



Darbā neriskē-
ievēro darba
drošību!

DARBA AIZSARDZĪBAS LIKUMA VADLĪNIJAS



**2001.GADA 20.JŪNIJA
DARBA AIZSARDZĪBAS LIKUMS**



**KOMENTĀRI PAR DARBA
AIZSARDZĪBAS LIKUMU**

DARBA AIZSARDZĪBA

DARBA AIZSARDZĪBAS LIKUMA VADLĪNIJAS

Rīga 2003

Priekšvārds

Darba aizsardzības galvenais uzdevums ir nodrošināt nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā. Labi sakārtota darba aizsardzības sistēma veicina darba vides uzlabošanu.

Darba aizsardzībai ir būtiska loma nodarbināto labsajūtai un labklājībai darba vietās, jo pareiza un efektīva darba aizsardzības sistēma gan valsts, gan uzņēmumu līmenī nodrošina nodarbinātajiem drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, samazina iespēju notikt nelaimes gadījumam darbā, novērš arodslimību rašanās iespējamību un veicina darbinieku darba mūža pagarināšanos, ļaujot darbiniekiem pēc darba beigšanas pilnvērtīgi atpūsties un nevis ārstēt gūtās traumas vai arodslimības.

Darba aizsardzības sistēmas pilnveidošana strauji notiek pēdējos gados, izstrādājot jaunus normatīvos aktus, veicot sociālo partneru (darba devēju un darbinieku) un plašākas sabiedrības izglītošanu un informēšanu par darba aizsardzības jautājumiem, pilnveidojot trīspusējo sadarbību ar sociālajiem partneriem, īstenojot Valsts darba inspekcijas administratīvās kapacitātes un darba efektivitātes celšanu un sadarbojoties ar ES valstīm dažādu projektu ietvaros.

Par darba aizsardzības sistēmas juridisko pamatu kalpo 2001.gada 20.jūnijā pieņemtais Darba aizsardzības likums, kurš ir stājies spēkā ar 2002.gada 1.janvāri. Darba aizsardzības likums pārņem ES pamatdirektīvas darba aizsardzības jomā (89/391/EEC) prasības un principus. Jaunais Darba aizsardzības likums aizstāj 1993.gada 4.maija likumu "Par darba aizsardzību". Likumu maiņas nepieciešamību noteica ne tikai Latvijas virzība uz Eiropas Savienību, bet arī tas, ka vecais likums un tajā iestrādātie principi bija novecojuši un nenodrošināja pilnīgu darbinieku drošību un veselības aizsardzību darbā. Savukārt Jaunais likums ir balstīts uz "kaitējuma novēršanas principu" (veselībai nekaitīgas darba vides izveide, darba vides riska novērtēšana un novēršana, darba vietas pielāgošanu indivīdam u.c.).

Lai atvieglotu Darba aizsardzības likuma normu ievērošanu un palīdzētu darba devējiem saprast un pildīt likumā noteiktās vispārīgās darba aizsardzības prasības, Labklājības Ministrijas Darba departaments ES PHARE Latvijas-Spānijas divpusējās sadarbības projekta "Atbalsts turpmākai likumdošanas saskaņošanai un institūciju stiprināšanai darba drošības un veselības jomā" ietvaros ir izstrādājis "Darba aizsardzības likuma vadlīnijas".

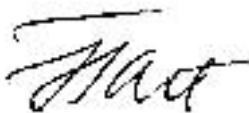
Šīs Vadlīnijas sniedz likuma normu skaidrojumus un ieteikumus, kas palīdzētu darba devējiem un darba aizsardzības speciālistiem pareizi saprast un piemērot likumā noteiktās prasības un uzlabot sava uzņēmuma darba vidi.

Jāņem vērā, ka likums ir balstīts uz vispārējiem darba aizsardzības principiem un prasībām, un likumam pakārtotajiem darba aizsardzības normatīvajiem aktiem. Tādējādi, neskatoties uz to, ka šīs Vadlīnijas attiecināmas tieši uz minēto likumu, tās cieši sasaucas ar citiem darba aizsardzības normatīvajiem aktiem un to Vadlīnijām.

Līdz ar to, iepazīšanās ar šīm Vadlīnijām darba devējam vai darba aizsardzības speciālistam palīdzēs izprast ne tikai likuma normas, bet arī dos visaptverošu ieskatu un zināšanas par darba aizsardzības principiem, kas noderēs citu darba aizsardzības normatīvo aktu prasību izpildei.

Ineta Tāre

*Labklājības ministrijas
Darba departamenta direktore*



SATURS

DARBA AIZSARDZĪBAS LIKUMA NORMU SKAIDROJUMI UN KOMENTĀRI

<i>I nodaļa. Vispārīgie noteikumi.....</i>	<i>5</i>
1. pants. Likumā lietotie termini.....	5
2. pants. Likuma mērķis.....	8
3. pants. Likuma piemērošanas joma.....	8
4. pants. Darba aizsardzības vispārīgie principi.....	8
<i>II nodaļa. Darba devēja pienākumi un tiesības.....</i>	<i>11</i>
5. pants. Darba aizsardzības sistēmas organizēšana.....	11
6. pants. Darba devēja tiesības.....	12
7. pants. Darba vides iekšējā uzraudzība.....	14
8. pants. Darba vides riska novērtēšana.....	16
9. pants. Darba aizsardzības organizatoriskā struktūra.....	19
10. pants. Konsultēšanās, nodarbināto informēšana un līdzdalība darba aizsardzībā.....	23□
11. pants. Aizsardzība pret nopietnām un tiešām briesmām.....	25
12. pants. Pirmā palīdzība un citi neatliekamie pasākumi.....	26
13. pants. Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšana.....	27
14. pants. Nodarbināto un uzticības personu instruktāža un apmācība.....	27
15. pants. Obligāta veselības pārbaude.....	30
16. pants. Vairāku darba devēju sadarbība.....	31
<i>III nodaļa. Nodarbinātā un uzticības personas pienākumi un tiesības.....</i>	<i>32</i>
17. pants. Nodarbinātā pienākumi.....	32
18. pants. Nodarbinātā tiesības atteikties no darba veikšanas un līdzdalība darba aizsardzības pasākumos.....	35
19. pants. Nodarbinātā tiesības uz atlīdzību, izbeidzot darba vai civildienesta attiecības sakarā ar drošības un veselības apdraudējumu darbā.....	37□
20. pants. Nodarbināto pārstāvība darba aizsardzības jomā.....	37□
21. pants. Uzticības personas līdzdalība darba vides iekšējā uzraudzībā.....	40□
22. pants. Atvieglojumi.....	41
<i>IV nodaļa. Valsts un pašvaldību kompetence darba aizsardzības jomā.....</i>	<i>42□</i>
23. pants. Valsts politika darba aizsardzības jomā.....	42□
24. pants. Valsts pārvalde darba aizsardzības jomā.....	44□
25. pants. Pilnvarojums Ministru kabinetam izdot noteikumus par darba aizsardzību.....	44
<i>V nodaļa. Uzraudzība, kontrole un atbildība darba aizsardzības jomā.....</i>	<i>47□</i>
26. pants. Valsts uzraudzība un kontrole darba aizsardzības jomā.....	47□
27. pants. Darba devēja un citu personu atbildība.....	48
28. pants. Atbildība par likuma pārkāpumiem.....	48
INFORMĀCIJAS AVOTI.....	50
NODERĪGAS ADRESES.....	52

PIEZĪME:

Iekrāsotajos laukumos iekļauts pilns Darba aizsardzības likuma teksts.

**DARBA AIZSARDZĪBAS LIKUMA NORMU
SKAIDROJUMI UN KOMENTĀRI**

**Darba aizsardzības likums
I nodaļa. Vispārīgie noteikumi**

1.pants. Likumā lietotie termini

Likumā ir lietoti šādi termini:

- 1) **darba aizsardzība** — nodarbināto drošība un veselība darbā;
- 2) **darba aizsardzības pasākumi** — preventīvi tiesiski, saimnieciski, sociāli, tehniski un organizatoriski pasākumi, kuru mērķis ir izveidot drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, kā arī novērst nelaimes gadījumus darbā un arodslimības;
- 3) **darba aizsardzības speciālists** — nodarbinātais, kura pienākums ir organizēt un kontrolēt darba aizsardzības pasākumus un veikt darba vides iekšējo uzraudzību un kurš ir apmācīts Ministru kabineta noteiktajā kārtībā;
- 4) **darba aprīkojums** — jebkura ierīce (mašīna, mehānisms), aparāts, darbarīks vai iekārta, ko lieto darbā;
- 5) **darba devējs** — fiziskā persona, juridiskā persona vai tiesībspējīga personālsabiedrība, kura nodarbina vismaz vienu nodarbināto;
- 6) **darba vide** — darba vieta ar tās fizikālajiem, ķīmiskajiem, psiholoģiskajiem, bioloģiskajiem, fizioloģiskajiem un citiem faktoriem, kuriem nodarbinātais pakļauts, veicot savu darbu;
- 7) **darba vides iekšējā uzraudzība** — uzņēmuma darbības plānošana, organizēšana, īstenošana un vadišana tādā veidā, lai garantētu drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi;
- 8) **darba vides risks** — varbūtība, ka nodarbināto drošībai vai veselībai darba vidē var rasties kaitējums, un šā kaitējuma iespējamā smaguma pakāpe;
- 9) **darba vieta** — vieta, kurā nodarbinātais veic savu darbu, kā arī uzņēmuma ietvaros jebkura cita vieta, kura nodarbinātajam ir pieejama darba gaitā vai kur nodarbinātais strādā ar darba devēja atļauju vai rīkojumu;
- 10) **kompetenta institūcija** — institūcija, kura ir pilnvarota veikt darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā un kuras kompetence darba aizsardzības jautājumos novērtēta Ministru kabineta noteiktajā kārtībā;
- 11) **kompetents speciālists** — speciālists, kurš ir kompetents veikt darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā un kura kompetence novērtēta Ministru kabineta noteiktajā kārtībā;
- 12) **konsultēšanās** — viedokļu apmaiņa un dialoga veidošana starp nodarbināto pārstāvjiem un darba devēju, lai panāktu vienošanos;
- 13) **nodarbinātais** — jebkura fiziskā persona, kuru nodarbina darba devējs, arī valsts civildienesta ierēdņi un personas, kuras nodarbinātas ražošanas vai mācību prakses laikā;
- 14) **nodarbināto pārstāvji** — nodarbināto arodbiedrība, kuras vārdā rīkojas tās statutos pilnvarota arodbiedrības institūcija vai amatpersona, un nodarbināto pilnvaroti pārstāvji, kuru pilnvarās neietilpst tās tiesības, kas ir vienīgi nodarbināto arodbiedrībām;
- 15) **nopietnas un tiešas briesmas** — draudi nodarbinātā dzīvībai un veselībai, kas var rasties pēkšņi, īsā laika sprīdī un neatgriezeniski ietekmēt nodarbinātā veselību;
- 16) **preventīvie pasākumi** — rīcība vai pasākumi, ko uzņēmumā veic vai plāno visos darba posmos, lai novērstu vai mazinātu darba vides risku;
- 17) **uzņēmums** — organizatoriska vienība, kurā darba devējs nodarbina nodarbinātos;
- 18) **uzticības persona** — nodarbināto ievēlēta persona, kura apmācīta Ministru kabineta noteiktajā kārtībā un pārstāv nodarbināto intereses darba aizsardzībā.

Likumā lietotais termins *darba aizsardzība* ir saglabāts nemainīgs lietotāju ērtības labad, jo tāds termins tika lietots arī iepriekšējā likumā “Par darba aizsardzību”. Taču ar *darba aizsardzību* nevajadzētu saprast, ka tiek aizsargāts darbs, bet gan *nodarbināto drošības un veselības aizsardzība*. Darba aizsardzības galvenais uzdevums ir nodarbināto drošības un veselības nodrošināšana darbā.

Darba aizsardzības pasākums ir jebkurš pasākums, kas vērsts uz drošas un veselībai nekaitīgas darba vides izveidošanu uzņēmumā. Darba aizsardzības pasākumi var būt — koplīguma noslēgšana starp darba devēju un darbiniekiem vai viņu pārstāvjiem, konsultēšanās ar nodarbinātajiem par darba apstākļu uzlabošanu, kolektīvo un individuālo aizsardzības līdzekļu nodošana nodarbināto rīcībā u.c.

Darba aizsardzības speciālists ir darba devēja norīkots darbinieks, kura pienākums ir organizēt un kontrolēt darba aizsardzības pasākumus un veikt darba vides iekšējo uzraudzību. Darba aizsardzības speciālists var būt gan nodarbinātais, gan darba devējs pats, taču jebkurā gadījumā darba aizsardzības speciālistam ir jābūt apmācītam darba aizsardzības jautājumos saskaņā ar noteikumiem par darba aizsardzības apmācību un ieguvušam atbilstošu sertifikātu vai apliecību.

Ar terminu *darba aprīkojums* saprot jebkuru ierīci (mašīnu, mehānismu), aparātu, darbarīku vai iekārtu, ko lieto darbā. Piemēram, darba galds, pneimatiskais āmurs vai rokas urbjmašīna arī atbilst terminam “darba aprīkojums”. Darba aizsardzības prasības darba aprīkojuma lietošanā ir noteiktas Ministru kabineta 2002.gada 9.decembra noteikumos Nr.526 “Darba aizsardzības prasības, lietojot darba aprīkojumu un strādājot augstumā”.

Atšķirībā no Darba likumā dotās *darba devēja* definīcijas, Darba aizsardzības likums neprasa, lai *darba devēju* un nodarbināto saistītu darba līgums. Līdz ar to, Likuma izpratnē, *darba devējs* ir fiziska vai juridiska persona vai tiesībspējīga personālsabiedrība, kura nodarbina vismaz vienu nodarbināto, paredzot, ka *darba devējam* ir pienākums rūpēties arī par to nodarbināto drošību un veselību darbā, ar kuriem viņu nesaista darba tiesiskās attiecības.

Ar *darba vidi* saprot pašu darba vietu ar visiem tajā un ap to esošajiem faktoriem (fizikālajiem, ķīmiskajiem, psiholoģiskajiem, bioloģiskajiem, fizioloģiskajiem u.c.), kuriem nodarbinātais pakļauts, veicot savu darbu.

Darba vidē nodarbinātais paverda nozīmīgu savas dzīves daļu. No darba vides ir atkarīga ne tikai nodarbinātā veselība un drošība, bet arī uzņēmuma sekmīga darbība un tā nākotne. Tas, kādi apstākļi tiek nodrošināti nodarbinātajiem, ietekmē uzņēmuma darbības rezultātus.

Darba vides iekšējā uzraudzība ir uzņēmuma saimnieciskās darbības sastāvdaļa, kas ietver daudz dažādu pasākumu secīgu ķēdi, un kuras mērķis ir drošas un veselībai nekaitīgas darba vides izveide. *Darba vides iekšējā uzraudzība* ir salīdzinoši jauns termins darba aizsardzības jomā, kas pārņemts no Eiropas Savienības valstu pieredzes. Darba vides iekšējo uzraudzību jāveic visos uzņēmumos, neatkarīgi no to lieluma vai darbības jomas. Kārtību, kādā veicama darba vides iekšējā uzraudzība, nosaka Ministru kabineta 2001.gada 23.augusta noteikumi Nr.379 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība”. Sīkaks darba vides iekšējās uzraudzības apraksts atrodams pie 7.panta komentāriem.

Galvenie aspekti, kas raksturo *darba vides risku* ir *varbūtība* un *sekas*. *Varbūtība*, ka nodarbināto drošībai vai veselībai darba vidē var rasties kaitējums, un *sekas*, ko raksturo iespējamā kaitējuma smaguma pakāpe (piemēram, trauma, ievainojums, u.tml.).

Katram riskam ir savs izcelsmes avots (cēlonis), kas to rada. Bieži vien riska avots (cēlonis) tiek saukts arī par *riska faktoru* vai *draudiem*. Piemēram, nodarbinātais strādā pie gatera un zāģē dēļus. Gatera rotējošais zāģis ir riska avots, kas rada risku nodarbinātajam sagriezt roku. Tātad riska faktors ir zāģis, bet risks — rokas trauma. Minētajā piemērā riska avotu var novērst, ja zāģis tiek aprikots ar atbilstošu aizsargmehānismu, kas nepieļauj nodarbinātā rokas nokļūšanu bīstamajā zonā, kā arī nodarbinātais tiek instruēts par drošām darba veikšanas metodēm.

Pastāv vairāki darba vides riska faktori, piemēram, fizikālie, fiziskie, psiholoģiskie un emocionālie, ķīmiskie, bioloģiskie un traumatisma. Katrs no šiem faktoriem iedalās vēl sīkāk. Veicot darba vides riska novērtēšanu, ir jāņem vērā un jānovērtē visi iespējamie riska faktori, kas minēti Ministru kabineta 2001.gada 23.augusta noteikumos Nr.379 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība”.

Ar terminu *darba vieta* nav jāsaprot tikai un vienīgi tā vieta, kurā nodarbinātais sēžot vai stāvus veic savu darbu, bet arī jebkura cita vieta uzņēmuma ietvaros, kura nodarbinātajam ir pieejama darba gaitā (piemēram, gaitenis vai koridors, pa kuru jāpārvietojas), kur nodarbinātais strādā ar darba devēja atļauju vai rīkojumu.

Ar *kompetentu institūciju* un *kompetentu speciālistu* ir jāsaprot pieaicināts eksperts vai ekspertu grupa, kas palīdz darba devējam sakārtot darba aizsardzības jautājumus uzņēmumā. Kompetentas institūcijas vai kompetenta speciālista sniegto pakalpojumu veids un apjoms ir atkarīgs no darba devēja vēlmēm un vajadzībām, kas tiek fiksētas līgumā. Lai nodrošinātu to, ka pakalpojumi, ko sniedz kompetenta institūcija vai kompetents speciālists, atbilst noteiktām kvalitātes prasībām, gan institūcijai, gan speciālistam ir jāapliecina sava kompetence Ministru kabineta noteiktajā kārtībā.

Ar terminu *konsultēšanās* jāsaprot dialogs starp darba devēju un nodarbināto pārstāvjiem, ar mērķi panākt vienošanos par atsevišķiem darba aizsardzības jautājumiem. Darba devējam ir jāinformē nodarbinātie un viņu pārstāvji par situāciju uzņēmumā darba aizsardzības jomā, tai pašā laikā, arī dodot viņiem iespēju izteikt savu viedokli, kuru darba devējs jāuzklausā.

Ar terminu *nodarbinātais* jāsaprot jebkura fiziskā persona, kuru nodarbina darba devējs, arī valsts civildienesta ierēdņi un personas, kuras nodarbinātas ražošanas vai mācību prakses laikā. Atšķirībā no 1993.gada 4.maija likumā "Par darba aizsardzību" lietotā termina *darbinieks*, termins *nodarbinātais* aptver plašāku ekonomiski aktīvo cilvēku loku.

Nodarbinātie savu tiesību un interešu aizsardzībai apvienojas arodbiedrībā vai arī no sava vidus izraugās pilnvarotos pārstāvjus. Ar terminu *nodarbināto pārstāvji* jāsaprot nodarbināto arodbiedrība un nodarbināto pilnvaroti pārstāvji (nejaukt ar terminu *uzticības persona*).

Nopietnas un tiešas briesmas raksturo divi faktori, pirmkārt — *briesmu seku smagums*, kas nopietnu un tiešu briesmu gadījumā raksturojams kā smags un neatgriezeniski ietekmē nodarbinātā veselību, un otrkārt, — *briesmu iestāšanās moments*, kas nopietnu un tiešu briesmu gadījumā ir pēkšņs un negaidīts (nopietnu un tiešu briesmu piemērs sprādziens, eksplozija, avārija u.tml.). Nopietnu un tiešu briesmu cēlonis var būt gan ārējo faktoru iedarbība, gan darba procesa ietekme (piemēram, iekārtas avārija) uz nodarbināto.

Preventīvie pasākumi ir rīcība vai pasākumi, kuru mērķis ir novērst iespējamo darba vides risku vai nelaimes gadījumus, respektīvi — cīnīties ar cēloņiem, nevis sekām. Preventīvie pasākumi ir darba vides iekšējās uzraudzības veikšana un darba vides riska novērtēšana, kā arī individuālo vai kolektīvo aizsardzības līdzekļu izmantošana, darba procesa un procedūru optimizēšana, nodarbināto apmācība, informēšana un instruktāžu veikšana u.c. Bieži vien nelaimes gadījumu novēršanai būtu pieticis ar elementāru pasākumu veikšanu, kas neprasītu ne ievērojamus finansiālos līdzekļus, ne laika patēriņu, piemēram — ierīkot bīstamā vietā margas vai nožogojumu, pārklāt caurumu grīdā utt. Darba devējam ir izdevīgāk veikt preventīvos pasākumus, jo nelaimes gadījumu seku likvidēšanas izmaksas var daudzkārt pārsniegt preventīvo pasākumu izmaksas.

Ar terminu *uzņēmums* jāsaprot organizatoriska vienība, kurā darba devējs nodarbina nodarbinātos (piemēram, Sabiedrība ar ierobežotu atbildību, valsts akciju sabiedrība, valsts iestāde u.c.) Uzņēmuma jēdziens un veidi ir atrunāti Komerclikumā.

Uzticības persona ir no nodarbināto vidus ievēlēta persona, kura pārstāv nodarbināto intereses darba aizsardzības jomā. Uzticības personas darbības mērķis ir nodrošināt un veicināt efektīvu nodarbināto un darba devēju sadarbību gan darba aizsardzības, gan darba tiesisko attiecību jomā. Ar uzticības personu palīdzību nodarbinātajiem ir iespējas paust savu viedokli un priekšlikumus par pastāvošajām problēmām un to iespējamiem risinājumiem. Bieži vien nodarbinātais neuzdrošinās pats runāt ar darba devēju par sasāpējušiem jautājumiem. Uzticības personai ir tiesības paust darbinieku viedokli un Likums nosaka garantijas, kas uzticības personai aizsargā tās pret darba devēja iespējamajām sankcijām. Uzticības personu ievēlēšana ir nodarbināto iniciatīva, darba devējam nav pienākums nodrošināt, lai uzņēmumā obligāti darbotos uzticības personas. Darba devējam nav tiesību kādu no nodarbinātajiem norīkot par uzticības personu. Tomēr neskatoties uz to, ka uzticības personu ievēlēšana ir nodarbināto iniciatīva, to neesamība nevar būt par šķērslī darba devēja sadarbībai ar nodarbinātajiem darba aizsardzības jautājumu risināšanā.

Ja uzņēmumā ir ievēlēta uzticības persona, darba devējam jānodrošina tai atbilstoša apmācība un laiks, darba laika ietvaros, pienākumu veikšanai. Izbeidzot darba tiesiskās attiecības ar uzticības personu, darba devējam jāsaņem Valsts darba inspekcijas piekrišana.

Darba aizsardzības likums

2.pants. Likuma mērķis

Likuma mērķis ir garantēt un uzlabot nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā, nosakot darba devēju, nodarbināto un viņu pārstāvju, kā arī valsts institūciju pienākumus, tiesības un savstarpējās attiecības darba aizsardzībā.

Likums ir svarīgākais normatīvais akts darba aizsardzībā, tas nosaka galvenās prasības un principus uzņēmumu darba aizsardzības sistēmas organizēšanā. Protams, likums pats par sevi negarantē nodarbināto darba apstākļu uzlabošanu. Tas ir atkarīgs no šajos procesos iesaistītajām pusēm — nodarbinātajiem un darba devējiem, cik lielā mērā un cik precīzi tiks prasības ievērotas, tāds rezultāts arī sagaidāms. Likuma mērķis ir nodrošināt nodarbinātajiem drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. Likumā ir iestrādātas ES darba aizsardzības “jumta” direktīvas 89/391/EEC “Par pasākumiem, kas ieviešami, lai uzlabotu darbinieku drošību un veselības aizsardzību” prasības, ņemot vērā Latvijas apstākļus un stāvokli tautsaimniecībā.

Darba aizsardzības likums

3.pants. Likuma piemērošanas joma

Likums piemērojams visās nodarbinātības jomās, ja citos likumos nav noteikts citādi.

Likums un darba aizsardzības prasības ir jāievēro visās nodarbinātības jomās, taču ir tādas jomas, kā piemēram bruņotie spēki, policija, ugunsdzēsības un glābšanas dienests, kur atsevišķas darbības nonāk pretrunā ar Likumu un darba aizsardzības principiem. Piemēram, cilvēku glābšanas laikā ugunsgrēka gadījumā, ir gandrīz neiespējami veikt risku novērtēšanu un sūtīt darbiniekus drošā darbā. Protams, darba aizsardzība ir jāievēro jebkurā gadījumā, taču ir iespējami gadījumi, kad ir jāglābj cilvēka dzīvība, tādējādi darba aizsardzības jautājumi paliek "otrajā plānā". Tādēļ karavīriem un tāpat ugunsdzēsējiem dažreiz nākas riskēt ar savu drošību un veselību, lai glābtu citu cilvēku dzīvību.

Darba aizsardzības likums

4.pants. Darba aizsardzības vispārīgie principi

(1) Darba aizsardzības pasākumus darba devējs veic saskaņā ar šādiem darba aizsardzības vispārīgajiem principiem:

- 1) darba vidi izveido tā, lai izvairītos no darba vides riska vai mazinātu nenovēršama darba vides riska ietekmi;
- 2) novērš darba vides riska cēloņus;
- 3) darbu pielāgo indivīdam, galvenokārt darba vietas iekārtojuma, darba aprīkojuma, kā arī darba un ražošanas metožu izvēles ziņā, īpašu uzmanību pievērš tam, lai atvieglotu vienmuļu darbu un darbu ar iepriekš noteiktu ritmu un mazinātu tā negatīvo ietekmi uz veselību;
- 4) ņem vērā tehnikas, higiēnas un medicīnas attīstību;
- 5) bīstamo aizstāj ar drošo vai mazāk bīstamo;
- 6) izveido saskaņotu un visaptverošu darba aizsardzības pasākumu sistēmu;
- 7) dod priekšroku kolektīvajiem darba aizsardzības pasākumiem salīdzinājumā ar individuālajiem darba aizsardzības pasākumiem;
- 8) novērš darba vides riska ietekmi uz to nodarbināto drošību un veselību, kuriem saskaņā ar normatīvajiem aktiem noteikta īpaša aizsardzība;
- 9) veic nodarbināto instruktāžu un apmācību darba aizsardzības jomā;
- 10) darba aizsardzības jomā sadarbojas ar nodarbinātajiem un uzticības personām.

(2) Pašnodarbinātajam ir pienākums rūpēties par savu drošību un veselību darbā, kā arī par to personu drošību un veselību, kuras ietekmē vai var ietekmēt viņa darbs.

