилната индустрия, са изградени предимно от дърво, което също спомага за по-бързото разпространяване на пожари. Запалителни течности или окислители могат да ускорят вече започнал пожар.

2.2 Вдишване на прах от памук (бисиноза)

При обработването на влакното в прежда и тъкан се образува прах, водещ до белодробни заболявания. Прахът, пренасян по въздуха и попаднал в него в резултат от обработката на памук е хетерогенен и е сложна смес от растителни отпадъци, пръст, бактерии и гъбички, които са сложни по състав и биологична активност. Самият памук например не е опасен, той е неутрален и не води до заболявания.

2.3 Работа с опасни химически вещества и смеси

В различните производствени процеси се използват голям брой опасни химикали - например при обезмасляването (диетиленов двуокис, синтетични миещи вещества и трихлоретилен, в миналото тетрахлорметан), при дезинфекцията (формалдехид), при избелването (серен двуокис, хлор), при багрено (калиев хлорат, анилини) и др. Опасностите включват вдишване на опасни газове, отравяне, възпаление на очите, меките тъкани и дробовете, възпаления на кожата.

2.4 Работа с ръчни ножове

Ръчните ножове са причина за инциденти в много индустрии, като в текстилната те често се използват за отстраняване на гънки и изрязване на отпадъци от опаковките, както и при опаковане, складиране, шиене и други операции. Злополуките с ръчни ножове обикновено се случват, когато ножът се изплъзне по време на рязане. В повечето случаи острието порязва другата ръка на работещия и/или пръстите му. Възможно е нараняванията да се получат и върху други части на тялото, включително и върху ръката, използвана за рязане.

2.5 Високи температури

Преденето понякога изисква високи температури и изкуствено овлажняване на въздуха. Това може да доведе до топлинен удар сред работещите в помещението.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

2.6 Шум

Шумът е проблем в много от предприятията. Монтажът на допълнително оборудване в недостатъчните за целта пространства води до непрекъснато нарастване на нивото на шума и неутрализира усилията за намаляването му до нива под 85dB. В тези условия при отсъствие на контрол е възможно да се стигне до трайна загуба на слуха. За намаление на шума са необходими инженерно-технически мерки. Към тях се отнасят звукопоглъщащи завеси, използване на магнитни подемници, кабели с пластмасови обвивки, точна регулировка на относителната скорост на конвейерите. Персоналът трябва да получи и да използва антифони.

2.7 Носене и местене на тежки товари

Основните тежки товари, които се използват в текстилната индустрия, са балите. Дейностите, свързани с балите, които са отчетени като причинители на сериозни злополуки, включват:

- Опасно маневриране на товаро-разтоварни средства
- Използване на необезопасени съоръжения
- Опасни практики при работа с подемни съоръжения
- Нестабилно складиране на бали
- Неправилна техника за ръчна работа с тежести
- Необезопасено отваряне на бали

За повдигане на бали често се използват кранове и телфери, особено в по-старите производствени сгради. Възможни проблеми за безопасността представляват:

- Неподходящата поддръжка
- Самоволното задействане на съоръженията
- Неправилното повдигане на товара, поради неправилното му закрепване
- Претоварването
- Неправилното боравене, свързано с подемното оборудване

2.8 Рискове, свързани с машини и инструменти

Лентови ножове

Лентовите ножове без ефективна защита могат да са причина за сериозни наранявания. Открити трябва да бъдат само режещите части на остриетата на режещите машини – циркуляри и др. При механични преси е необходимо да има защитни блокировки при подаване на ръцете на оператора в опасната им зона.

Шевни машини

Свързани са с два вида опасности – създавани от иглите и създавани от задвижващите механизми на машините. Задвижващите механизми и ремъците им трябва да са обезопасени (ограничени). Съществуват и различни типове приспособления, предпазващи пръстите да не попадат в опасната зона на иглата.



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Преси за гладене

Крият риск от изгаряне. Трябва да се управляват едновременно с двете ръце, за да се избегне възможността едната ръка да остане вътре и да пострада.

Електробезопасност

Всички захранвани с електричество машини и съоръжения трябва да се поддържат и проверяват периодично за изправността им. Добре е да се използва дефектно-токова защита срещу поражение от електрически ток. Ефективността на защитите срещу поражение от електрически ток трябва да се доказва с измервания в предвидените от нормативните актове срокове. Електрическите машини и съоръжения трябва да съответстват конструктивно на изискванията на средата, в която се използват.

Движещи се части

На всички видове машини за обработка на памука, могат да настъпят злополуки. Многобройните движещи се части на механизмите представляват опасност и е необходимо постоянно внимание. Една от основните причини за злополуките е извършването на ремонтни дейности, докато механизмите са в движение.

Всеки механизъм има свой източник на енергия, който може да бъде електрически, механичен, хидравличен, инерционен и т.н., който е необходимо да бъде изключен преди ремонт или обслужване.

Машини за обработка на кожи

Някои от машините, използвани за обработка на кожи, създават сериозни опасности, ако не са оградени по съответстващ начин: барабаните трябва да бъдат закрити с блокиращи щитове, а центрофугите за изсушаване трябва да са снабдени с блокировки. Машините за разкрояване и нарязване на кожата трябва да са с напълно закрити остриета. Единствените открити детайли на машините трябва да са отворите за зареждане и разтоварване на машините.

Падания

Баките трябва да са закрити или добре оградени за предотвратяване на евентуално падане в тях. Паданията върху влажния и хлъзгав под могат да се избегнат чрез добра дренажна система и редовно почистване на подовете. Баките за багрене трябва да са оградени от дренажни канали.

Ръчни инструменти

Всички ръчни и преносими електрически инструменти и лампи трябва да отговарят на изискванията на средата, в която ще се използват, и да се поддържат и проверяват периодично за изправността им.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

2.9 Рискове, свързани с липсата на добър ред на работното място

На работното място е абсолютно задължително да се поддържа добър ред.

Това на първо място е отговорност на лицето, което работи там. Необходимо е внимание и дисциплина, която да осигури поддържането на работното място в добър ред, минимизиращ предпоставките за злополуки и инциденти.

2.10 Стрес

Стресът е типичен, поради това, че повечето предприятия в бизнеса са на 24 часов непрекъснат режим на работа и се работи на смени. По време на работа, работникът на практика не може да се отдели от обслужваните станове, дори за тоалетна, докато не бъде заменен от друг работник. Заедно с производствения шум и използването на лични предпазни средства (ЛПС) тази рутинна, повтаряща се дейност на практика води до пълна изолация на работника на работното му място и отсъствие на социални контакти с останалите работници. Наличието на помещения за почивка и спазването на физиологични режими на труд и почивка, значително може да намали нивото на стреса.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3 ТРУДОВИ ЗЛОПОЛУКИ

3.1 Риск: Пожар

Степен: Висок



Почти всички видове материали, използвани в текстилната индустрия, са леснозапалими. Отпадъчни материали, такива като изрезки от плат или слоеве вата – влакна с ниска плътност, горят изключително лесно и бързо. Наслойвания от пух и прах, най-вече върху осветителните тела, също представляват сериозна опасност.

Мерки за безопасност:

- Добра грижа и почистване – почиствайте праха и пуха регулярно, особено върху осветителни тела, первази и други високи повърхности.
- Дръжте изрезките в кошчета, препоръчително е те да бъдат от метал.
- Дръжте минимално количество материали, складиращи в работните помещения.
- Не използвайте отоплителни тела с открит пламък.
- Забранете пушенето в работните и складовите помещения.
- Спазвайте стриктно изискванията за писмено разрешение за извършване на огневи работи – някои материали тлеят продължително и пожарът може да се разрази дълго време след завършването на огневи работи.
- Не дръжте материали и готова продукция на подовите в работните помещения. Материалите и продукцията трябва да се съхраняват в отделно помещение от производственото.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3.2 Риск: Вдишване на прах

Степен: Висок

Кога е възможно да се случи:

При почти всички дейности, свързани с производството на тъкани



При обработването на влакното в прежда и тъкан се образува прах, водещ до белодробни заболявания. Прахът, пренасян по въздуха и попаднал в него в резултат от обработката на памука е хетерогенен и е сложна смес от растителни отпадъци, пръст, бактерии и гъбички, които са сложни по състав и биологична активност.

Мерки за безопасност:

- Задължително носете лични предпазни средства – маска/полумаска с филтър срещу прах.
- Правете редовни медицински прегледи.
- Осигурете необходимата вентилация на работните помещения.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

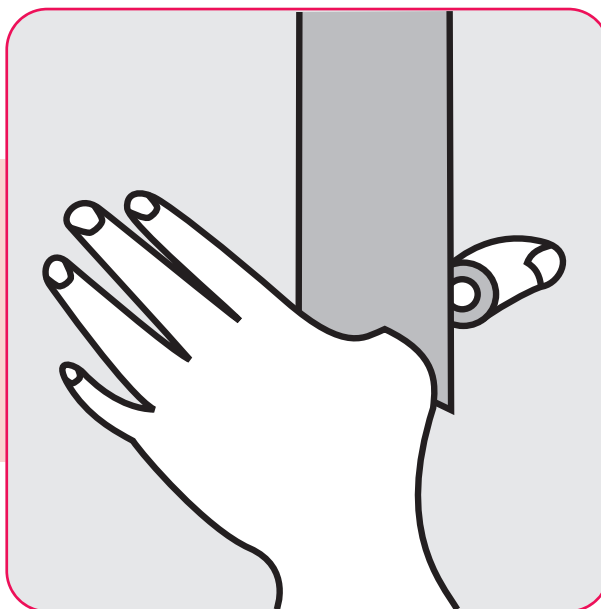
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3.3 Риск: Злополука с машина

Степен: Висок

Кога е възможно да се случи:

При работа с машини



Лентови ножове - Лентовите ножове без ефективна защита могат да са причина за сериозни наранявания.

Шевни машини - Свързани са с два вида опасности – произтичащи от иглите и от задвижващите им механизми.

Движещи се части - На всички видове машини за обработка на памук, могат да настъпят злополуки. Многобройните движещи се части на механизмите представляват опасност и е необходимо постоянно внимание. Една от основните причини за злополуките е извършването на ремонтни дейности, докато механизмите са в движение.

Преси за гладене - Крийт риск от изгаряне.

Мерки за безопасност:

- Открити трябва да бъдат само режещите части на остриетата на режещите машини – циркуляри и др.
- Задвижващите механизми и предавки на шевните машини трябва да са обезопасени (оградени).
- Пресите за гладене трябва да се управляват едновременно с двете ръце, за да се избегне възможността едната ръка да остане вътре и да пострада.
- Задължително е носене на лични предпазни средства, когато рискът не може да бъде отстранен по друг начин.
- Трябва да бъдат въведени физиологични режими на труд и почивка.



Европейски съюз



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3.4 Риск: Злополука при товаро-разтоварни работи

Степен: Висок

Кога е възможно да се случи:

При товаро-разтоварни работи на бали/топове



Дейностите по товарене и разтоварване на балите/топове с плат или други тежки товари, които са отчетени като причинители на сериозни злополуки, включват:

- Опасно маневриране на товаро-разтоварни средства
- Използване на необезопасени съоръжения
- Опасни практики при работа с подеumni съоръжения
- Нестабилно складиране на бали
- Неправилна техника за ръчна работа с тежести
- Опасно отваряне на бали

Мерки за безопасност:

- Осигурете достатъчно пространство в складовото помещение за движение на товаро-разтоварната техника.
- Подовите повърхности трябва да са равни и твърди.
- Стелажите не трябва да се претоварват.
- Проверявайте редовно дървените палети за здравина.
- Проведете обучение на служителите относно процедурите за движение на товаро-разтоварна техника и хора в складовите помещения – трябва да има разчертани маршрути за движение на техника и на хора.
- Носете светлоотразителни жилетка в ярък цвят и предпазни средства – ръкавици.



Европейски съюз



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3.5 Риск: Падане и подхлъзване

Степен: Висок

Кога е възможно да се случи:

При движение и различни дейности в работните помещения



Най-честите причини за падане са:

- състоянието на пода – неравен, влажен, хлъзгав, направен от неподходящия материал, или поради стичане върху него на вода, масла или намиращи се върху него отпадъци. Подът трябва да е с нехлъзгава повърхност или друго подходящо покритие, като трябва да се почиства периодично. Оборудването, в което се използва вода, трябва да е с водоуловителни приспособления, така че водата да не се стича по пода. За бързото отстраняване на течностите, подът трябва да е с дренажна система
- открити дренажни и други канали – трябва да са покрити или оградени;
- работа на височина – за предотвратяването на злополуки трябва да е осигурен безопасен достъп до оборудването чрез специални стационарни площадки или да са осигурени изправни преносими стълби, или/и ЛПС срещу падане от височина
- пара и прах – правят пода хлъзгав и намаляват видимостта
- липсващо или недостатъчно осветление – трябва да се поддържа според изискванията на нормативните актове. При преминаване в по-тъмни помещения се получава усещане за недостатъчно осветление, тъй като очите се опитват да се адаптират.

Мерки за безопасност:

- Периодично почистване и миене на подовите.
- Да се използват подходящи обувки (противохлъзгащи).
- Да се поставят противохлъзгащи ленти в зони на наклони на подовите или хлъзгави стъпала.
- Подовите да са снабдени с дренажна система.
- Разливите да се почистват незабавно.
- Подовите да не са хлъзгави.



Европейски съюз



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3.6 Риск: Поражение от електрически ток

Степен: Висок

Кога е възможно да се случи:

При работа с електрическо оборудване и електрически съоръжения



Електрическото оборудване, особено при повишена влажност, трябва да е с изправна защита срещу индиректен допир и да е заземено. Също така електрооборудването, което работи в среда с леснозапалими и/или взривоопасни аерозоли (например в резултат на използвания пух, създадения прах), трябва да е във взривозащитно или пожаробезопасно изпълнение.

Трябва да е регламентиран начинът за изпълнение на огневи работи (работи с използване на открит пламък).

Мерки за безопасност:

- Електрооборудването да е в изпълнение, съответстващо на изискванията на средата, в която се използва.
- Електрооборудването, при експлоатация в среда с повишена и особена опасност за поражение от електрически ток или във взривоопасна среда, да е заземено.
- За проверка на нивата в контейнери и силози да се използват лампи във взривозащитно изпълнение. Преносимите лампи трябва да са снабдени с приспособления против случайно изпускане, да са закачени на трипод или да се използват фиксирани лампи, монтирани над люковете за проверка.
- До работа с електрооборудването и електросъоръженията да се допуска само правоспособен и притежаващ съответната квалификационна група по електробезопасност персонал.



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

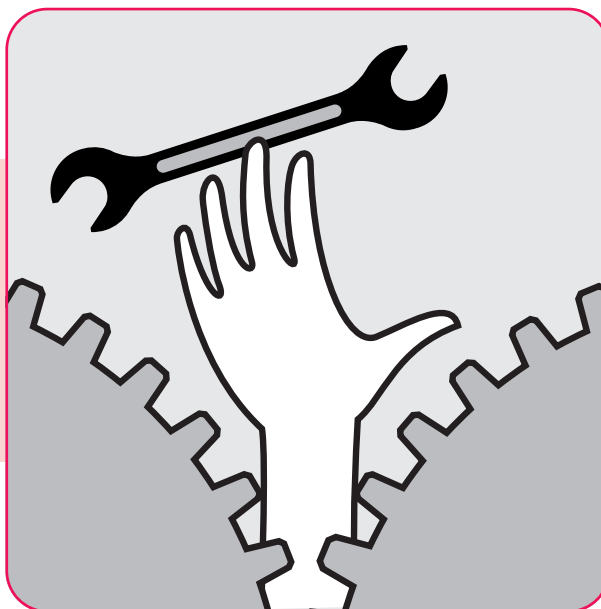
Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3.7 Риск: Злополуки при ремонтни и почистващи дейности по оборудването

Степен: Висок

Кога е възможно да се случи:

При ремонтни и почистващи дейности по оборудването



Ремонтните и почистващи дейности по оборудването са една от основните причини за злополуки вследствие на непригодността на оборудването за лесна техническа поддръжка и почистване. Злополуките са свързани с източниците в оборудването на гореща вода, пръски от основи и киселини.

Опасни са движещите се части на оборудването и конвейерите, както и шланговете под налягане с гореща вода.

Голям е рискът при почистване на труднодостъпни места. Преди започване на почистването, оборудването трябва да се изключи, да се поставят предупредителни табели, да е налична инструкция за експлоатация, да се изключат всички видове източници за подаване на енергия (електричество, пара, химикали и др.).

Необходими са ясни инструкции за почистване на машините, при които операциите по почистването се извършват ръчно. Трябва да е указано и какво се прави в случай на аварийни ситуации.

