

נוהל מס'	עקרונות לשימוש בלומדות ובטכנולוגיות מחשוב ומולטימדיה לצורך הדרכת העובדים בתחום הבטיחות			מינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית
	תאריך: 10.08.2017	בתוקף מיום: 12.7.2012	מהדורה: ב	
עמוד 1 מתוך 3				

רקע

לומדות, טכנולוגיות מחשוב ומולטימדיה (להלן - לומדות) מציבים כיום אפשרויות נרחבות להדרכה ולהעברת מידע. מוסדות רבים המקיימים הדרכות בהתאם לדרישות **תקנות ארגון הפיקוח על העבודה (מסירת מידע והדרכת עובדים), תשנ"ט-1999** (להלן - התקנות) – מבקשים לאשר קיום הדרכות אלו באמצעות לומדות. לאור זאת, מינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית, יפרט במסמך זה עקרונות לשימוש בלומדות לצורך הדרכת העובדים בתחום הבטיחות ועמידה בדרישות התקנות. יודגש כי בכל מקום בו קיימות בחקיקה, או בנוהלים דרישות ספציפיות לאופן קיומה של הדרכה, יש לפעול בהתאם לדרישות אלה.

1. עיקרי הדרישות לענייננו:

א. תקנה 2 לתקנות מטילה על המעביד חובה למסור לעובד מידע בדבר הסיכונים הכרוכים בעבודתו. זו לשון הסעיף:

"2. מחזיק במקום עבודה ימסור לעובד במקום העבודה מידע עדכני בדבר הסיכונים במקום ובפרט בדבר הסיכונים הקיימים בתחנת העבודה שבה מועסק העובד, וכן ימסור לו הוראות עדכניות לשימוש, להפעלה ולתחזוקה בטוחים של ציוד, של חומר ושל תהליכי עבודה במקום."

ב. תקנה 3 לתקנות קובעת כדלקמן:

"3. (א) מחזיק במקום עבודה יקיים הדרכה בדבר מניעת סיכונים והגנה מפניהם (להלן – הדרכה), באמצעות בעל מקצוע מתאים ויוודא שכל עובד הבין את הסיכונים והוא בקיא דיו בנושאי ההדרכה, בהתאם לתפקידו ולסיכונים שאליהם הוא חשוף; מחזיק במקום עבודה יחזור ויקיים הדרכה כאמור, בהתאם לצורכי העובדים ולפחות אחת לשנה.

(ב) מחזיק במקום עבודה ינקוט אמצעים כדי לוודא שההדרכה שניתנה לעובדים הובנה על ידם כראוי וכי הם פועלים על פיה."

ג. נסכם - על מחזיק במקום עבודה לקיים, באמצעות בעל מקצוע מתאים, הדרכה בדבר מניעת סיכונים והגנה מפניהם עם תחילת עבודתו של העובד בתחנת עבודה ולחזור על הדרכה זו בהתאם לצורך ולפחות אחת לשנה. בנוסף עליו לוודא כי ההדרכה הובנה כראוי והכל כמפורט להלן.

2. עקרונות לשימוש בלומדות:

א. יש להבחין בין שלושה סוגי הדרכות:

(1) הדרכת עובד חדש

הדרכת עובד חדש תכלול הסבר על מקום העבודה, תהליכים ושיטות העבודה, פעילותו, פריסתו ומשימותיו. בהתאם לכך יפורטו הסיכונים שהעובד עלול להיחשף אליהם ואופן ההתמודדות עימם, כללי בטיחות והוראות הבטיחות לרבות תרגול מצבי חירום. כך, המעביד נדרש לפרט לעובד הן את הסיכונים הכלליים והן הסיכונים הספציפיים הנוגעים לתחנת העבודה של העובד, לסביבת עבודתו ולתפקידו. הדרכת עובד חדש חייבת לכלול הדרכה פרונטאלית הניתנת באופן בלתי אמצעי ע"י בעל מקצוע מתאים. ניתן לשלב בהדרכה זו הדרכה באמצעות לומדה ובלבד שההדרכה לגבי הסיכונים הספציפיים כאמור לעיל ימסרו באופן בלתי אמצעי ע"י בעל מקצוע מתאים.

(2) הדרכת רענון לעובד ותיק

הדרכה זו הניתנת בהתאם לצורך ולפחות אחת לשנה (תקנה 3(א) סיפא) – ניתן לקיימה באמצעות לומדות מחשב בלבד. חשוב לשלב בהדרכה זו דוגמאות מעשיות, הפקות לקחים מתקריות בטיחות (אירועי בטיחות), חידושים ועדכונים בהוראות השונות לרבות בחקיקה ובתקינה. בנוסף, חשוב לידע את העובד מיהו הגורם המקצועי שיכול להשיב לשאלות המתעוררות במהלך ההדרכה, או בעקבותיה, ולעודד את העובד לשאול ולחקור בכל עניין שאינו ברור לו.