(4.panta 1.daļa) Plānojot un organizējot jebkurus darbus uzņēmumā ir jāievēro darba aizsardzības vispārīgie principi, kas ir noteikti Likuma 4.pantā.

Darba vides izveide bez darba vides riska (1.principis) ir visbūtiskākā tad, kad tiek veidots jauns uzņēmums vai jauna darba vieta. Jau pirms darba vietas izveides, darba devējam ir jāizvērtē un jāņem vērā iespējamie darba vides riski un to ietekme uz darbinieka drošību un veselību. Laikus noteikti darba vides riska faktori ļaus izvairīties no nepatīkamām sekām nākotnē, kad to novēršana prasīs ievērojami lielākus līdzekļus (piemēram, darba vietas pārbūve). Mēģināsim iepriekšminēto pamatot ar praktisku piemēru. *Tiek iekārtotas jaunas biroja telpas, taču ir aizmirsts ierīkot ventilāciju. Vasarā, kad karstums valda gan ārā, gan iekštelpās darba veikšana kļūst ļoti apgrūtināša un nepatīkama. Turot atvērtus logus un durvis veidojas caurvējš un darbinieki var saaukstēties. Ventilācijas ierīkošanai jau pabeigtā darba vietā ir jāveic pamatīgi remontdarbi un birojs uz laiku nebūs lietojams, arī pārnēsājamo ventilācijas iekārtu izmantošana ir apgrūtināša, jo darbos ar dokumentiem, pie lielas gaisa plūsmas no ventilatoriem, papīri lido pa gaisu. Visu šo problēmu nebūtu un tiktu ietaupīti ievērojami līdzekļi, ja birojā savlaicīgi tiktu ierīkota ventilācijas sistēma.*

Protams, ir arī tādi darba apstākļi, kuros darba specifika dēļ darba vides risku nav iespējams pilnībā novērst (piemēram, troksnis, darbs augstumā u.c.). Tādos gadījumos ir jāveic visi iespējamie pasākumi, lai iespēju robežās samazinātu nenovēršamo riska faktoru iedarbību uz nodarbināto drošību un veselību. Taču darba devējs nedrīkst aizbildināties ar nenovēršamu risku un likt nodarbinātajam strādāt nepiemērotos darba apstākļos. Ir jāizvērtē darba vides riska bīstamības pakāpe, iedarbības ilgums, biežums, intensitāte, iespējamās sekas un jānosaka robeža, cik lielā mērā nodarbināto drīkst pakļaut darba vides riskam. Ir daudz dažādu iespēju, kā samazināt nenovēršama darba vides riska ietekmi uz nodarbināto, veicot kolektīvos darba aizsardzības pasākumus, izvēloties iekārtas vai tehnoloģiskos procesus, organizējot darba procesu, apmācot nodarbinātos, ierobežojot viņu uzturēšanās ilgumu bīstamā vidē, nodrošinot viņus ar IAL u.c.

Ar darba vides riska cēloņu novēršanu (2.principis) jāsaprot preventīva rakstura darbības, kas ir vērstas nevis uz riska radītajām sekām, bet gan uz cēloņiem. Šo darbību pamatideja ir novērst riska rašanās iespējas. Lai īstenotu šo principu, vispirms ir jāveic darba vides riska novērtēšana un jāanalizē gan darba vieta, gan nodarbinātā veicamais darbs, lai noteiktu, kādi riski apdraud vai varētu apdraudēt nodarbināto darba laikā. Pēc tam kad riska avots ir identificēts, to likvidē. Piemēram, *metālapstrādes darbnīcā, kurā vienviet atrodas vairākas darba vietas un strādā vairāki nodarbinātie, ir paaugstināts trokšņa līmenis, kas rada nopietnu risku nodarbināto dzirdei. Pēc risku novērtēšanas atklājas, ka augsto trokšņa līmeni rada kāda darbnīcā esoša štancēšanas iekārta (trokšņa radītā riska cēlonis). Lai novērstu šo riska cēloni, nav jālikvidē pati iekārta, bet gan tās radītais troksnis, ko var panākt ar vairākām iespējamām metodēm (troksni slāpējošu aizsargsienu vai ekrānu izmantošana, trokšņa filtru izmantošana u.c.).*

Darba pielāgošana indivīdam (3.principis) galvenokārt izpaužas kā darba vides piemērošana konkrētā nodarbinātā vajadzībām. Šis princips, kas ir ienācis līdz ar jauno darba aizsardzības sistēmu, krasi atšķiras no iepriekš valdošā uzskata, ka visam (darba galdam, krēslam utt.) var noteikt standartus, kas būs vienlīdz droši un piemērojami visiem.

Šī vienotās drošības mēraukla ir mantojums no iepriekšējās likumdošanas sistēmas, kas pēc savas būtības noliedza individualitāti un nodarbināto individuālās atšķirības (visiem vienādas darba normas, darba krēsli, utt.). Spilgts šādas politikas piemērs ir visas iepriekšējo laiku rūpnīcas, kur visiem nodarbinātajiem tika nodrošināti identiski darba apstākļi, nemaz neņemot vērā, ka dažiem no viņiem tie varbūt bija nepiemēroti.

Eiropas Savienība savukārt gluži pretēji — vienmēr ir izcēlusi un augstu vērtējusi cilvēka individualitāti. Pielāgojot darbu indivīdam, darba devējam ir jāņem vērā, ka katrs nodarbinātais ir atšķirīgs, gan fiziski, gan psiholoģiski un atšķirīgas ir arī viņu vajadzības, spējas, izglītība un veselība. Ņemot vērā nodarbināto atšķirīgās auguma īpatnības, viņiem var būt dažādas vajadzības attiecībā uz sev piemērotu darba galda un darba krēsla augstumu, ergonomisko izliekumu (formu), darba telpas platības u.c. darba vietas aprīkojumu. Norīkojot nodarbināto veikt kādu uzdevumu, darba devējam tāpat ir jāizanalizē nodarbinātā piemērotības pakāpe šāda uzdevuma veikšanai, vai viņš ir pietiekami fiziski spēcīgs, vai ir apmācīts, kādas ir viņa psiholoģiskās īpašības (vai viņš ir pietiekami kārtīgs, vai pacietīgs) u.c. faktori. Liela nozīme ir pareiza darba ritma organizēšanai vienmuļos

darbos, paredzot regulārus pārtraukumus, kuru laikā atpūta tiek kombinēta ar speciālu vingrinājumu veikšanu, lai mazinātu slodzi uz noslogotākajām ķermeņa daļām, periodiski mainot nodarbinātā funkcijas, nodrošinot piemērotas atpūtas un sanitārās telpas utt. Šā principa ievērošana ir izdevīga arī darba devējam, jo labā un piemērotā darba vidē nodarbinātais strādās ar lielāku atdevi nekā sliktā un nepiemērotā.

Darba devējam jāņem vērā, ka nepārtraukti attīstās un pilnveidojas gan tehnika, gan higiēnas un medicīnas sasniegumi (*4.principis*). Tas dod iespējas izmantot zinātnes sasniegumus arī nodarbinātajam labvēlīgas darba vides un darba apstākļu nodrošināšanā, izmantojot uzņēmumos darba aprīkojumu vai iekārtas, kas ir drošākas, ergonomiskākas, funkcionāli ērtāk lietojamas. Iegādājoties darba aprīkojumu, ieteicams izvēlēties nedaudz dārgāku, bet jaunāku modeli, kas ir nodarbinātajam draudzīgāks un parocīgāks, nevis novecojušu, bet lētu aprīkojumu. Spilgts piemērs šī principa īstenošanā ir darbs ar datoru. Ja mēs atceramies, kādi bija datori pirms 7 — 10 gadiem, cik kaitīgi tie bija nodarbinātā redzei, un kādi datori ir pieejami tagad. Darba higiēna apvieno dažādu specialitāšu zinātniekus — mediķus, ķīmiķus, fiziķus u.c., kuri pēta darba vides kaitīgo faktoru nelabvēlīgo ietekmi uz nodarbinātā organismu darba procesa laikā. Tas ļauj izstrādāt nepieciešamos nosacījumus nodarbināto drošības un veselības nodrošināšanā. Tā kā šī joma prasa ļoti plašas un dziļas specifiskas zināšanas, kuras nav iespējams apgūt īsā laika periodā, ir jāizmanto speciālistu pakalpojumi.

Pastāv vairākas profesijas un darbi, kuros nodarbināto drošību un veselību apdraud vai nu pats darba process, vai tajā izmantotās iekārtas vai vielas, vai arī kādi citi ar darba veikšanu saistīti faktori. Šādos gadījumos ļoti bieži nodarbināto drošību un veselību var aizsargāt ievērojot tieši *5.principu - bīstamo aizstāj ar drošu vai mazāk bīstamo*. Lai labāk palīdzētu Jums izprast šo principu, mēģināsim to ilustrēt ar piemēru. *Krāsotājam jānokrāso mājas sienu ar zaļu krāsu. Darba devējs dodas uz veikalu, lai iegādātos zaļo krāsu, un atklāj, ka par gandrīz līdzīgu cenu ar līdzīgu krāsu toni viņš var iegādāties gan zaļo krāsu, kas ir veidota uz ūdens bāzes, gan zaļo krāsu, kas ir veidota uz acetona bāzes. Darba devējs, kas rūpējas par saviem darbiniekiem un domā par krāsotāja veselību, izvēlēsies krāsu, kas ir balstīta uz ūdens bāzes, jo tā ir mazāk kaitīga krāsotāja veselībai*. Saprostams, ka ne vienmēr ir iespējams kaitīgo, jeb bīstamo aizstāt ar pilnīgi nekaitīgo vai drošu, bet ir jāizvēlas pēc iespējas tāds risinājums, kas ir drošāks un darbiniekam nekaitīgāks.

Lai nodrošinātu veselībai nekaitīgu un drošu darba vidi, ir jāizveido saskaņota un visaptveroša darba aizsardzības pasākumu sistēma (*6.principis*). Darba aizsardzība mūsdienās ir sarežģīts process, kas sastāv no daudziem elementiem, kuri ir jāsasaista kopīgā virknē, veidojot vienotu sistēmu. Darba aizsardzības sistēmas galvenie elementi ir darba vides iekšējā uzraudzība (tai skaitā darba vides riska novērtēšana), nodarbināto informēšana, instruēšana, apmācība un konsultēšanās, un darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveide. Katram sistēmas elementam ir sava noteikta un neatsverama loma, un tikai visu šo elementu kopīga un sekmīga darbība veido darba aizsardzības sistēmu un veicina drošas un nekaitīgas darba vides izveidi uzņēmumā. Detalizētāku skaidrojumu par katru no sistēmas elementiem var atrast Likuma 5. — 10.panta komentāros (skat. komentārus par 5. — 10.pantu).

Kolektīvajiem darba aizsardzības pasākumiem ir prioritāra nozīme salīdzinājumā ar individuālajiem darba aizsardzības pasākumiem (*7.principis*). Kolektīvie darba aizsardzības pasākumi aptver plašāku nodarbināto loku, nekā individuālie darba aizsardzības pasākumi, kuri attiecas uz konkrētu indivīdu un tā vajadzībām. Minēto principu var viegli izskaidrot ar jau otrajā principā doto piemēru par troksni: *tā vietā, lai visus nodarbinātos nodrošinātu ar individuālajiem dzirdes aizsardzības līdzekļiem (piemēram — austiņām), darba devējs nodrošina trokšņa avota izolāciju, izmantojot trokšņa aizsargsienu, jeb ekrānu, tādējādi nodrošinot arī visu darbnīcā strādājošo drošību un dzirdes aizsardzību*. Tāpat vienmēr ir jāatceras, ka individuālie aizsardzības līdzekļi (IAL) paši par sevi darba vides risku nenovērš, bet gan tikai aizsargā no tā darbiniekus. Tāpēc IAL ir jāuztver tikai kā pagaidu līdzeklis nodarbināto aizsardzībai uz laiku, kamēr darba vides risku tehnisku vai finansiālu ierobežojumu dēļ nevar novērst uzreiz ar kolektīvajiem aizsardzības pasākumiem.

Nodarbinātie, kuriem ir noteikta īpaša aizsardzība, ir personas līdz 18 gadu vecumam, grūtnieces, sievietes pēcdzemdību periodā, invalīdi un nodarbinātie, kas iekļauti šā Likuma 7.panta otrajā daļā minētajos sarakstos. Minētās nodarbināto grupas var būt īpaši jutīgas pret to vai citu riska faktoru, tāpēc darba devējam ir jānovērš darba vides riska ietekme uz viņiem (*8.principis*).

Nodarbināto instruktāžai un apmācībai darba aizsardzības jomā (*9.principis*) ir tikpat preventīvs raksturs kā risku novērtēšanai un novēršanai, tāpēc tas ir uzskatāms par vienu no svarīgākajiem darba aizsardzības principiem un neatņemamu darba aizsardzības sistēmas sastāvdaļu. Neinstruēts un neapmācīts nodarbinātais pats par sevi ir bīstams riska faktors, kas rada draudus gan sev, gan saviem kolēģiem (citiem nodarbinātajiem), gan arī pašam uzņēmumam (iekārtu avārijas utt.). Paaugstinot nodarbināto zināšanu līmeni par darba aizsardzības jautājumiem, un instruējot viņu pareizā darba veikšanā, samazinās risks, ka nodarbinātais varētu sevi savainot, un iespēja notikt nelaimes gadījumam darbā. Nav salīdzināmas tās izmaksas, ko prasa nodarbinātā instruēšana un apmācība, ar izmaksām, kas darba devējam rodas neinstruēta nodarbinātā kļūdas rezultātā (izmaksas nelaimes gadījuma novēršanai, kaitējuma atlīdzība, iekārtas remonts, dīkstāve, nodarbinātā aizvietošana utt.).

Sadarbībai ar nodarbinātajiem un uzticības personām darba aizsardzības jomā (*10.principis*) ir ļoti būtiska nozīme tieši risku identificēšanā, drošas darba vides un efektīvas darba aizsardzības sistēmas izveidei uzņēmumā. Uzklusot nodarbinātos, kas strādā konkrētajā darba vietā, ir daudz vieglāk identificēt tos riskus, kuram nodarbinātais ir pakļauts, jo to var atklāt sarunas laikā iztaujājot viņu. Nodarbinātais ir arī pirmais, kurš reāli var pamanīt kādas negatīvas izmaiņas darba vidē un ziņot par to darba devējam vai darba aizsardzības specialistam, kas savukārt var, operatīvi rīkojoties novērst iespējams pat kādu rūpniecisku avāriju. Savukārt nodarbinātie, jūtot, ka tiek uzklusoti, strādās efektīvāk, jo zinās, ka darba devējam rūp viņu labsajūta darbā. Tādējādi šāda sadarbība ir izdevīga, gan darba devējam, gan nodarbinātajam.

(*4.panta 2.daļa*) Pēc būtības Likuma prasības neattiecas uz pašnodarbinātajiem, un saskaņā ar likumu "Par valsts sociālo apdrošināšanu" pašnodarbinātie neveic obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksas par nelaimes gadījumu darbā un arodslimībām, līdz ar to pašnodarbinātajiem pašiem jā rūpējas par savu drošību un veselību darbā, kā arī par to personu drošību un veselību, kuras ietekmē vai var ietekmēt viņu darbs.

Tāču tas, ka pašnodarbināto darbs netiek uzraudzīts no valsts puses, vēl nenozīmē, ka viņi var neievērot darba aizsardzības prasības. Pašnodarbinātais pats sev ir darba devējs un nodarbinātais, tādēļ viņam būtu jāievēro savā darbībā arī darba aizsardzības prasības, kas ir noteiktas tiesību aktos. Pastāv atsevišķi darba aizsardzības tiesību akti (piemēram, par darba aizsardzības prasībām būvniecībā), kur arī pašnodarbinātajiem ir noteikti zināmi pienākumi darba aizsardzības jomā, kas viņiem ir jāievēro, jo īpaši, ja no viņu darbības ir atkarīga citu nodarbināto drošība un veselība darbā.

Eiropas Savienībā tiek risināts jautājums par to, kā panākt, ka arī uz pašnodarbinātajiem būtu attiecināmi visi tiesību akti, tāpat kā uz darba devēju un nodarbinātajiem. Tāpēc nav izslēgts, ka jau tuvākajā nākotnē viņiem būs jāievēro šī Likuma un citu darba aizsardzības tiesību aktu prasības.

Darba aizsardzības likums

II nodaļa. Darba devēja pienākumi un tiesības

5.pants. Darba aizsardzības sistēmas organizēšana

(1) Saskaņā ar darba aizsardzības vispārīgajiem principiem darba devējam ir pienākums organizēt darba aizsardzības sistēmu, kurā ietilpst:

- 1) darba vides riska novērtēšana;
- 2) darba vides iekšējā uzraudzība;
- 3) darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveidošana;
- 4) konsultēšanās ar nodarbinātajiem, lai iesaistītu viņus darba aizsardzības uzlabošanā.

(2) Darba devējam ir pienākums nodrošināt darba aizsardzības sistēmas darbību uzņēmumā.

(3) Ar darba aizsardzību saistītos izdevumus sedz darba devējs, kā arī likumā noteiktajā kārtībā — no darba negadījumu speciālā budžeta.

(*5.panta 1.daļa*) Darba aizsardzības sistēma ir svarīgākais un galvenais priekšnosacījums drošas darba vides nodrošināšanai uzņēmumā. Jau pats vārds "sistēma liecina" par to, ka tas ir vairāku pasākumu kopums.

Par katru no minētajām darba aizsardzības sistēmas sastāvdaļām detalizētāk tiks skaidrots attiecīgo Likuma pantu komentāros (skat. komentārus par 7., 8., 9. un 10.pantu).

(5.panta 2.daļa) Darba devēja pienākums ir ne tikai izveidot darba aizsardzības sistēmu uzņēmumā, bet arī nodrošināt tās darbību, atvēlot un paredzot tam nepieciešamos finansiālos, tehniskos un cilvēku resursus. Lai nodrošinātu darba vides uzlabošanas uzņēmumā, nepietiek tikai ar darba aizsardzības sistēmas izveidi, bet nepieciešama arī tās efektīva darbība.

Tas nozīmē, ka periodiski (ne retāk kā reizi gadā) ir jāveic uzņēmuma darba vides riska novērtēšana un citi darba vides iekšējās uzraudzības posmi, izveidotā darba aizsardzības struktūra (var būt arī darba aizsardzības speciālists) ir jānodrošina ar nepieciešamajiem tehniskajiem, finansu un laika resursiem un jāizstrādā konsultēšanās mehānisms, kas veicina informācijas apmaiņu starp darba devēju un nodarbinātajiem attiecībā uz darba aizsardzības jautājumiem.

(5.panta 3.daļa) Darba devējs ir atbildīgs par līdzekļu nodrošināšanu ar darba aizsardzību saistītajiem jautājumiem, tai skaitā nodarbināto nodrošināšanai ar individuālajiem aizsardzības līdzekļiem, nodarbināto obligāto veselības pārbažu izmaksu segšanai u.c. Darba devējs nav tiesīgs prasīt nodarbinātajiem pilnīgu vai daļēju samaksu par izdevumiem, kas saistīti ar darba aizsardzību, ja vien tas nav noteikts atsevišķos normatīvajos aktos.

Normatīvajos aktos ir paredzēti nodokļu atvieglojumi attiecībā uz izdevumiem, ko darba devējs ir samaksājis par darba aizsardzības jautājumiem. Tā Ministru kabineta 2000.gada 19.septembra noteikumu Nr.319 "Likuma "Par uzņēmuma ienākumu nodokli" piemērošanas noteikumi" 36.punkts nosaka, ka aplikamo ienākumu nepalielina par to izdevumu summu, kuru darba devējs ir samaksājis, lai nodrošinātu Darba aizsardzības likuma 7., 8., 11., 12., 14. un 25.pantā noteikto pienākumu veikšanu, kā arī par izdevumiem, kas saistīti ar profilaktiskiem veselības aizsardzības pasākumiem nozarēs, kurās darba apstākļi to prasa (piemēram, izdevumi vakcinēšanai pret ērcu encefalītu mežā nodarbinātiem, vai vakcinēšanai pret infekcijas slimībām, farmaceitisko un veselības aprūpes iestāžu darbiniekiem).

Darba aizsardzības likums

6.pants. Darba devēja tiesības

Organizējot darba aizsardzību uzņēmumā, darba devējam ir šādas tiesības:

- 1) saskaņā ar likumu piemērot nodarbinātajiem disciplinārsodus par darba aizsardzības normatīvo aktu un citu darba aizsardzības noteikumu pārkāpumiem, kā arī darba devēja prasību neizpildi darba aizsardzības jautājumos;
- 2) noteikt papildu apmācību darba aizsardzības jautājumos nodarbinātajam, kurš pārkāpis darba aizsardzības normatīvos aktus vai citus darba aizsardzības noteikumus, ja šāds pārkāpums nav radījis risku citu cilvēku drošībai un veselībai, apmācības laikā nodarbinātajam saglabājot minimālo darba algu;
- 3) piemērot darba vides riska novērtēšanai metodi un standartus, kas atbilst uzņēmuma tehniskajiem un ekonomiskajiem resursiem, komercdarbības veidam un darba apstākļiem;
- 4) noteikt nodarbinātajiem garantijas un atvieglojumus darba aizsardzības jomā papildus normatīvajos aktos noteiktajām garantijām un atvieglojumiem;
- 5) ierosināt noslēgt vienošanos ar nodarbinātajiem darba aizsardzības pasākumu, tiem nepieciešamo līdzekļu apjoma un to izmantošanas kārtības noteikšanai saskaņā ar darba aizsardzības normatīvo aktu prasībām;
- 6) apstrīdēt Valsts darba inspekcijas amatpersonu brīdinājumus, rīkojumus vai lēmumus likumā noteiktā kārtībā.

(6.panta 1.punkts) Darba devējs ir tiesīgs piemērot nodarbinātajiem disciplinārsodus par darba aizsardzības noteikumu pārkāpšanu. Saskaņā ar Darba likuma 90.panta pirmo daļu par noteiktās darba kārtības vai darba līguma pārkāpšanu darba devējs nodarbinātajam var izteikt rakstveida piezīmi vai rājienu, minot tos apstākļus, kas norāda uz pārkāpuma izdarīšanu. Darba devējam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu, ja nodarbinātais rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību (Darba likuma 101.panta pirmās daļas 5.punkts.).

Tomēr, lai nerastos lieki pārpratumi un nevajadzīgi saspīlējumi darba devēja un nodarbinātā starpā, būtu ieteicams, lai darba devējs jau iepriekš (slēdzot darba līgumu, vai veicot nodarbināto informēšanu par darba aizsardzības jautājumiem) informētu nodarbinātos par iekšējās darba kārtības noteikumiem un iespējamajiem disciplinārsodiem, kas var sekot iekšējās darba kārtības vai darba aizsardzības noteikumu pārkāpšanas gadījumā.

(6.panta 2.punkts) Gadījumā, ja nodarbinātais ir pārkāpis darba aizsardzības normatīvos aktus, darba devējam ir tiesības, bez jau veiktās apmācības, noteikt nodarbinātajam papildus apmācību darba aizsardzības jautājumos. Šādas apmācības mērķis ir novērst konstatēto zināšanu trūkumu un iespējamās turpmākos darba aizsardzības pārkāpumus.

Salīdzinājumā ar iepriekšējā punktā noteikto disciplinārsodu par darba aizsardzības pārkāpumiem, papildus apmācībai ir gan audzinoša, gan arī preventīva funkcija. Audzinoša tādējādi, ka nodarbinātajam var tikt samazināta darba alga uz to laiku, kamēr viņš iziet apmācību, un preventīva tādējādi, ka tiek samazināta iespēja šādam gadījumam atkārtoties, jo nodarbinātais būs zinošāks un apzināsies savas rīcības sekas.

Saprotams, ka šāds nosacīts “sods”, kā papildus apmācība, var tikt piemērots tikai gadījumā, ja nodarbinātais ar savu rīcību nav radījis risku vai kaitējumu citu cilvēku drošībai un veselībai, pretējā gadījumā sods būs ievērojami bargāks.

(6.panta 3.punkts) Ņemot vērā to, ka uzņēmumi ir ļoti dažādi, gan pēc saviem izmēriem (nodarbināto skaita), gan arī darbības veida, nav iespējams izstrādāt vienotu darba vides riska novērtēšanas metodi, kas būtu vienlīdz laba un efektīva visiem uzņēmumiem.

Pasaulē ir izstrādātas un tiek izmantotas daudz dažādas darba vides riska novērtēšanas metodes. Likums darba devējam dod tiesības pašam izvēlēties piemērotāko riska novērtēšanas metodi, ņemot vērā uzņēmuma darbības jomu, nodarbināto skaitu un citus būtiskus faktoros. Piemēram, ķīmiskās nozares uzņēmumi tehnoloģisko procesu riska novērtēšanā visbiežāk izmanto briesmu un operatīvās darbības izpēti metodi *HAZOP (Hazard and Operability Study)*, papildinot to ar kvantitatīviem aprēķiniem. Mazos un mikro uzņēmumos (ar 5 un mazāk nodarbinātajiem), kuros nav sevišķi daudz un bīstamu riska faktoru, tiek dota priekšroka *check-list* (kontroljautājumu) metodei, kur riski tiek novērtēti pēc 2 (ir/nav) vai 3 (drošs, nedrošs, bīstams) pakāpju skalas.

Darba devējam vai viņa norīkotam darba aizsardzības speciālistam pašam jāizvēlas kādu darba vides risku novērtēšanas metodi piemērot, taču jāatceras, ka, neatkarīgi no metodes, visi darba vides riska faktori ir jānovērtē. Ministru kabineta 2001.gada 23.augusta noteikumu Nr.379 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” 1. pielikumā ir dota darba vietu pārbaudes un risku faktoru noteikšanas paraug-veidlapa, ko var izmantot darba vides risku apzināšanai. Pati veidlapa nav obligāta un darba devējs to var pielāgot sava uzņēmuma vajadzībām vai pat izvēlēties citu metodi un dokumentēšanas veidu, taču svarīgi, lai veidlapā minētie riska faktori tiktu novērtēti.

Tāpat arī jāatceras, ka veidlapā uzskaitīti nebūt ne visi iespējamie darba vides riska faktori, tāpēc veidlapa var kalpot tikai un vienīgi kā paraugs, un nevis kā pilnīgs darba vides riska faktoru saraksts.

(6.panta 4.punkts) Likums un citi darba aizsardzības normatīvie akti nosaka tikai minimālo darba aizsardzības līmeni, kādu nepieciešams nodrošināt, lai nodarbināto drošība un veselība darbā tiktu aizsargāta. Likumā un citos darba aizsardzības normatīvajos aktos noteiktās garantijas un atvieglojumi nodarbinātajiem parasti attiecas uz tiem nodarbinātajiem, kam darbā ir smagāki un kaitīgāki apstākļi kā citiem, vai arī nodarbinātais pieder pie īpaši aizsargājamās nodarbināto grupas (grūtnieces, jaunieši, personas ar īpašām vajadzībām (invalidi)). Taču darba devējs, lai uzlabotu sava uzņēmuma nodarbināto motivāciju un vairāk saudzētu viņu veselību, var noteikt nodarbinātajiem citas garantijas un atvieglojumus darba aizsardzības jomā papildus tām, ko jau nosaka darba aizsardzības normatīvie akti.