Мерки за безопасност:

- Да се използват стационарни стълби за достъп до работните площадки при оборудване на височина, което изисква постоянна поддръжка и настройка.
- Да се използват специални, здрави ръкавици с противохлъзгащ слой, на които е отрязан върхът на пръстите, така че да може да се работи с инструменти, болтове и гайки с цел защита на ръцете, включително при смяна на остриетата.
- При ремонт да се слагат предупредителни знаци и табели.
- При работа в труднодостъпни пространства (например канализации или резервоари) да се осигурява вентилация.



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- Съоръженията в труднодостъпни пространства да бъдат изключени при ремонтни дейности в тях. Да се осигури временно осветление.
- При почистване оборудването винаги да се изключва от захранващия го източник. Да има процедури за изключване на всички източници на енергия на ремонтираното оборудване.
- При работа в труднодостъпни пространства да се ползва газ-анализатор за нивото на кислорода в тях и наличието на потенциално опасни газове.
- Работещите да са обучени за всички възможни източници на енергия, които трябва да изключат преди работа по оборудването.
- Всички повърхности над околния терен, на които се налага често пребиваване и работа и съществува опасност от падане, да са оградени с парапети с бордова дъска.
- Стационарните стълби да са с парапети.
- Големите смесителни резервоари, които трябва периодично да се почистват чрез влизане в тях, се считат за ограничени пространства. Да се спазва писмена система за разрешение за извършване на такива дейности.
- При извършването на дейности в труднодостъпни и ограничени пространства да се осигури присъствието на поне двама работника.
- Аварийни изключватели трябва да има на всички възлови места. Да има блокировки на огражденията и на вратите за обслужване.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

4 ПРОГРАМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ ПО ЗДРАВЕ И БЕЗОПАСНОСТ

Всеки работещ трябва да работи по безопасен за него и останалите начин. Крайната отговорност за това да има системен подход, политика и процедури за предотвратяване на трудови злополуки и професионални заболявания е на работодателя.

Програмата за управление по здраве и безопасност трябва да:

- Предостави обща насока на мениджмънта, служителите на ръководни постове и заетите лица за техните отговорности и роли за осигуряване на безопасно и здравословно работно място
- Дава конкретни насоки на онези служители, които са пряко ангажирани с изпълнение на програмата
- Комуникира политиките и процедурите по безопасност и здраве
- Даде възможност за открита комуникация и да насърчи работниците да изразяват свободно своите притеснения и мнения във връзка с безопасността и здравето при работа



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“

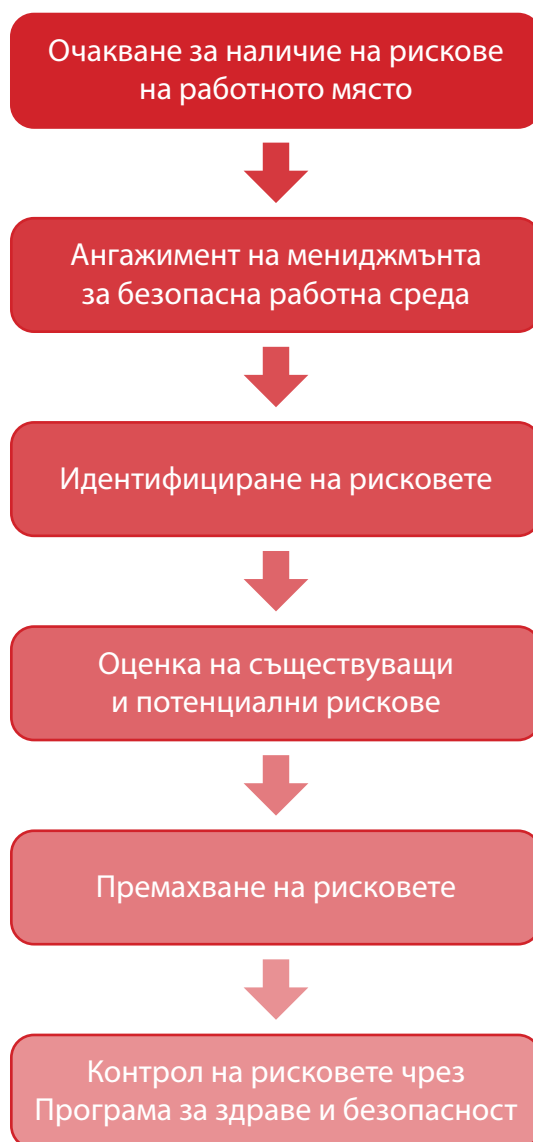


Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Какво представлява програмата за здраве и безопасност?



Представени са елементите на Програмата, като в секцията с „Форми и въпросници“ е представена Примерна програма за безопасност и здраве.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Основни елементи на програмата за здраве и безопасност

Активни елементи – това са тези елементи, които са свързани с целенасоченото разпознаване, оценка, елиминиране и контрол на рисковете на работното място.



• **Политика** – очертава целите на програмата и комуникира ангажимента на мениджмънта към безопасността и здравето на работното място. В нея се съдържат отговорностите на работодателя, длъжностните лица и служителите спрямо програмата.

• **Процедури** – писани правила за безопасна работа, които предотвратяват и контролират възникването на злополуки и нарастването на рисковете. Те представляват конкретно напътствие и очакване за това как трябва да се извършва дадена дейност безопасно.

• **Обучение** – обучението на служителите и управленския персонал е задължение на работодателя. То цели да гарантира, че всеки, който осъществява потенциално опасна дейност/задача, е обучен да следва процедурите за безопасност.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

• **Ръководство и контрол** – извършва се от служители с управленски функции/началник смени. Те трябва да гарантират, че всеки служител и работник е инструктиран за съответните правила за безопасност, свързани с неговата непосредствена работа. Освен това въвеждане и обучение, друга отговорност на ръководителите е да следят дали тези процедури се спазват на практика. Това става чрез мониторинг на изпълнението на програмата, обсъждане на темите за здраве и безопасност на срещи с работниците, интегриране на темите за безопасност и здраве в мениджърските решения и др.

• **Редовни инспекции** – осигуряват идентифицирането на съществуващи и потенциални рискове и опасности, като това е непрекъснат процес. В повечето предприятия от отрасъла промените са ежедневие и това изисква съответното внимание от гледна точка на безопасността на работното място. Някои от промените са естествени (износване и повреди в машините), докато други са свързани с промени в технологиите и актуализиране на процесите. Редовните проверки са средство за постоянно наблюдение на работното място за променящи се условия и опасни условия или действия.

• **Опасни материали и вещества** – това е изискване, което предполага всички заети лица да могат да разпознават опасните материали, срещани се на работното място.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Реактивни елементи – те „отговарят“ на възникнали злополуки, болести или инциденти.



• **Медицински прегледи и анализи** – здравословното състояние на работещите трябва да бъде наблюдавано и проследявано, за да се установи дали условията на работа биха предизвикали професионални заболявания. Пример са работниците, изложени на постоянен силен шум – те трябва редовно да преминават на прегледи на слуха им.

• **Първа долекарска помощ** – осигурява на заетите лица в предприятието бърза, достъпна и адекватна реакция при настъпването на внезапно увреждане на здравето.

• **Разследване на трудови злополуки и професионални заболявания.** Изключително неприятно е, когато работник пострада на работното си място. Още по-неприятно би било от това да не се извлекат поуки, които да бъдат използвани за подобряване на програмата за безопасност и здраве в предприятието. Този елемент разкрива как се провеждат разследвания на злополуките, които целят да установят първопричините за тях и да предотвратят бъдещото им повторение.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Административни елементи – необходими за управлението и поддържането на програмата.



• **Комитет по условия на труд / Група по условия на труд** – това е изискване на законодателството. Комитетът/Групата наблюдава програмата за здраве и безопасност и нейното изпълнение и отправя препоръки за подобрения към мениджмънта. Програмата трябва ясно да опише структурата и функциите на комитета, неговата роля и конкретните му отговорности.

• **Записи и статистика** – помагат да се идентифицират тенденции, необичайни условия и проблемни области. Те се събират, за да предоставят обща картина за изпълнението на програмата и дават насоки за поставянето на цели. Записите и статистическите данни могат да бъдат използвани и за образователни цели. Примери за записи, които могат да се съхраняват са: доклади от злополуки, анализи на дейността по здраве и безопасност при работа, документация, свързана с оценката на риска и самата оценка на риска, отчети от обучения, регистър за първа долекарска помощ, записи по поддръжката, статистика за трудовия травматизъм.

• **Преглед на програмата** – систематичната и критична оценка на всички работни места би трябвало да се осъществява поне веднъж годишно. Целта е да се изследва ефективността и функционалността на съществуващата програма за безопасност и здраве и да се идентифицират възможностите за подобрение.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

5 ПЪРВА ДОЛЕКАРСКА ПОМОЩ

Първата долекарска помощ представлява последователни действия, които са животоспасяващи и всеки обикновен човек може да изпълни. Тези мерки не могат да заместят намесата на лекар, но спомагат за стабилизиране и облекчаване на състоянието на пострадалите до поемането им от професионален медицински екип.

В зависимост от различните злополуки, първата долекарска помощ изисква различни мерки, които да се предприемат. Следва описание на мерките, които следва да се предприемат в случай на злополука или инцидент. Те в никакъв случай не заместват необходимостта от лекарска намеса, нито пък представляват медицинска преценка.

5.1 Наранявания

Драскотини и малки рани

1. Не докосвайте раната или частта от превръзката, която ще бъде върху раната, защото ще я замърсите.
2. Не промивайте раната с вода или с други течности.
3. Не поставяйте памук върху раната.
4. Почистете и дезинфекцирайте раната с наличните в аптечката средства (риванол).

Небацетин (немибацин) не се употребява при кървяща рана.

5. Поставете съответстваща по големина плътно притискаща стерилна превръзка.

Значителни рани

1. При кръвотечение от по-голям кръвоносен съд го спрете:
 - а) поставете турникет (гумената лента, ластик) над раната до намаляване/ изчезване на пулсацията след раната;
 - б) пристягането не се прави директно върху кожата, за да не бъде наранена, а винаги върху мека подложка - бинт или марля върху здравата кожа;
 - в) поставете бележка с точен час на поставянето на Есмарховата превръзка. След 30 минути, разхлабете превръзката за няколко минути, след което отново я стегнете и коригирайте часа.
 - г) **Стягането на крак не се прави в областта на коляното**
 - д) **Стягането на ръка не се прави никога под лакътя**
2. Осигурете Спешна медицинска помощ.
3. Не правете опит да почиствате дълбоки или обширни рани.
4. Покрийте раната със суха, плътно прилепваща превръзка:
 - а) при нараняване на гръдната стена – затворете раната с превързочен компрес;



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

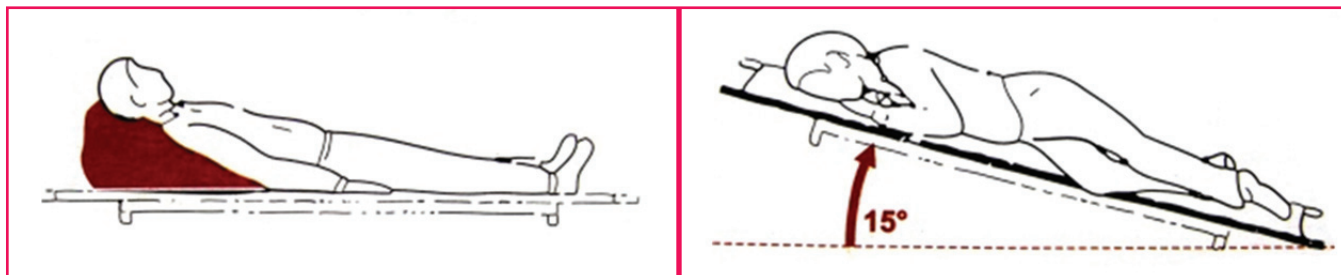
„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз



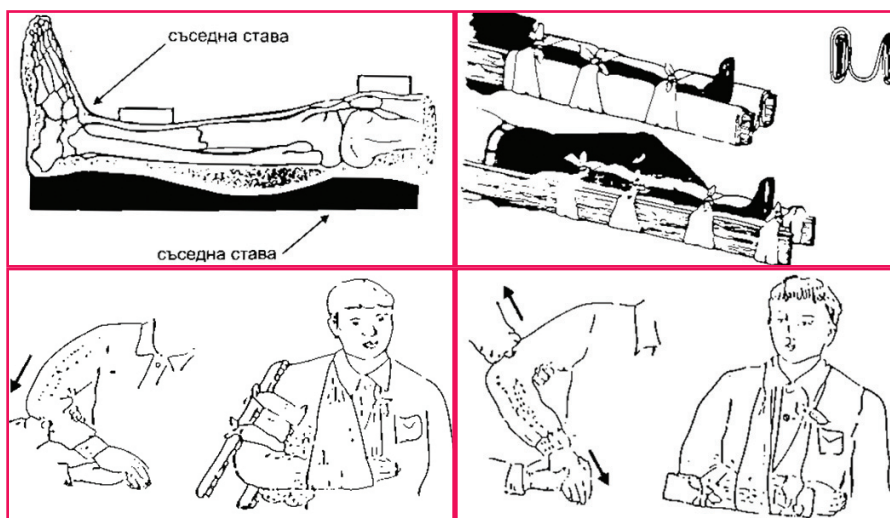
ПОЛУСЕДНАЛО ИЛИ СТРАНИЧНО ЛЕГНАЛО ПОЛОЖЕНИЕ ВЪРХУ НАРАНЕНАТА СТРАНА. ПРИДЪРЖАНЕ НА ГЛАВАТА НА ВИСОКО

б) при нараняване на коремната стена – не пипайте и не връщайте коремните органи в корема; около и над стерилната превръзка поставете памук; да не се дава нищо за пиене; полуседнало положение със свити крака;

5.2 Навяхвания и изкълчвания

1. Не правете опит за наместване при изкълчване.

- Поставете крака или ръката в най-удобно положение (приблизително както е получено увреждането).
- Поставете студен компрес на мястото.
- Обездвижете ставата с пристягане чрез лентова превръзка (с триъгълна кърпа) или с шина на Крамер, обхващайки достатъчно място под и над ставата.
- Осигурете медицинска помощ или транспортирайте пострадалия до медицинско заведение.



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

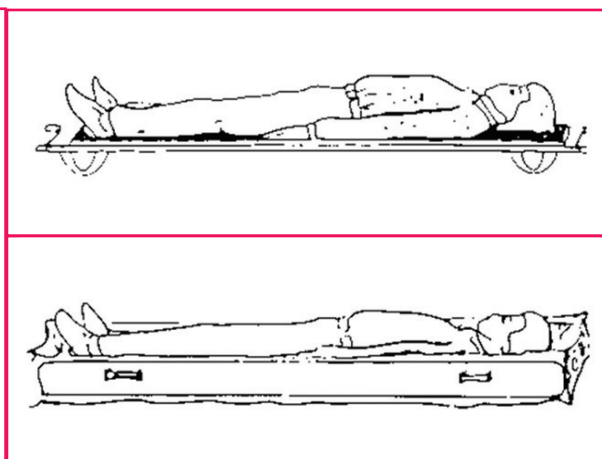
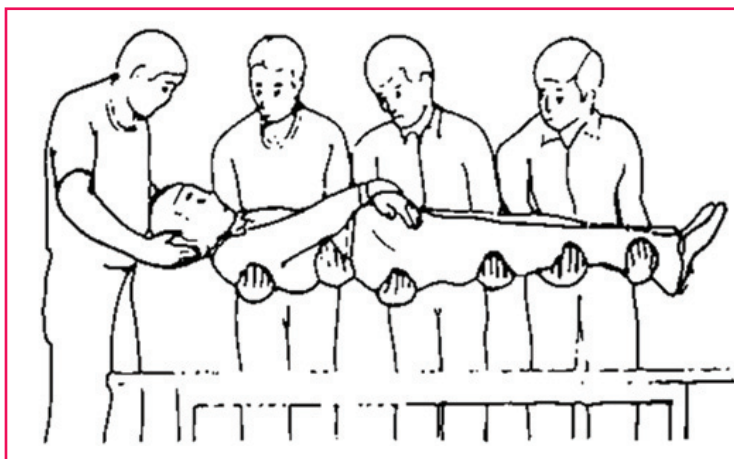
Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

5.3 Счупване

1. Не правете опит за наместване на кости.