(3) הדרכה לעובד של קבלן כוח אדם או עובד של קבלן שירות – (להלן – "עובד

קבלן")

האחריות להדרכת עובד קבלן חלה על מעבידו, כלומר על קבלן כוח האדם ו/או חברת כוח האדם ו/או על קבלן השירות בהתאם, וכן על המחזיק במקום העבודה, שבו העובד מבצע את העבודה.

לפיכך על המעביד, כאמור, לספק לעובד הדרכה הכוללת את הסיכונים הכלליים הכרוכים בביצוע תפקידו כגון - אש, חשמל, חשיפה לשמש וכיו"ב, ואת ההוראות לביצוע עבודתו בצורה בטוחה.

טרם תחילת עבודתו, המחזיק במקום העבודה חייב לוודא עם עובד הקבלן כי קיבל הדרכה מן המעביד כאמור לעיל.

מומלץ לקבל על כך תצהיר כתוב מהעובד או ממעבידו ואף לכלול זאת כתנאי בהתקשרות בין המחזיק במקום העבודה למעביד (הקבלן). יודגש כי אם אין עובד הקבלן בקיא בסיכונים כאמור לעיל או אינו מתאים מבחינת ההכשרה והניסיון לעבוד במקום בו הוא מיועד לעבוד לא יאפשר המחזיק את עבודתו.

בנוסף, המחזיק במקום העבודה ידגיש ויפרט את הסיכונים המיוחדים במקום העבודה, בתחנת העבודה של העובד, בסביבת עבודתו ובתפקידו. הדרכת עובד הקבלן חייבת לכלול הדרכה פרונטאלית הניתנת באופן ישיר ע"י בעל מקצוע מתאים. ניתן לשלב בהדרכה זו הדרכה באמצעות לומדה ובלבד שההדרכה לגבי הסיכונים הספציפיים כאמור לעיל ימסרו באופן בלתי אמצעי ע"י בעל מקצוע מתאים. על מחזיק במקום עבודה לנקוט באמצעים כדי לוודא שההדרכה שניתנה לעובד הובנה על ידו כראוי, כי הוא מכיר את הסיכונים הכרוכים בעבודתו ויודע להתגונן מפניהם ולהתמודד עימם.

לעניין זה, "קבלן כוח אדם" או "קבלן שירות" – כהגדרתם בחוק העסקת עובדים על ידי קבלני כוח אדם, תשנ"ו-1996.

- ב. לעובד אשר החליף תפקיד או תחנת עבודה, או שנעשו שינויים בתחנת העבודה, באופן ביצוע העבודה או שינויים בתהליכים במקום בו הוא עובד, יש לספק הדרכת עובד חדש, כאמור בסעיף 1 לעיל.
- ג. לעובד אשר היה מעורב באירוע בטיחותי חובה לספק הדרכת ריענון, כאמור בסעיף 2 לעיל, לרבות הטמעת הלקחים מהאירוע.
- ד. בהדרכת ריענון, חשוב להקפיד על עדכון התכנים המועברים בלומדות מדי שנה וזאת על מנת להבטיח נכונותם, עדכניותם וכן על מנת לעורר ענין וקשב מרביים בקרב העובדים.
- ה. בכל סוגי ההדרכות, יש להקנות לעובד גישה בלתי אמצעית לבעל מקצוע מתאים ולאפשר לו לשאול שאלות ולבסס את הבנתו.
- ו. בכל סוגי ההדרכות, יש לוודא כי ההדרכה הובנה כראוי וזאת ניתן לעשות הן בדיקה ע"י בעל מקצוע מתאים, והן באמצעים טכנולוגיים.
- ז. על מנת לוודא כראוי הבנתו של העובד, יש להקפיד על כך שהשאלות אינן חוזרות על עצמן מדי הדרכה, כך שמענה נכון על השאלות יתבסס על הבנה ולא על שינון.
- ח. יודגש, כי האמור לעיל, הינו בכפוף לכך שבתהליך הכנת הלומדות יהיה מעורב בעל מקצוע מתאים, כנדרש בתקנה 3(א) לתקנות.
- ט. המחזיק במקום עבודה ימנע העסקתו של עובד בתפקיד או במקום אם לא הודרך כנדרש בתקנות וכל עוד לא הוכיח בקיאות בסיכונים הכרוכים בכך.
- י. באחריות המחזיק במקום העבודה לתעד את רשימת העובדים שעברו הדרכות בטיחות בציון מועדי קיום ההדרכות, נושאי ההדרכות ושם המדריך.

ורדה אדוארדס

מפקחת עבודה ראשית

וראש מינהל הבטיחות והבריאות התעסוקתית