Šeit der atcerēties, ka darba devēji, kas rūpējas par savu nodarbināto drošību un veselību, tādējādi ne vien motivē savus nodarbinātos, bet arī iegūst lielāku cieņu no viņu puses. Nodarbinātie, kas strādā drošā un veselībai nekaitīgā darba vidē, strādā efektīvāk un ar lielāku atdevi, nekā tie, kas ir noguruši un pārpūlējušies sliktā darba apstākļu dēļ.

Piemērs papildus atvieglojumiem — darba aizsardzības normatīvie akti vairs neparedz nodarbinātajiem piena piešķiršanu par veselībai kaitīgiem apstākļiem. Savulaik pienu izmantoja kā aizsardzības pasākumu nodarbināto veselības aizsardzībai pret kancerogēno vielu kaitīgo ietekmi uz viņu organismu, kas pēc savas būtības bija nepareizi, jo tādējādi notika jau cīņa ar sekām (kancerogēnā viela nonākusi organismā) un nevis cēloņiem (vēršanās pret kancerogēnu vielu rašanos jeb koncentrācijas samazināšanu). Lai samazinātu kancerogēnu vielu kaitīgo ietekmi, darba devējam ir jāveic visi nepieciešamie darba aizsardzības pasākumi, kas novērš darba vides risku un nepieļauj tā kaitīgu ietekmi uz nodarbināto veselību. Taču, neskatoties uz veiktajiem pasākumiem, ja darba devējs un nodarbinātie par to vienojas, darba devējs var noteikt piena izsniegšanu nodarbinātajiem, kā papildu atvieglojumu, kas samazina ķīmisko vielu uzkrāšanās iespēju nodarbinātā organismā.

Šādas un citas papildu garantijas un atvieglojumus nodarbinātajiem darba devējs var ietvert darba līgumā vai koplīgumā.

(6.panta 5.punkts) Darba devējam ir tiesības noslēgt vienošanos ar nodarbinātajiem par darba aizsardzības pasākumu noteikšanu. Piemēram, ja uzņēmumā tiek slēgts darba koplīgums, tajā iekļauj uzņēmuma darba vides iekšējās uzraudzības sistēmas pamatprincipus un būtiskus vai ilgtermiņa darba aizsardzības pasākumus, kas saskaņoti ar uzticības personām, bet, ja tādu nav, - ar nodarbinātajiem (Ministru kabineta noteikumu Nr.379 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība" 14.punkts). Vienošanās ietver uzņēmumā veicamo darba aizsardzības pasākumu kopumu un tiem nepieciešamos finansiālo resursu aprēķinus. Vienošanās kalpo kā viens no sadarbības veidiem starp darba devēju un nodarbinātajiem, kuras mērķis ir informēt nodarbinātos ne tikai par nepieciešamajiem darba aizsardzības pasākumiem, bet arī par nepieciešamajiem līdzekļiem to veikšanai. Tādējādi tiek padziļināta nodarbināto izpratne par darba aizsardzības organizāciju uzņēmumā un darba devēju investīcijām viņu veselībai un drošībai.

(6.panta 6.punkts) Gadījumā, ja darba devējs nepiekrīt Valsts darba inspekcijas izteiktajam brīdinājumam, rīkojumam vai lēmumam, viņam ir tiesības to apstrīdēt likumā noteiktā kārtībā.

Saskaņā ar Valsts darba inspekcijas likuma 11.pantu persona, kura uzskata, ka attiecīgais administratīvais akts ierobežo tās tiesiskās intereses, visu līmeņu valsts darba inspektoru rīkojumus vai brīdinājumus var pārsūdzēt direktoram 10 dienu laikā no brīža, kad tā par rīkojumu vai brīdinājumu uzzinājusi, bet direktora lēmumu — pārsūdzēt tiesā 10 dienu laikā kopš lēmuma stāšanās spēkā. Rīkojuma vai brīdinājuma apstrīdēšana neaptur rīkojuma vai brīdinājuma izpildi, izņemot gadījumus, kad tā tiek apturēta ar sūdzības izskatītāja rakstveida lēmumu.

Darba aizsardzības likums

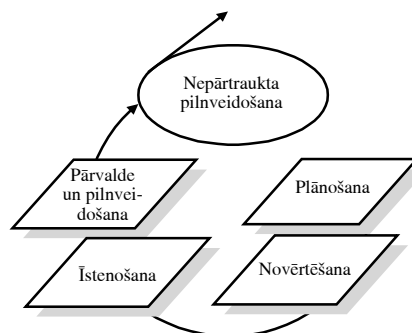
7.pants. Darba vides iekšējā uzraudzība

- (1) Darba devējs nodrošina darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā.
- (2) Darba devējs dokumentē darba vides riska novērtēšanas rezultātus un sastāda to profesiju (amatu) vai darba vietu sarakstu, kurās:
 - 1) nodarbināto veselības stāvokli ietekmē vai var ietekmēt veselībai kaitīgie darba vides faktori;
 - 2) nodarbinātajiem darbā ir īpaši apstākļi;
 - 3) nodarbināto darbs ir saistīts ar iespējamu risku citu cilvēku veselībai.
- (3) Sarakstos norāda darba devēja noteiktos darba aizsardzības pasākumus un izmantojamos aizsardzības līdzekļus, kā arī darba aizsardzības pasākumu efektivitātes pārbaudes rezultātus. Ja ir līdzīgi darba apstākļi, pietiek ar apkopojošu ziņu norādīšanu minētajos dokumentos.
- (4) Kārtību, kādā veicama darba vides iekšējā uzraudzība, tai skaitā darba vides riska novērtēšana, nosaka Ministru kabinets.

(7.panta 1.daļa) Darba vides iekšējās uzraudzības skaidrojums ir dots Likuma 1.pantā, bet vienkāršos vārdos izsakoties, mēs darba vides iekšējo uzraudzību varam definēt kā preventīvu darbību, kas vērsta uz tādas darba vides izveidošanu, kurā nodarbinātais jūtas droši un labi. Darba vides iekšējā uzraudzība ļauj atklāt uzņēmumā vai iestādē pastāvošās problēmas, un veicot atbilstošus darba aizsardzības pasākumus, tās novērst.

Darba vides iekšējā uzraudzība ir vairāku pasākumu kopums, kas sastāv no šādiem posmiem:

1. darba vides iekšējās uzraudzības plānošana;
2. darba vides riska novērtēšana, ieskaitot riska novērtēšanu tādā darbā, kuru veic grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā;
3. darba vides iekšējās uzraudzības īstenošana;
4. darba vides iekšējās uzraudzības pārbaude un pilnveidošana.



Ņemot vērā daudzos pasākumus, ko sevī ietver darba vides iekšējā uzraudzība, to parasti nevar īstenot viens cilvēks (izņemot mazus uzņēmumus), tāpēc no darba devēja arī netiek prasīts, lai viņš veiktu darba vides iekšējo uzraudzību pats, bet gan lai darba devējs nodrošinātu darba vides iekšējo uzraudzību savā uzņēmumā. Tas nozīmē nepieciešamo resursu (cilvēku, laika, tehnisko, finansiālo u.c.) atvēlēšana šim pasākumam.

Visbiežāk darba vides iekšējās uzraudzības veikšana tiek uzticēta uzņēmuma darba aizsardzības speciālistam vai pat atsevišķai darba aizsardzības struktūrvienībai, kura protams sadarbojas gan ar uzticības personām, gan ar darba devēju, un iesaistot visus uzņēmuma nodarbinātos.

Darba vides iekšējās uzraudzības būtiskākie mērķi ir:

- savlaicīgi atklāt darba vietās pastāvošos riskus un veikt pasākumus to novēršanai, kas samazinās nelaimes gadījumu un arodslimību rašanās iespēju;
- nodrošināt darba apstākļu uzlabošanos uzņēmumā un līdz ar to arī nodarbināto pašsajūtas uzlabošanos, jo drošā un sakārtotā darba vidē nodarbinātie jutīsies komfortablāk, nekā bīstamā, netīrā un nesakārtotā darba vidē, kas apdraud viņu drošību un veselību;
- paaugstināt veiktā darba efektivitāti, jo optimālos un veselībai nekaitīgos darba apstākļos nodarbinātais veiks darbu produktīvāk. Viņu nenomāks un netraucēs kaitīgi darba apstākļi, piemēram, skaļš troksnis, piesārņots gaiss, nepietiekams apgaismojums, stress utt., kas traucē strādāt;
- samazināt nodarbināto saslimstību un ar to saistītos darba kavējumus, ko izraisīja neveselīgie darba apstākļi (vēsas telpas, caurvējš, pārslodzes, nepareizi iekārtota darba vieta, stress u.tml.);
- palīdzēt izvairīties no darba aprikojuma ekspluatācijas traucējumiem, bojājumiem un avārijām;
- samazināt gan tiešās (samaksa par pirmajām 14 nodarbinātā slimības dienām, iekārtu bojājumu izmaksas, izejmateriālu zudumi, dikstāve utt.), gan netiešās (zaudēts darbinieku darba laiks, darba vietu atjaunošana, aizvietojošā darbinieka apmācība, jauna kvalificēta darbaspēka meklēšana utt.) izmaksas;
- ietaupīt darba devēja finansu līdzekļus, jo lētāk ir kaut ko mainīt pašā sākumā, nekā pēc tam, kad jau ir noticis nelaimes gadījums. Piemēram, izdevīgāk ir jau ēkas celtniecības laikā ierīkot ventilāciju un putekļu nosūces sistēmas un samaksāt nepieciešamo papildus summu, nekā konstatēt šādu sistēmu nepieciešamību tad, kad ēka jau ir nodota ekspluatācijā. Diemžēl, līdz šim darba devēji nenovērtē darba aizsardzības finansiālo izdevīgumu, redzot tikai papildus izdevumus. Kaut arī Latvija nevar lepoties ar veiktiem zinātniskiem pētījumiem šajā jomā, taču Eiropas Savienības un citu valstu, piemēram, ASV, Kanādas, pieredze rāda, ka investīcijas darba aizsardzībā nav “zemē nomesta nauda”. Darba aizsardzības sistēmas izveidošanā ieguldītie līdzekļi var atmaksāties un pat var nest peļņu, ja darba aizsardzības sistēma ir izveidota profesionāli, tā ir piemērota uzņēmuma darba specifikai un tiek efektīvi pārvaldīta. Reizēm ir grūti ir iedomāties un saprast, kāds labums būs no tā, ja nodarbinātajam tiks nopirkts jauns, ergonomisks krēsls, jo nodarbinātais arī uz esošā krēsla padara savu darbu. Taču, pamatojoties uz dažādiem pētījumiem, pasaulē ir izstrādātas pat speciālas programmas, kas var aprēķināt, cik ilgā laikā un pie kādiem nosacījumiem darba devējam atmaksāsies konkrēti ieguldījumi darba aizsardzībā;
- pozitīva uzņēmuma tēla veidošana - sakārtota darba vide palīdz veidot pozitīvu uzņēmuma tēlu un uzņēmumam ir vieglāk paturēt un piesaistīt labākos speciālistus.

(7.panta 2.daļa) Viena no darba vides iekšējās uzraudzības sastāvdaļām ir darba vides riska novērtēšana. Riska novērtēšanas rezultātā tiek noteikti darba vides riska faktori, kas apdraud vai var apdraudēt nodarbināto drošību un veselību. Darba devējam ir pienākums dokumentēt darba vides risku novērtēšanas rezultātus. Pamatojoties uz darba vides riska novērtēšanas rezultātiem, darba devējs sastāda to profesiju (amatu) vai darba vietu sarakstu, kurās nodarbinātos ietekmē vai var ietekmēt kaitīgie darba vides riska faktori, pastāv īpaši apstākļi, nodarbinātā darbs var radīt risku citu cilvēku veselībai.

Lai sastādītu šos sarakstus darba devējam jāvadās pēc Ministru kabineta 1997.gada 4.marta noteikumiem Nr.86 "Noteikumi par obligāto veselības pārbaudi un apmācību pirmās palīdzības sniegšanā", kuru 1.pielikumā ir uzskaitīti veselībai kaitīgie darba vides faktori, bet 2.pielikumā — darbi, kuros ir īpaši apstākļi. Savukārt, trešā saraksta sastādīšanai par nodarbinātajiem, kuru darbs var radīt risku citu cilvēku veselībai, darba devējam ir jāizmanto Ministru kabineta 2001.gada 27.novembra noteikumus Nr.494 "Noteikumi par darbiem, kas saistīti ar iespējamu risku citu cilvēku veselībai un kuros nodarbinātās personas tiek pakļautas obligātajām veselības pārbaudēm".

(7.panta 3.daļa) Sarakstos jānorāda arī darba aizsardzības pasākumi un izmantojamie aizsardzības līdzekļi, kas tiks vai tiek izmantoti nodarbināto drošības un veselības aizsardzībai, kā arī darba aizsardzības pasākumu efektivitātes pārbaudes rezultāti. Darba devējam pašam ir jāizvēlas forma un veids, kā vislabāk dokumentēt minētos sarakstus un īstenot šīs daļas prasības.

Ja ir līdzīgi darba apstākļi (piemēram, vairāki nodarbinātie ir pakļauti vieniem un tiem pašiem riskiem un viņu aizsardzībai tiek izmantoti vieni un tie paši darba aizsardzības pasākumi), pietiek ar apkopojošu ziņu norādīšanu minētajos dokumentos.

(7.panta 4.daļa) Kārtību kādā veicama darba vides iekšējā uzraudzība nosaka 2001. gada 23.augustā pieņemtie Ministru kabineta noteikumi Nr.379 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība".

Darba aizsardzības likums

8.pants. Darba vides riska novērtēšana

(1) Darba devējs novērtē darba vides risku šādā kārtībā:

- 1) konstatē darba vides riska faktoros, kuri rada vai var radīt risku nodarbināto drošībai un veselībai;
- 2) nosaka nodarbinātos vai citas personas, kuru drošība un veselība ir pakļauta darba vides riskam;
- 3) izvērtē darba vides riska apjomu un raksturu;
- 4) nosaka, kādi darba aizsardzības pasākumi ir nepieciešami, lai novērstu vai mazinātu darba vides risku.

(2) Darba vides riska novērtēšana uzņēmumā veicama atbilstoši katram tā darbības veidam. Ja ir līdzīgi darba apstākļi, pietiek ar darba vides riska novērtēšanu vienā darba vietā vai darba veidā.

(3) Novērtējot darba vides risku, darba devējs ņem vērā, ka risku nodarbināto drošībai un veselībai galvenokārt var radīt:

- 1) darba vietu izvietojums un iekārtojums;
- 2) darba aprīkojuma izvēle un lietošana;
- 3) fizikālo, ķīmisko, psiholoģisko, bioloģisko, fizioloģisko un citu darba vides faktoru iedarbība;
- 4) darba un ražošanas metožu izvēle un lietošana, kā arī darba gaitas un darba laika organizācija;
- 5) nepietiekama nodarbināto profesionālā sagatavotība un instruēšana, arī darba aizsardzības jomā;
- 6) visu šajā panta daļā minēto apstākļu kopums.

(4) Par darba vides riska novērtēšanas rezultātiem darba devējs šā likuma 9.panta piektajā daļā paredzētajos gadījumos informē Valsts darba inspekciju. Ja darba devējs uzsāk cita veida darbību, tas paziņo par to Valsts darba inspekcijai.

(8.panta 1.daļa) Darba vides riska novērtēšana ir viena no darba vides iekšējās uzraudzības pamatsastāvdaļām, kam ir izteikti preventīvs raksturs — atklāt darba vidē esošos riska faktoros (problēmas), kas potenciāli ir, vai var kļūt par cēloni nodarbināto drošības un veselības apdraudēšanai.

Riska novērtēšanas pamatsoļi ir šādi:

1. **Veic darba vietu pārbaudi.** Darba vides riska novērtēšana sākas ar uzņēmuma darba vietu pārbaudi, kuras mērķis ir atklāt (*identificēt*) tajās esošos darba vides riska faktoros, kas rada vai var radīt risku nodarbināto drošībai un veselībai (piemēram, caurvējš, troksnis, vibrācija, bīstamas vielas u.c.), un kurus nepieciešams novērst vai samazināt, lai nodrošinātu nodarbināto drošību un veselību (8.panta 1.daļas 1.punkts).

Piemēram, darba aizsardzības speciālists vai darba devējs pats (mazos uzņēmumos bieži vien darba devējs pats uzņemas darba aizsardzības speciālista pienākumus), apstaigājot uzņēmuma darba vietas, ar mērķi atklāt tajos esošos riska faktorus, konstatē, ka darba vietā novecojusī ventilācijas iekārta **rada** pārāk lielu troksni darba vidē (nevar skaidri saprast blakusstāvošā sacīto), tādējādi **radot risku** nodarbināto dzirdei, bet citā darba vietā ir izdegusi vietējā apgaismojuma spuldze pie darba aprīkojuma, tādējādi **radot risku** ne tikai nodarbinātā redzei, kas ir jāpiepūla, lai precīzi izpildītu darba uzdevumu, bet arī iespēju, ka nodarbinātais sliktā apgaismojuma dēļ var gūt traumu, savainojot roku ar darba aprīkojuma kustīgo daļu. Darba devējam ir jānodrošina, lai ventilācijas iekārta tiktu salabota vai nomainīta, bet darbā pie aprīkojuma atjaunots vietējais (lokālais) apgaismojums, nomainot izdegušo spuldzīti.

2. **Nosaka nodarbinātos un citas personas**, kuru drošība un veselība ir pakļauta noteiktajam darba vides riskam. Jānovērtē cik un kuri nodarbinātie ir pakļauti konkrētajam riskam darba vietā, vai darba vides risks skar tikai vienu nodarbināto, vai tas ietekmē vairākus nodarbinātos, vai tas ietekmē apmeklētājus, klientus u.c. personas (8.panta 1.daļas 2.punkts).

Bieži vien tiek aizmirsts, ka darba vides riskam var tikt pakļauti ne tikai nodarbinātie, bet arī citas personas (klienti, apmeklētāji u.c.), kas ienākot darba vietā ir vienlīdz pakļauti darba vides riskam kā tajā strādājošie. Darba devējam ir jānodrošina, ka riskam pakļautie nodarbinātie u.c. personas tiktu par to informētas un jānodrošina viņu aizsardzība pret konkrēto darba vides risku. Piemēram, pie ieejas darba vietā, kurā trokšņa līmenis rada risku nodarbināto u.c. personu dzirdei, tiek uzstādīta atbilstoša drošības zīme, kas norāda par nepieciešamību lietot individuālos dzirdes aizsardzības līdzekļus. Pie ieejas būtu jāatrodas arī pašiem dzirdes individuālajiem aizsardzības līdzekļiem, ko nodarbinātais vai citas personas varētu lietot savas dzirdes aizsardzībai.

3. **Izvērtē darba vides riska apjomu un raksturu**. Jebkuru risku raksturo divi galvenie aspekti — seku smaguma pakāpe un īstenošanās varbūtība (biežums) (8.panta 1.daļas 3.punkts).

Visbīstamākie ir riski, kuriem ir augsta realizēšanās varbūtība (var notikt bieži) un smagas iespējamās sekas (piemēram, trauma, smags nelaimes gadījums vai pat nāve). Tāpēc plānojot un veicot darba aizsardzības pasākumus, kā prioritārie ir jānovērš vai jāsamazina tieši šie riski. Piemēram, ikdienā strādājot ar dokumentiem mums bieži sanāk sagriezt pirkstu ar kādas lapas malu. Tātad, izvērtējot minēto risku, mēs varam secināt, ka riska realizēšanās varbūtība ir ļoti augsta (mēs varam sagriezt pirkstu katru dienu). Cits jautājums ir radītās sekas — sagriezts pirksts (parasti tikai ādas virsējais slānis), kas nav uzskatāmas par nopietnām un smagām. Rezultātā, novērtējot konkrēto risku, varam teikt, ka riska realizēšanās varbūtība ir ļoti augsta, bet radītās sekas nenožīmīgas. Šāds risks noteikti nebūs prioritārs, lai mēs to censtos novērst. Cits piemērs ar citu riska faktoru — zāģi. Ripzāģis gaterī, sava rotējošā elementa dēļ rada risku nodarbinātajam tikt savainotam. Izvērtējot riska apjomu un raksturu, mēs nosakām, ka minētā riska realizēšanās ir ļoti iespējama, jo zāģim ir noņemts aizsargmehānisms, arī radītās sekas vairs nav tik nenopietnas kā iepriekšējā piemērā — tas var būt viena vai vairāku pirkstu zaudējums, kas klasificēsies kā vidējs un smags veselības traucējums. Rezultātā minētajam riskam ir ne vien augsta realizēšanās varbūtība, bet arī nopietnas sekas. Šādu risku, atšķirībā no iepriekšējā piemērā aplūkotā, vairs nedrīkst atstāt bez ievēribas, bet gan ir jāveic nepieciešamie pasākumi (jāuzstāda aizsargmehānisms, kas nepieļauj nodarbinātā nokļūšanu bīstamajā zonā, kā arī jāinformē nodarbinātais par drošu darbu veikšanas kārtību).

Šobrīd ir iespēja iegādāties tādas datorprogrammas, kuras pēc konkrētu darba vietas un darba vides riska parametru ievadišanas, pašas aprēķina riska realizēšanās varbūtību un seku smaguma pakāpi, atspoguļojot tos zināmā skalā, pēc kuras var viegli identificēt bīstamos un mazāk bīstamos riskus.

4. **Nosaka darba aizsardzības pasākumus** un to veikšanas kārtību, kas ir nepieciešami, lai novērstu vai mazinātu darba vides risku. Pēc tam, kad esam atklājuši (identificējuši) darba vides riska faktorus un novērtējuši to radītos riskus, mums ir jānosaka, ar kādiem darba aizsardzības pasākumiem mēs tos novērsīsim vai samazināsim līdz līmenim, kas neapdraud nodarbināto drošību un veselību (8.panta 1.daļas 4.punkts).

Jāatceras, ka priekšroka allaž ir dodama kolektīvajiem darba aizsardzības pasākumiem, jo tie, atšķirībā no individuālajiem aizsardzības pasākumiem (piemēram, individuālo aizsardzības līdzekļu lietošana), vienlaicīgi nodrošina vairāku darbinieku aizsardzību pret konkrēto darba vides risku. Svarīgi ir, vienmēr kā pirmos, novērst tos riskus, kas potenciāli ir bīstamākie un vistiešāk apdraud nodarbināto drošību un veselību. Darba aizsardzības pasākumiem būtu jāvērsas pret riska avotu jeb cēloni.

Piemēram, lai samazinātu putekļu kaitīgo ietekmi kokapstrādes uzņēmumā, ir jāizplāno, kāds darba aizsardzības pasākums būtu visefektīvākais un labākais riska novēršanai vai samazināšanai un nodarbināto aizsardzībai. Lai novērstu koka putekļu kaitīgo iedarbību uz nodarbināto veselību, var ierīkot kopīgu ventilācijas un putekļu nosūces ierīci, aprīkot katru darba vietu ar vietējo nosūces ierīci vai arī izdalīt nodarbinātajiem respiratorus. Pēdējais variants gan ir atbalstāms tikai kā pagaidu līdzeklis nodarbināto aizsardzībai, kamēr tiek uzstādīta kāda no iepriekšminētajām ierīcēm. Dažreiz var būt situācija, kad kolektīvo aizsardzības pasākumu īstenošanai nepieciešamos finanšu līdzekļus nav iespējams piešķirt uzreiz un darba devējs tos ir ielānojis, piemēram, tikai nākamajā ceturksnī. Tai pat laikā darba vietā esošie riski reāli apdraud nodarbināto drošību un veselību, tādējādi, lai aizsargātu nodarbinātos, kā vienīgais risinājums ir individuālo aizsardzības līdzekļu lietošana.

(8.panta 2.daļa) Likums nosaka, ka pie līdzīgiem darba apstākļiem nav nepieciešams veikt riska novērtēšanu katrā darba veidā, bet pietiek ar riska novērtēšanu vienā darba vietā vai darba veidā. Tāda situācija var būt, piemēram, birojā vai darbā pie konveijera lentas, kur darba apstākļi nodarbinātajiem ir ļoti līdzīgi, ja ne identiski.

Tomēr, ievērojot šīs daļas nosacījumu, attiecībā uz līdzīgiem darba apstākļiem, darba devējam ir jābūt uzmanīgam, jo šādi ir ļoti viegli nejauši neievērot nozīmīgus riska faktorus, kas var būt atšķirīgi arī vienādām darba vietām. Vienkāršs piemērs — vienādas darba vietas birojā pie datora, vienā kabinetā. It kā tiek veikts viens un tas pats darbs, ir vienādas mēbeles. Taču ir jāņem vērā tādi elementāri, bet būtiski faktori kā logu un apgaismes ķermeņu izvietojums telpā, kas vienam darbiniekam netraucē, jo viņa darba vietai tie ir optimāli, bet otram izraisa paaugstinātu redzes sasprindzinājumu, jo rada apžilbinošu efektu vai nevēlamus atstarojumus.

Tāpēc neskatoties uz Likumā noteikto pieeju, ka pie līdzīgiem darba apstākļiem pietiek ar risku novērtēšanu vienā darba vietā vai darba veidā, tomēr ir nepieciešams apsekot un pārbaudīt katru darba vietu vismaz tik daudz, lai pateiktu, vai tiešām, arī darba vides riska faktori ir līdzīgi vai tomēr atšķirīgi.

(8.panta 3.daļa) Veicot darba vides riska novērtēšanu, ir svarīgi apzināties un ņemt vērā, kādi faktori var apdraudēt nodarbināto drošību un veselību. Risku nodarbināto drošībai un veselībai galvenokārt var radīt:

- **Darba vietu izvietojums un iekārtojums** (8.panta 3.daļas 1.punkts). Jānovērtē, vai darba vietu izvietojums un iekārtojums ir ergonomisks, vai neapdraud nodarbināto vai kolēģus, netraucē darba procesā, darba vietas ir ērti pieejamas, tās tiek uzturētas kārtībā utt. Prasības darba vietu iekārtošanai ir noteiktas Ministru kabineta 2002.gada 19.marta noteikumos Nr.125 “Darba aizsardzības prasības darba vietās”.

- **Darba aprīkojuma izvēle un lietošana** (8.panta 3.daļas 2.punkts). Darba aprīkojumam ir jābūt piemērotam konkrētajam darba uzdevumam, tam jāatbilst drošības prasībām, jābūt pārbaudītam, pieejamām lietošanas instrukcijām, nodarbinātajam ir jābūt apmācītam un instruētam darbam ar darba aprīkojumu utt. Prasības darba aprīkojuma lietošanai ir noteiktas Ministru kabineta 2002.gada 9.decembra noteikumos Nr.526 “Darba aizsardzības prasības, lietojot darba aprīkojumu”.