2. Осигурете медицинска помощ.
3. При открито счупване само покрийте със стерилна превръзка.
4. Обездвижете увредената част чрез шина на Крамер върху дрехите, като обхванете 2 стави – под и над мястото на счупване
5. При съмнение за счупване на гръбначния стълб:
 - а) Пострадалият да се остави да лежи в завареното положение без да се поставя или да се опитва да сяде, да извива гърба си или врата си;
 - б) Да се попита пострадалият дали може да движи крайниците си и дали ги чувства;
 - в) Да се извика и изчака Спешна медицинска помощ.
 - г) Ако преместването на пострадалия е наложително:
 - Това да стане от поне 2-ма човека, като единия обхване врата и главата, а другия таза и поясната област. Обездвижен по този начин пострадалия се накланя леко на една страна и под него се приплъзва дъска или друга твърда подложка, чрез която се извършва преместването.
 - При транспортиране главата трябва да се укрепи с чувалчета пясък (или нещо подобно), за да се държи неподвижна.



5.4 Изгаряния

1. Прекратете незабавно действието на причината за изгарянето (висока температура, химично вещество).
2. При малките изгаряния охладете засегнатото място със студена течаща вода, възможно най-бързо, и намажете с небацетин.



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

"Инвестира във вашето бъдеще"



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

3. Изгаряния с мехури охладете на студена течаща вода, поставете стерилна превръзка и откарайте пострадалия в медицинско заведение, колкото е възможно по-скоро.

4. Не правете опити за почистване на раната или отстраняване на овъглени дрехи.

5. При химически изгаряния отстранете дрехите и измийте мястото с течаща вода (15-20 мин).

6. Запишете името на химикала, причинил изгарянето.

7. Потърсете Спешна медицинска помощ или транспортирайте пострадалия в медицинско заведение.

5.5 Спиране на кръвотечения от различни места

Кръвотечение от носа. Може да се получи при удар пряко върху носа или при счупване на основата на черепа. Може да се получи и при някои заболявания. Необходимо е:

1. Пострадалият да се постави да седне, но не да легне, за да бъде главата му високо.
2. Пострадалият да притисне с пръсти долната част на носа (ноздрите) в продължение на 10 минути.
3. Да се изясни от коя страна (от коя ноздра) изтича кръвта.
4. Да се постави студен компрес отвън на носа, от страна на кръвотечението.
5. В носа да се постави памук или марля, напоени с кислородна вода, или ноздрата да бъде хубаво тампонирана с марля или памук, макар и сухи. Тампонът може да остане до 48 часа, като снемането му трябва да стане внимателно, за да не се предизвика повторно кървене.
6. Да се внимава да не би тампоните да са поставени само в предната част на ноздрата, а кръвта да се спира зад тях и да се стича към гърлото на пострадалия.
7. Пострадалият да бъде в покой, да не извършва каквито и да било движения.
8. Няколко часа след кръвотечението пострадалият да не пипа и издухва носа си, за да не предизвика ново кървене.

Забележка: Поставянето на тампон в носа би трябвало да се извършва от медицинско лице.

Кръвотечение от външната част на ухото:

1. Да се притисне с пръст превръзката, която е сложена върху нараненото място.

Ако кръвотечението е от вътрешната част на ухото:

1. Да не се слага нищо в ухото.
2. Да не се запушва ухото с бинт.

Ако кръвотечението от носа или ухото е предшествано от удар по главата, това може да означава счупване в основата на черепа. Поставете пострадалия да легне с леко повдигната глава: при кървящо ухо - на страната на нараненото ухо. В тези случаи следва: бързо изпращане в болнично заведение при внимателно транспортиране.



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Кръвохрачене. Проявява се при нараняване на белия дроб, както и при някои заболявания - туберкулоза, рак на белите дробове и др. Необходимо е:

1. Пострадалият да се постави в полуседнало положение.
2. Пострадалият да не се движи.
3. Бързо да се повика лекар.

Кръвоповръщане.

Явява се при нараняване или заболяване на хранопровода, стомаха или дванадесетопръстното черво. Необходимо е:

1. Пострадалият да се постави в полуседнало положение.
2. В областта на корема да се постави мехур с лед.
3. Бързо да се повика лекар.

Не трябва да му се дава да поема каквото и да било през устата.

5.6 Слънчев или топлинен удар

1. Разкопчайте дрехите на пострадалия;
2. Поставете пострадалия в хоризонтално положение на сянка, на хладно и проветриво място;
3. Напърскайте със студена вода;
4. Освободете го от пристягащи дрехи;
5. Дайте му да пие течности (по възможност студени);
6. Направете изкуствено дишане и/или непряк масаж на сърцето, ако дишането и кръвообращението спрат.

Потърсете лекарска помощ или закарайте пострадалия в медицинско заведение.

5.7 Измръзване

1. Прекратете действието на студа.
2. Проверете състоянието на пострадалия – съзнание, дишане, пулс.
3. При нарушения в съзнанието, но запазени дихателна и сърдечна дейности, поставете пострадалия на една страна.
4. При липсваща сърдечна дейност и дишане поставете пострадалия по гръб на твърда подложка, осигурете проходими дихателни пътища, нанесете еднократен удар с юмрук в сърдечната област и ако няма ефект започнете непряк сърдечен масаж /около 10 тласъка в минута/ и изкуствено дишане до получаване на квалифицирана помощ.
5. Затоплете пострадалия. Използвайте грейки, масаж с топла суха длан или суха вълнена ръкавица, собствената температура на пострадалия с поставяне на ръцете под мишниците. Всяко затопляне трябва да се извършва внимателно, защото измръзналите тъкани са безчувствени и лесно се нараняват.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

6. Осигурете Спешна медицинска помощ.

5.8 Ухапване от насекомо

1. При ухапвания в областта на главата, потърсете незабавно медицинска помощ.
2. Извадете жилото с пинсета (ако е пчела);
3. Поставете памук или марля с разтвор на амоняк на засегнатото място;
4. Давайте течности, а ако са засегнати устата или езика – давайте парченца лед за смучене;
5. Дайте болкоуспокояващи средства;
6. По преценка потърсете лекарска помощ.

5.9 Електрически удар

1. Освободете пострадалия от електрическото напрежение:
 - а) прекъснете електрическото напрежение;
 - б) използвайте гумени средства (ръкавици, шушони, парчета), сухи дъски; суха дървена пръчка и др;
 - в) не хващайте пострадалия за тялото, а за дрехите (ако са сухи) или със сухо въже го отдръпнете.
2. Вземете мерки пострадалият да не падне при освобождаването му от въздействието на електрическия ток, ако е на високо.
3. Осигурете възможност за допълнително осветление при цялостно изключване на електрическия ток.
4. Ако пострадалият диша и има пулс:
 - а) поставете го по гръб (без възглавница) с глава на страна и разкопчани дрехи;
 - б) поднесете до носа памук с амоняк;
 - в) напръскайте със студена вода.
5. Ако пострадалият е без собствено дишане и пулс:
 - а) осигурете Спешна медицинска помощ
 - б) оторете устата му (изчистете устата);
 - в) издърпайте напред долната челюст;
 - г) изтеглете езика напред;
 - д) главата наведете максимално назад;

Окажете изкуствено дишане и масаж на сърцето до възстановяване на самостоятелното дишане и пулс или идването на медицинско лице;



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

5.10 Състояние на безсъзнание

1. Осигурете Спешна медицинска помощ.

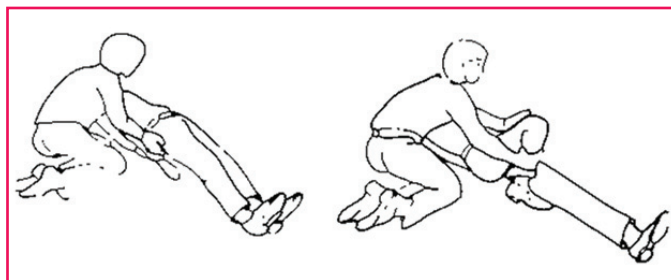
2. Бързо прекъснете действието на причината, довела до безсъзнание, ако е известна и е възможно.

3. Почистете устата и гърлото.

4. Поставете пострадалия по гръб, като наведете главата назад:

а) в странично положение (при епилепсия или повръщане);

б) леко повдигната глава (при съмнение за мозъчен инсулт).



5. Издърпайте езика (при епилепсия поставете мек предмет между зъбите).

6. Проверете дали пострадалият диша.

7. Ако пострадалият не диша, направете 5 (пет) бързи вдишвания „уста в нос“ при проходим нос като използвате марля. При запушен нос направете изкуствено дишане „уста в уста“, като използвате изолиращата маска от аптеката.

8. Проверете пулса. Ако няма пулс на големите артерии (сънна и бедрена), започнете да притискате долната половина на гръдната кост, за да хлътне 3-5 см (сърдечен масаж), заедно с обдишването. Спазвайте последователността от 1 обдишване, 5 сърдечни масажа.

9. Съживителните действия продължават докато се появят самостоятелно дишане и сърдечна дейност или до пристигането на екип на Спешна медицинска помощ, или до транспортиране на пострадалия до болнично заведение.



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“

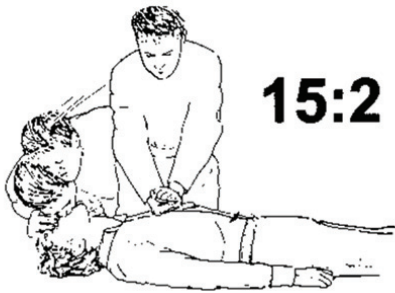
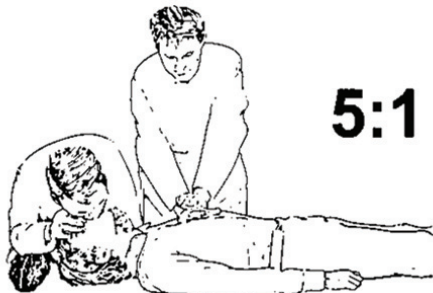


Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Последователността на действията е следната:

АКО ДАВАЩИЯТ ПЪРВА ПОМОЩ Е САМ	АКО ДАВАЩИТЕ ПЪРВА ПОМОЩ СА ДВАМА
1. ДВЕ ИЗКУСТВЕНИ ВДИШВАНИЯ всяко с продължителност 1-2 секунди	1. ДВЕ ИЗКУСТВЕНИ ВДИШВАНИЯ всяко с продължителност 1 – 2 секунди
	
2. 15 ПРИТИСКАНИЯ на гръдната кост Честота 80-100/минута	2. извършват се 5 притискания на сърцето честота 80 – 100 / минута 3. по нататъшния ритъм продължава в съотношение 5:1 4. двамата спасители трябва да бъдат от различни страни на пострадалия

5.11 Остри отравяния

При излагане на въздействието на опасни химични вещества и смеси:

1. Отстранете пострадалия незабавно от излагането на опасното химично вещество или смес, като спазвате необходимите мерки за защита;
2. Незабавно осигурете Информационния лист по безопасност на съответното химическо вещество или смес, с което пострадалият е влязъл в контакт;
3. Приложете описаните мерки за първа долекарска помощ в съответствие с начина на контакт с химикала;
4. При идване на медицински екип или транспортиране на пострадалия към здравно заведение изпратете заедно с пострадалия и съответния информационен лист за безопасност.
5. Ако в Информационния лист не е указано друго, изпълнете следните действия:

При проникване на отровата през устата:

1. Предизвикайте повръщане с бъркане на пръст в гърлото или дразнене на гърлото с дръжка на лъжица.
2. След първото повръщане се прави промивка на стомаха, като се изпива бързо поне по-ловин литър вода с активен въглен /2 кафени лъжички прах или 5 таблетки на 1 чаена чаша вода/.



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Отново бързо се предизвиква повръщане.

3. Изпива се чаша вода, смесена с 2 кафени лъжички или 5 таблетки активен въглен. При сигурна информация, че отравянето е предизвикано от мастно разтворими съединения, е добре в разтвора да се добави олио, което ще намали резорбцията на отровата в организма.

4. При спиране на дишането се извършва изкуствено дишане.

При проникване на отровата през дихателната система:

1. Отровеният незабавно се извежда от обгазената обстановка, без това да застрашава оказващите помощ.

2. Ако болният е в съзнание въвн от обгазения район, бавно вдишва и издишва за намаляване на концентрацията на отровния газ в алвеолите.

3. При информация, че отравянето е с въглероден окис и пострадалият е с липсващо дишане, се провежда изкуствено дишане. При отравяне с други газове изкуствено дишане не се извършва.

При проникване на отровата през кожата и достъпните лигавици:

1. Внимателно с ръкавици пострадалият се извежда от обгазената обстановка, без това да застрашава оказващите помощ.

2. Контактните участъци се измиват със сапун на течаща вода.

3. При засягане на очите, в първите минути на интоксикация, очите се подлагат тангенциално на умерено силна водна струя.

При вътрешно приемане на концентрирани киселини или основи:

1. Изяснете вида на отровното вещество.

2. Осигурете Спешна медицинска помощ.

3. Не предизвиквайте повръщане!

4. До пристигане на медицински персонал дайте на пострадалия да пие мляко, растително масло, слизести отвари, нишестена каша.

5. При отравяния с киселини пострадалият трябва да поеме големи количества вода

6. При отравяния с концентрирани основи трябва да се дават полепващи средства и на всеки 5 минути по една супена лъжица 2-3%-ов разтвор на лимонена или оцетна киселина, или лимонов сок. За намаляване на болките, върху корема може да се постави мехур с лед.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

6 БЛАГОПРИЯТНА АТМОСФЕРА НА РАБОТНОТО МЯСТО

Атмосферата на работното място влияе сериозно върху качеството на условията на труд. Целта на подобряването на условията на труд е постигане на по-добрата грижа за здравето и работоспособността на заетите лица. Всяко едно от заетите лица в дадено предприятие има отношение и отговорност към поддържането на благоприятна атмосфера на работното място. В закона за безопасни и здравословни условия на труд е записано:

Чл.33. Всеки работещ е длъжен да се грижи за здравето и безопасността си, както и за здравето и безопасността и на другите лица, пряко засегнати от неговата дейност, в съответствие с квалификацията му и дадените от работодателя инструкции.

В тази глава ще се обърне внимание на това, което предприятието и в това число всяко едно от работещите в него лица би могло да направи, за да осигури повече от минималните изисквания за безопасни и здравословни условия на труд.

Благоприятната среда се характеризира с нормално ниво на стрес, етични принципи в практиката и атмосфера на взаимопомощ и съпричастност.

Елементи на благоприятна атмосфера на работното място	Необходими условия в предприятието
Нормално ниво на стрес	Разбиране за стреса Режим на труд и почивка
Етични принципи в практиката	Разбиране за етиката Етични принципи Корпоративна отговорност Уважение към хората
Атмосфера на взаимопомощ и съпричастност	Култура на комуникация с уважение Култура на даване на обратна връзка Работа в екип Визия, мисия и ценности на предприятието в действие



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

6.1 Нормално ниво на стрес

Стресът присъства неизменно в работата и живота на всеки човек. В определени норми той е полезен. Ако се надвишат тези норми обаче, последствията могат да бъдат изключително неблагоприятни. За човек, подложен продължително време на интензивен стрес, това може да доведе до влошено психично и физическо здраве, като например депресия, нервни срывове, сърдечни заболявания. В таблицата по-долу са показани различни нива на стрес и какъв е ефектът от тях.

Твърде слаб стрес	Оптимален стрес	Твърде силен стрес	Прегаряне (Burn out)
- Отегчение - Умора - Притеснение за маловажни неща - Пасивност - Негативизъм	- Животът е балансиран - Контрол - Увереност - Всеотдайност - Щастие - Справяне - Самоутвърждаване - Добри взаимоотношения	- Постоянно чувство, че трябва да се правят твърде много неща - Агресивност - Умора - Напрежение - Безпокойство - Гняв - Разпадащи се взаимоотношения	- Болест - Депресия - Изтощение

Грижата за по-благоприятни нива на стреса е грижа на всеки в предприятието. Ако здравето и благополучието на хората са в добро състояние, то тогава резултатността и ефективността също ще бъдат в добро състояние. Грижата за намаляване на стреса е изгодна и дори икономически ефективна в дългосрочен план. Един стресиран служител ще повлияе негативно на колегите си. Човешките емоции са силно заразителни, а отрицателните чувства се разпространяват изключително бързо.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

За съжаление, последствията от прекомерния стрес могат да се изразяват в редица неприятни заболявания:

Рак Диабет Депресия Високо кръвно налягане Сърдечни заболявания Язва на стомаха Кожни заболявания Настинки Главоболие/мигрена	Алергии Полени Перилни препарати Мляко Сирена Козметика Шоколад Бяло брашно Козина Пера
--	--

Ако в предприятието е наличен стрес, който е причинен или влошен от работата, е необходимо да се направи оценка на риска. Това е предписание на законодателя, което включва:

1. Идентифициране на натоварването при работа, което може да доведе до високи и хронични нива на стрес;
2. Идентифициране на хората, които могат да бъдат повлияни от него;
3. Определяне дали е направено достатъчно за предотвратяване на това влияние.