- **Fizikālie, ķīmiskie, psiholoģiskie, bioloģiskie, fizioloģiskie un citi darba vides faktori** (8.panta 3.daļas 3.punkts). Piemēram, troksnis, ražošanas atkritumi, stress, mikroorganismi, fiziski smags darbs u.c. Detalizētāks darba vides riska faktoru iedalījums un apraksts ir atrodams Ministru kabineta 2001.gada 23.augusta noteikumos Nr.379 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība”.

- **Darba un ražošanas metožu izvēle un lietošana, kā arī darba gaitas un darba laika organizācija** (8.panta 3.daļas 4.punkts). Ir svarīgi novērtēt, vai darba uzdevuma paveikšanai tiek izmantotas pietiekami efektīvas un drošas darba metodes, vai darbs tiek organizēts tā, lai neapdraudētu nodarbinātā veselību un dzīvību. Nepieciešams noteikt, vai darba procesā tiek ievēroti pārtraukumi un atpūtas brīži, tiek atvieglots vienmuļš un monotons darbs, darba ritms nav pārāk ātrs, vai darba norma pārāk augsta, kā rezultātā nodarbinātais spiests strādāt virsstundas utt. Nosakot veicamā darba apjomu, darba devējam ir jāņem vērā darba aizsardzības prasības, jo nereti ir situācijas, kad noteiktais darba apjoms ir tik liels, ka tā laicīgai paveikšanai nodarbinātais ir spiests ignorēt darba aizsardzības prasības, jo tad darbu iespējams izpildīt ātrāk.

Nepietiekama nodarbināto profesionālā sagatavotība un instruēšana (8.panta 3.daļas 5.punkts). Nodarbināto neatbilstoša kvalifikācija vai nepilnvērtīga instruēšana būtiski palielina nelaimes gadījuma risku. Statistika liecina, ka apmēram trešā daļa nelaimes gadījumos cietušo nodarbināto ir ar darba stāžu līdz vienam gadam, respektīvi, nodarbinātie, kuriem ir neliela darba pieredze.

Visu minēto apstākļu kopums (8.panta 3.daļas 6.punkts). Jāatceras, ka vairāku minēto apstākļu vienlaicīga iedarbība palielina nelaimes gadījuma varbūtību un iespējamās sekas uz nodarbināto veselību un dzīvību.

(8.panta 4.daļa) Ja uzņēmums nodarbojas ar komercdarbību, kurā darba devējam obligāti jāpiesaista kompetenta institūcija darba aizsardzībā, darba devējam par darba vides riska novērtēšanas rezultātiem ir jāinformē Valsts darba inspekcija. Komercdarbības veidi, kuros darba devējam obligāti jāpiesaista kompetenta institūcija, tiks noteikti ar atsevišķiem Ministru kabineta noteikumiem (izstrādājot šīs vadlīnijas noteikumi vēl nebija pieņemti). Minētie komercdarbības veidi tiks izvēlēti pēc bīstamības principa, saistot tos ar paaugstinātu risku nodarbināto drošībai un veselībai, kā arī augstu nelaimes gadījumu un arodsaslimšanu skaitu šajā nozarē.

Gadījumā, ja darba devējs uzsāk cita veida darbību, tas paziņo par to Valsts darba inspekcijai. Piemēram, uzņēmums pārtrauc nodarboties ar komercdarbību, kas ir minēta Ministru kabineta noteikumos, un uzsāk cita veida darbību, kas ir mazāk bīstama un kurā nav obligāti jāpiesaista kompetenta institūcija, tad darba devējam par šīm izmaiņām ir jāinformē Valsts darba inspekcija. Minētais paziņojums nav noteiktas formas, līdz ar to, tā var būt uzņēmuma rakstiska vēstule Valsts darba inspekcijai, kurā darba devējs paziņo par komercdarbības maiņu, minot iepriekšējo un jauno komercdarbības veidu.

Darba aizsardzības likums

9.pants. Darba aizsardzības organizatoriskā struktūra

(1) Lai veiktu darba aizsardzības pasākumus un darba vides iekšējo uzraudzību, darba devējs:

- 1) pats var veikt darba aizsardzības speciālista pienākumus — ja uzņēmumā ir ne vairāk kā pieci nodarbinātie un darba devējs ir apmācīts Ministru kabineta noteiktajā kārtībā;
- 2) norīko darba aizsardzības speciālistu — ja uzņēmumā ir mazāk nekā 50, bet vairāk nekā pieci nodarbinātie;
- 3) norīko vairākus darba aizsardzības speciālistus vai izveido darba aizsardzības organizatorisko struktūrvienību — ja uzņēmumā ir 50 vai vairāk nodarbināto.

(2) Darba devējs piešķir darba aizsardzības speciālistam nepieciešamos līdzekļus un laiku (darba laika ietvaros), lai viņš varētu veikt savus pienākumus.

(3) Ja šā panta pirmajā daļā un 5.panta pirmajā daļā noteikto darba aizsardzības organizatorisko struktūru nav iespējams izveidot, darba devējs darba aizsardzības sistēmas izveidē un uzturēšanā (izņemot nodarbināto informēšanu) iesaista kompetentu institūciju vai kompetentu speciālistu.

(4) Darba devējs informē kompetentu institūciju vai kompetentu speciālistu par darba aizsardzības pasākumiem uzņēmumā un darba vietās, kā arī par darba vides faktoriem, kuri rada vai var radīt risku nodarbināto drošībai un veselībai.

(5) Tos komercdarbības veidus, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju, kā arī šīs institūcijas iesaistīšanas kārtību nosaka Ministru kabinets. (20.11.2003. likuma redakcijā)

(6) Ministru kabinets nosaka prasības kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos.

Darba devēja pienākums ir nodrošināt darba vides iekšējo uzraudzību un veikt nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus, lai nodrošinātu nodarbinātajiem drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi. Ņemot vērā to, ka uzņēmumi pēc saviem izmēriem (nodarbināto skaita) un darbības veida ir stipri atšķirīgi, atšķirties var arī uzņēmumu darba aizsardzības organizatoriskās struktūras.

Ar darba aizsardzības organizatorisko struktūru saprot organizācijas veidu, kādā uzņēmumā tiek risināti darba aizsardzības jautājumi. Visizplatītākais organizatoriskās struktūras veids ir uzņēmumā norikots darba aizsardzības speciālists, kurš atbild par darba aizsardzības jautājumiem uzņēmumā, tai skaitā, par darba vides iekšējo uzraudzību, darba vides risku novērtēšanu, darba aizsardzības pasākumu veikšanu utt. Protams, darba aizsardzības speciālistam ir jābūt ar pietiekošām zināšanām (apmācītam), lai viņš spētu veikt savus pienākumus, jo darba aizsardzība ir ļoti plaša joma, kas sevī ietver arī tādus jautājumus, kā elektrodrošība, darba medicīna, ergonomika u.c.

Aprakstītais darba aizsardzības organizatoriskās struktūras veids ir vistradicionālākais, taču Likumā ir paredzēti arī citi varianti, kurus aplūkosim un analizēsim šajā nodaļā.

(9.panta 1.daļas 1.punkts) Ja uzņēmumus ir mazs, un darba devējs nodarbina ne vairāk kā piecus nodarbinātos, darba devējs pats var uzņemties darba aizsardzības speciālista pienākumus, protams, ar nosacījumu, ka ir izgājis apmācību saskaņā ar Ministru kabineta noteikumos par apmācību darba aizsardzībā noteikto kārtību. Tas nozīmē, ka uzņēmumā darba devējs nenorīko kādu no nodarbinātajiem par darba aizsardzības speciālistu, bet gan pats uzņemas veikt šos pienākumus papildus saviem tiešajiem uzņēmuma vadītāja pienākumiem. Taču, pirms pašam uzņemties darba aizsardzības speciālista pienākumus, darba devējam būtu labi jāapsver, vai viņš būs spējīgs tos veikt, respektīvi, vai viņam ir nepieciešamās zināšanas un pieredze un vai būs tam pietiekoši daudz laika.

Ņemot vērā to, ka darba aizsardzība prasa gan diezgan plašu zināšanu loku, gan arī zināmus laika resursus, šāds organizatoriskās struktūras variants, kad darba devējs pats pilda darba aizsardzības speciālista pienākumus, ir iespējams tikai mazos uzņēmumos (ne vairāk kā pieci nodarbinātie), kur ir mazs skaits darba vietu, varbūt vienkāršāks darba process un darba organizācija.

Šāda Likuma norma tomēr ir svarīga, jo tā atvieglo darba aizsardzības organizēšanu mazajos uzņēmumos, neuzliekot tiem par obligātu pienākumu norīkot speciālu nodarbināto, kas savā ziņā sadārdzina darba devēja izmaksas. Tomēr, kā rāda gan Eiropas valstu, gan Latvijas prakse, ir visai maz darba devēju, kas paši izvēlas veikt darba aizsardzības speciālista pienākumus. Biežāk tomēr arī mazajos uzņēmumos par darba aizsardzības speciālistu tiek norīkots kāds no nodarbinātajiem, vai arī darba devējs izvēlas darba aizsardzības jautājumus uzticēt kādai kompetentai institūcijai vai speciālistam no malas, kas ir tieši specializējies darba aizsardzības pakalpojumu veikšanā uzņēmumos.

Ja tomēr darba devējs izvēlas darba aizsardzības pienākumus pildīt pats, viņam ir jāiziet tāda pat apmācība darba aizsardzības jautājumos, kā darba aizsardzības speciālistam. Brīdī, kad tika izstrādātas šīs vadlīnijas Ministru kabinets vēl nebija pieņēmis noteikumus par apmācību darba aizsardzībā. Tādēļ, līdz jauno noteikumu spēkā stāšanās brīdim, darbojas līdzšinējā apmācības sistēma, kas paredz darba aizsardzības speciālistu mācību centros, kuras savas mācību programmas ir licencējušas Valsts darba inspekcijā vai Profesionālās izglītības centrā. Sākot no 2003.gada 1.janvāra mācību centru programmu licencēšanu veic tikai Profesionālās izglītības centrs.

Jaunajos noteikumos, par apmācību darba aizsardzībā, tiks noteikta darba aizsardzības speciālistu apmācības kārtība un ilgums, paredzot vairāku līmeņu apmācību un, attiecīgi, dažādas darba aizsardzības speciālistu funkcijas, tiesības un pienākumus.

Taču nav jāsatraucas tiem darba aizsardzības speciālistiem, kuri jau šobrīd strādā, jo noteikumi paredz pietiekoši ilgu pārejas periodu, kura laikā speciālisti, kuri ir apmācīti saskaņā ar pašreiz spēkā esošajām prasībām, savus pienākumus varēs turpināt pildīt, vienlaicīgi, pa šo laiku papildinot savas zināšanas un izejot apmācību vai nokārtojot zināšanu pārbaudi pēc jaunās kārtības, lai turpinātu savus amata pienākumus arī pēc pārejas perioda beigām.

(9.panta 1.daļas 2.punkts) Ja uzņēmums ir lielāks nekā iepriekš aprakstīts un nodarbināto skaits uzņēmumā pārsniedz piecus, bet ir mazāks nekā 50, darba devējs vairs nevar pats uzņemties darba aizsardzības speciālista pienākumus, bet viņam ir jānorīko kāds no nodarbinātajiem šo funkciju pildīšanai.

Dažreiz maldīgi tiek domāts, ka ar šo Likuma normu tiek noteikts, ka uzņēmumā papildus jāpieņem kāds nodarbinātais, kurš tad arī pildīs darba aizsardzības speciālista pienākumus. Darba devējs, protams, tā var darīt, ja tas viņam ir izdevīgāk, jo dažreiz uzņēmumā strādājošie ir pārāk noslogoti savu tiešo pienākumu pildīšanā, vai arī viņiem nav nepieciešamo zināšanu un pieredzes, lai uzņemtos darba aizsardzības speciālista pienākumus.

Jebkurā gadījumā, ja darba devējs norīko kādu no jau strādājošajiem par darba aizsardzības speciālistu, vai arī pieņem darbā vēl vienu nodarbināto, tieši darba aizsardzības speciālista pienākumu pildīšanai, šim nodarbinātajam ir jābūt apmācītam Ministru kabineta noteiktajā kārtībā (skat. komentārus par iepriekšējo punktu), kā arī darba devējam ir jāpiešķir šim speciālistam nepieciešamais laiks (darba laika ietvaros) un līdzekļi, lai viņš varētu veikt visus viņam uzticētos pienākumus.

Tātad atkarībā no darba devēja izvēles, kas parasti balstīta uz ekonomiskiem aspektiem un uzņēmuma darbības veida sarežģītības pakāpes, darba aizsardzības speciālistam var būt pilns darba laiks, vai arī tas var būt papildus pienākums kādam nodarbinātajam. Mazi uzņēmumi un uzņēmumi līdz 50 nodarbinātajiem, atkarībā no darbības jomas un specifikas, var nealgot atsevišķu darba aizsardzības speciālistu, bet ir pilnīgi pietiekami, ja šos pienākumus veic kāds norīkots nodarbinātais kā papildus darbu. Protams, ja darba devējs darba aizsardzības speciālista pienākumus uztic veikt kādam no nodarbinātajiem kā papildus uzdevumu viņa tiešajiem pienākumiem, tad darba devējam par to ir jāvienojas ar nodarbināto. Pēc būtības, tie ir jauni darba pienākumi, kas iepriekš nebija paredzēti nodarbinātā darba līgumā, tāpēc būtu jāpārskata esošais darba līgums, atrunājot nodarbinātā jaunos pienākumus, kas ir saistīti ar darba aizsardzības jautājumiem uzņēmumā, paredzot arī nodarbinātajam samaksu par šo papildus darbu. Veicot šādus darba līguma grozījumus jāievēro Darba likuma 40. un 97. pantu prasības. Tikai, ja nodarbinātais piekrīt šādām pienākuma un darba līguma maiņām, darba devējs var viņu norīkot par darba aizsardzības speciālistu.

(9.panta 1.daļas 3.punkts) Ja uzņēmumā ir vairāk nekā 50 nodarbināto, darba devējam ir jānorīko vairāki darba aizsardzības speciālisti (tātad vismaz divi), vai jāizveido darba aizsardzības organizatoriskā struktūrvienība.

Jo vairāk nodarbināto ir uzņēmumā, jo vairāk darba vietu, un tas nozīmē — vairāk darba darba aizsardzības speciālistam. Prakse ir pierādījusi, ka vairumā gadījumu viens speciālists fiziski nav spējīgs veikt visus savus pienākumus, ja uzņēmumā ir vairāk nekā 50 nodarbināto. Tādēļ, lai darba aizsardzības jautājumi uzņēmumā tiktu risināti kvalitatīvi, ir nepieciešams veicamajam darbam atbilstošs izpildījums, proti, vairāki darba aizsardzības speciālisti, vai pat atsevišķa darba aizsardzības organizatoriskā struktūrvienība.

Ar darba aizsardzības struktūrvienību var saprast uzņēmuma organizatoriskajā struktūrā izveidotu nodaļu (vairāku nodarbināto sastāvā), kas risina darba aizsardzības jautājumus uzņēmumā (darba aizsardzības nodaļa). Šāda prakse ir vērojama arī Latvijas lielākajos uzņēmumos, kā, piemēram, A/S Grindex, SIA Latvijas moblais telefons u.c.

Kā to apliecina prakse, šāds modelis tiešām ir efektīvs, jo savi speciālisti vislabāk pārzina konkrēto darba vidi un uzņēmuma darbību (ražošanas procesu), turklāt struktūrvienība var plānveidīgi risināt uzņēmuma darba aizsardzības jautājumus (risku novērtēšanu, veicamie darba aizsardzības pasākumi u.c.).

(9.panta 2.daļa) Darba aizsardzības speciālista pienākumos ietilpst ne vien organizatoriskas dabas aktivitātes (plānošana, drošas darba metodikas un darba instruktāžu izstrāde u.c.), bet arī praktiskas dabas darbības (risku novērtēšana, darba aizsardzības pasākumu īstenošana u.c.), kas prasa zināmus finanšu un tehniskos līdzekļus (nauda, iekārtas, instrumenti utt.). Darba devējs ir atbildīgs par to, lai darba aizsardzības speciālista rīcībā būtu visi nepieciešamie līdzekļi viņa pienākumu pildīšanai.

Ja darba aizsardzības speciālista pienākumu veikšanu nodarbinātajam darba devējs ir uzticējis kā papildpienākumu, tad darba devējam jāpiešķir laiks (brīvu no pamatdarba) darba laika ietvaros, lai nodarbinātais varētu veikt darba aizsardzības speciālista pienākumus. Ja nodarbinātā pienākumos ietilpst tikai darba aizsardzības speciālista pienākumu veikšana, tad nodarbinātais šiem pienākumiem velta visu savu darba laiku.

(9.panta 3.daļa) Ja Likuma 9.panta pirmajā daļā noteikto darba aizsardzības organizatorisko struktūru nav iespējams izveidot, darba devējs darba aizsardzības sistēmas izveidē un uzturēšanā (izņemot nodarbināto informēšanu) iesaista kompetentu institūciju vai kompetentu speciālistu.

Izvēle, par labu kompetentas institūcijas vai kompetenta speciālista iesaistīšanai, ir darba devēja ziņā, izņemot, tos, kas minēti Ministra kabineta noteikumos par komercdarbības veidiem. Parasti šādu izvēli nosaka tas, ka uzņēmumā nav pietiekoši kvalificēta darba aizsardzības speciālista. Dažkārt, jo īpaši mazos uzņēmumos, tas nav ekonomiski izdevīgi, algot augsti kvalificētu darba aizsardzības speciālistu, jo viņa darba apjoms šādā uzņēmumā ir nepietiekošs pilnai noslodzei. Kompetents speciālists vai kompetenta institūcija nodrošina atbilstošu darba kvalitāti, veic visus viņiem uzticētos uzdevumus un uzņēmumam ir jāmaksā tikai par to laiku (paveikto darbu), ko viņi patiešām ir strādājuši, nevis jāgarantē darba alga, kā tas ir darba aizsardzības speciālista gadījumā.

Eiropas valstīs ir sastopama tāda prakse, ka vairāki mazie uzņēmumi (parasti atrodas tuvu viens otram) apvienojas, piesaistot vienu kompetentu institūciju. Šādu rīcību motivē ekonomiskās izmaksas, kas šādā gadījumā uz katru uzņēmumu ir mazākas, nekā, ja uzņēmums izmantotu kompetentas institūcijas pakalpojumus individuāli. Vienā mazā uzņēmumā kompetentai institūcijai nav tik daudz darba, taču laiks, ko institūcija patērē uz šo vienu mazo uzņēmumu, sevī ietver arī laiku, ko institūcija pavada ceļā pie klienta, izstrādājot un gatavojot nepieciešamo dokumentāciju utt. Ja institūcija vienā vizītē var apmeklēt vairākus mazos uzņēmumus, tad arī pašas institūcijas izdevumi samazinās un ieguvēji ir visi.

Kompetentas institūcijas vai kompetenta speciālista piesaistīšana darba devējam ietaupa ievērojamas pūles un raizes, kā arī finansiālos līdzekļus. Darba devējam nav pastāvīgi jāalgo augstas klases speciālisti, kas veic darba vides iekšējo uzraudzību. Pieaicinot profesionālus šīs jomas speciālistus, darba devējam tiek garantēta arī augstāka kvalitāte. Savukārt, jo kvalitatīvāka būs uzņēmuma darba aizsardzības sistēma, jo lielāka atdeve un augstvērtīgāks rezultāts sagaidāms.

Kompetentās institūcijas vai kompetentā speciālista ziņā darba devējs var nodot visus ar darba aizsardzības jomu saistītos jautājumus uzņēmumā, izņemot darbinieku informēšanu, kas paliek uzņēmuma atbildībā (skat. komentārus par 10.panta 2 daļu.).

(9.panta 4.daļa) Gadījumā, ja darba devējs sava uzņēmuma darba aizsardzības sistēmas izveidē un/vai uzturēšanā ir iesaistījis kompetentu speciālistu vai kompetentu institūciju, tā viņam jāinformē par uzņēmumā un katrā darba vietā veiktajiem darba aizsardzības pasākumiem, kā arī par darba vides faktoriem, kuri rada, vai var radīt risku nodarbināto drošībai un veselībai.

Bieži vien pirms izšķirties par soli — piesaistīt kompetentu institūciju vai kompetentu speciālistu, uzņēmums jau ir veicis zināmas aktivitātes darba aizsardzības jomā (iesācis vai pilnībā veicis darba vides riska novērtēšanu, veicis kādus darba aizsardzības pasākumus), tāpēc, pirms kompetenta institūcija vai kompetents speciālists uzsāk darbu uzņēmumā, viņam būtu jāzina, kāda ir esošā situācija uzņēmumā, kādi ir jau apzinātie darba vides riski. Dažreiz uzņēmuma ražošanas process var ietvert tādus riska faktorus, par kuriem zina tikai uzņēmums pats, bet ko ir grūti atklāt kompetentai institūcijai vai kompetentam speciālistam, kas nepārzina uzņēmuma ražošanas procesu pilnībā.

(9.panta 5.daļa) Atsevišķos komercdarbības veidos kompetenta institūcija būs jāpiesaista obligāti. Šāda prasība tiks attiecināta uz tādiem komercdarbības veidiem, kuros ir paaugstināts risks nodarbināto drošībai un veselībai un pēc statistikas datiem tiek konstatēti daudz nelaimes gadījumi, piemēram, kokapstrāde, būvniecība, transports u.c. Ir ļoti svarīgi, lai šo jomu uzņēmumos darba aizsardzības sistēma tiktu izveidota un uzturēta pietiekami augstā līmenī. Līdzšinējā prakse un nelaimes gadījumu statistika apliecina to, ka ar pašu spēkiem šo uzņēmumu vadība netiek galā. Tāpēc šiem uzņēmumiem būs jāpiesaista kompetentas institūcijas, kas sniegs darba aizsardzības pakalpojumus minētajiem uzņēmumiem (veiks darba vides risku novērtēšanu, izstrādās darba aizsardzības pasākumu plānu u.c.).

Tie komercdarbības veidi, kuros darba devējam būs obligāti jāpiesaista kompetenta institūcija, tiks noteikti Ministru kabineta noteikumos. Uz brīdi, kad tapa šīs vadlīnijas Ministru kabinets minētos noteikumus vēl nebija pieņēmis.

Nemot vērā to, ka arī augsta riska nozarēs, kurās notiek daudz nelaimes gadījumi, strādā arī uzņēmumi, kuri ir sakārtojuši savu darba vidi, izveidojot labi funkcionējošu darba aizsardzības sistēmu, noteikumu projektā ir paredzēta norma, kas šādus uzņēmumus noteiktā kārtībā varēs atbrīvot no obligātās prasības piesaistīt kompetento institūciju.

(9.panta 6.daļa) Lai nodrošinātu kompetento institūciju un kompetento speciālistu sniegto pakalpojumu kvalitāti, Ministru kabinets noteiks konkrētas prasības kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos, un tikai pēc šo prasību izpildes, kompetenta institūcija vai kompetents speciālists varēs uzsākt savu darbību.

Ministru kabineta noteikumu projektā par prasībām kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem ir izstrādāta kārtība un shēma, kādā tiks novērtēta un atzīta šo pakalpojumu sniedzēju kompetence. Tādējādi, jebkuram uzņēmumam vai speciālistam, kurš gribēs darboties kā kompetenta institūcija vai kompetents speciālists, būs jāatbilst noteiktiem kritērijiem, kuru izpilde garantēs viņu sniegto pakalpojumu kvalitāti.

Speciālistu galvenais kritērijs ir viņu zināšanas, kas arī tiks atbilstošā kārtā novērtētas. Pēc zināšanu pārbaudes kompetenta speciālists saņems sertifikātu, kas ļaus viņam darboties izraudzītajā jomā un sniegt darba aizsardzības pakalpojumus.

Savukārt institūcijai, kas pretendēs uz kompetentās institūcijas statusu, jābūt atbilstošai ar tādiem kritērijiem, kā kvalitātes sertifikāta (ISO-9001) nokārtošana, personāla kompetences un darbam nepieciešamā aprikojuma nodrošināšana.

Minētās prasības tiek uzstādītas ar mērķi, lai nepieļautu nekvalitatīvu un neprofesionālu pakalpojumu sniegšanu, kā rezultātā ciestu gan darba devējs, gan nodarbinātie.

Bridi, kad tapa šīs vadlīnijas Ministru kabinets vēl nebija apstiprinājis noteikumus par prasībām kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem, tāpēc līdz šo noteikumu spēkā stāšanās brīdim ar darba aizsardzības pakalpojumu sniegšanu var nodarboties jebkurš uzņēmums un speciālists, kas vēlas ar šādu uzņēmējdarbību nodarboties. Tiesa, šādā situācijā darba devējam nav nekādas garantijas par to, ka viņš saņems kvalitatīvu pakalpojumu, un darba devējam lielā mērā ir jāpaļaujas uz citu uzņēmumu atsauksmēm par konkrēto kompāniju vai speciālistu.

Tāpēc darba devējam pirms līguma slēgšanas ar šādu uzņēmumu vai speciālistu, pašam ir jāizvērtē, cik kompetenti ir pakalpojuma piedāvātāji un, cik kvalitatīvu pakalpojumu viņš varētu saņemt. Vēl jo svarīgāk tas ir tāpēc, ka kompetentas institūcijas vai kompetenta speciālista piesaistīšana neatbrīvo darba devēju no atbildības par darba aizsardzības prasību izpildi. Tomēr, lai mazinātu iespējamās negatīvās sekas, darba devējs atbildības sadalījuma principus var iekļaut līgumā starp uzņēmumu un pakalpojumu sniedzēju.

Darba aizsardzības likums

10.pants. Konsultēšanās, nodarbināto informēšana un līdzdalība darba aizsardzībā

(1) Darba devēja pienākums ir darba aizsardzības jomā konsultēties ar nodarbinātajiem vai uzticības personām, kā arī nodrošināt uzticības personām iespēju piedalīties apspriedēs par jautājumiem, kas attiecas uz:

- 1) pasākumiem, kuri var ietekmēt nodarbināto drošību un veselību;
- 2) darba aizsardzības dienestu izveidošanu un darbību;
- 3) to nodarbināto norīkošanu, kuriem uzticēta pirmās palīdzības sniegšana, ugunsdzēsības un nodarbināto evakuācijas pasākumu veikšana;
- 4) darba vides iekšējo uzraudzību, nodarbināto informēšanu par darba aizsardzību, arī gadījumos, kad darbs ir pie cita darba devēja vai vairākiem darba devējiem;
- 5) instruktāžas un apmācības plānošanu un organizēšanu darba aizsardzības jomā;
- 6) citiem darba aizsardzības jautājumiem.