На следващите страници ще се запознаете с това как хората реагират на стреса, след което са дадени примери за идентифициране на стреса в самите вас и във вашите колеги. Показани са няколко типа белези за идентифицирането на стреса:

- а) Поведенчески белези
- б) Емоционални предупредителни белези
- в) Физиологични белези



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

6.1.1 РЕАКЦИЯ КЪМ СТРЕСА

Чрез процес на адаптация (приспособяване) към тревожни стресови въздействия, организмът развива съпротивителни сили и се адаптира.

Стадии на проява:

1. Стадий на уплаха (тревога): основна реакция на организма спрямо някакъв дразнител. Има 2 фази:

- шок - органични реакции, преди да се задействат защитните механизми (изменения в дишането, състава на кръвта, обмяна на веществата и т.н.)
- противодействие - равновесна реакция за балансиране на измененията (включва защитните механизми на организма)

2. Стадий на ответна реакция (съпротивление): реакция за преодоляване;

3. Стадий на изтощаване: при продължително въздействие на силен и тревожен стимул ресурсите ни за устойчивост се изразходват по-бързо, отколкото организмът може да ги създаде.

Степени на напрежение:

- **Вълнение** – смътно усещане на несигурност и нервност;
- **Мъчително безпокойство** – по-силно състояние на тревога;
- **Тревожност** – при силна заплахата за съществуването на организма.

Всички форми на напрежение са признак на енергийна недостатъчност – състояние на изтощение, причиняващо преумора.

При сравнително здрав човек с нормално телосложение недостигът на нервно-психична енергия се дължи на:

- изчерпването ѝ през деня
- и

- недостатъчното ѝ възстановяване по време на сън.

Изчерпването на енергията се дължи на лоши навици, поради които я използваме неправилно.

МОЖЕМ ДА СЕ НАУЧИМ ДА ПОЛЗВАМЕ РАЗУМНО НАШАТА ЕНЕРГИЯ



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

6.1.2 ПОВЕДЕНЧЕСКИ БЕЛЕЗИ НА СТРЕС

Външните реакции на стреса са най-лесните белези за разпознаване.

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • увеличаване на пиенето или пушенето • употреба на наркотици • повърхностно дишане • външни изблици • виене на свят, припадъци • треска, треперене, тикове • стряскане • безцелно мотаене • гневни избухвания, обидно поведение • присвиване на очите, разширени зеници, тикове | <ul style="list-style-type: none"> • печална физиономия, мръщение • зачервено лице • скърцане със зъби • заекване • студени ръце, потни длани • изпотяване • промяна в навиците на спане • промяна в апетита • обриви, червени петна, сърбеж • неконтролируем плач • умора |
|---|---|

6.1.3 ЕМОЦИОНАЛНИ ПРЕДУПРЕДИТЕЛНИ БЕЛЕЗИ ЗА СТРЕС

Емоционалните състояния и чувства в отговор на стресовите ситуации са нормални. Силата и видът на емоционалните реакции могат да бъдат и аномални – тогава те са белег на високо стресово ниво.

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • усещане за неуспех, загуба на доверие в себе си • загуба на интерес към живота, мисли за смърт • мрачно настроение - депресия • чувство на унижение • загуба на самочувствие • гняв, раздразнителност • неспособност за концентрация • лесно забравяне • чувство на тъга | <ul style="list-style-type: none"> • нерешителност • чувство на страх, притеснение • затваряне в себе си • кошмари • обвиняване на другите • чувство за вина • разочарование • ревност • подозрителност, враждебност • чувство за преследване, страх • неспокойство, вълнение |
|--|--|



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

6.1.4 ФИЗИОЛОГИЧНИ БЕЛЕЗИ НА СТРЕС

Силното емоционално състояние винаги е отклонение от нормата - тя представлява спокойствие и равновесие.

- | | |
|-----------------------------------|---|
| • увеличено кръвно налягане | • стягане на гърдите |
| • нарушено храносмилане | • стягане на мускулите |
| • ускорен пулс или сърдечен ритъм | • болки в очите |
| • прескачане на сърцето | • болки във врата |
| • язви | • болки в кръста |
| • стомашни смущения | • висок холестерол |
| • колит | • усещане на слабост |
| • „пеперуди“ в стомаха | • прекалена умора при движение |
| • диария | • прескачане на менструалния цикъл и т.н. |
| • запек | |

Например:

• гневът, враждебността, притеснението предизвикват свиване на кръвоносните съдове, увеличаване на сърдечния ритъм и повишено кръвно налягане;

• страхът, депресията, отчаянието предизвикват обратната реакция – намаляване на сърдечния пулс и кръвното налягане.

Като цяло стресът на работното място може да има много негативни последствия върху работата в организацията, като например:

- Влошени работни отношения
- Демотивация
- Намалено качество на работата
- Ниска продуктивност
- Голям брой отсъствия
- Повишен брой трудови злополуки
- Умишлено повреждане на имущество
- Повишено текучество

Добрите новини са, че стресът на работното място може и следва да бъде управляван. Отговорно поведение за управление на стреса се изисква както от работодателя, така и от заетите лица. Това е грижа на всеки!



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Важно е да се отбележи, че превантивното действие има дългосрочен положителен ефект върху работната атмосфера, докато реактивното действие е с кратък ефект, който бързо отминава.



Работател пита притеснен:

Какво да направя, ако работниците се оплакват, че са стресирани?

Първо, изслушайте ги!

Ако стресът е обусловен от работата:

- Опитайте да се обърнете към източника;
- Включете персонала в процеса на вземане на решения;
- Ако е необходимо, насърчавайте ги да търсят помощ при личния си лекар;
- Ако не сте им непосредствен началник, убедете се, че той/тя се отнася към персонала с разбиране и с необходимата конфиденциалност.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

6.1.5 МЕРКИ, КОИТО МОГАТ ДА СЕ ПРЕДПРИЕМАТ ЗА УПРАВЛЕНИЕТО НА СТРЕСА В МАЛКИ И СРЕДНИ ПРЕДПРИАТИЯ

Защо се появява стресът	Какви проблеми може да възникнат	Мерки, които работодателят може да предприеме
Организационна култура	• Липса на комуникация и обсъждания • Присъствие на култура на „порицание/критикуване“, когато нещата вървят зле, отричане на потенциалните проблеми • Очакване, че е нормално персоналът да работи извънредно или да си взима работа за вкъщи.	• Да осигури възможност на хората да предлагат идеи, най-вече по отношение на планирането и организацията на извършваната от тях работа • Да въведе система за ясни цели и задачи, добра комуникация и непосредствено участие на заетите лица • Ръководителите трябва да дават добър пример, да изслушват и уважават персонала • Препоръчително е да се създаде атмосфера, в която хората да чувстват, че могат да разговарят с ръководителя за всички проблеми, които имат • Да не се поощрява персонала да работи извънредно
Изисквания на работата	• Много работа, малко време • Твърде малко/много обучение за извършваната работа • Досадна или повтаряща се работа или твърде малко работа	• Да подреди по важност задачите • Да се премахне ненужната работа • Да предупреждава за спешни или важни задачи



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Защо се появява стресът	Какви проблеми може да възникнат	Мерки, които работодателят може да предприеме
	• Персоналът има усещането, че работата изисква от тях противоречиво поведение • Неяснота по отношение на необходимата квалификация за конкретното работно място • Липса на контрол върху работата	• Да се убеди, че всеки един от работещите отговаря на длъжността си • Да осигури обучение за тези, които имат нужда • Да разшири съдържанието на дейността за тези, които са преминали повече обучения • Да промени начина на извършване на работата, като премества хората на различни длъжности и им дава повече отговорности, разширява дейността им, увеличава разнообразието на задачите • Да предоставя по-голяма отговорност на работната група за повишаване на ефективността на работата • Да наблюдава за опасности на работното място, като шум, вредни вещества и опасност от насилие. • Да провежда разговори с персонала относно изискванията на заеманата длъжност • Да се убеди, че всеки има ясно дефинирани задачи и отговорности, свързани с целите на



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Защо се появява стресът	Какви проблеми може да възникнат	Мерки, които работодателят може да предприеме
		работата, както и подходящо обучение • Да даде възможност за по-голяма автономност на персонала, т.е. възможност за самостоятелно планиране на работата, вземане на решения как да се свърши работата и как да се решават проблемите
Взаимоотношения	• Лоши взаимоотношения с другите • Психически тормоз, расово или сексуално насилие на работното място • Липса на подкрепа от ръководителите и колегите • Дисбаланс между изискванията на работата и тези на живота извън работното място	• Да осигури обучение за комуникативни умения • Да внедри ефективни системи за предотвратяване на психическия тормоз и насилието на работното място (политика за оплакване (whistle blowing)) • Да поддържа и насърчава персонала, дори когато нещата вървят зле • Да насърчава здравословния баланс между работата и личния живот • Да потърси възможност за гъвкав график (гъвкаво работно време, работа от дома) • Да отчита, че всеки е различен и на базата на това да разпределя работата така, че всеки да работи по начин, който е най-ефективен.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

6.2 Етични принципи в практиката

6.2.1 ЕТИКА И МОРАЛ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Етика (на гръцки: ἠθός, етос — нрав, обичай)

Етичните кодекси са възприети като практика в работата на много предприятия. Често обаче те остават просто написани на хартия правила, които не се прилагат на практика. Причините за това са разнообразни, но основната е, че етичните принципи не се създават заедно с работещите или че не им се предават достатъчно ясно и ангажиращо за тях. Разчита се на силата на едностранната комуникация, която не е достатъчна при работата с етични принципи, тъй като не осигурява взаимно разбиране и съгласие.

За да станат част от ежедневието на работещите, е добре етичните принципи да са малко, ясни и вдъхновяващи. Но най-важното е ръководството искрено да вярва в тях и всекидневно и ежеминутно да ги демонстрира с поведението и решенията си. Етичните принципи в практика осигуряват значително по-добра работна атмосфера, защото тогава работата се осъществява сред хора, които се уважават и зачитат особеностите си и навиците си.

Етиката в предприятията има няколко измерения:

- Осигуряване на **равни права и справедливост** за всички, независимо от позицията им
- **Липса на дискриминация** от всякакъв характер
- **Морал** във взетите решения и предприетите действия или бездействия

6.2.2 КОРПОРАТИВНА ОТГОВОРНОСТ

Корпоративната отговорност включва редица аспекти от дейността на предприятието. Тя не обхваща само социалната отговорност (например различните форми на дарения и доброволен труд), нито единствено отговорността към опазване на околната среда. Корпоративната отговорност изисква от работещите интегрирано и системно да прилагат устойчиви практики на работа.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

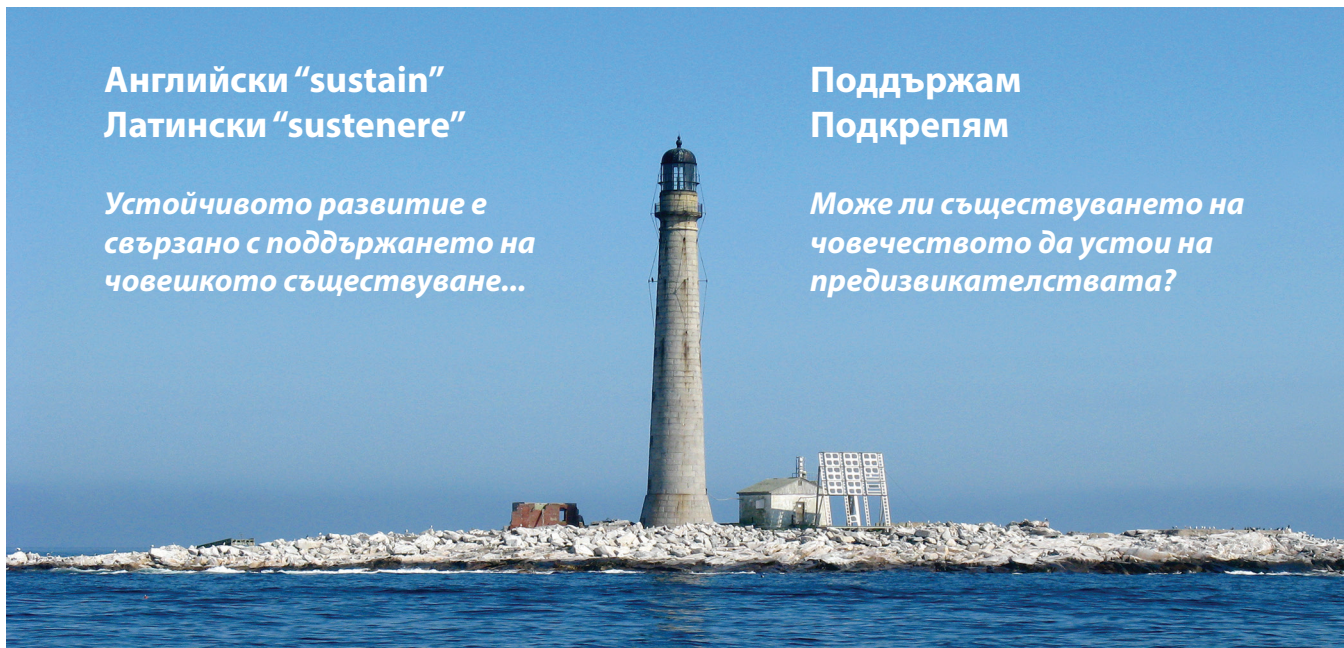
Какво обаче означава устойчивост (sustainability)?

Английски “sustain”
Латински “sustenerere”

Устойчивото развитие е свързано с поддържането на човешкото съществуване...

Поддържам
Подкрепям

Може ли съществуването на човечеството да устои на предизвикателствата?



Универсалната дефиниция на „устойчивост“ е от 1992г., когато на конференция в Рио де Жанейро я обявява комисията Брунтланд:

“Устойчиво е развитието, което задоволява нуждите на настоящето поколение, без да подлага на риск способността на бъдещите поколения да удовлетворяват своите нужди.”



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

За да може да гарантира, че с работата си едно предприятие действително задоволява нуждите на настоящето поколение, без да подлага на риск способността на бъдещите поколения да удовлетворяват своите нужди, е необходимо то да работи в няколко посоки.

При това е необходимо да работи непрекъснато, тъй като устойчивостта не е дестинация.



Устойчивостта е процес!

До колко сме устойчиви, само времето може да покаже.

В приложенията е представена примерна Политика за корпоративна отговорност.

Такава политика може да бъде наречена по различни начини – етичен кодекс, политика на корпоративна отговорност, политика на устойчиво развитие или принципи. Как ще се казва няма значение. Важното е, да бъде искрена и истинска.

Дали е такава, искрена и истинска, личи в поведението и решенията на всички хора в едно предприятие – от директора до работника.



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

6.2.3 УВАЖЕНИЕ КЪМ ХОРАТА

Безопасните и здравословни условия на труд предполагат среда, в която хората имат желание да си сътрудничат и да си оказват взаимопомощ в работата. Уважението е съществен елемент от осигуряването на благоприятна среда за работа.

Уважение е необходимо да се оказва на няколко нива:

- Уважение към себе си
- Уважение към колегите
- Уважение към клиентите и партньорите

Качественото обслужване е базирано до голяма степен на това да се осигури разбиране и уважение към клиентите. В теорията за качествено обслужване клиентите се дефинират по следния начин:

- Вътрешен клиент: всички колеги, вкл. ръководители и подчинени
- Външен клиент: всички клиенти и консуматори, които потребяват произведените стоки и услуги срещу заплащане

Тъй като качественото обслужване е съществен елемент от осигуряването на благоприятна среда за работа, ще бъде разгледано в следващите страници.

Качествено обслужване на вътрешни и външни клиенти

Характеристики на качественото обслужване:

- Отговаря на потребностите на клиента
- Задължително покрива и дори надминава очакванията му
- Задължително се запазва нивото му и дори се повишава с течение на времето



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

КЛИЕНТЪТ ВИНАГИ ИМА ПРАВО НИЕ СМЕ В БИЗНЕСА, ЗА ДА СЛУЖИМ НА ХОРАТА,



А НЕ - ТЕ СА ТУК, ЗА ДА СЛУЖАТ НА НАС И БИЗНЕСА НИ

На какво се основава грижата за клиента и колегата:

- Изобретателност
- Умение да се общува с хора
- Положително отношение
- Спазване на процедурите и стандартите
- Комуникации и работа в екип
- Постоянно усъвършенстване

Условия за успешно общуване с клиенти и колеги:

- Добро познаване на **психиката** на клиента или колегата - ценностна ориентация, интереси, нужди, претенции
- Умение да се **изследва** клиента/колегата



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- **Наблюдателност** - различни възприятия за различните хора - изменения във външността, поведението, мимиките, жестовите, тембъра
- **Добра памет и интуиция:**
 - **Памет** за фамилии, имена, предпочитания
 - **Интуиция** - умение да се избере най-подходящо поведение в общуването
- **Въображение и емпатия** - не въобще, а професионалното - възможността да съпребиваваш, да изслушваш, да помагаш

Защо клиентите или колегите ви са недоволни:

Потребности -> Очаквания -> Не са покрити -> Потребностите -> Неудовлетворени -> КЛИЕНТ/КОЛЕГА С ПРОБЛЕМ

Потребности и очаквания на клиент/колега с проблем:

- да бъде разбран
- да бъде уважаван
- да има контрол над ситуацията
- да постигне целите си
- да запази самооценката си
- справедливост и откровеност
- вежливост и доверие
- сигурност
- одобрение и признание
- да се чувства значим, важен

Стъпки за справяне с клиент/колега с проблем:

1. Активно слушайте без прекъсване.
2. Задавайте въпроси. Не заемайте защитна позиция.
3. Използвайте вълшебните фрази.
4. Кажете какво може да се направи (предложете алтернативи).
5. Предложете компенсация.
6. Поемете отговорност.
7. Предложете план за действие.
8. Благодарете.
9. Веднага пристъпете към действие.

НИКОГА не обвинявайте клиента или колегите си !!!



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Вълшебни фрази

„Напълно Ви разбирам...“

„Мога да си представя как се чувствате...“

„Ако бях на Ваше място и аз така щях да реагирам...“

„Много съжалявам, че така се е получило...“

„Нека да видим, какво можем да направим...“

6.2.4 МЕРКИ, КОИТО МОГАТ ДА СЕ ПРЕДПРИЕМАТ

Защо се появява не-етично и безотговорно поведение	Какви проблеми може да възникнат	Мерки, които работодателят може да предприеме
Организационна култура	• Неразбиране на дадени ситуации и прекриване на допустими граници • Лоша комуникация, търпимост към арогантно и неуважително поведение • Силна йерархия, която сковава хората от по-ниските йерархични равнища да споделят проблеми и идеи, в резултат на което се допускат грешки и проблемите не се регистрират на време • Лоша координация в резултат на лоша комуникация	• Ясно определени принципи на работа, касаещи поведението на работното място • Редовни срещи или обсъждания, за да е сигурно, принципите се разбират, спазват и споделят от всички работещи в предприятието • Да се създаде и внедри Политика за корпоративна отговорност/ Политика за устойчивост (Sustainability)



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Защо се появява не-етично и безотговорно поведение	Какви проблеми може да възникнат	Мерки, които работодателят може да предприеме
Изисквания на работата	• Работещите нямат контрол върху работата си, нито върху резултатите си. • Недопускане на работещите да взимат решение	• Да се дава възможност за инициатива и вземане на решения до нивото на компетентността на работещите
Взаимоотношения	• Лоши взаимоотношения с другите; • Психически тормоз, расово или сексуално насилие на работното място.	• Да се осигури възможност на работещите да информират трета инстанция (освен прекия им ръководител и още някой), за да се предотвратят психическия тормоз и насилие чрез процедура за оплакване (whistle blowing) • Да се следи за прояви и признаци на такова недопустимо поведение и моментално да се реагира спрямо принципите на работа на предприятието



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

6.3 Атмосфера на взаимопомощ и съпричастност

6.3.1 КУЛТУРА НА КОМУНИКАЦИЯ С УВАЖЕНИЕ

Общуването е дейност, с която всички хора са заети непрекъснато. На работното място ефективната комуникация се отразява в много спестено време, недопускане на недоразумения, ефективно справяне с конфликтни ситуации и като цяло в една среда за благоприятна и ефективна работа. Въпреки че общуването е дейност, с която всички работещи се занимават непрекъснато, често качеството ѝ не е на необходимото или на желаното ниво. Причината за това е, че на практика се подценява сложността на ефективната комуникация. Редица изследвания в годините доказват, че думите носят само една малка част от силата на предаването на едно послание в целия процес на общуване. Това е стряскаща констатация, защото в думите е облечен смисъла на посланието. Но за да стигне то до получателя и той да го възприеме правилно, са необходими много повече неща от точните думи.

Много голяма част от смисъла на едно послание се предава чрез езика на тялото и интонацията. Ситуацията, в която се общува, също дава своето отражение, тъй като насища пространството с т.нар. „комуникационни шумове“, които могат буквално да са шумове (шум от работеща машина) или разсейващи фактори (минава шефът). Допълнително огромна част от „шумовете“ се създават в главите на хората, които комуникират. Това са бариери при слушането от типа „О, аз това го знам“, или „Аз сега ще му покажа“, „Защо ме гледа така, да не би да има нещо нередно на лицето ми?“ и т.н. тези разсейващи фактори, макар и да изглеждат малки, са изключително сериозни дразнителни в процеса на общуване. Последно, трябва да се отбележи, че емоционалното състояние на хората отново дава силно отражение върху качеството на комуникацията. Представете си, един ядосан човек, един влюбен човек, един изплашен човек и един уверен и спокоен човек. Едно и също послание ще бъде възприето и разбрано по съвсем различен начин.



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“

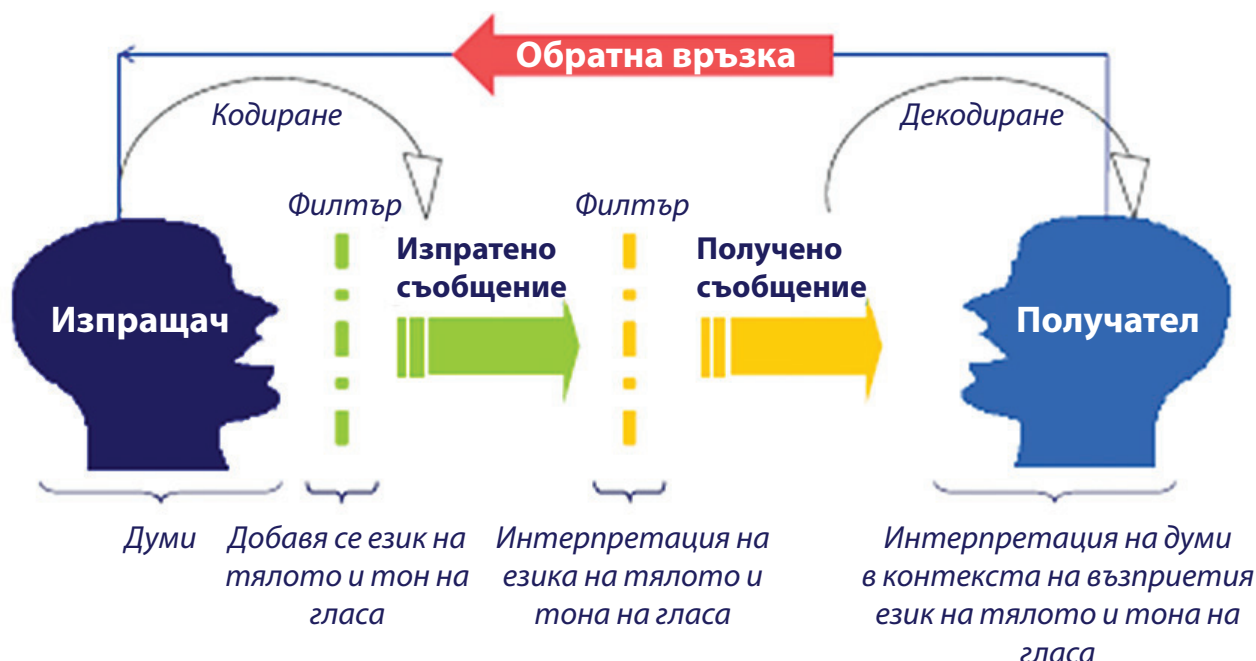


Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Комуникация лице в лице



Комуникацията лице в лице е основният начин, по който получаваме и предаваме информация в ежедневието си. Използването на няколко кратки правила може да направи тази комуникация още по-ефективна:

- 1) Обръщай се с уважение към събеседника си, като му отдадеш вниманието си и се освободи от разсейващите фактори (компютър, телефон и др.)
- 2) Поддържай приятелски тон
- 3) Изслушай идеите му с внимание и уважение, когато не разбираш – питай, питай, питай
- 4) Задавай въпроси, за да разбереш дали разбираш правилно, като перифразираш казаното от събеседника си
- 5) Опитай се да не прекъсваш събеседника си
- 6) Не търси грешката в идеята или казаното от събеседника, ако имаш различна идея, я сподели, като я аргументираш
- 7) Опитай се да не планираш отговора си и какво точно ще кажеш, докато събеседникът ти говори



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

За комуникацията не случайно се говори като за изкуство. Изкуство, в което ние изразяваме себе си, комуникираме очаквания за желания резултат, насочваме действията на екипите. За да могат хората да общуват добре, те следва редовно да се упражняват в това. Най-лесният и постижим, и евтин начин е да си правите регулярно самооценка, както и редовно да търсите и искате обратна връзка.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

6.3.2 КУЛТУРА НА ДАВАНЕ НА ОБРАТНА ВРЪЗКА

Чрез обратната връзка и критиката се разменя информация, оценява се как върви работата и какво трябва да бъде направено. Без конструктивна обратна връзка и критика проблемите в работата стават по-лоши.

Да се дава позитивна обратна връзка и похвала е удоволствие. Да се дава критика и негативна обратна връзка е една от най-трудните и неприятни задачи, с които хората се сблъскват на работното си място. Лошото възприемане на критиката е основна причина за конфликти на работното място и разочарование от работата.

Ако получите критика или негативна обратна връзка, използвайте я като предимство, колкото и да е трудно. Тя може да ви даде ценна информация за това как да свършите дадена задача по-добре и как да подобрите работното си представяне. Бъдете отворени към това, което наставникът или колега ви казва. Задавайте въпроси, ако не разбирате нещо.

Даване на конструктивна критика и негативна обратна връзка

Опитвайте се винаги когато можете да отправите критика и да давате негативна обратна връзка лично. По този начин това ще стане по-обективно и ще ви позволи да видите как реагира другият човек. Посочете какво човекът е направил и прави добре. Това ще ви помогне да намалите чувството на болка и обида. Мислете как се чувства другият човек. Кажете какъв е проблема и бъдете колкото се може по-недвусмислен. Не използвайте неясни изявления, посочете какво не е наред. Опитайте да не чакате дълго преди да дадете негативна обратна връзка или критика. Другият човек ще интерпретира мълчанието ви като „Справям се добре.“ Справяйте се с проблемите, когато възникнат, преди да станат прекалено големи.

Помнете, че трябва да запазите критиката си фокусирана върху работата, а не върху човека. Вместо да кажете „Винаги изпускаш сроковете“ може да използвате „Проектът продължава повече, отколкото бяхме очаквали. Къде изоставаме?“ Това помага разговора да е фокусиран върху действията, поведението и нещата, които хората могат да променят, отколкото върху грешки на индивида.

Предлагайте решения и предложения за решаването на проблема. Насърчете колегата си също да мисли за решения. „Как можем да направим това по-добре?“

Опитайте се да използвате „Аз“ послания

В изречения с „Аз“ изразявате това, което мислите и чувствате, както и какви са вашите нужди и цели, по един неосъдителен начин. Така е по-малко вероятно да изправите другия човек до стената.



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

**Мисля, че имаме
различни мнения за
очакванията.**

**В един екип сме,
заедно ще решим проблема.**

**Ти не разбираш
моите очаквания.**

**Ти си виновен.
Ти си проблема.**

Изградете култура на обратна връзка в предприятието

В България обратна връзка автоматично се разбира като критика или порицание, затова не е често срещана практика в работата на предприятията. Обратната връзка, давана на време и конструктивно, има мощен ефект в няколко посоки:

- Предотвратява проблемни ситуации
- Подпомага спирането на порочни или неефективни практики
- Служи като момент за преценка на предприетите действия и осмислянето на тяхната ефективност от друга гледна точка
- Подпомага личностното и професионално развитие на хората в предприятието
- Изгражда доверие и среда на подкрепа

6.3.3 РАБОТА В ЕКИП

Екипът – мисия ВЪЗМОЖНА

Екипът е силата, която позволява на обикновените хора да постигнат необикновени резултати. Един екип е ефективен тогава, когато:

- Постига целите, за които е сформиран
- Спазва определените срокове
- Споровете между членовете му са градивни
- Характеризира се с откритите взаимоотношения на членовете му



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Характеристики на ефективния екип са:

- СПОДЕЛЕНА цел
- Открита комуникация
- Уважение към мненията на всеки
- Различието е ЦЕННОСТ
- Конструктивна обратна връзка
- Спокойна, комфортна ат-мосфера
- Споделена отговорност от всички
- Уважение и добронамереност в отношенията

Често обаче изграждането на един екип е много по-лесно на думи, отколкото на практика. По-долу са представени няколко идеи от теорията за изграждане и управление на екипи, които да обогатят разбирането за функционирането на екипите и да подпомогнат работата в екип.

В малките и средни предприятия ефективните екипи са от огромно значение за успеха на предприятието!

КАКВО Е ЕКИП?

- Група от хора, обединени от **ОБЩА ЦЕЛ!**
- Определен брой хора, които си **сътрудничат** по такъв начин, че постигат повече от общия брой постижения на самостоятелните личности.
- Екипът представлява малка група от хора с взаимодопълващи се умения, които са се посветили на обща цел, имат общи задачи и подход, за които са **отговорни един пред друг**.

Екипът не е група!!!



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

КОГА ДА РАБОТИМ В ЕКИП ?

- При сложен проблем -> ситуации, които могат да бъдат разрешени сравнително лесно не изискват екип;
- Когато съществува несигурност при осъществяване на задачата и потребността от споделяне на проблема с други е голяма;
- Когато настъпват бързи промени;
- **Когато съществува необходимост от сътрудничество по конкретни задачи;**

КОГА СЕ ПРЕВРЪЩАМЕ В ЕКИП?

След като преминете през следните фази:

ФОРМИРАНЕ -> ЩУРМУВАНЕ -> НОРМИРАНЕ -> ИЗПЪЛНЕНИЕ -> ОТТЕГЛЯНЕ

Един от познатите ни модели на израстване на екипа е този, предложен от Б.В. Тъкман и М.А.К. Дженсън в *Изследвания на групата и организацията* през 1977г. Макар да са изминали десетилетия от тогава, логиката на развитие на екипите си остава същата.

Според Тъкман и Дженсън, екипът прогресира, минавайки през следните етапи:

ФОРМИРАНЕ

Този етап се характеризира с това, че поведението на членовете на групата се обляга на миналото. Играчите може би са несигурни защо са тук и ще избягват сериозните въпроси и изразяването на чувствата си. Играчите очакват ръководство и напътствия от лидера на групата, опитват се да избягват противоречията и да запазват сигурността. Продуктивността на екипа на този етап е ниска.

ЩУРМУВАНЕ

На този етап конфликтите и конкуренцията излизат на повърхността на екипа. Някои играчи може да са настроени враждебно или отбранително. Екипът се опитва да намери пътя за изпълнение на задачата, за която е създаден, въпреки че може да съществуват сериозни разногласия по отношение на задачите и целите му. Конфликтите произтичат от опитите на някои от играчите да доминират в групата, докато останалите запазват мълчание. За да излезе от фазата на щурмуване, екипът трябва да развие нагласа за решаване на проблемите. Продуктивността на този етап е ниска.

НОРМИРАНЕ

В този етап екипът се обединява. Постигнато е съгласие по целите и задачите и играчите са ги приели като свои. Тази фаза се отличава с признаване на приноса на индивидуалните членове,



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

на изграждането на общността и нейната спойка. Играчите споделят чувствата си, разговарят и дават обратна връзка, поддържат атмосферата на сигурност, която вече е създадена. Развиват се компетентността и самочувствието на екипа. Главната задача на този етап е обмяната на информация между членовете и изследването на възможните решения. Продуктивността на този етап е от умерена до висока.

ИЗПЪЛНЕНИЕ

В този момент, идентичността на екипа е постигната и духът на играчите е висок. Те са ориентирани както към задачата, така и към другите играчи. Членовете на екипа се организират по много гъвкави начини, правят нововъведения и експериментират с решенията. Ако екипът достигне този етап, а не всички го постигат, тогава капацитетът, обхватът или дълбочината на личностните взаимоотношения, стават наистина взаимозависими. Продуктивността на този етап е много висока.