(2) Darba devējs informē nodarbinātos un uzticības personas par darba vides risku, par darba aizsardzības pasākumiem uzņēmumā kopumā un tiem darba aizsardzības pasākumiem, kas tieši attiecas uz katru darba vietu un darba veidu, kā arī par pasākumiem, kas veikti atbilstoši šā likuma 12.panta otrās daļas noteikumiem.

(3) Darba devējs nodrošina, lai darba aizsardzības speciālistiem, uzticības personām un nodarbinātajiem būtu pieejama informācija par:

- 1) darba vides riska novērtēšanas rezultātiem un šā likuma 7.panta otrajā daļā minēto profesiju (amatu) vai darba vietu sarakstu;
- 2) darba devēja noteiktajiem darba aizsardzības pasākumiem un izmantojamiem aizsardzības līdzekļiem;

- 3) nelaimes gadījumiem darbā un arodslimību gadījumiem;
- 4) Valsts darba inspekcijas paskaidrojumiem, atzinumiem un norādījumiem darba aizsardzības jautājumos, kā arī par Valsts darba inspekcijas brīdinājumiem, rīkojumiem un lēmumiem, kas attiecas uz darba aizsardzības sistēmu uzņēmumā;
- 5) citiem darba aizsardzības jautājumiem uzņēmumā.

(10.panta 1.daļa) Dialogam starp darba devēju un nodarbinātajiem vai to uzticības personām ir ļoti liela nozīme sekmīgai darba aizsardzības sistēmas funkcionēšanai uzņēmumā. Nodarbinātajiem un uzticības personām jābūt informētām par to, kas uzņēmumā tiek lemts darba aizsardzības jomā, jo tas vistiešākajā mērā ir saistīts ar nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā.

Darba devējam ir pienākums ne tikai informēt nodarbinātos un uzticības personas par 10.panta 1.daļā uzskaitītajiem jautājumiem, bet arī uzklaut viņu viedokli par darba aizsardzības sistēmu uzņēmumā. Šāda veida konsultēšanos darba devējam nevajadzētu uztvert kā apgrūtinājumu, un nevienai no pusēm to nevajadzētu uztvert kā nevajadzīgu laika patēriņu. Kā to ir pierādījusi pasaules prakse, šādi konsultēšanās starp darba devēju un darbiniekiem ir vairāki pozitīvi aspekti. Pirmkārt, tā uzlabo uzņēmuma mikroklimatu un savstarpējās attiecības starp uzņēmuma vadību un nodarbinātajiem. Darba devēja izrādītā interese par nodarbinātajiem un viņu viedokli pierāda to, ka darba devējs nav vienaldzīgs pret saviem darbiniekiem un viņu darba apstākļiem. Nodarbinātie savukārt var izteikt savu viedokli un priekšlikumus, ko varētu darīt darba vides uzlabošanai uzņēmumā. Otrkārt, nodarbinātie, kas ikdienā strādā savā darba vietā, vislabāk jūt, kas viņiem rada risku vai apgrūtina strādāšanu (piemēram, nepietiekošs apgaismojums, liels troksnis u.c.) un var par to pateikt darba devējam, kurš tādejādi var ātri atklāt darba vidē pastāvošās problēmas un novērst tās.

Konsultēšanās, līdzīgi kā darba vides iekšējā uzraudzība un darba vides risku novērtēšana ir neatrūjama darba aizsardzības sistēmas sastāvdaļa. Lai uzsvērtu konsultēšanās nozīmi, gandrīz visos Ministru kabineta noteikumos par darba aizsardzību, ir iekļauta norma par konsultēšanos ar nodarbinātajiem un uzticības personām.

(10.panta 2.daļa) Darba devējs informē visus nodarbinātos un uzticības personas par:

1. riska faktoriem un no tiem izrietošo darba vides risku, kas pastāv uzņēmumā un katrā darba vietā;
2. ieguvumu, kas nodarbinātajam un uzņēmumam rodas no riska faktoru likvidēšanas un darba vides riska samazināšanas;
3. viņu uzdevumiem un pienākumiem darba vides iekšējās uzraudzības veikšanā (arī par nepieciešamo rīcību ārkārtas situācijās);
4. iespējamām sekām, kas var rasties, neievērojot noteikto darba procesu;
5. darba aizsardzības pasākumiem, kas tiek vai tiks veikti darba vides risku novēršanai vai samazināšanai.

Šādas informēšanas galvenais mērķis ir izskaidrot nodarbinātajam darba aizsardzības jautājumu svarīgumu un pašu nodarbināto lomu šo jautājumu risināšanā. Nodarbinātajiem ir jābūt informētiem par viņu darba vietās esošajiem riska faktoriem un preventīvajiem pasākumiem, kas jāveic atklāto riska faktoru novēršanai. Pilnīgāka informētība par darba vietā pastāvošajiem riska faktoriem un to iespējamām sekām, mobilizēs arī pašu nodarbināto stingrāk ievērot darba drošības prasības, lietot IAL utt.

(10.panta 3.daļa) Bez tās informācijas, ko darba devējs sniedz nodarbinātajiem un uzticības personām saskaņā ar Likuma 10.panta 2.daļu, darba devējam arī jānodrošina nodarbinātajiem un uzticības personām brīva pieeja informācijai, kas minēta Likuma 10.panta 3.daļā:

- darba vides riska novērtēšanas rezultātiem;
- profesiju (amatu) vai darba vietu sarakstiem, kurās nodarbināto veselības stāvokli ietekmē, vai var ietekmēt veselībai kaitīgie darba vides faktori, nodarbinātajiem darbā ir īpaši apstākļi un kurās nodarbināto darbs ir saistīts ar iespējamu risku citu cilvēku veselībai;
- darba devēja noteiktajiem darba aizsardzības pasākumiem un izmantojamiem aizsardzības līdzekļiem;
- nelaimes gadījumiem darbā un arodslimību gadījumiem;

Likuma 10.panta 3.daļa nenosaka, ka darba devējam ir jāinformē nodarbinātie un uzticības personas par šajā daļā minētajiem jautājumiem, bet, ja gadījumā nodarbinātais vai uzticības persona izsaka vēlmi iepazīties ar, piemēram, darba vides risku novērtēšanas rezultātiem vai Valsts darba inspekcijas izteiktajiem norādījumiem vai rīkojumiem darba aizsardzības jautājumos, darba devējs nedrīkst atteikt un liegt pieeju šiem dokumentiem.

Valsts darba inspekciju pārbaudēs atklātās nepilnības darba aizsardzības jomā parāda darba aizsardzības sistēmas vājās vietas. Ņemot vērā Valsts darba inspekcijas brīdinājumus, rīkojumus un lēmumus iekļautās prasības ir iespējams sakārtot uzņēmuma darba aizsardzības sistēmu.

Darba aizsardzības likums

11.pants. Aizsardzība pret nopietnām un tiešām briesmām

(1) Darba devējs nodrošina, lai:

- 1) nodarbinātie, kuriem saskaņā ar darba vides riska novērtējumu darbā var draudēt nopietnas un tiešas briesmas, nekavējoties tiktu informēti par šīm briesmām, kā arī par veiktajiem vai veicamajiem darba aizsardzības pasākumiem;
- 2) darba vietas, kur saskaņā ar darba vides riska novērtējumu nodarbinātajiem darbā var draudēt nopietnas un tiešas briesmas, būtu pieejamas tikai tiem nodarbinātajiem, kuri instruēti vai apmācīti darba aizsardzības jomā, ņemot vērā attiecīgās darba vietas specifiku;
- 3) gadījumā, kad nopietnas un tiešas briesmas apdraud nodarbināto un citu personu drošību un ar tiešo darba vadītāju vai darba aizsardzības speciālistu, uzticības personu vai darba devēju nav iespējams sazināties, — nodarbinātie atbilstoši savām zināšanām un viņu rīcībā esošajiem tehniskajiem līdzekļiem spētu veikt piemērotus pasākumus, kas ļautu izvairīties no šādām briesmām;
- 4) nopietnu un tiešu briesmu gadījumā nodarbinātie spētu pārtraukt darbu un atstāt apdraudēto darba vietu.

(2) Darba devējs nav tiesīgs prasīt, lai nodarbinātie atsāk darbu, ja nav veikti nepieciešamie pasākumi briesmu novēršanai.

(11.panta 1.daļa) Darba devējam ir jāinformē par riskiem, kuriem nodarbinātie ir pakļauti veicot savu darbu, tas attiecas arī uz nopietnām un tiešām briesmām, kas no citiem darba vides riskiem izceļas ar to, ka tās var rasties pēkšņi, īsā laika sprīdī un neatgriezeniski ietekmēt nodarbinātā veselību. Kā piemēru nopietnām un tiešām briesmām var minēt sprādzienu, eksploziju, avāriju u.tml. Nopietnu un tiešu briesmu cēlonis var būt gan ārējo faktoru iedarbība, gan darba procesu ietekme (piemēram, iekārtas avārija) uz nodarbināto.

Ņemot vērā to, ka nopietnu un tiešu briesmu gadījumā nodarbinātā veselība var tikt apdraudēta pēkšņi un sekas var būt ļoti smagas, nodarbinātie par tām ir jāinformē nekavējoties. Piemēram, kādas bīstamas vielas noplūdes gadījumā automātiski ieslēdzas avārijas signalizācija ar skaņas un gaismas signāliem, kas informē nodarbinātos par nopietnām un tiešām briesmām. Nodarbinātajiem arī jābūt informētiem, kā viņi tiek aizsargāti pret šīm briesmām un kā viņi var aizsargāt sevi (lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus vai kā citādi).

Pieklūšanai tām darba vietām, kur saskaņā ar darba vides riska novērtējumu nodarbinātajiem darbā var draudēt nopietnas un tiešas briesmas, jābūt ierobežotai (kontroles mehānisms, automātiskā caurlaižu sistēma u.tml.). Darba vietām, kur nodarbinātajiem darbā var draudēt nopietnas un tiešas briesmas, drīkst piekļūt tikai tie nodarbinātie, kuri ir saņēmuši atbilstošu instrukciju vai apmācību darba aizsardzības jomā.

Atkarībā no situācijas, ja nopietnas un tiešas briesmas apdraud nodarbināto vai citu personu drošību un nav iespējams sazināties ar vadību vai atbildīgo personu, nodarbinātajiem pašiem jāveic piemēroti pasākumi, lai izvairītos no šādām briesmām.

Ja nodarbināto veselībai, dzīvībai un apkārtējo personu drošībai, veicot savus darba pienākumus, draud nopietnas un tiešas briesmas, nodarbinātajiem ir jābūt pieejamiem evakuācijas ceļiem, lai atstātu apdraudēto darba vietu.

Nodarbinātajiem ir jābūt instruētiem par evakuācijas iespējām un rīcību ārkārtas situācijās. Atsevišķos uzņēmumos, kur to prasa darba specifika, piemēram, ķīmijas nozarē, lietderīgi veikt arī nodarbināto praktiskās mācības par evakuāciju un rīcību ārkārtas situācijās.

(11.panta 2.daļa) Nodarbinātie drīkst atsākt darbu tikai tad, kad nopietnās un tiešās briesmas ir novērstas un vairs neapdraud viņu drošību un veselību. Darba devējs nav tiesīgs prasīt, lai nodarbinātie atsāk darbu, ja nav veikti nepieciešamie pasākumi briesmu novēršanai.

Darba aizsardzības likums

12.pants. Pirmā palīdzība un citi neatliekamie pasākumi

(1) Darba devējs uzņēmumā nodrošina pasākumus, kas nepieciešami pirmās palīdzības sniegšanai, bīstamo iekārtu avārijas seku ierobežošanai vai likvidēšanai, ugunsdzēsšanai, nodarbināto un citu personu evakuēšanai.

(2) Darba devējs:

1) nodrošina sazināšanos ar ārējiem dienestiem, īpaši ar dienestu, kas sniedz neatliekamo medicīnisko palīdzību un veic ugunsdzēsības un glābšanas darbus;

2) norīko nodarbinātos, kuri apmācīti pirmās palīdzības sniegšanā, ugunsdzēsības un nodarbināto evakuācijas pasākumu veikšanā, un nodrošina, lai šie nodarbinātie būtu pietiekamā skaitā, attiecīgi instruēti un apgādāti ar nepieciešamo aprīkojumu.

(3) Kārtību, kādā nodrošināma apmācība pirmās palīdzības sniegšanā, nosaka Ministru kabinets.

(12.panta 1.daļa) Ar pasākumiem, kas nepieciešami pirmās palīdzības sniegšanai, bīstamo iekārtu avārijas seku ierobežošanai vai likvidēšanai, ugunsdzēsšanai, nodarbināto un citu personu evakuēšanai, saprot attiecīgu drošības zīmju un evakuācijas ceļu shēmu izvietojumu uzņēmumā, iespēju izmantot norādītos evakuācijas ceļus, darba vietu nodrošināšanu ar pirmās palīdzības sniegšanai nepieciešamo medicīnisko materiālu minimumu u.c.

Pirmās palīdzības līdzekļi periodiski ir jāpārskata un jāatjauno, līdzko tie ir izbeigušies, vai ir beidzies to derīguma termiņš.

Uzņēmumos, kuros tiek nodarbināti vairāk par 50 nodarbinātajiem, ieteicams ierīkot pirmās palīdzības un citu iespējamo sanitāro pakalpojumu sniegšanai paredzētu vietu. Tāpat tai ir jābūt arī darba vietās, kur ir vairāk par 25 darbiniekiem, ja tas ir noteikts darba vides riska novērtējumā. Pirmās palīdzības vietās obligāti ir aptieciņa, nestuves un dzeramā ūdens krāns. Pirmās palīdzības vietai jāatrodas darba vietu tuvumā, un tai var viegli piekļūt ar nestuvēm.

Ja ir notikusi bīstamās iekārtas avārija, iekārtas apkalpojošajam personālam ir pienākums rīkoties saskaņā ar attiecīgās iekārtas lietošanas instrukciju, ja nepieciešams, izsaukt attiecīgos avārijas dienestus (piemēram, ugunsdzēsības un glābšanas dienestu, neatliekamo medicīnisko palīdzību, gāzes avārijas dienestu), kā arī par avāriju nekavējoties ziņot tiešajam darba vadītājam un bīstamās iekārtas valdītājam.

Bīstamās iekārtas valdītājs par avāriju nekavējoties ziņo Valsts darba inspekcijai un 24 stundu laikā pēc avārijas iesniedz rakstisku ziņojumu.

Bīstamās iekārtas valdītājam ir pienākums par avāriju ziņot arī šādām iestādēm:

- Valsts policijas pārvaldei (nodaļai), ja avārija ir izraisījusi smagu nelaimes gadījumu, kurā cietuši vai gājuši bojā cilvēki;
- reģionālajai vides pārvaldei un pašvaldībai, ja ir apdraudēta vide;
- ugunsdzēsības un glābšanas dienestam, ja avārija ir saistīta ar ugunsgrēku vai nepieciešamību veikt glābšanas darbus;
- ja avārija klasificējama kā rūpnieciska avārija, ugunsdzēsības un glābšanas dienestam, attiecīgajai pašvaldībai, reģionālajai vides pārvaldei un citām normatīvajos aktos par rūpniecisko avāriju riska novērtēšanas kārtību un riska samazināšanas pasākumiem noteiktajām institūcijām.

Ja ir notikusi avārija, bīstamās iekārtas valdītājam līdz attiecīgo dienestu ierašanās brīdim un avārijas izmeklēšanas sākumam ir pienākums:

- īstenot pasākumus, lai novērotu, ierobežotu avāriju vai likvidētu vai samazinātu tās sekas;
- situāciju, kura radusies pēc avārijas, fiksēt visos iespējamajos veidos (avārijas vietas plāns, shēma, avārijas liecinieku liecības, fotogrāfijas, video-materiāli);
- saglabāt iekārtas bojātās daļas.

Kārtība, kādā izmeklē bīstamo iekārtu avārijas, ir noteikta Ministru kabineta 2002.gada 25.jūnija noteikumos Nr.258 "Bīstamo iekārtu avāriju izmeklēšanas kārtība".

Attiecībā uz ugunsdrošību un nodarbināto evakuāciju darba devējam ir jāievēro Ministru kabineta 1998.gada 3.janvāra noteikumos Nr.440 "Ugunsdrošības noteikumi" un Ministru kabineta 1995.gada 31.oktobra noteikumos Nr.318 "Noteikumi par Būvnormatīvu LBN 201-96 "Ugunsdrošības normas"" noteiktās prasības.

(12.panta 2.daļa) Darba devējam jānodrošina, lai nodarbinātie nepieciešamības gadījumā varētu sazināties ar ārējiem dienestiem (ātrā medicīniskā palīdzība, ugunsdzēsības un glābšanas dienests u.c.). Darba devējam jānodrošina atbilstoši telekomunikāciju sakari (telefons pa kuru izsaukt ārējos dienestus) un informācija par ārējo dienestu koordinātēm.

Ņemot vērā uzņēmuma darbības jomu, specifiku un nodarbināto skaitu, darba devējam ir jānodrošina pietiekamu skaitu speciāli apmācītu un tehniski nodrošinātu nodarbināto, kuru būtu spējīgi adekvāti rīkoties dažādās ārkārtas situācijās (sniegt pirmo neatliekamo medicīnisko palīdzību, veikt ugunsdzēsības un nodarbināto evakuācijas pasākumus u.c.).

(12.panta 3.daļa) Kārtība, kādā veicama apmācība pirmās palīdzības sniegšanā, tiks noteikta Ministru kabineta noteikumos. Uz brīdi, kad tapa šīs vadlīnijas, Ministru kabinets vēl nebija pieņēmis minētos noteikumos. Līdzšinējā kārtība paredz, ka apmācību pirmās palīdzības sniegšanā darba devējs nodrošina tiem nodarbinātajiem, kuri saskaņā ar darba vides riska novērtēšanu ir pakļauti veselībai kaitīgiem darba vides faktori, vai kuriem darbā ir īpaši apstākļi (veselībai kaitīgie darba vides faktori un īpašie apstākļi ir uzskaitīti Ministru kabineta noteikumos par obligātās veselības pārbaudes veikšanas kārtību).

Darba aizsardzības likums

13.pants. Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšana

Darba devējs nodrošina nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanu un veic to uzskaiti. Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtību nosaka Ministru kabinets.

Nelaimes gadījumu izmeklē šādos gadījumos:

- nelaimes gadījums izraisījis cietušajam darbspēju zaudējumu uz laiku, kas ir ilgāks par vienu diennakti;
- cietušais pēc nelaimes gadījuma saskaņā ar medicīnisko atzinumu pārcelts citā darbā uz vienu darbdienu vai ilgāku laikposmu.

Ja noticis nelaimes gadījums, nodarbinātais un nelaimes gadījuma liecinieki nekavējoties par to ziņo darba devējam, tiešajam darba vadītājam vai darba aizsardzības speciālistam.

Darba devējs, tiešais darba vadītājs vai darba aizsardzības speciālists un liecinieki nekavējoties sniedz nelaimes gadījumā cietušajam pirmo palīdzību un nodrošina medicīnisko palīdzību (nogādā cietušo ārstniecības iestādē vai izsauc neatliekamo medicīnisko palīdzību). Līdz nelaimes gadījuma izmeklēšanas sākumam notikuma vietu saglabā neskartu, ja tas neapdraud cilvēku dzīvību un vidi, neizraisa avāriju vai ugunsgrēku un netraucē darba procesu.

Nelaimes gadījumus, par kuriem sastādīts akts vai atzinums, darba devējs uzskaita un reģistrē nelaimes gadījumu darbā uzskaites žurnālā. Par notikušajiem nelaimes gadījumiem darba devējam ir jāziņo Valsts darba inspekcijai, kas nelaimes gadījumus reģistrē, uzskaita un noteikumos noteiktajos gadījumos izmeklē.

Kārtību, kādā veicama nelaimes gadījumu darbā izmeklēšana un uzskaitē, nosaka Ministru kabineta 2002.gada 9.jūlija noteikumi Nr.293 "Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība".

Darba aizsardzības likums

14.pants. Nodarbināto un uzticības personu instruktāža un apmācība

(1) Darba devējs nodrošina, lai ikviens nodarbinātais saņemtu instruktāžu darba aizsardzības jomā, kas tieši attiecas uz viņa darba vietu un darba veikšanu. Šādu instruktāžu veic, uzsākot darbu, mainoties darba raksturam vai darba apstākļiem, ieviešot jaunu vai mainot iepriekšējo darba aprīkojumu un ieviešot jaunu tehnoloģiju. Nodarbināto instruktāžu pielāgo darba vides riska pārmaiņām un periodiski atkārt.

- (2) Darba devējs nodrošina uzticības personu papildu apmācību darba aizsardzības jomā mēneša laikā pēc to ievēlēšanas.
- (3) Uzticības personu papildu apmācība darba aizsardzības jomā veicama darba laikā. Izdevumus, kas saistīti ar papildu apmācību, sedz darba devējs.
- (4) Darba aizsardzības instrukcijām un apmācībai ir jābūt nodarbinātajiem saprotamai un piemērotai viņu profesionālajai sagatavotībai. Darba devējs pārliecinās par to, ka nodarbinātais ir sapratis darba aizsardzības instrukcijas un apmācību.

(14.panta 1.daļa) Nodarbināto instruktāža un apmācība darba aizsardzībā ir viens no darba aizsardzības vispārīgajiem principiem, kas darba devējam ir jāņem vērā savā uzņēmumā. Nodarbināto instruēšana un apmācība ir preventīvs pasākums, kas var novērst daudzas problēmas, tai skaitā nelaimes gadījumus, iekārtu avārijas utt., kas var rasties nodarbinātajam darbojoties nepareizi un nezinot drošas darbu veikšanas metodes.

Darba devējs ir atbildīgs par to, lai visi uzņēmuma nodarbinātie būtu saņēmuši nepieciešamo instruktāžu un apmācību darba aizsardzībā, atbilstoši viņu veicamā darba specifikai un darba vides riskiem. Ar nodarbināto instruktāžu un apmācību saistītos izdevumus ir jāsedz darba devējam. Taču ar izdevumiem nodarbināto instruktāžai un apmācībai nav jāsaprot lielu finansiālie tēriņi vai visu uzņēmuma nodarbināto sūtīšana uz dārgiem kursiem. Labu rezultātu var sasniegt arī bez lieliem finansiāliem izdevumiem. Galvenais, lai par darba aizsardzību uzņēmumā atbildīgā personā labi izprot nodarbināto darbu un ar to saistītos riskus, sastāda visaptverošas un pietiekami detalizētas instruktažas un labi izskaidro nodarbinātajiem darba aizsardzības prasības un droša darba veikšanas metodes.

Instruktažas mērķis ir sniegt nodarbinātajiem nepieciešamās zināšanas par darba aizsardzības prasībām, drošām darba veikšanas metodēm, darba vidē un konkrētajā darba vietā pastāvošajiem riskiem, veiktajiem un veicamajiem darba aizsardzības pasākumiem, lai novērstu nelaimes gadījumus, arodslimības, iekārtu avārijas u.c. problēmas, ko var radīt nepareizi veikts darbs no nodarbinātā puses.

Apmācība un instruktāža darba aizsardzības jautājumos sastāv no:

- ievadapmācības, tai skaitā ievadinstruktažas, visiem nodarbinātajiem stājoties darba attiecībās ar darba devēju;
- apmācības, tai skaitā instruktažas, darba vietā:
 - sākotnējās — uzsākot darbu,
 - atkārtotās — darba gaitā,
 - neplānotās un mērķa instruktažas.

Ievadinstruktažu uzņēmumā (iestādē) veic darba aizsardzības speciālists vai ar uzņēmuma vadītāja rakstisku rīkojumu nozīmēta persona, bet uzņēmuma (iestādes) filiālēs — šo filiāļu darba aizsardzības speciālisti vai vadītāji.

Veicot ievadinstruktažu, ievēro šādas prasības:

- nodarbinātos iepazīstina ar darba kārtības noteikumiem, vienlaicīgi izklāsta darba aizsardzības pamatjautājumus ievadinstruktažas veidā;
- ievadinstruktažu veic visiem darbā pieņemtajiem, neatkarīgi no to izglītības, darba stāža attiecīgajā profesijā vai amata, visiem, kas ieradušies komandējumā, kā arī audzēkņiem un studentiem, kas ieradušies ražošanas apmācībā vai praksē;
- ievadinstruktažu veic šim mērķim piemērotos apstākļos, izmantojot mūsdienu tehniskos mācību un uzskates līdzekļus (plakātus, eksponātus, maketus, modeļus, diapozitīvus, videofilmas, kā arī individuālos aizsardzības līdzekļus un citus palīg līdzekļus);
- ievadinstruktažu veic lekcijas - pārrunas veidā saskaņā ar izstrādāto instrukciju, ņemot vērā uzņēmuma (iestādes) īpatnības un specifiku.

Instruktaža darba vietā ir nodarbināto iepazīstināšana ar veicamo darbu, instrukcijām, darba aizsardzības prasībām atbilstoši konkrētā izpildāmā darba veidam vai profesijai attiecīgajā darba vietā, izmantojot uzskates līdzekļus un praktiski parādot droša darba metodes un paņēmienus.

Instruktāžas darba vietā veic tiešais darbu vadītājs. Instruktažas veic individuāli vai ar nodarbināto grupu, ja viņi nodarbināti viena veida darbos (apkalpo viena veida iekārtas, tehnoloģisko procesu u.tml.).

Sākotnējo instruktažu konkrētajā darba vietā nodrošina nodarbinātajiem, kuri:

- uzsāk jaunu darbu, civildienestu vai mācību praksi;
- norīkoti citā darba vietā vai cita darba veikšanai;
- ir ieradušies komandējumā;
- veic būvniecības un būvmontāžas darbus funkcionējoša uzņēmuma teritorijā.

Sākotnējo instruktažu darba vietā veic atbilstoši konkrētā darba veida vai profesijas darba aizsardzības instrukcijām, papildus iekļaujot šādus jautājumus:

- vispārējo informāciju par konkrēto cehu, iecirkni, objektu, tehnoloģisko procesu un iekārtām, darba un darba vietas organizāciju;
- nodarbināto drošas pārvietošanās (maršruta) shēmu iecirkņā, ceha vai objekta teritorijā;
- informāciju par darba vides riska faktoriem, to novēršanas vai mazināšanas pasākumiem.

Sākotnējo instruktažu darba vietā veic tiešais darba vadītājs ar katru nodarbināto individuāli, praktiski parādot drošus darba paņēmienus un metodes. Atsevišķu jautājumu izklāstam tiešais darba vadītājs var pieaicināt attiecīgos speciālistus.