ОТТЕГЛЯНЕ

Когато целта е постигната, екипът оценява собственото си постижение, като може да бъде възнаграден и от останалите, и се разпуска.

РОЛЯТА НА ЛИДЕРА В МОДЕЛА НА ИЗРАСТВАНЕ НА ЕКИПА

Интересен момент е какви действия може да предприеме лидерът на екипа – формален или неформален, за да стимулира по-бързото му развитие, така че той да се насочи максимално към осигуряване на резултати. На следващите страници може да се запознаете с няколко предложения:

ФОРМИРАНЕ

Ролята на лидера по време на формирането на екипа включва:

- изясняване на насоката
- запознаване на членовете
- създаване на позитивна атмосфера
- осигуряване на възможност за ранен успех чрез търсене на прямота и бързи резултати, които групата може да постигне.

По време на тази фаза лидерът често действа както като супервайзър, така и като ръководител.

ЩУРМУВАНЕ

Ролята на лидера включва:

- изкарване на конфликта на повърхността
- движение към преговори и консенсус



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

- натоварване на членовете на групата с по-голяма отговорност за задачата
- преговори с екипа по базисните му правила

В тази фаза лидерът често действа като учител, треньор и възпитател.

НОРМИРАНЕ

През тази фаза ролята на лидера става много по-малко директивна. Ръководителят:

- оставя екипа да определи сам насоката на задачата си
- помага да се изградят солидни работни отношения и доверие
- насърчава екипа да оценява напредъка и да установява целите си

Лидерът продължава да действа като възпитател, но постепенно се превръща в консултант.

ИЗПЪЛНЕНИЕ

Лидерът:

- започва да консултира и посредничи
- участва на равнопоставена основа с останалите членове на екипа, включва се в задачите според изискванията
- може също така да консултира и вдъхновява играчите за по-високо ниво на продуктивност
- като посредник, поддържа общуването и обмяната на необходимата за задачата информация в групата, също така извлича цялата необходима информация от членовете на групата.

Лидерът също така дава нови сили на изпълнението чрез отбелязването на постиженията на екипа и осигурява нови цели за него.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

6.3.4 ВИЗИЯ, МИСИЯ И ЦЕННОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЕТО В ДЕЙСТВИЕ

Визията, мисията, ценностите на едно предприятие са част от неговата „личностна идентификация“ в света на организациите. Те са част от цялостната бизнес стратегия на предприятието. По-долу следват няколко дефиниции по темата.

Бизнес стратегия	Това е изкуството съзнателно да обединяваме отделни елементи в свързано цяло, така че да постигаме конкурентно предимство за организацията и да увеличаваме нейната стойност.
Мисия	Защо съществува организацията? Мисията е кратка формулировка на причината, заради която организацията съществува. Какво би загубил светът, ако я нямаше. Пример за мисия: „Текстил и облекло“ - икономически силен отрасъл „Носим радост и красота“
Визия	Какво цели да постигне? Визията представлява картина, снимка дори, на желаните резултати от предприятието. Поставена на видни места и преплетена в целите на екипите и работещите, визията дава сигурност, че всички разбират какво се желае и съдействат активно за осъществяването ѝ. „Предприятието, което произвежда най-качественото и симпатично работно облекло“
Ценности	Принципите, които предприятието използва винаги при вземане на решение. Това са кратки формулировки на основните правила или принципи на предприятието, които се очаква всички работещи да спазват при работата си. Например: • Етични сме • Използваме отговорно природните ресурси • Намаляваме, използваме повторно, рециклираме • Работим честно, уважаваме се и си помагаме • Ангажирани сме на 100%

Ролята на работодателите в едно предприятие е да „преведат“ какво на практика означават мисията, визията и ценностите в ежедневието на хората. Как например, работата на един работник влияе върху постигането на мисията.



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Редица изследвания установяват, че предприятията и организацията, в които активно се управлява чрез широкото и достатъчно използване на визията, мисията и ценностите, са по-устойчиво развиващите се такива. Те създават силна организационна култура, която споява екипите и обединява работещите в търсенето на ефективни и качествени методи на работа. Създават благоприятна атмосфера на работното място, където хората взаимно си помагат и съдействат при всякакви ситуации. Това, от своя страна, увеличава шансовете за навременно идентифициране на рисковете и опасностите за здравето на хората и съответно тяхното бързо отстраняване.

6.3.5 МЕРКИ, КОИТО МОГАТ ДА СЕ ПРЕДПРИЕМАТ

Защо се появява неприятна атмосфера на работа	Какви проблеми може да възникнат	Мерки, които работодателят може да предприеме
Организационна култура	• Лоша координация в резултат на лоша комуникация • Неяснота за принципите, които се вземат предвид при решаване на важни въпроси	• Да се изберат 3-4 водещи принципа/ценности, които да се комуникират с работещите, редовно да се демонстрират от работодателите и да се изискват от всички в работата им • Да се дефинират визия и мисия заедно с работещите и да им се покажат начините за тяхното реализиране
Изисквания на работата	• Неясни цели и разнопосочни изисквания, които объркват работещите • Липса на обратна връзка за резултатите от работата	• Да се въведе система на целеполагане, която да ориентира работещите в изискванията към тяхната работа • Да се въведе култура на даване и получаване на обратна връзка
Взаимоотношения	• Липса на работа в екип, по-скоро присъствие на преследване на лични цели и интереси • Липса на сътрудничество и взаимопомощ • Широко разпространена култура на критикарство и поставяне на етикети (обиждане)	• Да се отделя специално внимание на фазите на развитие на екипите и ролята на мениджъра в тях • Да се организира обучение за работа в екип на лидерите на екипите • Да се въведе култура на даване и получаване на обратна връзка



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

7 ФОРМИ И ВЪПРОСНИЦИ

7.1 Примерна програма за безопасност и здраве при работа за малки предприятия

Тази примерна програма дава насока на малките и средни предприятия как да подготвят своята програма за безопасност и здраве. Всяко предприятие трябва да допълни специфичните за него елементи, спазвайки общата логика.

ПРОГРАМА ЗА БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ ПРИ РАБОТА /НАИМЕНОВАНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИЕТО/ Политика (наименование на предприятието) желае да осигури здравословна и безопасна среда на работното място. Необходимо е създаването на програма, която да предотвратява злополуки и трудови заболявания. Ръководството на предприятието е отговорно да осигури на служителите си адекватни инструкции за безопасност и здраве и за справяне с опасни ситуации по навременен и ефективен начин. Всички служители и доставчици на услуги трябва да познават и следват правилата за безопасна работа. <u>Подпис:</u> _____ <u>Дата:</u> _____ Отговорности и роли Отговорности на ръководството: • Въвеждат програма за безопасност и здраве • Провеждат годишен преглед на програмата – през (месец) • Обучават служителите с управленски функции	• Осигуряват безопасна и здравословна работна среда Отговорности на служителите с управленски функции: • Въвеждат и инструктират новите служители • Провеждат редовни обучения на персонала • Провеждат редовни срещи по темите здраве и безопасност • Извършват проверки и разследвания на злополуки • Докладват всяка опасност за здравето и безопасността • Коригират опасни дейности и условия Отговорности на служителите: • Познават и следват процедурите за безопасна работа • Докладват опасности на своите директни ръководители • Участват в проверки и разследвания • Използват предписаните задължителни ЛПС • Подпомагат създаването на безопасно и здравословно работно място Процедури Всяко предприятие разработва конкретни процедури – напр. за работа с конкретна машина, за извършването на определена ръчна дейности, за движение на електрокари в складовете и др.



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Лични предпазни средства (Избройте всички ЛПС, необходими на служителите и случаите, в които да се използват.) Обучения по здраве и безопасност Всички работници и служители ще бъдат въведени от техния пряк ръководител при постъпване на работа. Във въвеждането ще бъдат засегнати следните теми: • Евакуационни изходи • Местоположение на средствата за първа помощ и пожарогасителите • Как да се докладват злополуки на органите за първа помощ • Съответни процедури, свързани със задълженията на служителя • Списък на членовете на Комитета/Групата по условия на труд Всеки служител има достъп до тази програма. Ръководството осигурява последващо обучение по здраве и безопасност. (допълнително може да се осигури обучение и въвеждане по специфични теми – например работа с опасни вещества, биологичен отпадък и т.н.) Проверки Посочете интервала от време, на който се извършват редовните проверки – напр. веднъж месечно и кой ги извършва. Корекция на опасни условия При откриването на значими опасности или небезопасни практики, открити по време на проверките, се взимат мерки веднага, без изчакване. Други опасности ще бъдат намалявани възможно най-бързо. Разследване на злополуки Всяка злополука, която води до нараняване, изискващо медицинска намеса, трябва да бъде раз-	следвана непосредствено в деня на случването ѝ от служител с ръководна функция и член на КУТ/ГУТ от страна на работниците и служителите. Първа долекарска помощ Предприятието разполага с комплект за първа помощ, който е разположен в (местоположение). Номер за спешни случаи: 112 Готовност за извънредни ситуации • Пожар: виж план за пожарна безопасност поставен в (местоположение). Пожарогасители са разположени в (местоположение). (имена на служители) са обучени да ползват пожарогасителите. • Земетресение – извършва се годишна проверка за установяване на обекти, които могат да представляват опасност при земетресение. • Евакуационният план е общ за случаите на пожар, земетресение и други извънредни ситуации. • Други потенциални извънредни ситуации Записи и статистически данни Следните записи се съхраняват и се ревизират на годишна база: статистика на жалби, регистър за първа долекарска помощ, доклади от проверки, доклади от разследвания на злополуки, доклади от проверки на инспектиращи органи. Записите се съхраняват в (местоположение). Медицинските записи се съхраняват от Службата по трудова медицина по начин, който осигурява запазването на личната информация на заетите лица.
---	---



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

7.2 Годишен преглед на Програмата за здраве и безопасност

Използвайте този чеклист, за да прегледате ефективността на вашата Програма за здраве и безопасност на работното място.

ЦЕЛ

Целта на прегледа на вашата Програма за здраве и безопасност на работното място е да бъдете сигурни, че тя е ефективна и актуална. Прегледът на Програмата ви помага да идентифицирате силните и слабите ѝ страни, както и да се фокусирате върху областите, които имат нужда от подобрение.

Много добра практика е освен членовете на КУТ / ГУТ да се включат и други служители в процеса на преглед.

КАК ДА ИЗПОЛЗВАМЕ ЧЕКЛИСТА

- Ако отговаряте с „не“ на всеки от тези въпроси, вземете мерки за коригиране на недостатъците на вашата програма.

- Ако не сте сигурни какво означава даден въпрос, прочетете съответния раздел в Методиката (ако има такъв подходящ), вижте Закона за здравословни и безопасни условия на труд, Кодекса на труда или се обадете на експерт в сферата на ЗБУТ.

Име на компанията: _____

Дата на прегледа: _____

Проведен от: _____

НАПИСАНА ПРОГРАМА		ДА	НЕ			
1. Имате ли написана Програма?				7. Преглеждали ли сте тези процедури през последната година?		
2. Съхранявате ли копия от нея на лесно-достъпни места?				8. Сложили ли сте списък на приложимите процедури близо до всяко опасно съоръжение или машина?		
3. Публикували ли сте копия на вашата програма на видни места?				9. В случаите, в които има работещи, които са сами на работното си място, разработили ли сте процедури за избягване на изолацията им и ограничаване на стреса?		
4. Вашата Програма включва ли политика?				10. Направили ли сте оценка на риска и разработили ли сте процедури за предпазване от насилие на работното място?		
5. Вашата политика дефинира ли ясно отговорностите на:				11. Имате ли написани правила, забраняващи безразсъдни действия, както и употреба на наркотици и алкохол на работното място?		
- Работодателя?						
- Мениджърите и ръководителите?						
- Заетите лица?						
ПРОЦЕДУРИ ЗА БЕЗОПАСНОСТ ПРИ РАБОТА		ДА	НЕ			
6. Вашата Програма включва ли списък на всички процедури за безопасна работа, които сте разработили в предприятието?				12. Прилагате ли правилата, забраняващи безразсъдни действия, както и употреба на наркотици и алкохол на работното място?		



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

13. Пазите ли списък на наказаните лица за неспазване на тези правила?			26. Имате ли система за оценка на рисковете за здравето и безопасността?		
ИДЕНТИФИЦИРАНЕ НА ОПАСНОСТИТЕ И ОЦЕНКА НА РИСКА	ДА	НЕ	27. Обсъждате ли опасностите по време на месечни срещи за безопасността и здравето при работа?		
14. Имате ли методика за идентифициране на опасностите?			28. Имате ли система за проследяване на идентифицираните опасности, за да сте сигурни, че те са поправени?		
15. Когато опасностите са идентифицирани, правите ли оценка на риска, за да определите най-добрия начин за елиминирание или контрол на риска?			29. Имате ли система за обсъждане на проблемите по безопасността и здравето при работа и проследяването на борбата с идентифицираните опасности по време на заседанията на КУТ/ГУТ?		
ОБРАЗОВАНИЕ И ОБУЧЕНИЯ	ДА	НЕ	ОПАСНИ МАТЕРИАЛИ	ДА	НЕ
16. Въвеждането на новопостъпили лица включва ли информиране и инструктиране по вашата Програма за здраве и безопасност?			30. Правите ли инвентаризация на използваните опасни химични вещества и смеси на работните места?		
17. Въвеждането на новопостъпилите лица включва ли обучение за процедурите за безопасна работа в предприятието?			31. Всяко от идентифицираните опасни химични вещества и смеси има ли съответния Информационен лист за безопасност?		
18. Информирате ли новопостъпилите за правилата, забраняващи безразсъдни действия, както и употреба на наркотици и алкохол на работното място?			32. Информационните листи за безопасност лесно достъпни ли са за служителите и знаят ли служителите къде да ги намерят?		
19. Наблюдавали ли сте работещите, за да разберете дали имат нужда от опресняващо обучение за процедурите за здравословна и безопасна работа?			33. Имате ли начин за проверка дали нов продукт трябва да има Информационен лист за безопасност?		
20. Правили ли сте инструктаж и обучение за всяка нова процедура, процес, оборудване или машина, които сте въвели през последната година?			34. Работещите знаят ли как да четат Информационните листи за безопасност и какво означават те?		
21. Обучени ли са вашите работещи как да провеждат инспекции на безопасността и разследване на инциденти?			35. Проверявате ли всички опасни химични вещества и смеси за етикети при доставка?		
ИНСПЕКЦИИ ПО БЕЗОПАСНОСТ И ЗДРАВЕ	ДА	НЕ	36. Поставени ли са етикети на пресипаните в други съдове опасни химични вещества и смеси?		
22. Инспектирате ли редовно Вашето работно място?			37. Етикетите четливи ли са?		
23. Инспекцията от ръководител и служител ли се провежда?			38. Работещите знаят ли какви опасни химични вещества и смеси се използват в предприятието ви?		
24. Наблюдавате ли работещите по време на инспекциите?			39. Работниците знаят ли как да боравят с опасни химични вещества и смеси, как да ги съхраняват и складираат?		
25. Имате ли метод за докладване на опасностите между инспекциите?					



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

РАЗСЛЕДВАНЕ НА ИНЦИДЕНТИ	ДА	НЕ	ПРОТОКОЛИ И СТАТИСТИКА	ДА	НЕ
40. Има ли процедура, по която работниците да докладват за злополуки и случаи, които по щастлива случайност не са довели до злополука (почти инциденти)?			48. Пазите ли протоколи и записи за следните събития:		
			- Въвеждането на нови служители		
41. Разследвате ли всички злополуки и почти злополуки?			- Образование и обучения		
42. Фокусирате ли се върху намирането на първопричините, когато разследвате злополука или почти злополука?			- Наранявания и други инциденти		
43. Взимате ли предвид препоръчаните коригиращи и превантивни действия, определени по време на разследването?			- Доклади от инспекции		
			- Доклади от разследвания на инциденти		
			- Месечни срещи по темите здраве и безопасност		
			- Протоколи от заседанията на КУТ / ГУТ най-малко на 3 месеца?		
ПЪРВА ДОЛЕКАРСКА ПОМОЩ	ДА	НЕ	49. Преглеждате ли статистиката на инцидентите, за да видите дали се развиват определени тенденции?		
44. Всички работещи потвърдили ли са, че знаят къде се намира аптеката за първа помощ?					
45. Знаят ли работещите кой е отговорен за оказване на първа долекарска помощ, как да се свържат със спешна помощ и как да получат помощ при спешни случаи?			МЕСЕЧНИ СРЕЩИ	ДА	НЕ
46. Инструктирали ли сте работещите да докладват всички наранявания?			50. Изисквате ли да се провеждат месечни срещи по темите безопасност и здраве?		
47. Записвате ли всички наранявания?			51. Работещите присъстват ли на повечето такива срещи?		
			52. Включвате ли обучителни теми в дневния ред на срещите?		