Pēc sākotnējās instruktažas nodarbinātais uzsāk darbu un, atkarībā no stāža, pieredzes un darba rakstura, strādā pieredzējuša nodarbinātā uzraudzībā, līdz apgūst drošas darba metodes un paņēmienus, kā arī aprīkojuma lietošanas, darba aizsardzības un ugunsdrošības prasības. Tikai pēc tam nodarbinātais tiek norīkots patstāvīgā darbā.

Atkārtotās instruktažas nolūks ir atgādināt darba aizsardzības noteikumu un instrukciju prasības, pārbaudīt un paaugstināt nodarbināto zināšanas šajā jomā. Atkārtoto instruktažu veic sākotnējās instruktažas apjomā ne retāk kā reizi gadā, bet darbos ar bīstamām iekārtām, kā arī paaugstinātas bīstamības darbos (atbilstoši darba devēja apstiprinātajam sarakstam), ne retāk kā reizi sešos mēnešos.

Neplānoto instruktažu nodarbinātajiem veic sākotnējās instruktažas apjomā gadījumos, ja:

- mainās darba apstākļi vai raksturs, darba vieta, darba aprīkojums, tehnoloģiskais vai darba process, citi faktori, kas var ietekmēt nodarbinātā drošību;
- noticis nelaimes gadījums vai arodsaslimšana;
- nodarbinātajam darbā ir bijis pārtraukums vairāk nekā 60 kalendārās dienas, bet darbos ar bīstamām iekārtām vai darbos ar paaugstinātu bīstamību — vairāk nekā 45 kalendārās dienas.

Mērķa instruktažu nodarbinātajiem veic pirms darbu uzsākšanas šādos gadījumos:

- likvidējot avāriju un katastrofu sekas;
- veicot vienreizēju darbu, kas nav saistīts ar nodarbinātā profesiju, amatu vai pastāvīgi izpildāmiem pienākumiem;
- veicot vienreizējus darbus ārpus uzņēmuma teritorijas;
- veicot darbus, kuru izpildei jānoformē norīkojums — atļauja, atbilstoši darba devēja apstiprinātajam sarakstam, ziņas par instruktažu reģistrē norīkojumā — atļaujā.

Instruktažas veic darba laikā, atvēlot tām laiku, kas nepieciešams pilnīgam un kvalitatīvam materiālu izklāstam, praktisku metožu un paņēmienu apguvei un zināšanu pārbaudei.

Ziņas par nodarbināto ievadapmācību (ievadinstruktažu) un apmācību (instruktažu) darba vietā darba devējs reģistrē rakstiski. Nodarbināto apmācību (instruktažu) apliecinošo dokumentāciju darba devējs uzglabā 45 gadus, pēc tam to likumā noteiktajā kārtībā nodod arhīvā.

(14.panta 2.daļa) Lai uzticības persona varētu pienācīgi pildīt savus pienākumus, tai ir nepieciešams saņemt papildus apmācību darba aizsardzības jomā. Darba devējam jānodrošina uzticības personu papildu apmācību darba aizsardzības jomā mēneša laikā pēc to ievēlēšanas.

Uz brīdi, kad tapa šis Vadlīnijas Ministru kabinets vēl nebija pieņēmis noteikumus par apmācību darba aizsardzības jautājumos, taču noteikumu projektā ir paredzēts, ka uzticības personas apgūst darba aizsardzības pamatlīmeņa zināšanu izglītības programmas teorētisko daļu - 50 stundu apmērā.

(14.panta 3.daļa) Uzticības personu papildu apmācība darba aizsardzības jomā veicama darba laikā, tas nozīmē, ka uzticības personai tiek saglabāta darba alga par laiku, kurā tā iziet apmācību un darba devējs nav tiesīgs prasīt, lai uzticības persona šo apmācību iziet savā brīvajā laikā.

Izdevumus, kas saistīti ar uzticības personu papildu apmācību, sedz darba devējs. Tas nozīmē, ka darba devējs sedz maksu par kursiem, kuros uzticības personas apgūst darba aizsardzības pamatlīmeņa zināšanu izglītības programmas teorētisko daļu (50 stundu apmērā). Šādus kursus piedāvā uzņēmumi, kuri licencējuši savas mācību programmas Valsts darba inspekcijā vai Profesionālās izglītības centrā.

(14.panta 4.daļa) Darba devējs, nodrošinot nodarbināto instruktāžu un apmācību darba aizsardzības jautājumos, izvēlas tādu instruktāžas un apmācības veidu, kas atbilst nodarbinātā profesionālajai sagatavotībai, ņemot vērā nodarbinātā izglītību, iepriekšējo apmācību, darba pieredzi un spējas, kā arī uzņēmuma specifiku. Darba aizsardzības instrukcijas un apmācība ir jāveido atbilstoši katra nodarbinātā vai nodarbināto grupas profesionālajai sagatavotībai un jau esošajām zināšanām. Darba aizsardzības instrukcijām un apmācībām ir jābūt izklāstītām saprotamā veidā un valodā. Darba aizsardzības instrukcijām un apmācībai ir jābūt saprotamai nodarbinātajiem. Darba devējs pārliecinās par to, ka nodarbinātais ir sapratis darba aizsardzības instrukcijas un apmācību. Darba devējam, pirms atļaut nodarbinātajiem veikt darba pienākumus, ir jāpārliecinās, ka darba aizsardzības instrukcijas un apmācība ir saprastas un iegūtās zināšanas tiks pielietotas, veicot darba pienākumus. Saprātne par darba aizsardzību var tikt veikta ar zināšanu pārbaudi. Par instruktāžas izklāstītā materiāla apguvi instruētājs pārliecinās pārrunu veidā. Nodarbinātais, kurš instruktāžu saņēmis, bet uzrādījis neapmierinošas zināšanas, darbā norīkots netiek, viņam atkārtoti jāsaņem instruktāža.

Darba aizsardzības likums

15.pants. Obligātā veselības pārbaude

(1) Darba devējs nodrošina obligātu veselības pārbaudi tiem nodarbinātajiem, kuru veselības stāvokli ietekmē vai var ietekmēt veselībai kaitīgie darba vides faktori, un tiem nodarbinātajiem, kuriem darbā ir īpaši apstākļi. Kārtību, kādā veicama obligātā veselības pārbaude, nosaka Ministru kabinets.

(2) Izdevumus, kas saistīti ar nodarbināto obligātām veselības pārbaudēm, sedz darba devējs.

(3) Izdevumus, kas saistīti ar obligātām veselības pārbaudēm pirms darba tiesisko vai valsts civildienesta tiesisko attiecību uzsākšanas, pēc savstarpējas vienošanās sedz attiecīgā persona no saviem līdzekļiem vai darba devējs.

(20.11.2003. likuma redakcijā)

(15.panta 1.daļa) **Ar obligāto veselības pārbaudi saprot:**

- *pirmreizējo veselības pārbaudi* — nodarbinātā veselības pārbaude pirms darba līguma noslēgšanas;
- *iepriekšējo veselības pārbaudi* — nodarbinātā veselības pārbaude, ko veic mainoties kaitīgajiem darba vides faktoriem (pirms nodarbinātais uzsāk darbu, kurā pastāv kaitīgie darba vides riska faktori);
- *periodisko veselības pārbaudi* — nodarbinātā veselības pārbaude, kas tiek veikta noteikumos noteiktajos intervālos, ņemot vērā nodarbinātā darbu un kaitīgos darba vides faktorus, kas var ietekmēt nodarbinātā veselību.

Obligātā veselības pārbaude tiek izdarīta:

- personām, kuru veselības stāvokli ietekmē vai var ietekmēt veselībai kaitīgie darba vides faktori (ja nodarbinātais tajos strādā vismaz 50% no darba laika);
- personām, kuras ir nodarbinātas vai tiks nodarbinātas darbā īpašos apstākļos.

Darba devējs, ņemot vērā noteikumus par obligāto veselības pārbaudi veikšanas kārtību dotos sarakstus, sastāda konkrētu to nodarbināto sarakstu, kuri viņa uzņēmumā ir pakļauti obligātajām veselības pārbaudēm un nodrošina, ka šie nodarbinātie iziet obligāto veselības pārbaudi.

Izmaksas, kas saistītas ar obligāto veselības pārbaudi pirms darba līguma noslēgšanas, pēc savstarpējas vienošanās, sedz persona no saviem līdzekļiem vai darba devējs. Savukārt izmaksas, kas saistītas ar nodarbināto iepriekšējām un periodiskām veselības pārbaudēm, sedz darba devējs.

Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude, ir noteikta Ministru kabineta 1997.gada 4.marta noteikumos Nr.86 "Noteikumi par obligāto veselības pārbaudi un apmācību pirmās palīdzības sniegšanā".

Brīdī, kad tapa šīs vadlīnijas, bija zināms, ka tiek izstrādāti jauni noteikumi par obligāto veselības pārbaudi veikšanas kārtību, kuri aizstās minētos noteikumus, bet līdz jaunu noteikumu pieņemšanai, spēkā joprojām ir 1997.gada 4.marta noteikumi Nr.86.

(15.panta 2. un 3.daļa) Izdevumus, kas saistīti ar nodarbināto obligātām veselības pārbaudēm, sedz darba devējs.

Savukārt, ja persona vēl nav pieņemta darbā (pirms darba tiesisko vai valsts civildienesta tiesisko attiecību uzsākšanas), izdevumus, kas saistīti ar obligātajām veselības pārbaudēm šai personai pēc savstarpējas vienošanās sedz attiecīgā persona no saviem līdzekļiem vai darba devējs. Minētā norma vairāk domāta darba devēja aizsardzībai, lai izvairītos no situācijas, kad persona ļaunprātīgi izmanto darba devēju, lai segtu ar obligāto veselības pārbaudi saistītos izdevumus. Sprototams, ka gadījumā, ja darba devējs būs ieinteresēts pieņemt personu darbā, viņš pats uzņemsies apmaksāt izdevumus, kas saistīti ar nodarbināto obligātām veselības pārbaudēm, savam nākamajam darbiniekam.

Darba aizsardzības likums

16.pants. Vairāku darba devēju sadarbība

(1) Ja vienā darba vietā nodarbināti vairāku darba devēju nodarbinātie, darba devējiem, veicot darba aizsardzības pasākumus, ir pienākums sadarboties. Ņemot vērā darba raksturu un darba apstākļus, darba devēju pienākums ir saskaņot veicamos darba aizsardzības pasākumus un informēt citam citu, savus nodarbinātos un uzticības personas par darba vides risku, kā arī atbilstoši sniegt instruktāžu nodarbinātajiem.

(2) Darba devējs veic nepieciešamos pasākumus, lai tā uzņēmumā no cita uzņēmuma iesaistīto nodarbināto darba devējs laikus (pirms šādas iesaistīšanas) saņemtu informāciju par darba vides risku, par darba aizsardzības pasākumiem uzņēmumā kopumā un tiem darba aizsardzības pasākumiem, kas tieši attiecas uz katru darba vietu un darba veidu, kā arī par pasākumiem, kas veikti atbilstoši šā likuma 12.panta otrās daļas noteikumiem.

(3) Darba devējs nodrošina, lai tā uzņēmumā darbā iesaistītie cita darba devēja nodarbinātie saņemtu instruktāžu darba aizsardzības jomā pirms darba uzsākšanas un visā laikposmā, kad viņi tiek nodarbināti uzņēmumā.

(16.panta 1.daļa) Gadījumā, ja vienā darba vietā vienlaikus strādā vairāku darba devēju nodarbinātie, darba devējiem ir savā starpā jāsadarbjas, lai nodrošinātu drošu un veselībai nekaitīgu darbu veikšanu. Darba devējiem jāvienojas par darba aizsardzības pasākumiem, ko kurš veic un jāinformē vienu otru par riskiem, kas varētu rasties viņu nodarbināto darbības dēļ. Šāda sadarbība ir nepieciešama, lai varētu koordinēt darbu veikšanu un darba aizsardzības pasākumus, kā arī lai izvairītos no situācijām, kad dažādu darba devēju nodarbinātie apgrūtinā vai traucē viens otram, veicot savus darbus. Katram darba devējam ir tālāk jāinformē savi nodarbinātie par citu darba devēju nodarbināto darbu un risku, ko tas var radīt.

(16.panta 2.daļa) Gadījumā, ja uzņēmumā kādu konkrētu darbu veikšanai (piemēram, remontdarbiem) tiek iesaistīti cita darba devēja nodarbinātie, tā uzņēmuma darba devējs, kurš ir iesaistījis darbā cita darba devēja nodarbinātos, savlaicīgi (pirms darbu uzsākšanas) informē otro darba devēju par darba vides risku, par darba aizsardzības pasākumiem uzņēmumā kopumā un tiem darba aizsardzības pasākumiem, kas tieši attiecas uz katru darba vietu un darba veidu, kā arī par pasākumiem, kas veikti pirmās palīdzības sniegšanai, bīstamo iekārtu avārijas seku ierobežošanai vai likvidēšanai, ugunsdzēsībai, kā arī nodarbināto un citu personu evakuēšanai.

Šāda informēšana ir svarīga tāpēc, lai nodarbinātie, kas nepazīn konkrēto darba vietu, zinātu kādiem riskiem tie var tikt pakļauti un kādi darba aizsardzības pasākumi ir veikti vai ir jāveic, lai no šī riska izvairītos.

Ilustrēsim šo likuma normu ar sekojošu piemēru: *Ķīmijas nozares uzņēmumā, lai veiktu sabojājušās elektroietaisies remontdarbus, tiek iesaistīti cita uzņēmuma nodarbinātie (elektroinženieri), lai novērstu iekārtu defektu. Tai pašā laikā rūpnīcā notiek ikdienas darbs, kas ir saistīts ar dažādu ķīmisko vielu izmantošanu un ietver sevī dažādus riskus. Uzņēmuma darba devējam ir jāinformē šo iesaistīto nodarbināto darba devējs par to, ka rūpnīcas teritorijā nepieciešams lietot speciālus aizsargapavus (ideālā gadījumā darba devējs nodrošina iesaistītos nodarbinātos ar visu nepieciešamo aizsargaprīkojumu), kā arī izskaidro, kā rīkoties avārijas gadījumā (piemēram, ķīmisko vielu noplūde, kas apdraud nodarbināto veselību).*

Darba devējam ir jāinformē iesaistītie nodarbinātie par visiem uzņēmuma darba vidē esošajiem riskiem, kuriem viņi var tikt pakļauti un kā no tiem izvairīties, bet darba devējs nevar atbildēt par tiem riskiem, kas ir saistīti tieši ar iekārtas remontu, jo tas ir jāzina pašiem piesaistītajiem speciālistiem.

(16.panta 3.daļa) Darba devējam ir jānodrošina, ka tā uzņēmumā iesaistītie cita darba devēja nodarbinātie saņemtu instruktāžu darba aizsardzības jomā pirms darba uzsākšanas un visā laikposmā, kad viņi tiek nodarbināti uzņēmumā.

Ja darba devējs iesaista cita darba devēja nodarbinātos sava uzņēmuma darbā, viņam pret tiem ir jāizturas kā pret sava uzņēmuma nodarbinātajiem, instruējot viņus par drošām darba metodēm, informējot par riskiem utt.

Taču, ļoti bieži rodas jautājums, vai tiešām vienmēr darba devējs ir atbildīgs par visiem nodarbinātajiem, kas darbojas viņa uzņēmuma teritorijā. Šeit ir svarīgi izšķirt jēdzienu — “iesaistīts uzņēmuma darbā” un “darbojas uzņēmumā”. Lai paskaidrotu šo atšķirību, dosim jums praktisku piemēru: *Uzņēmumam ir jāizpilda kāds svarīgs ekstra pasūtījums, taču daži no uzņēmuma darbiniekiem ir saslimuši, bet jaunu nodarbināto sameklēšana prasa laiku, kura nav. Uzņēmuma darba devējs panāk vienošanos ar citu uzņēmumu par dažu tā nodarbināto iesaistīšanu uz laiku pie sevis, lai varētu laicīgi izpildīt pasūtījumu. Iesaistītajiem nodarbinātajiem jau ir praktiskā pieredze, tāpēc nekāda apmācība nav nepieciešama, taču darba devējam ir jāinstruē šie nodarbinātie par darba vides riskiem, drošām darba metodēm un darba aizsardzības, kas ir jāveic, lai netiktu apdraudēta viņu drošība un veselība.*

Taču var būt gadījums, kad uzņēmumā tiek iesaistīti cita darba devēja nodarbinātie, kas neveic ar uzņēmumu saistītu darbu, bet veic pasūtījuma darbu uzņēmuma teritorijā, piemēram, logu mazgāšana no ēkas ārpusēs. Darba devējs, pie kura darbs tiek veikts, var izstāstīt par darba vides riskiem tiktāl, ciktāl tie ir saistīti ar uzņēmuma darbu, bet nevis ar šo logu tīrītāju pienākumiem. Logu tīrītāju informēšanu par riskiem, kas ir saistīti ar logu tīrīšanu, un viņu instruēšanu par šo darbu drošu veikšanu, nodrošina viņu darba devējs, nevis tas, pie kura darbs tiek veikts.

Darba aizsardzības likums **III nodaļa. Nodarbinātā un uzticības personas** **pienākumi un tiesības**

17.pants. Nodarbinātā pienākumi

Nodarbinātajam darba aizsardzības jomā ir pienākums:

- 1) rūpēties par savu drošību un veselību un to personu drošību un veselību, kuras ietekmē vai var ietekmēt nodarbinātā darbs;
- 2) lietot darba aprīkojumu, bīstamas vielas, transportu un citus ražošanas līdzekļus saskaņā ar normatīvajos aktos noteikto dokumentāciju (ražotāja instrukcijas, ķīmisko vielu un ķīmisko produktu drošības datu lapas u.c.);
- 3) lietot kolektīvos aizsardzības līdzekļus, kā arī viņa rīcībā nodotos individuālos aizsardzības līdzekļus saskaņā ar normatīvajos aktos noteikto dokumentāciju (ražotāja instrukcijas, ķīmisko vielu un ķīmisko produktu drošības datu lapas u.c.) un pēc lietošanas attiecīgos aizsardzības līdzekļus novietot tiem paredzētajā vietā;
- 4) ievērot drošības zīmes, kā arī lietot drošības ierīces, ar ko apgādāts darba aprīkojums un darba vieta, saskaņā ar normatīvajos aktos noteikto dokumentāciju (ražotāja instrukcijas, ķīmisko vielu un ķīmisko produktu drošības datu lapas u.c.) un atturēties no attiecīgo drošības ierīču patvaļīgas iedarbināšanas, mainīšanas vai pārvietošanas;
- 5) nekavējoties ziņot darba devējam, tiešajam darba vadītājam vai darba aizsardzības speciālistam par nelaimes gadījumu darbā, kā arī par jebkuriem darba vides faktoriem, kuri rada vai var radīt risku personu drošībai un veselībai, arī par trūkumiem uzņēmuma darba aizsardzības sistēmā;
- 6) piedalīties darba devēja rīkotajās instruktāžās un apmācībās darba aizsardzības jomā;
- 7) sadarboties ar darba devēju vai darba aizsardzības speciālistu, lai izpildītu prasības, kas ietvertas Valsts darba inspekcijas atzinumos, brīdinājumos, rīkojumos vai lēmumos par uzņēmuma darba aizsardzības sistēmu;
- 8) sadarboties ar darba devēju vai darba aizsardzības speciālistu drošas darba vides un darba apstākļu nodrošināšanā, lai neradītu risku nodarbinātā drošībai un veselībai;
- 9) apmeklēt obligātās veselības pārbaudes saskaņā ar darba devēja rīkojumu.

(17.panta 1.punkts) Darba aizsardzības likuma un citu darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošana nav tikai darba devēja pienākums. Lielā mērā darba drošības ievērošana gulstas arī uz pašu nodarbināto. Pēc Valsts darba inspekcijas rīcībā esošās statistikas par nelaimes gadījumiem darbā, apmēram 1/3 no visiem ikgadējiem nelaimes gadījumiem ir bijusi saistīta ar darba drošības instrukciju neievērošanu no darbinieku puses. Cik daudz nelaimes gadījumi varētu tikt novērsti ar to vien, ja nodarbinātais savu darbu pildītu apzinīgi, ievērotu darba aizsardzības apmācībā un instruktāžā saņemtos norādījumus un informāciju un rūpētos par savu drošību un veselību.

Ņemot vērā to, ka bieži vien no nodarbinātā darba var būt atkarīga arī citu personu (kolēģu, apmeklētāju, garāmgājēju u.c.) drošība un veselība, nodarbinātajam darbs ir jāveic uzmanīgi, neapdraudot ne savu, ne citu personu drošību un veselību.

(17.panta 2.punkts) Lai nodarbinātais varētu izpildīt savu darba uzdevumu, darba devējs viņa rīcībā nodot darba aprīkojumu, bīstamas vielas, transportu un citus ražošanas līdzekļus. Lietojot viņa rīcībā nodotos ražošanas līdzekļus, nodarbinātajam ir jāievēro gan darba aizsardzības apmācībā un instruktāžā saņemtie norādījumi par drošu darbu veikšanu un pareizu ražošanas līdzekļu lietošanu, gan arī citos normatīvajos aktos noteiktās dokumentācijas (ražotāja instrukcijas, ķīmisko vielu un ķīmisko produktu drošības datu lapas u.c.). Ja nodarbinātajam bez darba aizsardzības instrukcijas ir jāievēro arī cita dokumentācija, viņam par to ir jābūt informētam no darba devēja puses. Ja darba devējs nav iepazīstinājis nodarbināto ar šādu dokumentāciju (piemēram, ražotāja doto instrukciju, ķīmisko vielu drošības datu lapām u.c.), tad viņam ir tiesības to pieprasīt no darba devēja. Ja nodarbinātais uzskata, ka viņam trūkst informācijas, lai darbu veiktu droši, tad viņam par to ir jāziņo darba devējam vai tiešajam darbu vadītājam un viņš nevar uzsākt darbu, līdz saņems nepieciešamo informāciju drošai darbu veikšanai.

Prasības darba aprīkojuma lietošanai ir noteiktas Ministru kabineta 2002.gada 9.decembra noteikumos Nr.526 "Darba aizsardzības prasības, lietojot darba aprīkojumu un strādājot augstumā".

(17.panta 3.punkts) Lai novērstu darba vides riskus un nodrošinātu nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā, darba devējs veic darba aizsardzības pasākumus, tai skaitā nodrošinot nodarbinātos ar kolektīvajiem un individuālajiem aizsardzības līdzekļiem. Taču darba aizsardzības pasākumiem zūd efekts, ja tie netiek ievēroti un lietoti no nodarbināto puses, tāpēc nodarbinātajiem ir pienākums lietot viņu rīcībā nodotos kolektīvos un individuālos aizsardzības līdzekļus saskaņā ar darba devēja instrukciju un normatīvajos aktos noteikto dokumentāciju (ražotāja instrukcijas u.c.). *Bieži vien nodarbinātie uztver individuālos aizsardzības līdzekļus kā apgrūtinājumu darbu veikšanai un lieku aizsardzības pasākumu. Tomēr jāatgādina, ka jau fakts par sevi, ka nodarbinātajiem tiek piešķirts individuālais aizsardzības līdzeklis, norāda uz to, ka risku nav iespējams novērst un nav cita ceļa kā no tā izvairīties, kā vien lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus.*

Pēc individuālo aizsardzības līdzekļu lietošanas, tie jānovieto speciālā, šim nolūkam paredzētā vietā. Nodarbinātajiem arī pašiem jāseko līdzi vai individuālais aizsardzības līdzeklis nav nolietojies, vai tam nav nepieciešama apkope vai remonts. Nedrīkst lietot bojātus vai saplīsušus individuālos aizsardzības līdzekļus, jo tas nozīmē, gandrīz to pašu, kā strādāt bez tiem vispār. Ja nodarbinātajam rodas šaubas par to, ka viņa rīcībā esošie individuālie aizsardzības līdzekļi viņu patiešām aizsargā, vai arī nodarbinātais konstatē kāda aizsardzības līdzekļa bojājumu, viņam par to jāziņo darba devējam, darba aizsardzības speciālistam vai tiešajam darbu vadītājam.

Prasības individuālo aizsardzības līdzekļu lietošanai ir noteiktas Ministru kabineta 2002.gada 20.augusta noteikumos Nr.372 "Darba aizsardzības prasības, lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus".

(17.panta 4.punkts) Nodarbinātajiem, veicot savu darbu, ir jāievēro darba vietā izvietotās drošības zīmes un jārikojas saskaņā ar zīmē norādīto informāciju. Drošības zīmes parasti brīdina par kādu pastāvošo risku, aizliedz kādu konkrētu darbību vai arī gluži pretēji, norāda, kas jādara.

Darba vietās lietojamās drošības zīmes ir noteiktas Ministru kabineta 2002.gada 3.septembra noteikumos Nr.400 "Darba aizsardzības prasības drošības zīmju lietošanā".

Darba vietās bez drošības zīmēm mēdz izvietot arī kādus brīdinoša, rīkojoša vai aizlieguma rakstura uzrakstus (piemēram — "beidzot darbu, izslēdz darba iekārtu!"), kas nodarbinātajiem ir jāievēro tāpat kā drošības zīmes.

Lietojot darba aprīkojumu, nodarbinātajam jāievēro darba devēja un ražotāja instrukcijas, kā arī nav pieļaujama patvaļīga darba aprīkojuma un drošības ierīču pārveidošana vai noņemšana, kas ir pretrunā ar ražotāja norādījumiem. *Bieži vien nodarbinātie, lai vieglāk varētu piekļūt iekārtas rotējošām vai citām kustīgām daļām (piemēram, gaterī, strādājot ar zāģi), noņem iekārtas aizsargsietu vai aizsargierīces, tādējādi ievērojami palielinot arī risku gūt traumu. Liela daļa ar iekārtām saistīto nelaimes gadījumu cēlonis ir tieši neatļauta aizsardzības ierīču noņemšana un aprīkojuma lietošana bez tām.*

(17.panta 5.punkts) Ja darbā ir noticis nelaimes gadījums, nodarbinātajiem par to ir nekavējoties jāziņo darba devējam, tiešajam darba vadītājam vai darba aizsardzības speciālistam. Tāpat arī, ja nodarbinātie pamana darba vidē faktoros, kas rada vai var radīt risku viņu drošībai un veselībai, viņiem par to ir jāziņo. *Piemēram, telpā darba gaitā sabojājas ventilācijas-nosūces sistēma, kas aizvāca no darba vietas kaitīgos izmešus un ražošanas atkritumus, tad nodarbinātajiem ir jāziņo tiešajam darba vadītājam, darba aizsardzības speciālistam vai darba devējam par šo problēmu, un tikai pēc tam, kad risks tiks novērsts, viņi varēs atsākt darbu.*

Ja nodarbinātie atklāj kādu trūkumu darba aizsardzības sistēmā (kāds nenovērtēts darba vides risks, darba aizsardzības pasākumi pietiekami nenodrošina viņu drošību un veselības aizsardzību u.c.) viņi par to informē darba devēju vai citu, par darba aizsardzību atbildīgo personu. Savlaicīgi ziņojot par trūkumiem un riska faktoriem, samazinās iespējamā kaitīgo seku ietekme uz nodarbinātajiem un uz personām, kuras var ietekmēt nodarbināto darbs.

(17.panta 6.punkts) Nodarbināto instruktāžai un apmācībai ir liela preventīva loma, kas palīdz izvairīties no nelaimes gadījumiem darbā. Nodarbinātajiem ir jāpiedalās darba devēja rīkotajās instruktāžās un apmācībās darba aizsardzības jomā, un jācenšas pēc iespējas labāk atcerēties un ievērot instruktāžā un apmācībā izklāstīto informāciju.

(17.panta 7. un 8.punkts) Nodarbinātajiem ir jāsadarbjas ar darba devēju un darba aizsardzības speciālistu darba vides risku novērtēšanā, darba aizsardzības pasākumu īstenošanā un Valsts darba inspekcijas prasību izpildē par uzņēmuma darba aizsardzības sistēmu, lai nodrošinātu drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi.

Šādai sadarbībai ir liela nozīme, jo viens pats darba devējs vai darba aizsardzības speciālists nevar uzlabot darba vidi uzņēmumā. Nodarbinātie, strādājot darba vidē, izjūt konkrētās darba vietas trūkumus un priekšrocības un viņiem par to vajadzētu informēt darba devēju un darba aizsardzības speciālistu. Visticšāk šī sadarbība var realizēties risku novērtēšanā, darba devējam vai darba aizsardzības speciālistam, pārbaudot darba vietas un veicot tajās pastāvoša riska faktoru novērtēšanu, nodarbinātie pārrunu veidā atklāj darba vidē esošās problēmas vai trūkumus.

(17.panta 9.punkts) Obligātās veselības pārbaude tiek veikta pirms darba līguma noslēgšanas, uzsākot darbu vai mainot darba profilu, kā arī periodiski, lai pārbaudītu vai nodarbinātā veselība nav pasliktinājusies.

Nodarbinātajiem ir pienākums apmeklēt darba devēja noteiktās veselības pārbaudes, lai noteiktu vai viņu darbs nerada tiem veselības problēmas, kā arī, vai nodarbinātie vispār drīkst konkrēto darbu darīt.

Pret obligātajām veselības pārbaudēm ir jāizturas nopietni kā darba devējam, tā arī nodarbinātajiem, jo ignorējot tās, var notikt nelaimes gadījums vai attīstīties arodslimība. Jo agrīnākā stadijā nodarbinātajam tiks konstatētas veselības problēmas, jo efektīvāk un ātrāk viņu varēs izārstēt un nepieļaut nopietnus veselības bojājumus. Lai pamatotu apgalvojumu, ka veselības pārbaudžu ignorēšana no darba devēja vai darbinieka puses var radīt nopietnas problēmas kā vienam tā otram, dosim praktisku piemēru: *Darba devējs ir norīkojis nodarbināto bez iepriekšējas veselības pārbaudes veikt darbu augstumā. Nodarbinātais slimo ar epilepsiju, bet baidīdamies, ka, atklājot to netiks pieņemts darbā, šo faktu noklusē. Veicot darbu augstumā nodarbinātajam sākas epilepsijas lēkme un viņš nokrīt no stalažām. Pēc nelaimes gadījuma izmeklēšanas atklājas, ka darba devējs nav nosūtījis nodarbināto uz veselības pārbaudi, kā to pieprasa noteikumi par obligātās pārbaudes veikšanas kārtību attiecībā uz tiem nodarbinātajiem, kas veic darbu augstumā.*

Darba aizsardzības likums

18.pants. Nodarbinātā tiesības atteikties no darba veikšanas un līdzdalība darba aizsardzības pasākumos

(1) Nodarbinātajam ir tiesības atteikties no darba veikšanas, ja:

- 1) attiecīgā darba veikšana rada vai var radīt risku nodarbinātā vai citu personu drošībai un veselībai un šāds risks nav novēršams citādā veidā;
- 2) lietojamais darba aprīkojums vai darba vieta nav apgādāta ar nepieciešamajām drošības ierīcēm vai nodarbinātā rīcībā nav nodoti nepieciešamie individuālie aizsardzības līdzekļi;
- 3) attiecīgā darba veikšana saistīta ar tāda darba aprīkojuma lietošanu, kas neatbilst nodarbinātā profesionālajai sagatavotībai vai darba devēja sniegtajai instruktāžai darba aizsardzības jomā;
- 4) nav ievēroti Valsts darba inspekcijas brīdinājumi, rīkojumi vai lēmumi par darba aizsardzības organizāciju attiecīgajā darba vietā.

(2) Par atteikšanos no darba veikšanas nodarbinātais nekavējoties paziņo tiešajam darba vadītājam vai darba aizsardzības speciālistam, vai uzticības personai, vai darba devējam.

(3) Nav pieļaujama nekādu nelabvēlīgu seku radīšana nodarbinātajiem par šajā pantā un šā likuma 11.panta pirmās daļas 4.punktā minēto rīcību, izņemot rupju neuzmanību vai gadījumus, kad darbinieki rīkojušies ar ļaunu nolūku.

(4) Nodarbinātajam un uzticības personai ir tiesības vērsties Valsts darba inspekcijā ar iesniegumiem, ja viņi uzskata, ka darba devēja veiktie darba aizsardzības pasākumi, kā arī piešķirtie un izmantotie līdzekļi nav pietiekami, lai nodrošinātu nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā. Uzticības personām ir tiesības kopīgi ar Valsts darba inspekcijas amatpersonām piedalīties darba vietu pārbaudēs.

(5) Lai noteiktu darba aizsardzības pasākumus, tiem nepieciešamo līdzekļu apjomu un to izmantošanas kārtību saskaņā ar darba aizsardzības normatīvo aktu prasībām, nodarbinātie vai nodarbināto pārstāvji var ierosināt noslēgt vienošanos starp darba devēju un nodarbinātajiem.

Gadījumā, ja darba devējs nav veicis nepieciešamos pasākumus, lai nodarbinātais savā darba vietā varētu strādāt bez riska savai veselībai un drošībai, Likums paredz nodarbinātajiem iespēju atteikties no darba veikšanas.

(18.panta 1.daļas 1.punkts) Pastāv situācijas, kad darba veikšana vai turpināšana rada, vai var radīt risku nodarbinātā vai citu personu drošībai un veselībai un vienīgais veids, kā no šī riska izvairīties ir darbu pārtraukšana. Praksē šāda situācija var izveidoties tad, kad darba vidē ir notikušas pārmaiņas (būtiski mainījies darba vietas iekārtojums, darba aprīkojums, klāt nākuši kādi jauni riski u.tml.). Piemēram, *darba iekārtai (ripzāģim) ir sabojājusies izslēgšanas ierīce. Ieslēgt iekārtu var un darbu var veikt, bet izslēgt iekārtu var vienīgi atvienojot no elektrības avota. Ņemot vērā to, ka avārijas situācijā (gadījumā, ja nodarbinātā apgērbs vai ķermeņa daļa tiek nejauši ierauta iekārtas rotējošajā mehānismā), nodarbinātais pats nevarēs iekārtu izslēgt, tādējādi nodarbinātais ir pakļauts nopietnam traumatisma riskam. Aprakstītajā piemērā nodarbinātajam ir tiesības atteikties no darbu veikšanas līdz iekārtas izslēgšanas ierīce tiks salabota, pretējā gadījumā nodarbinātā drošība un veselība ir pakļauta darba vides riskam.*

(18.panta 1.daļas 2.punkts) Gadījumā, ja lietojamais darba aprīkojums vai darba vieta nav apgādāta ar nepieciešamajām drošības ierīcēm (piemēram, darba aprīkojumam trūkst speciālas aizsargierīces (režģī, sieti u.c.), kā rezultātā nodarbinātais var tikt traumēts ar lidojošām šķembām vai citām atlūzām) vai nodarbinātā rīcībā nav nodoti nepieciešamie individuālie aizsardzības līdzekļi, nodarbinātajam ir tiesības atteikties no darbu veikšanas līdz brīdim, kamēr risks viņa drošībai un veselībai netiks novērsts vai samazināts (darba aprīkojums vai darba vieta aprīkota ar nepieciešamajām aizsargierīcēm vai nodarbinātajam piešķirti individuālie aizsardzības līdzekļi).

Piemēram, darba devējs uzdod nodarbinātajam veikt veco kanalizācijas sistēmu siltumizolācijas demontāžu, taču nepiešķir viņiem elpošanas ceļu aizsardzības līdzekļus (gāzmasku, aizsargfiltrus vai respiratoru), kas noteikti jālieto pie šādiem darbiem, jo siltumizolācijas materiāls satur azbesta šķiedras, bet to nonākšana darbinieka organismā ieelpojot var izraisīt plaušu vēzi u.c. bīstamas slimības. Minētajā piemērā nodarbinātajam ir pilnas tiesības atteikties no darbu veikšanas, ja darba devējs nenodrošina nodarbināto ar nepieciešamajiem individuālajiem aizsardzības līdzekļiem.

(18.panta 1.daļas 3.punkts) Ja nodarbinātajam jāveic darbs, kas ir saistīts ar tāda darba aprīkojuma lietošanu (*piemēram, autokāra vadīšanu*), kas neatbilst nodarbinātā profesionālajai sagatavotībai (*nodarbinātais nav ticis apmācīts autokāra vadīšanā*) vai darba devēja sniegtajai instruktažai darba aizsardzības jomā, nodarbinātajam ir tiesības atteikties no darbu veikšanas.

Nodarbinātais drīkst lietot tikai tādu darba aprīkojumu, kura lietošanā viņš ir apmācīts vai instruēts. *Piemēram, uzņēmuma rūpnīcā ir saslimis kāds no autokāra vadītājiem, un lai darba laiks neietu zudumā, darba devējs liek vienam no krāvējiem sēsties autokārā un veikt preču pārkraušanas darbus. Nodarbinātajam netiek nodrošināta nedz nepieciešamā apmācība, nedz instruktaža par autokāra lietošanu, un kaut arī autokāra vadīšana var likties salīdzinoši vienkārša, kravas kraušanas darbi prasa zināmas iemaņas un pieredzi. Nepieredzējušam un neapmācītam nodarbinātajam, veicot kraušanas darbus ar autokāru, pastāv ļoti liels risks, ne tikai autokāra vadītājam, bet arī citiem darba vietā esošajiem darbiniekiem (autokāra vadītājs var zaudēt kontroli pār kravu un tā var neparedzēti uzkrīst citiem darbiniekiem utt.) Šajā aprakstītajā piemērā nodarbinātajam ir jāatsakās no darbu veikšanas, un darba devējs nedrīkst viņu piespiest veikt darbu, kuram nodarbinātais nav speciāli sagatavots (apmācīts un instruēts).*

(18.panta 1.daļas 4.punkts) Tāpat nodarbinātajam ir tiesības atteikties no darbu veikšanas, ja nav ievēroti Valsts darba inspekcijas brīdinājumi, rīkojumi vai lēmumi par darba aizsardzības organizāciju attiecīgajā darba vietā.

Valsts darba inspekcija, konstatējot darba vietā pārkāpumus darba aizsardzības jomā izsaka brīdinājumu, rīkojumu vai lēmumu, kas uzliek par pienākumu darba devējam novērst darba vidē pastāvošās problēmas un neatbilstību normatīvo aktu prasībām. Gadījumā, ja darba devējs nav novērsis visus konstatētos un Valsts darba inspekcijas norādītos trūkumus, nodarbinātajiem ir tiesības atteikties no darbu veikšanas.

(18.panta 2.daļa) Ja nodarbinātais atsakās veikt darbu, viņam par to ir jāpaziņo atbildīgajai amatpersonai (tiešajam darba vadītājam vai darba aizsardzības speciālistam, vai uzticības personai, vai darba devējam).

Atbildīgā amatpersona, pēc nodarbinātā paziņojuma par atteikšanos veikt darba uzdevumu izvērtē radušos situāciju un iemeslus, kamdēļ nodarbinātais ir atteicies no darbu veikšanas, kā arī plāno un veic nepieciešamos pasākumus, lai risks nodarbinātā drošībai un veselībai tiktu novērsts un nodarbinātie varētu atsākt darbu.

(18.panta 3.daļa) Darba devējs nav tiesīgs sodīt nodarbināto vai radīt viņam kādas citas nelabvēlīgas sekas par to, ka nodarbinātais atteicies veikt darbu sakarā ar kādu no šajā pantā aprakstītajiem iemesliem, vai arī, ja nodarbinātais ir pārtraucis darbu dēļ nopietnām un tiešām briesmām, kas apdraudēja viņa veselību un dzīvību.

Taču, ja atsakoties veikt darbu, nodarbinātais rīkojas ar rupju neuzmanību vai ļaunu nolūku un radījis darba devējam zaudējumus, darba devējam ir tiesības vērsties pret nodarbināto normatīvajos aktos noteiktā kārtībā.

(18.panta 4.daļa) Ja nodarbinātie un uzticības personas nevar vienoties ar darba devēju par darba aizsardzības pasākumu uzlabošanu uzņēmumā un uzlabojumi ir būtiski nepieciešami, nodarbinātajiem un uzticības personām ir tiesības griezties Valsts darba inspekcijā ar iesniegumu. Lai nodrošinātu darba vietas apsekošanas objektivitāti, nodarbinātajiem un uzticības personām ir iespējams piedalīties Valsts darba inspekcijas veiktajās darba vietu pārbaudēs.

(18.panta 5.daļa) Nodarbinātajiem vai viņu pārstāvjiem ir tiesības griezties pie darba devēja ar ierosinājumu noslēgt vienošanos (tas var būt koplīgums) starp darba devēju un nodarbinātajiem attiecībā uz nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā, kā arī citiem sociālajiem jautājumiem, paredzot konkrētu darba aizsardzības pasākumu veikšanu, un tiem nepieciešamo līdzekļu piešķiršanu no darba devēja puses.

Šādas vienošanās (koplīguma) noslēgšana starp darba devēju un nodarbinātajiem ir vēl viens līdzeklis, kā veidot dialogu starp darba devēju un nodarbinātajiem par darba aizsardzības jautājumiem, kā arī iespēja iesaistīt nodarbinātos darba aizsardzības pasākumu veikšanā, informējot par nepieciešamajiem līdzekļiem un to izlietošanu.

Darba aizsardzības likums

19.pants. Nodarbinātā tiesības uz atlīdzību, izbeidzot darba vai civildienesta attiecības sakarā ar drošības un veselības apdraudējumu darbā

Ja nodarbinātais vienpusēji izbeidz darba tiesiskās attiecības vai civildienesta attiecības sakarā ar to, ka darba devējs neveic visus nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus un tiek būtiski apdraudēta nodarbinātā drošība un veselība darbā, un apdraudējuma faktu apliecina Valsts darba inspekcijas atzinums, darba devēja pienākums ir izmaksāt nodarbinātajam atlīdzību, kas nav mazāka par sešu mēnešu vidējo izpeļņu.

Ja darba devējs neveic nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus, un tiek būtiski apdraudēta nodarbinātā drošība un veselība darbā, nodarbinātajam ir tiesības izbeigt darba tiesiskās attiecības vai civildienesta attiecības ar darba devēju, vispirms saņemto Valsts darba inspekcijas atzinumu par konstatētajiem pārkāpumiem. Kā kompensāciju nodarbinātajam ir tiesības saņemt vismaz sešu mēnešu vidējo izpeļņu no darba devēja.

Par būtisku apdraudējumu nodarbinātā drošībai un veselībai var uzskatīt situāciju, kad nodarbinātais darbā ir pakļauts nepieļaujamam darba vides riskam, kas apdraud viņa drošību un veselību, un darba devējs nevēro darba aizsardzības normatīvos aktus. *Piemēram, darba vides gaisā tiek pārsniegtas ķīmisko vielu (arī putekļu, dūmu) pieļaujamās arodekspozīcijas robežvērtības (AER), kas ir noteiktas normatīvajos aktos, līdz ar to nodarbinātajam pastāv risks saindēties ar ieelpotajiem dūmiem vai saslimt ar putekļu izraisītām elpošanas sistēmas saslimšanām.*

Par apdraudējumu savai drošībai un veselībai, nodarbinātajam ir jāziņo uzticības personai, tiešajam darbu vadītājam, darba aizsardzības speciālistam vai darba devējam. Ja darba vides risks nodarbinātā drošībai un veselībai netiek novērsts, nodarbinātajam ir tiesības griezties Valsts darba inspekcijā, kura izvērtē pastāvošo situāciju un sniedz savu atzinumu, nosakot, vai darba devējs ir pārkāpis normatīvo aktu prasības, veicis visus nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus un, vai ir būtiski apdraudēta nodarbinātā drošība un veselība darbā.

Darba aizsardzības likums

20.pants. Nodarbināto pārstāvība darba aizsardzības jomā

(1) Uzņēmumā vai tā struktūrvienībā, kurā nodarbināti pieci vai vairāki nodarbinātie, šie nodarbinātie vai viņu pārstāvji, ņemot vērā nodarbināto skaitu, uzņēmuma darbības raksturu un darba vides risku, ievēlē vienu vai vairākas uzticības personas.

(2) Ja uzņēmumā vai tā struktūrvienībā ievēlētas vismaz divas uzticības personas, tās no sava vidus ievēlē galveno uzticības personu. Ja uzņēmumā ievēlētas vismaz 10 uzticības personas, tās izveido uzticības personu komiteju, kas koordinē uzticības personu darbību.

(3) Darba devējs nodrošina uzticības personas ar nepieciešamajiem līdzekļiem, kā arī darba laika ietvaros piešķir tām laiku, kas uzticības personu pienākumu veikšanai noteikts koplīgumā vai citā rakstveida līgumā starp darba devēju un nodarbinātajiem, lai uzticības persona varētu īstenot savas tiesības un pienākumus darba aizsardzības jomā. Darba devējs izmaksā uzticības personām vidējo izpeļņu par šo laiku.

(4) Lai darba devējs pēc savas iniciatīvas varētu izbeigt darba vai civildienesta attiecības ar uzticības personu, tam vispirms jāsaņem Valsts darba inspekcijas piekrišana.

(5) Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtību, ņemot vērā nodarbināto skaitu, uzņēmuma darbības raksturu un darba vides risku, nosaka Ministru kabinets.

Lai efektīvi realizētu nodarbināto tiesību aizsardzību darba aizsardzības jomā, nodarbinātajiem vai viņu pārstāvjiem ir tiesības ievēlēt uzticības personu. Uzticības personu izvēlas, lai sekmīgāk risinātu dialogu starp darba devēju un nodarbinātajiem attiecībā uz jautājumiem, kas skar nodarbināto drošību un veselību darbā. Dialogs starp darba devēju un nodarbinātajiem būs efektīvāks, ja tas būs organizēts, respektīvi, ja nodarbināto viedokli un intereses pārstāvēs kāds zinošs speciālists no nodarbināto vidus, nevis, ja darba devējam ir jārisina dialogs ar visiem nodarbinātajiem vienlaicīgi. Jo lielāks uzņēmums (nodarbināto skaita ziņā), jo grūtāk darba devējam būs risināt darba aizsardzības jautājumus ar nodarbinātajiem, ja tie neizvirzīs savu pārstāvi — uzticības personu.

Taču, ne tikai uzticības personas uzņēmumā pārstāv nodarbināto intereses darba aizsardzībā. Darba likums nosaka, ka darbinieku pārstāvjiem, veicot savus pienākumus, ir tiesības laikus saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju, pirms tas pieņem tādus lēmumus, kuri var skart darbinieku intereses, it īpaši lēmumus, kuri var būtiski ietekmēt darba samaksu, darba apstākļus un nodarbinātību uzņēmumā, piedalīties darba samaksas noteikumu, darba vides, darba apstākļu un darba laika organizācijas noteikšanā un uzlabošanā, kā arī darbinieku drošības un veselības aizsardzībā. Darbinieku pārstāvjiem, salīdzinājumā ar uzticības personām, ir plašāks risināmo jautājumu loks, nekā uzticības personām.

(20.panta 1.daļa) Ja uzņēmumā vai tā struktūrvienībā ir nodarbināti pieci vai vairāki nodarbinātie, nodarbinātajiem ir tiesības ievēlēt uzticības personu. Taču tas nenozīmē, ka uz katriem pieciem nodarbinātajiem ir jāievēl viena uzticības persona. Uzticības personu skaits uzņēmumā ir atkarīgs no šādiem faktoriem:

- nodarbināto skaits uzņēmumā;
- uzņēmuma darbības raksturs;
- darba vides riska novērtēšanas rezultāti.

Nodarbināto skaits uzņēmumā. Jo vairāk uzņēmumā ir nodarbināto, jo lielākam būtu jābūt uzticības personu skaitam, tomēr to nedrīkst pieņemt par vienīgo un galveno faktoru, aprēķinot nepieciešamo uzticības personu skaitu, jo jāņem vērā arī pārējie divi aspekti. Taču, ja uzņēmumā uzticības personu skaits attiecībā pret nodarbināto skaitu būs nesamērīgs (pārāk mazs), tad uzticības personai būs grūti pildīt savus pienākumus un pārstāvēt visu nodarbināto intereses. Lai palīdzētu nedaudz orientēties par to, cik lielam tad ir jābūt uzticības personu skaitam, var izmantot 1.tabulā doto informāciju.

Ieteicamais uzticības personu skaits atbilstoši nodarbināto skaitam uzņēmumā

1.tabula

Nr.p.k.	Nodarbināto skaits uzņēmumā	Uzticības personu skaits uzņēmumā
1.	5—49	1
2.	50—100	2
3.	101—500	3
4.	501—1000	4
5.	1001—2000	5
6.	2001—3000	6
7.	3001—4000	7
8.	4001 un vairāk	12

Uzņēmuma darbības raksturs un darba vides riska novērtēšanas rezultāti ir faktori, kas tāpat kā nodarbināto skaits, ietekmē arī uzticības personu skaitu uzņēmumā. Jo bīstamāks ir uzņēmuma darbības veids un, jo vairāk darba vides risku tiek konstatēts darba vides riska novērtējumā, jo vairāk darba jāveic darba aizsardzības jomā un, jo vairāk nepieciešamas uzticības personas. Piemēram, darbs birojā pēc savas būtības nav bīstams un neietver nopietnus riskus, tādēļ arī nav liela nepieciešamība pēc vairākām uzticības personām pat pie liela nodarbināto skaita, kamēr vidējā ķīmisko vielu rūpnīcā, kur darbs ir saistīts ar ķīmisko risku, lai garantētu lielāku nodarbināto drošību, būtu nepieciešamas vairākas uzticības personas.

Jebkurā gadījumā darba devējs un nodarbinātie par uzticības personu skaitu uzņēmumā var vienoties darba koplīgumā vai citā rakstiskā līgumā.

(20.panta 2.daļa) Uzticības personu hierarhija tiek noteikta, lai būtu iespējams organizēt uzticības personu darbu izvēloties kādu no uzticības personām par vadošo, kurai tiek dotas tiesības izteikt visu uzņēmumā esošo uzticības personu viedokli.

Ja uzņēmumā vai tā struktūrvienībā ievēlētas vismaz divas uzticības personas, tās no sava vidus ievēlē galveno uzticības personu. Galveno uzticības personu ievēlē uz trim gadiem uzticības personu sapulcē. Jaunas vēlēšanas organizē, ja beidzas galvenās uzticības personas pilnvaru laiks, ja radušies būtiski apstākļi (piemēram, darba tiesisko attiecību izbeigšanās), kas neļauj tai pildīt pienākumus, ja galveno uzticības personu atsauc vai, ja tā nevēlas turpināt pienākumu pildīšanu.

Galvenajai uzticības personai ir šādas tiesības:

- pārstāvēt uzņēmuma uzticības personu intereses, sadarbojoties ar darba devēju un darba aizsardzības speciālistu darba aizsardzības jautājumos;
- piedalīties darba aizsardzības jautājumu izskatīšanā un risināšanā;
- koordinēt un uzraudzīt uzticības personu darbību;
- kontrolēt darba aizsardzības normatīvajos aktos uzticības personām noteikto garantiju ievērošanu;
- sadarboties ar Valsts darba inspekciju un citām valsts kontroles un uzraudzības institūcijām darba aizsardzības jautājumos;
- īstenot uzticības personas tiesības tās uzraudzībai pakļautajās darba vietās.

Ja uzņēmumā ievēlētas vismaz 10 uzticības personas, tās izveido uzticības personu komiteju, kas koordinē uzticības personu darbību. Uzticības personu komiteju ievēlē uzticības personu sapulcē uz trim gadiem. Uzticības personu komitejas priekšsēdētāju ievēlē no uzticības personu komitejas locekļu vidus. Uzticības personu komitejas priekšsēdētājs ir arī galvenā uzticības persona.

Uzņēmuma vai tā struktūrvienības uzticības personu komitejai ir šādi pienākumi:

- koordinēt uzticības personu darbību;
- sadarboties ar darba devēju un/vai darba aizsardzības speciālistu, struktūrvienību vadītājiem un struktūrvienību galvenajām uzticības personām darba aizsardzības jautājumos;
- koordinēt struktūrvienību uzticības personu komiteju darbību.

Uzņēmuma uzticības personu komitejas lēmumi ir saistoši visām uzticības personām.

(20.panta 3.daļa) Uzticības persona pēc savas darbības zināmā mērā ir pielīdzināma darba aizsardzības speciālistam, ar to starpību, ka darba aizsardzības speciālists risina dažādus uzņēmuma darba aizsardzības jautājumus darba devēja uzdevumā, bet uzticības persona — nodarbināto uzdevumā. Uzticības persona nav nodarbinātā profesija, tāpēc nodarbinātajam, kurš veic uzticības personas pienākumus ir savi darba pienākumi, ko viņam ir uzticējis darba devējs un, kas viņam ir jāveic saskaņā ar darba līgumu. Taču uzticības persona nav arī nodarbinātā hobijs, kas viņam jādara no darba brīvajā laikā un par saviem līdzekļiem. Nodarbinātajam, kurš ir ievēlēts veikt uzticības personas pienākumus, tie ir papildus pienākumi jau tiešajiem darba pienākumiem un ar to ir jāreķinās gan pašai uzticības personai, gan darba devējam. Līdz ar to darba devējam ir jānodrošina uzticības personas ar nepieciešamajiem līdzekļiem, kā arī darba laika ietvaros jāpiešķir tām laiku pienākumu veikšanai.