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

7.3 Съдържание на аптечка за първа долекарска помощ

Списъкът е изготвен съгласно Правилата за оказване на първа долекарска помощ при увреждане на здравето по време на работа.

Опис на лекарствените, превързочните средства и други материали за окомплектоване на аптечки или аптечни чанти, съобразно рисковите фактори на производствената дейност:

Наименование на материалите	Мярка	Количество	Забележка	Еднократно	Неснижаем запас
I. ЛЕКАРСТВЕНИ СРЕДСТВА					
1. Аспирин таблетки	бр.	40			10
2. Аналгин-хинин	дражета	20			10
3. Амидофен	таблетки	20			10
4. Аерон	таблетки	20			10
5. Аналгин	таблетки	20			10
6. Адсорган (карбоактиватус оп.50г за замяна)	гранули оп. 80г	3			1
7. Амоняк разтвор в стъкла с гумени запушалки (апмули с амоняк разтвор за замяна)	г	30			10
8. Кофенал таблетки	бр.	20			10
9. Борова вода	г	100			30
10. Валидол таблетки (валерианови капки от 20 гр. в стъкло с капкомер)	бр.	20			10
11. Тинктура антихолерика (давилов капки) в стъкло с капкомер	г	20			10
12. Йод-бензин в тъмно стъкло с гумена запушалка	г	100			40
13. Йодна тинктура в стъкло с гумена (пластмасова) запушалка	г	30			10
14. Кислородна вода в стъкло с гумена (пластмасова) запушалка	г	100			40
15. Рициново масло в капсули по 5г	бр.	12			6
16. Риванол– разтвор	г	100			40
17. Натриев бикарбонат	г	100			50



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

"Инвестира във вашето бъдеще"



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Наименование на материалите	Мярка	Количество	Забележка	Еднократно	Неснижаем запас
18. Калиев перманганикум - разтваря се във вода до бледорозов цвят	г	20			5
19. Небацетин пудра	г	10			5
20. Оцетна киселина 1% разтвор стъкло с гумена (пластмасова) запушалка	г	50			20
21. Антидот Долин шприцтуба	бр.	10			5
22. Антидотни средства видът и количеството на дозите допълнителни антидотни средства се определят от лекаря към съответното предприятие		20			10
II. ПРЕВЪРЗОЧНИ СРЕДСТВА					
1. Бинтове марлени 5/5	бр.	4			2
2. Бинтове марлени 10/8	бр.	4			2
3. Превръзка аксептична готова - средна	бр.	4			2
4. Кърпи марлени стерилни размери 14/16 33/35		2			1
5. Памук медицински хигро-скопичен пак. х 50г	пак.	2			1
6. Анкерпласт с размери 1м/4см		2			1
7. Анкерпласт с размери 5м/8см		2			1
8. Триъгълни кърпи	бр.	2			1
9. Лейкопласт 5/5 ролки	опак.	2			1
10. Турникети	бр.	2			1
11. Лични превързочни пакети	бр.	2			1
12. Игли безопасни		2			1
13. Шини крамерови		8			4
III. ДРУГИ МАТЕРИАЛИ					
1. Ножича права средна	бр.	1			1



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Наименование на материалите	Мярка	Количество	Забележка	Еднократно	Неснижаем запас
2. Пинсета анатом. 11-13 см.	бр.	1			1
3. Ножче джобно среден размер	бр.	1			1
4. Термометър максимален обем	бр.	1			1
5. Чаша за вода пластмасова		2			1
6. Сапун за лице		1			1
7. Салфетки за бърсане		4			1
8. Съд за отпадъчни материали		1			1
9. Аптечно шкафче с ключ или катинар		1			



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

7.4 Политика на корпоративна отговорност / Sustainability Policy

Следва пример от Политика на корпоративна отговорност в малко предприятие.

- **Удовлетвореност на клиентите** – постигане на високо ниво на удовлетвореност на клиентите и постоянно надхвърляне на очакванията им;
- **Отлична работна среда** – привличане и наемане на висококвалифициран и мотивиран персонал чрез осигуряване на добро възнаграждение и вдъхновяваща работна среда, справедливост и равни възможности, инвестиране в постоянно развитие и подобряване на уменията и знанията;
- **Мотивирано лидерство** – мотивиране на служителите да поемат отговорност, да демонстрират отдаденост и да се стремят към съвършенство;
- **Работа в екип** – изграждане на силен екип от експерти, които работят заедно, разчитат един на друг и споделят нашите ценности;
- **Доверие** – създаване и поддържане на отношения на доверие с клиентите и партньорите ни, основани на високо ниво на поверителност;
- **Принос към устойчивото развитие** – гарантиране, че услугите ни предоставят иновативни и устойчиви решения с реално измерима за клиентите ни стойност и същевременно постигане на максимални ползи за околната среда и обществото;
- **Минимално въздействие върху околната среда** – ограничаване замърсяването и генерирането на отпадъци в собствените ни работни процеси, намаляване на въглеродната ни интензивност и минимизиране използването на невъзобновяеми ресурси;
- **Спазване на законодателството** – осъществяване на дейността ни по честен и отговорен начин, в пълно съответствие с всички приложими законови изисквания, и
- **Непрекъснато подобряване** – стремеж към непрекъснато подобряване на нашата работа, на качеството на услугите и екологичните ни постижения чрез прилагането на Интегрирана система за управление според стандартите ISO 9001 и 14001



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

7.5 Насоки за предоставяне на обратна връзка

1. Започнете с положителна обратна връзка преди да посочите областите за подобрение.

Това дава увереност на човека срещу вас в собствените му силни страни и намалява объркването и съпротивата при обратна връзка насочена към областите за подобрение. Завършете отново с положителна обратна връзка.

2. Коментирайте факти, а не мнения. Опишете какво сте наблюдавали в дадена ситуация, а не какво предполагате, че е накарало човекът срещу вас да постъпи така. По този начин ще намалите възможността събеседникът ви да реагира негативно и да се затвори в себе си.

3. Споделете обратна връзка за поведението – не за личностни или физически черти. Съсредоточете се върху поведението, което събеседникът ви може да усъвършенства. Не коментирайте неща, върху той/тя няма контрол.

4. Дайте конкретна и разбираема обратна връзка. Ако затрупате събеседника с дълъг списък от области за подобрение, най-вероятно това ще се окаже демотивиращо и объркващо. Фокусирайте се върху 3-5 конкретни области за подобрение.

5. Дайте навременна обратна връзка. Обратната връзка е полезна, когато се дава максимално скоро след съответната ситуация.

6. Погрижете се за атмосферата и мястото на разговора. Те оказват влияние върху начина, по който се чувстваме. Ако трябва да дадете негативна обратна връзка, препоръчително е да проведете разговора насаме. В случай, че искате да похвалите човека, може да изберете дали да го направите насаме или пред екипа.

7. Бъдете отворени за обратна връзка. След като сте дали обратна връзка, бъдете готови да получите такава.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

7.6 Насоки за получаване на обратна връзка

1. Търсете активно обратна връзка. Обратната връзка е полезен инструмент за подобряване на собственото представяне.

2. Концентрирайте се върху съдържанието на обратната връзка, а не върху своята реакция към нея. Обратната връзка ви дава информация как вашето поведение се възприема от околните. Въпреки че може да не ви е приятно да слушате, овладейте емоциите си.

3. Дайте предложения за следващи стъпки. Потърсете мнението и на другата страна.

4. Слушайте внимателно. Не прекъсвайте събеседника, перифразирайте казаното, за да сте сигурни, че имате еднакво разбиране.

5. Задавайте въпроси. Използвайте отворени въпроси, за да изследвате мнението на отсрещната страна. Питайте за конкретни примери, за да сте сигурни, че говорите за едно и също нещо.

6. Проверете получената обратна връзка чрез други източници. Говорете с хора, които са присъствали на същата среща и проверете дали техните наблюдения съвпадат с това на човека, от когото сте получили обратна връзка. Впечатленията на всеки човек са валидни, но вашето поведение може да се възприеме по различен начин от различните хора.

7. Свържете обратната връзка с други ситуации. Дали поведението, което сте демонстрирали е единичен случай или се проявява системно?

8. Вземете решение какво да правите с обратната връзка. Помислете преди да предприемете действия или да отхвърлите обратната връзка.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

7.7 Насоки за ефективен член на екипа

Комуникирай, комуникирай и пак комуникирай

Ако имате проблем с някой от групата, говорете с него за това. Ако се оставите на отрицателните емоции, те само ще ви накарат да се чувствате сърдити и да искате да се изолирате от групата. Споделянето на проблема не само ще ви помогне да се почувствате добре, но е и по-добре за екипа в дългосрочен план.

Не обвинявай другите

Хората в групата няма да ви уважават, ако постоянно обвинявате другите за неспазването на крайните срокове и несвършените задачи. Соченето с пръст само ви кара да изглеждате страхливец. Да кажете „Наистина съжалявам, но ще бъде готово до края на деня.“ ще ви спечели много повече уважение, отколкото ако се опитвате да докажете, че грешката е на всеки друг, но не и ваша.

Подкрепяй идеите на членовете на екипа

Когато някой от екипа предложи нещо, винаги го обмисляйте – дори да е най-глупавата идея, която някога сте чували. Това показва, че проявявате интерес и към чуждите идеи, а не само към своите. Никой не обича всезнайковците.

Радвай се на успеха, но не се перчи

Не е необходимо да се перчите, за да научат хората, че сте свършили добра работа, те вече ще го знаят. Имайте вяра, че хората разпознават добрата работа и ще ви дадат да разберете колко добре се справяте. Достатъчно е да отговорите „Благодаря, това означава много за мен“.

Слушай активно

Гледайте човека, който говори с вас, кимайте, задавайте проучвателни въпроси, давайте да се разбере, че разбирате казаното, като го перифразирате. Ако нещо не ви е ясно, поискайте още информация, за да си изясните нещата, преди да продължите напред. Ефективната ко-муникация е съществена част от изграждането на един ефективен екип.

Вземай участие

Споделяйте предложения, идеи и решения със своите съекипници. Отделете време да помогнете на другите от екипа, без значение от молбата. Не забравяйте, че със сигурност ще има момент в бъдещето, когато и вие ще се нуждаете от помощ или съвет.



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

7.8 Чеклист за въвеждане на нов служител

На база съдържанието на началния инструктаж и инструктажа на работното място по безопасност и здраве при работа.

Име на служителя: _____

Позиция (задачи): _____

Дата на наемане: _____

Дата на въвеждане: _____

Човек, провеждащ въвеждането (име и позиция): _____

Име на компанията: _____

Въпрос	Инициали (обучаващ)	Инициали (работник)	Коментари
1. Име на ръководителя: Телефон:			
2. Права и отговорности (а) Основни задължения на работодатели, служители и ръководители			
(б) Право на работника да отказва да извърши опасна работа или процедура за извършването ѝ			
(в) Отговорност на работника да докладва опасности и опасни процедури за изпълнение			
3. Правила за здраве и безопасност при работа (избройте за конкретната длъжност и работно място) а) _____ б) _____ в) _____			
4. Познати опасности и как да се справяме с тях (избройте за конкретната длъжност и работно място) а) _____ б) _____ в) _____ г) _____			



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“

Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Въпрос	Инициали (обучаващ)	Инициали (работник)	Коментари
5. Безопасни работни процедури за изпълнение на задачи (избройте за конкретната длъжност и работно място) а) _____ б) _____ в) _____ г) _____			
6. Процедури за работа на сам работещ или работещ в изолация			
7. Мерки за редуциране на риска от насилие на работното място и процедури за справяне със ситуации на насилие			
8. Лични предпазни средства – как и кога да се използват, къде да ги намерим и как да се грижим за тях (избройте за конкретната длъжност и работно място) а) _____ б) _____ в) _____			
9. Първа долекарска помощ (а) Име на отговорния за първа долекарска помощ и контакти			
(б) Местоположение на аптеката за първа долекарска помощ и средствата за промиване на очи			
(в) Как да докладваме за заболяване, нараняване или друг инцидент (злополуки и почти злополуки)			
10. Процедури за аварийни ситуации (а) Местоположение на аварийните изходи и сборните пунктове			
(б) Местоположение на пожарогасителите и пожарните аларми			
(в) Как да използваме пожарогасител			



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Въпрос	Инициали (обучаващ)	Инициали (работник)	Коментари
(г) Какво да правим при аварийни ситуации			
11. Където е приложимо, основно съдържание на програмата за здраве и безопасност при работа			
12. Опасни химични вещества и смеси			
(а) Опасни химични вещества и смеси (контролирани продукти) на работното място			
(б) Опасности, произтичащи от използването на опасните химични вещества и смеси, използвани от служителя			
(в) Цел и значение на информацията за опасност върху етикетите			
(г) Местоположение, цел и значение на Информационните листи за безопасност			
(д) Как да се използват, съхраняват и складираат опасните химични вещества и смеси безопасно			
(е) Процедури за действие при аварийни ситуации, включващи опасни химични вещества и смеси и почистване на разливи			
13. Където е приложимо, контакти за връзка с длъжностното лице по безопасност и здраве и с представителите на работещите в КУТ/ГУТ			



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

7.9 Чеклист: Здраве и безопасност за малки или средни предприятия

Този чеклист ще ви даде някои идеи за проблемите, на които трябва да обърнете внимание, за да подобрите условията на труд във Вашето малко или средно предприятие.

Опасности на работното място

- Имате ли ефективен метод за идентифициране на опасностите?
- Имате ли ефективни методи за елиминиране, контролиране или свеждане до минимум на рисковете?

Образование и обучение

- Вие и Вашите работещи запознати ли сте с нормите за здраве и безопасност, които са приложими за вашия бизнес?
- Вашите работещи информирани ли са за опасностите, на които са или могат да бъдат изложени?
- Вашите работещи преминали ли са адекватно обучение за безопасните методи за изпълнение на работата. Написана ли е тази информация и достъпна ли е за тях?

Подготовка за аварийни ситуации

- Има ли списък с процедурите за действие при аварийни ситуации по работните места? Вие и Вашите работещи запознати ли сте с тези процедури?
- Аварийните изходи ясно обозначени ли са?
- Правилно ли са поставени пожарогасителите и обслужват ли се редовно? Вашите работещи знаят ли как да боравят с тях?
- Имате ли адекватни средства за първа долекарска помощ? Вашите работещи знаят ли къде да ги намерят и как да ги използват?

Вашата работна среда

- Вашите работещи под адекватен надзор ли са по отношение на безопасното изпълнение на техните задачи?
- Работните места проектирани ли са така, че да отговарят на физическите изисквания на работниците?
- Обучавате ли Вашите работещи как да се предпазят от травми, причинени от прекомерно натоварване?
- Всички Ваши работни места поддържат ли се обезопасени от спъване и подхлъзване?
- Контролирате ли източниците на шум където е възможно? Контролира ли се шума от машините?
- Вашите работещи имат ли достъп до Информационните листи за безопасност за всички опасни химикали, които се използват при работа?
- Правилно ли са поставени етикетите на всички съдове с химикали?
- Вашите работещи имат ли достъп до необходимите им лични предпазни средства и оборудване и знаят ли как да ги използват?



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

7.10 Чеклист за Инспекции

Използвайте този чеклист, когато правите редовните инспекции на безопасността. Преминете през всички аспекти на Вашето работно място, за да идентифицирате опасностите.

ПОДОВЕ И ПЪТЕКИ	ДА	НЕ	Прозорците имат ли щори, завеси или други приспособления за контролиране на светлината?		
Коридорите чисти ли са от материали и оборудване?			Работи ли аварийното осветление?		
Главните коридори широки ли са поне 1м?			СКЛАДОВЕ		
Входовете чисти ли са от материали и оборудване?				ДА	НЕ
Килимите и плочките в добро състояние ли са, без изгорени места по килимите или надигнати или липсващи плочки?			Материалите съхраняват ли се правилно на рафтовете?		
Подовите чисти ли са от масло и грес?			Вашият склад проектиран ли е така, че да свежда до минимум ръчното повдигане на тежки предмети?		
Подовите поддържат ли се сухи?			Чисти ли са подовите около рафтовете от отпадъци и материали?		
Ако материалите се съхраняват на пода, далече ли са от входове и коридори и подредени ли са повече от 3 кутии една върху друга?			Стойките и рафтовете в добро състояние ли са?		
СТЪЛБИЩА, СТЪЛБИ И ПЛАТФОРМИ				ДА	НЕ
Стълбите безопасни и в добро състояние ли са?			ЕЛЕКТРИЧЕСТВО		
Сигурни ли са парапетите?			Електрическите кабели в добро състояние ли са?		
Чисти ли са стълбищата от материали и оборудване?			Има ли свободен достъп до електрическите табла и превключватели?		
В добро състояние ли са стълбищата и парапетите?			Електрическите кабели защитени ли са?		
Изправни ли са преносимите стълби?			Използват ли се подходящи контакти?		
СТЕНИ			В добро състояние ли са щепселите, контактите и ключовете?		
Знаците и арматурите стабилно ли са прикрепени към стените?			Преносимите и ръчните електрически инструменти в добро състояние ли са?		
ОСВЕТЛЕНИЕ			МАШИНИ И ОБОРУДВАНЕ		
Адекватно ли е осветлението в работните зони?				ДА	НЕ
Има ли в работните зони отблясъци или прекомерен контраст?			Машините и оборудването пазят ли се чисти?		
			Поддържа ли се редовно оборудването?		
			Операторите обучени ли са правилно?		



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Старт/стоп бутоните ясно ли са означени и лесно достъпни ли са?			Правилно се съхраняват леснозапалими-те течности?		
Машините адекватно ли са предпазени?			Отоплителните уреди ще се изключат ли автоматично в случай на претоварване?		
Има ли достатъчно работно простран-ство?			Спешните телефонни номера близо ли са до телефоните?		
Нивата на шум контролирани ли са?			Имате ли аларми за дим, огън и кражба?		
Изпаренията и изгорелите газове кон-тролирани ли са?			Ясно ли са обозначени аварийните изходи?		
Кухненското оборудване в добро със-тояние ли е и поддържа ли се правилно? (само, ако има кухня)			Аварийното осветление в добро състоя-ние ли е?		
- Микровълнови фурни			Системата за пожарогасене инспектира-на ли е?		
- Фризери			ВХОДОВЕ И ИЗХОДИ	ДА	НЕ
- Електрически рендета, пасатори, работи			Има ли безопасен достъп за работещи и клиенти?		
- Съдове за мазнини			Аварийните изходи чисти ли са от мате-риали и оборудване?		
- Съхранение на ножове			Знаците за аварийен изход работят ли/виж-дат ли се?		
- Смазване, почистване, настройване			Предвидени ли са аварийни осветителни тела? Работят ли?		
СТОЛОВЕ	ДА	НЕ	ПЪРВА ДОЛЕКАРСКА ПОМОЩ	ДА	НЕ
Столовете в добро състояние ли са?			Ясно обозначена и достъпна ли е аптечката за първа помощ?		
Столовете правилно ли са настроени?			Адекватна и пълна ли е аптечката за първа помощ?		
КОМПЮТРИ	ДА	НЕ	Чиста и суха ли е аптечката за първа помощ?		
Мониторите чисти ли са от прах?			Номерата за спешни случаи обозначени ли са?		
Мониторите достатъчно ярки ли са и с дали имат достатъчен контраст?			Докладите за травми налични ли са веднага?		
Мониторите поставени ли са на удобно за наблюдение ниво?			ОТПАДЪЦИ	ДА	НЕ
ОПОЖАРНА БЕЗОПАСНОСТ И СИГУРНОСТ	ДА	НЕ	Съдовете за отпадъци поставени ли са на подходящи места?		
Пожарогасителите ясно ли са обозначени?			Съдовете за отпадъци изпразват ли се редовно?		
Пожарогасителите правилно ли са инсталирани на стените?					
Инспектирани ли са пожарогасителите през последната година?					
Работниците обучени ли са за работа с пожарогасители?					



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

ОПАСНИ МАТЕРИАЛИ	ДА	НЕ	ЛИЧНИ ПРЕДПАЗНИ СРЕДСТВА	ДА	НЕ
Осигурени ли са Информационни листи за безопасност за всички опасни материали?			Работниците знаят ли как да използват личните предпазни средства?		
Поставени ли са ясни етикети на съдове-те им?			Работниците използват ли личните предпазни средства правилно?		
Правилно ли се съхраняват опасните материали?			- Защитни очила / Лицев щит		
Правилно ли са складираны опасните материали?			- Ботуши / Обувки		
РАБОТНА СРЕДА	ДА	НЕ	- Ръкавици		
Добро ли е качеството на въздуха?			- Защитно облекло		
Служителите предпазени ли са от измръзване или прекомерна жегата?			- Престилки		
Служителите предпазени ли са от излишен или дразнещ шум?			- Респиратори		
ПАРКИНГ	ДА	НЕ	- Друго		
Паркингите и пътеките осветени ли са?			ПРАКТИКИ ЗА БЕЗОПАСНА РАБОТА	ДА	НЕ
Паркингите безопасни ли са?			Работещите използват ли правилно техниките за ръчна работа с товари?		
Има ли обозначено ограничение на скоростта в зоната на паркинга?			Отпадъците разделят ли се правилно?		
ОБЩИ ВЪПРОСИ ЗА РАБОТНИЦИТЕ	ДА	НЕ	Работещите запознати ли са как да процедират с агресивни клиенти?		
Работещите знаят ли къде да отидат и на когото да се обаждат при спешен случай?			Работещите познават ли процедурите за работа, когато работят сами?		
Работещите знаят ли къде да намерят Информационните листи за безопасност за химикалите?					
Работещите знаят ли къде да намерят необходимите им лични предпазни средства?					



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

8 ПРИЛОЖЕНИЯ

8.1 Приложение 1: Опазване на човешкото здраве в текстилната индустрия

ЗАБОЛЯВАНЕ	ПРИЧИНА
БОЛЕСТИ НА ДВИГАТЕЛНО-ОПОРНИЯ АПАРАТ	
Болки в ръцете и китките, заболявания на сухожилията на ръцете и на предмишницата, бицепсите и сухожилията им (тендинити); Болки във врата Радикулит Ишиас Остеоартрит на коленете	Усилия Повторяемост Монотонна работа Принудителна работна поза Неудобна работна поза Продължителна седяща работна поза Ръчна работа с тежести <i>Мерки за безопасност:</i> Правилна работна поза; Ергономични работни места; Физиологични режими на труд и почивка; Ротация на задачите; Обучение за правилните начини за ръчна работа с тежести
Астма	Формалдехид Опасни химически вещества за обработка на тъканите Нагрят пластимаси Прах <i>Мерки за безопасност:</i> Вентилация и климатизация – при по-висока температура, по-активно отделяне на опасни химикали, вкл. формалдехид
РАК	
Рак на пикочния мехур	Оцветители <i>Мерки за безопасност:</i> Вентилация и климатизация – при по-висока температура, по-активно отделяне на опасни химикали, вкл. формалдехид



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

ЗАБОЛЯВАНЕ	ПРИЧИНА
Рак на дробовите и носоглътката	Формалдехид <i>Мерки за безопасност:</i> Вентилация и климатизация – при по-висока температура, по-активно отделяне на опасни химикали, вкл. формалдехид
Загуба на слуха	Шум <i>Мерки за безопасност:</i> Използване на антифони
КОЖНИ ВЪЗПАЛЕНИЯ	
Контактни иритативни дерматити	Формалдехид, текстилни оцветители <i>Мерки за безопасност:</i> Вентилация и климатизация – при по-висока температура, по-активно отделяне на опасни химикали, вкл. формалдехид
Отравяне с олово (при производство на копчета)	Олово

Химикалите, използвани в кожарската промишленост са потенциално опасни – най-често са дразнещи кожата. Налице са основи, киселини, алуминиев хидроксид, хромати, избелващи агенти, масла, соли и съединения, използвани в боите, които включват голям брой различни оцветители и отровни вещества.

При обработката на кожата може да се отделя отровен или токсичен прах. Опасни пари се отделят при обезмасляването и при използването на вещества за дезинфекция или стабилизация. Съществува риск от развитие на алергии и дерматити.

Основната защита от праха и изпаренията се обезпечават чрез местни смукателни инсталации, както и чрез добра общообменна вентилация. Те трябва да се поддържат редовно. Лични предпазни средства (ЛПС) се използват при непродължителни работи и в допълнение на локалните смукателни вентилации.

Специално работно облекло е необходимо да се носи при повечето етапи на обработка. Гумени ръкавици, противохлъзгащи противоударни ботуши и престилки са необходими при мокрите процеси и при работа с киселини, основи и корозивни химически вещества и смеси. Необходими са душове за къпане след приключване на работната смяна. При миенето на ръцете не бива да се използват сапуни със силна основна реакция.



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Ръчна работа с тежести

В резултат на работи по повдигане или преместване на материали и ръчното зареждане/разтоварване на кожи, включително мокри. Необходима е механизация за извършване на тези работи. Налице са и повтарящи се движения.

Топлинен удар

Заболявания, свързани с топлинен удар, могат да възникнат при работа в сушилни камери. Мерки: изсмукване на топлия и подаване на охладен въздух, ограничаване времето на въздействие, наличие на питейна вода, както и инструктаж за симптомите на топлинния удар и за оказване на първа долекарска помощ.

Дерматити

Предварителните прегледи могат да помогнат при изясняване чувствителността на работещите към дерматити. Специално внимание трябва да се обърне на многото малки помещения, в които се извършва голямата част от работата по производство на облекла от кожа.

Шум

При производството на прежди шумът може да е съществен проблем, но при съвременните нива на технологията, той е под 90dB и надвишава допустимото ниво, което налага използването на антифони.

РЕСПИРАТОРНИ И ДРУГИ ЗАБОЛЯВАНИЯ В ТЕКСТИЛНАТА ПРО-МИШЛЕНОСТ

Бисиноза - Понеделнишка болест

Получава се в резултат на излагането на растителни влакна във въздуха. Следствие от нея са кашлица и бронхит. Характерна е връзката с работната седмица. Няма тест, който я доказва. Има няколко стадия. Най-често от памучен прах. Добре е да се проследява дихателния капацитет на белите дробове.

Памучна треска

Появява се под формата на повишена температура, кашлица и ринит по време на първия контакт с фабриката на работника или когато той се връща на работа след дълго отсъствие. Характерното е, че след няколко дни симптомите изчезват. Това заболяване често се среща в предприятията, използващи органични материали и носи общото име Синдром на токсичната органична прах.

„Тъкаческа кашлица“

Тя е резултат най-често от астматично заболяване и се среща както при нови, така и при стари работници. Симптомите могат да продължат няколко месеца (за разлика от Памучната треска).



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

Хроничен бронхит

Характерен за работещите, особено за непушачите.

Други заболявания, свързани с работата в текстилната промишленост

Травми от периодично повтарящи се движения Характерна опасност за текстилната промишленост, свързана с високоскоростното производствено оборудване. Синдромът на карпалния канал е типичен за работещите на шевни машини.

Заболявания на черния дроб

Получават се в резултат на излагането на диметилформанид при работа с тъкани с полиуретаново покритие.

Исхемична болест на сърцето

При производството на синтетични тъкани се използва въглероден дисулфид, който е токсичен.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

8.2 Приложение 2: Основни термини

ТЕРМИН	ЗНАЧЕНИЕ
Здравословни и безопасни условия на труд	Такива условия на труд, които не водят до професионални заболявания и злополуки при работа и създават предпоставка за пълно физическо, психическо и социално благополучие на работещите лица.
Превенция	Всички мерки, които се предприемат или планират на всички етапи на работа в предприятието, за предотвратяване, ограничаване и/или отстраняване на професионалните рискове.
Професионален риск (Риск)	Вероятността от възникване на неблагоприятни последици за здравето и безопасността на работещите лица при конкретно въздействие на вредни фактори при работа и степента на последиците.
Здравен риск	Вероятността от възникване на неблагоприятни изменения в здравословното състояние при конкретно въздействие на вредни за здравето фактори и степента на тези изменения.
Трудова злополука	Трудова злополука е всяко внезапно увреждане на здравето, станало по време и във връзка или по повод на извършваната работа, както и при всяка работа, извършена в интерес на предприятието, когато е причинило временна неработоспособност, трайно намалена работоспособност или смърт. За трудова се счита и злополуката, станала по време на обичайния път при отиване или връщане от работното място до основното място на живеене; мястото, където осигуреният работник обикновено се храни през работния ден; мястото за получаване на трудовото възнаграждение. Не е налице трудова злополука, когато пострадалият умишлено е увредил здравето си.
Професионално заболяване	Заболяване, което е настъпило изключително или предимно под въздействието на вредните фактори на работната среда или работния процес и което е включено в Списъка на професионалните болести, издаден от Министерския съвет по предложение на министъра на здравеопазването.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

ТЕРМИН	ЗНАЧЕНИЕ
Вредни фактори за здравето и безопасността	Това са физически (в това число механични, акустични, електрически, оптически, лъчеви, йонизиращи, вибрационни и др.), химически, биологически, психологически, организационни и други въздействия, които влияят негативно или заплашват здравето и безопасността на работещите.
Средство за колективна защита	Проектно, конструктивно, технологично, организационно или друго техническо решение, което изолира пространството, в което може или се проявява опасността от местонахождението на работещите или други лица, които биха могли да бъдат увредени.
Лично предпазно средство	Всяко приспособление (екипировка), проектирано да се носи или използва от работещия, за да го предпазва от една или повече възможни опасности, заплашващи неговото здраве и безопасност при работа, както и всяко допълнение, принадлежност или специално работно облекло, проектирани за същата цел.
Защитно приспособление (елемент, оборудване, пред-пазно устройство)	Съставна част на работното оборудване, която изпълнява предпазна (защитна) функция при използването му, както и при повреда, отказ или неправилно действие, които създават заплаха за здравето, безопасността или живота на хора, които могат да бъдат увредени. Това може да бъде и отделно произведено оборудване, което е предвидено да изпълни същите задачи.
Минимални изисквания за осигуряване на здравословни и безопасни условия на труда	Най-малките допустими изисквания за опазване на здравето на работещите и осигуряването на тяхната безопасност при работа. Работодателят може да реализира по-високи изисквания, с което да осъществи по-добро ниво на предпазване на работещите, но не и по-ниски от минималните изисквания.



“Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.”



Европейски съюз

ОПЕРАТИВНА ПРОГРАМА
„РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИТЕ РЕСУРСИ“
BG 051PO001–2.1.07

„Инвестира във вашето бъдеще“



Европейски социален фонд

Проект „Повишаване на обществената нетърпимост към неформалната икономика при трудовоправните и осигурителните отношения и превантивни действия за ограничаването ѝ“

Проектът се осъществява с финансовата подкрепа на Оперативна програма „Развитие на човешките ресурси“, съфинансирана от Европейския социален фонд на Европейския съюз

8.3 Приложение 3: Библиография

БАЗОВ МОДЕЛ НА СИСТЕМА ЗА УПРАВЛЕНИЕ НА БЕЗОПАСНОСТТА И ЗДРАВЕТО ПРИ РАБОТА, Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, 2013

Профил по безопасност и здраве при работа в Икономическа дейност „Производство на облекло“ код 14 по КИД-2008, Изпълнителна агенция „Главна инспекция по труда“, 2013

Сборник с наредби за устройство, безопасна експлоатация и технически надзор на съоръжения с повишена опасност, ИК „Труд и право“, 2008

„Наръчник по безопасност и здраве при работа в предприятието“, ИК „Труд и право“, 2009;

Инструкции за безопасност и здраве при работа в предприятието, ИК „Труд и право“, 2011

Процедури, вътрешни актове и приложни документи по уредбата на трудовите отношения в предприятието, ИК „Труд и право“, 2011

„Оценка на професионалния риск“, ИК „Шанс“ АД, 2011

„Безопасност и здраве при работа в предприятието. Добра практика. Нормативна уредба“, „Синдипревантива“ ООД, 2006

Дейности при аварии, злополуки и даване на първа помощ, Министерство на земеделието и храните

Енциклопедия по безопасност и здраве при работа (Encyclopaedia of Occupational Health & Safety) <http://www.ilo.org/oshenc/>

HSE (Health & Safety Executive - Великобритания), който може да бъде открит на Интернет адрес: <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg281.pdf>

Ergonomic Handbook for the Clothing Industry, Union of Needletrades, Industrial and Textile Employees, the Institute for Work & Health, and the Occupational Health Clinics for Ontario Workers, 2001

Manual handling in the textiles industry, Textile Industry Advisory Committee

INFO-LINE issue 9212, „How to Build a Successful Team“, ASTD, December 1992, page 2.

Джон Ромеро, „Изкуството да победим стреса, ВЛ, София 1993

„Мъдростта на екипите“, Катсенбах и Смит



„Настоящият документ е изготвен с финансовата помощ на Европейския социален фонд. Българската търговско-промишлена палата носи цялата отговорност за съдържанието на настоящия документ, и при никакви обстоятелства не може да се приеме като официална позиция на Европейския съюз или Агенция по заетостта.“