Lai mazinātu domstarpības starp darba devēju un nodarbinātajiem par laiku un līdzekļiem, kādi nepieciešami uzticības personām, lai pildītu savus pienākumus, to visu var atrunāt un noteikt koplīgumā vai citā rakstveida līgumā starp darba devēju un nodarbinātajiem. Uzticības personai pienākumu pildīšanai atvēlētais laiks var būt dažāds, to ietekmēs pārstāvamo nodarbināto skaits, uzņēmuma darbības raksturs, darba aizsardzības sistēmas kvalitāte uzņēmumā. Uzticības personai ar koplīgumu vai citu rakstveida līgumu var paredzēt konkrētu stundu skaitu savu pienākumu un tiesību realizācijai. Šajā situācijā tomēr būtu jāreķinās ar ārkārtas pasākumiem, kuriem atvēlamo laiku nav iespējams iepriekš prognozēt, piemēram, nelaimes gadījuma izmeklēšana.

Par laiku, kurā uzticības persona veic sev uzticētos pienākumus, darba devējs izmaksā uzticības personām vidējo izpeļņu tā, it kā nodarbinātais pildītu savus darba līgumā noteiktos uzdevumus.

(20.panta 4.daļa) Ja darba devējs vēlas izbeigt darba vai civildienesta attiecības ar uzticības personu, viņš to paziņo Valsts darba inspekcijai, un tā 30 dienu laikā darba devējam pauž savu viedokli. Bez Valsts darba inspekcijas piekrišanas darba devējs uzticības personu atlaist nevar.

Šī ir uzticības personu garantija, kas viņām ļauj pilnvērtīgi pildīt savus uzticības personas pienākumus, nebaidoties par nepamatotām sankcijām no darba devēja puses.

(20.panta 5.daļa) Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība ir noteikta Ministru kabineta 2002.gada 17.septembra noteikumos Nr.427 "Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība".

Darba aizsardzības likums

21.pants. Uzticības personas līdzdalība darba vides iekšējā uzraudzībā

Uzticības persona:

- 1) piedalās darba vides riska novērtēšanā, darba aizsardzības pasākumu plānošanā un efektivitātes pārbaudē, kā arī darba aprīkojuma atbilstības novērtēšanā;
- 2) piedalās nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanā un ražošanas iekārtu un objektu nodošanā ekspluatācijā, kā arī darba vides iekšējās uzraudzības veikšanā;
- 3) saņem no darba devēja darba aizsardzības normatīvos aktus, normatīvi tehnisko dokumentāciju, instrukcijas un citus darba aizsardzības noteikumus, kā arī paskaidrojumus un citu informāciju, kas attiecas uz darba aizsardzību;
- 4) pieprasa, lai darba devējs veic darba aizsardzības pasākumus, un izsaka priekšlikumus, kuru īstenošana novērstu vai mazinātu risku nodarbināto drošībai un veselībai.

(21.panta 1.punkts) Darba vides risku novērtēšana ir viena no darba vides iekšējās uzraudzības sastāvdaļām, kuras laikā tiek noteikti darba vides riska faktori un novērtēts risks nodarbināto drošībai un veselībai. Darba vides risku novērtēšanu uzņēmusā veic darba aizsardzības speciālists vai pats darba devējs. Veicot darba vides risku novērtēšanu, darba aizsardzības speciālists vai darba devējs sadarbojas ar uzticības personu un iesaista nodarbinātos.

Uzticības persona pati neveic risku novērtēšanu, bet piedalās novērtēšanas procesā, izvērtējot, vai tiek noteikti visi darba vides faktori, un izsakot savu viedokli par risku, kuram nodarbinātais ir pakļauts.

Pēc tam, kad ir novērtēti darba vides riski uzticības persona piedalās darba aizsardzības pasākumu plānošanā, lai ieteiktu, ar kādiem darba aizsardzības pasākumiem atklātie riski būtu jānovērš vai jāsamazina. Lai pārliecinātos, ka pasākumi ir novērsuši vai samazinājuši darba vides risku, nodarbinātais piedalās arī veikto pasākumu efektivitātes pārbaudē.

(21.panta 2.punkts) Gadījumā, ja ir noticis nelaimes gadījums darbā, uzticības persona piedalās tā izmeklēšanā saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem Nr.293 "Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība", līdzdarbojoties nelaimes gadījuma izmeklēšanas komisijas sastāvā.

Uzticības personas piedalās ne tikai darba vides risku novērtēšanā, bet arī citos darba vides iekšējās uzraudzības posmos. Plānojot darba vides iekšējo uzraudzību (tai skaitā nosakot un pārskatot konkrētus mērķus un uzdevumus nodarbināto drošības un veselības aizsardzības uzlabošanai uzņēmumā), darba devējs ņem vērā arī nodarbināto, uzticības personu un darba aizsardzības speciālistu viedokli.

Uzticības personai pildot savus pienākumus ir šādas tiesības:

- brīvi izteikt pamatotu nodarbināto viedokli, kā arī savu viedokli par uzņēmuma darba aizsardzības sistēmas organizēšanu un īstenošanu;
- ierosināt darba devējam veikt darba vides riska faktoru mērījumus, ja saņemtas nodarbināto sūdzības par veselībai kaitīgiem darba vides riska faktoriem, noticis nelaimes gadījums vai radušās nopietnas un tiešas briesmas nodarbinātā dzīvībai un veselībai;
- ierosināt darba devējam noslēgt vienošanos par darba aizsardzību, piedalīties sarunās par darba kopīguma nosacījumiem un grozījumiem darba aizsardzības jomā;
- piekļūt darba vietām saskaņā ar uzņēmumā noteikto kārtību.

(21.panta 3.punkts) Lai uzticības persona varētu pildīt savus pienākumus darba aizsardzības jomā, viņai ir tiesības pieprasīt no darba devēja darba aizsardzības normatīvos aktus, normatīvi tehnisko dokumentāciju, instrukcijas un citus darba aizsardzības noteikumus, kā arī paskaidrojumus un citu informāciju, kas attiecas uz darba aizsardzību.

Uzticības personai, lai tā varētu pildīt savus pienākumus, ir jāpārzina darba aizsardzības normatīvie akti, normatīvi tehniskā dokumentācija, instrukcijas un citi darba aizsardzības noteikumi. Darba devējam ir jārūpējas, lai uzticības personai būtu pieejami iepriekšminētie dokumenti, kā arī sniedz uzticības personai cita veida informācija par darba aizsardzību, kas nepieciešama viņas pienākumu veikšanai. Darba devējam ir jārūpējas par uzticības personas zināšanu līmeni, informējot par izmaiņām normatīvajos aktos un ar to saistītajiem praktiskajiem jautājumiem.

(21.panta 4.punkts) Gadījumā, ja uzticības persona uzskata, ka pastāv zināms risks nodarbināto drošībai un veselībai, viņai ir tiesības pieprasīt darba devējam, lai tiktu veikti darba aizsardzības pasākumi šī riska novēršanai vai samazināšanai, kā arī izsaka priekšlikumus par šiem pasākumiem.

Darba aizsardzības likums

22.pants. Atvieglojumi

Tiem nodarbinātajiem, kuriem saskaņā ar normatīvajiem aktiem noteikta īpaša aizsardzība (personām līdz 18 gadu vecumam, grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā, invalīdiem, nodarbinātajiem, kas iekļauti šā likuma 7.panta otrajā daļā minētajos sarakstos), atbilstoši darba vides riska novērtējumam, kā arī ārsta atzinumam ir tiesības uz darba devēja noteiktiem papildu atvieglojumiem.

Pastāv vairākas nodarbināto grupas, kuras ir jutīgākas pret darba vides riskiem, vai kuras ir pakļautas papildus riskiem, atšķirībā no citiem nodarbinātajiem. Šīs nodarbināto grupas ir īpaši jāaizsargā no darba vides riska, lai nodrošinātu viņu drošības un veselības aizsardzību. Pie īpaši aizsargājamām nodarbināto grupām pieskaita:

- *personas līdz 18 gadu vecumam (jauniešus)*, jo viņu ķermenis vēl nav pilnībā nobriedis, tāpēc viņus nedrīkst pakļaut tādiem pašiem nosacījumiem kā pieaugušos. Jauniešiem ir noteikti darbi, kuros viņi vispār nedrīkst tikt nodarbināti, ir noteikti ierobežojumi attiecībā uz smagumu pārvietošanu u.c. Ministru kabineta 2002.gada 28.maija noteikumi Nr.206 "Noteikumi par darbiem, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus un izņēmumi, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācībunodarbinātie". Tāpat jāatceras, ka jauniešiem parasti trūkst praktiskās pieredzes, tāpēc īpaša uzmanība jāpievērš viņu apmācībai un instruēšanai, kā arī jānodrošina, ka viņi darbu neveic vienatnē, bet kāda uzraudzībā;
- *grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā*. Jāatceras, ka darba vides risks, kas iedarbojas uz grūtniecēm, var ietekmēt ne tikai sievietes, bet arī gaidāmā bērna veselību. Tāpat arī sievietes pēcdzemdību periodā ir īpaši jutīgas pret dažiem riskiem, jo īpaši, ja viņas baro bērnu ar krūti. Tāpēc darba devējam ir jāpievērš sevišķa uzmanība darbam, kuru veic grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā. Papildus vispārējai darba vides riska novērtēšanai darba devējs nodrošina darba vides riska novērtēšanu darbam, kuru veic grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, - visā barošanas laikā. Ja veicot riska novērtēšanu, tiek konstatēti darba vides riska faktori, kas var apdraudēt grūtnieci, sievieti, kas baro bērnu ar krūti, vai viņu bērnu drošību vai veselību, darba devējam ir pienākums veikt nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus, lai nodrošinātu viņu drošību un veselību, bet, ja tas nav iespējams, pārcelt grūtnieci vai sievieti, kas baro bērnu ar krūti, citā darbā. Ministru kabineta noteikumu Nr.379 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība" 2.pielikumā ir noteikti darba vides riska faktori un darbi, kas grūtniecēm un sievietēm, kuras baro bērnu ar krūti, var radīt risku drošībai un veselībai, bet šo noteikumu 3.pielikumā Darba vides riska faktori, kuriem aizliegts pakļaut grūtnieces un sievietes, kuras baro bērnu ar krūti;
- *nodarbinātie ar īpašām vajadzībām (invalīdi)*, jo viņiem ir nepieciešamas īpaši pielāgotas darba vietas, durvis, pieejas ceļi, tualetes u.c.
- *nodarbinātie, kuru veselības stāvokli ietekmē vai var ietekmēt veselībai kaitīgie darba vides faktori, kuriem darbā ir īpaši apstākļi un kuru darbs ir saistīts ar iespējamu risku citu cilvēku veselībai*. Šie nodarbinātie ir obligāti jāsaista uz veselības pārbaudēm, jo viņu veicamais darbs var radīt veselības problēmas gan pašiem, gan citām personām, kuras var ietekmēt viņu veicamais darbs. Īpaša uzmanība jāpievērš darba aizsardzības pasākumiem, ar kuriem tiek aizsargāta šo nodarbināto drošība un veselība.

Darba aizsardzības likums

IV nodaļa. Valsts un pašvaldību kompetence darba aizsardzības jomā

23.pants. Valsts politika darba aizsardzības jomā

(1) Valsts politika darba aizsardzības jomā pamatojas uz:

- 1) nodarbinātā drošības un veselības aizsardzības prioritāti;
- 2) valsts, pašvaldību, darba devēju organizāciju un nodarbināto arodbiedrību sadarbību darba aizsardzības jautājumos;
- 3) darba aizsardzības jautājumu koordinēšanu ar citiem ekonomiskajiem un sociālajiem jautājumiem;
- 4) zinātnisko pētījumu rezultātiem darba aizsardzības jomā;
- 5) valsts līdzdalību darba aizsardzības pasākumu finansēšanā;
- 6) drošu tehnoloģisko procesu, darba aprikojuma, kolektīvo un individuālo aizsardzības līdzekļu projektēšanas, ražošanas un iegādes stimulēšanu;
- 7) apmācību izglītības iestādēs darba aizsardzības jomā;
- 8) valsts uzraudzību un kontroli darba aizsardzības jomā;
- 9) nodarbināto sociālo aizsardzību sakarā ar nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām;
- 10) Eiropas Savienības un Starptautiskās darba organizācijas prasībām;
- 11) starptautisku sadarbību darba aizsardzības jomā.

(2) Darba aizsardzības pasākumu veikšana no valsts budžeta finansētās iestādēs tiek nodrošināta gadskārtējā valsts budžeta likumā noteikto līdzekļu ietvaros.

(23.panta 1.daļas 1.punkts) Valsts politika darba aizsardzības jomā tiek izstrādāta balstoties uz šajā pantā minētajiem principiem. Taču galvenais jebkuras valsts politikas mērķis ir indivīds un viņa labklājība. Darba aizsardzības politikas jomā tas ir nodarbinātais un viņa drošība un veselības aizsardzība. Valsts politika darba aizsardzības jomā tiek veidota, izstrādājot nacionālos normatīvos aktus, stratēģijas un citus politikas dokumentus, kuru prioritāte ir izveidot tādu valsts darba aizsardzības politiku, kura pēc iespējas efektīvāk nodrošinātu nodarbinātā drošību un veselības aizsardzību.

(23.panta 1.daļas 2.punkts) Lai nodrošinātu sekmīgu darba aizsardzības politikas darbību, jau tās izstrādē ir jāiesaista visas puses, lai politikas realizācija būtu efektīva un ar visām pusēm saskaņota. Tāpēc valsts politikas izstrādē tiek iesaistītas gan pašvaldības, gan sociālie partneri (darba devēju un nodarbināto pārstāvošās organizācijas). Lai padarītu šo sadarbības mehānismu konkrētāku, tika izveidota Nacionālā trīspusējās sadarbības padome, kurā ir pārstāvēti pa pieciem pārstāvjiem no katras puses — valdības, Latvijas Darba devēju konfederācijas un Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības. Taču Nacionālā trīspusējā sadarbības padome nevar vēltīt pietiekoši daudz laika visiem jautājumiem, kas skar darba devēju un nodarbināto intereses, tāpēc tika izveidotas vairākas apakšpadomes par konkrētu jautājumu bloku. Lai koordinētu darba un darba aizsardzības jautājumus, tika izveidota Darba lietu trīspusējās sadarbības apakšpadome, kurā ir iesaistīti pa trīs pārstāvjiem no katras puses.

(23.panta 1.daļas 3.punkts) Darba aizsardzības jautājumus nedrīkst skatīt atrauti no citiem sociālajiem un ekonomiskajiem jautājumiem, jo tāpat kā uzņēmumā darba aizsardzības jautājumi ir tikai viena integrētās vadības sistēmas sastāvdaļa, tā arī valsts politiku veidojot, darba aizsardzības jautājumi nedrīkst būt pretrunā ar visu kopīgo valsts politiku un sistēmu un ir jāskata kopīgi ar citiem saistītajiem jautājumiem. Ņemot vērā to, ka par valsts politikas izstrādi un realizāciju atbild ministrijas, tad, lai koordinētu un saskaņotu darba aizsardzības jautājumus ar citiem ekonomiskajiem un sociālajiem jautājumiem, visi normatīvie akti un politikas dokumenti tiek saskaņoti ar tām ministrijām, kuras varētu būt saistītas ar konkrēto jautājumu.

(23.panta 1.daļas 4.punkts) Zinātnisko pētījumu rezultātiem darba aizsardzības jomā ir ļoti liela nozīme, jo tiek atklāti arvien jauni veidi kā uzlabot darba vidi un nodarbināto drošības un veselības aizsardzību, tiek atklātas arvien jaunas arodslimības un iespējamie veidi kā no tām izvairīties utt. Tāpēc arī valsts politika darba aizsardzības jomā ir cieši saistīta ar zinātnisko pētījumu rezultātiem, lai varētu tos realizēt ar jaunas likumdošanas palīdzību vai veicot nepieciešamos grozījumus esošajos normatīvajos aktos.

(23.panta 1.daļas 5.punkts) Darba aizsardzības jautājumu ieviešana uzņēmumos vismaz sākotnēji prasa zināmus ieguldījumus, tāpēc valsts iespēju robežās cenšas stimulēt un atbalstīt uzņēmumus. Katru gadu no speciālā budžeta apdrošināšanai pret nelaimes gadījumiem un arodslimībām piešķir zināmus līdzekļus preventīvo pasākumu īstenošanai. Par šiem līdzekļiem tiek izstrādāti informatīvi skaidrojoši materiāli par dažādiem darba aizsardzības jautājumiem, kuri bez maksas tiek izplatīti darba devējiem un nodarbinātajiem.

(23.panta 1.daļas 6.punkts) Katru gadu, tiek atklāti arvien jauni tehnoloģiskie procesi, darba aprikojums, kolektīvie un individuālie aizsardzības līdzekļi, kas ir efektīvāki, drošāki un citādā ziņā pārāki par esošajiem. Lai veicinātu drošāku darba aprikojuma, kolektīvo un individuālo aizsardzības līdzekļu projektēšanu un ražošanu, no valsts puses tiek noteikti arvien jauni tehniskie drošības standarti, kas stimulē ražotāju neapstāties pie jau sasniegtā, bet turpināt tehnoloģisko progresu.

(23.panta 1.daļas 7.punkts) Ir maldīgi domāt, ka par darba aizsardzību jāsāk domāt tikai uzņēmumā. Ja valda šāds uzskats, tad uzņēmumā viss ir jāsāk no nulles, bez nekādām priekšzināšanām, un tas, protams, ļoti apgrūtina efektīvas darba aizsardzības sistēmas izveidi. Darba aizsardzību uzņēmumā nodrošina cilvēki — darba devējs, darba aizsardzības speciālists un nodarbinātie. Ja viņiem, līdz darbam uzņēmumā, nebūs ne mazākā priekšstata un priekšzināšanu par darba aizsardzību, arī visas sistēmas ieviešana noritēs krietni sarežģītāk. Lai tas tā nebūtu, apmācība par darba aizsardzības jautājumiem ir jāusāk jau izglītības iestādēs, un jo agrāk, jo labāk. Daudzās Eiropas Savienības un pasaules valstīs ar darba aizsardzības jautājumiem cilvēks pirmoreiz iepazīstas jau bērnudārzā, kur, vienkāršā veidā tiek izskaidrotas. Tāpat kā bērniem jau no mazotnes tiek mācīts, ka nedrīkst riskēt ar uguni, tā viņiem ir jā mācās, ka nedrīkst spēlēties ar savu drošību un veselību darbā. Latvijā darba aizsardzības jautājumi vēl nav iekļauti bērnudārza līmenī, bet ir izstrādātas apmācības programmas, ko pasniedz augstākās izglītības mācību iestādēs.

(23.panta 1.daļas 8.punkts) Darba aizsardzības jautājumi ir pārāk nopietni, lai tos atstātu bez uzraudzības, tāpēc ir izstrādāts valsts uzraudzības un kontroles mehānisms darba aizsardzības jomā, ko īsteno Valsts darba inspekcija sadarbojoties ar citām valsts kontroles un uzraudzības institūcijām.

(23.panta 1.daļas 9.punkts) Nelaimes gadījums darbā vai arodslimība galvenokārt saistās ar nenovērstiem darba vides riskiem un sliktu darba vidi, un galvenie cietušie šajā situācijā ir nodarbinātie, kuru veselībai ir nodarīts kaitējums. Tāpēc valsts no savas puses ir izstrādājusi apdrošināšanas mehānismu, kas nodrošina nodarbināto sociālo aizsardzību gadījumā, ja ir noticis nelaimes gadījums darbā vai viņi ir ieguvuši arodslimību. Šī mehānisma darbību nodrošina 1995.gada 2.novembra likums “Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām”.

(23.panta 1.daļas 10.punkts) Ņemot vērā Latvijas nosprausto mērķi iestāties Eiropas Savienībā, Latvijas politikai (likumdošanai) ir jāatbilst tām prasībām un principiem, kādi ir noteikti Eiropas Savienības likumdošanā (direktīvās). Tāpat Latvija ir Starptautiskās darba organizācijas (SDO) dalībniece un šīs organizācijas konvencijas, kuras Latvija ir ratificējusi, ir saistošas. Gan Eiropas Savienības direktīvu prasību ieviešana, gan SDO konvenciju ratifikācija apliecina to, ka Latvija ir gatava ievērot Eiropas un starptautiskās prasības darba aizsardzības jomā, un ka nodarbināto drošības un veselības juridiskā aizsardzība mūsu valstī nav sliktāka par to, kāda tā ir citās Eiropas un pasaules valstīs.

(23.panta 1.daļas 11.punkts) Lai izstrādātu efektīvāku valsts politiku darba aizsardzības jomā un labāk to īstenotu Latvija sadarbojas ar citām valstīm, gan pieredzes apmaiņas, gan citu projektu ietvaros.

(23.panta 2.daļa) Valsts budžeta finansētajām iestādēm darba aizsardzības pasākumu veikšana tiek nodrošināta gadskārtējā Valsts budžeta likumā noteikto līdzekļu ietvaros. Tas nozīmē, ka iestādēm plānojot savus gadskārtējos izdevumus, ir jāierēķina tajos arī izdevumi, kas ir saistīti ar darba aizsardzības jautājumu īstenošanu iestādē.

Darba aizsardzības likums

24.pants. Valsts pārvalde darba aizsardzības jomā

- (1) Valsts pārvaldi darba aizsardzības jomā īsteno Ministru kabinets un tā uzdevumā — Labklājības ministrija.
- (2) Labklājības ministrija:
- 1) izstrādā valsts politiku darba aizsardzības jomā un koordinē tās īstenošanu;
 - 2) koordinē valsts pārvaldes institūciju darbību darba aizsardzības jautājumos;
 - 3) pārrauga Valsts darba inspekcijas darbību;
 - 4) izstrādā un saskaņo Nacionālajā trīspusējās sadarbības padomē nacionālās programmas darba aizsardzības jomā;
 - 5) izstrādā un saskaņo Nacionālajā trīspusējās sadarbības padomē darba aizsardzības normatīvos aktus;
 - 6) koordinē darba aizsardzības jautājumu iekļaušanu starptautiskajos līgumos;
 - 7) nosaka valsts statistiskās uzskaites un statistisko pārskatu sistēmu darba aizsardzības jomā pēc saskaņošanas ar Centrālo statistikas pārvaldi.
- (3) Izglītības un zinātnes ministrija likumā noteiktajā kārtībā izstrādā darba aizsardzības speciālistu un uzticības personu sagatavošanas programmu (izņemot studiju programmas) paraugus un apmācības programmu paraugus darba aizsardzības jomā.
- (4) Valsts pārvaldes institūcijas atbilstoši savai darbības jomai izstrādā projektus darba aizsardzības normatīvajiem aktiem, kurus izdod Ministru kabinets.

(24.panta 1. un 2.daļa) Valsts pārvaldi darba aizsardzības jomā īsteno Ministru kabinets un tā uzdevumā — Labklājības ministrija, kas izstrādā stratēģijas un citus politikas dokumentus, kā arī normatīvos aktus par darba aizsardzības jautājumiem. Labklājības ministrija darbojas saskaņā ar 2003.gada 13.martā apstiprināto Labklājības ministrijas reglamentu.

(24.panta 3.daļa) Par apmācības programmu izstrādi darba aizsardzības jomā ir atbildīga Izglītības un zinātnes ministrija. Šobrīd Izglītības un zinātnes ministrija saskaņā ar Likuma 24.panta trešo daļu ir izstrādājusi profesionālās pilnveides izglītības programmu “Pamatlīmeņa zināšanu programma darba aizsardzībā darba aizsardzības speciālistu un uzticības personu sagatavošanai”, pēc kuras mācību centru izstrādā savas mācību programmas, lai sagatavotu darba aizsardzības speciālistus un uzticības personas. Ar šo profesionālās pilnveides programmu ir iespējams iepazīties Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta interneta mājas lapā: <http://osha.lv>

Ar Izglītības un zinātnes ministrijas 2002.gada 10.jūlija rīkojumu Nr.405 ir apstiprināts profesiju standarts (PS 0094) “Darba aizsardzības speciālists” (4.profesionālās kvalifikācijas līmenis) un profesiju standarts (PS 0100) “Darba aizsardzības vecākais speciālists” (5.profesionālās kvalifikācijas līmenis). Minētajos standartos ir noteikti darba aizsardzības speciālistu pienākumi un uzdevumi, kā arī studiju moduļi, kā nodrošināt nepieciešamās zināšanas. Ar profesiju standartiem var iepazīties Izglītības un zinātnes ministrijas interneta mājas lapā: www.izm.lv

(24.panta 4.daļa) Arī citas valsts pārvaldes institūcijas ir iesaistītas normatīvo aktu projektu izstrādē par darba aizsardzības jautājumiem, tā, piemēram, Zemkopības ministrija ir atbildīga par normatīvā akta projekta izstrādi attiecībā uz darba aizsardzību mežsaimniecības darbības jomā.

Darba aizsardzības likums

25.pants. Pilnvarojums Ministru kabinetam izdot noteikumus par darba aizsardzību

Ministru kabinets izdod noteikumus par darba aizsardzības prasībām:

- 1) darba vietās;
- 2) lietojot darba aprīkojumu;
- 3) lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus;
- 4) strādājot ar displeju;
- 5) pārvietojot smagus;
- 6) veicot būvdarbus;
- 7) drošības zīmju lietošanā;
- 8) derīgo izrakteņu ieguvē, tos izurbjot;

- 9) virszemes un apakšzemes derīgo izrakteņu ieguvē;
- 10) darbā uz zvejas kuģiem;
- 11) saskaroties ar ķīmiskām vielām;
- 12) saskaroties ar bioloģiskām vielām;
- 13) attiecībā uz trokšņa līmeni darbā;
- 14) darbā ar azbestu;
- 15) attiecībā uz medicīnisko aprūpi uz kuģiem;
- 16) saskaroties ar kancerogēnām vielām;
- 17) strādājot augstumā;
- 18) attiecībā uz citām prasībām, ko regulē Eiropas Savienības direktīvas darba aizsardzībā.

Lai realizētu Likumā noteikto mērķi un darba aizsardzības principus, Ministru kabinets ir pilnvarots izdot noteikumus par vairākiem darba aizsardzības jautājumiem.

(25.panta 1.punkts) Lai nodrošinātu nodarbināto drošības un veselības aizsardzību darba vietās, 2002.gada 19.martā tika pieņemti Ministru kabineta noteikumi Nr.125 “Darba aizsardzības prasības darba vietās”. Šajos noteikumos ir iestrādātas Eiropas Savienības 1989.gada 30.novembra direktīvas 89/654/EEC “Par darba vietu drošības un veselības prasību minimumu strādājošiem” prasības. Noteikumi nosaka nodarbināto drošības un veselības aizsardzības prasības visās esošajās, kā arī no jauna iekārtojamās vai pārveidojamās darba vietās.

(25.panta 2.punkts) Lai nodrošinātu nodarbināto drošības un veselības aizsardzību, strādājot ar darba aprikojumu, 2002.gada 9. decembrī tika pieņemti Ministru kabineta noteikumi Nr.526 “Darba aizsardzības prasības, lietojot darba aprikojumu un strādājot augstumā”. Šajos noteikumos ir iestrādātas Eiropas Savienības 2001.gada 27.jūnija direktīvas 2001/45/EC, 1995.gada 5.decembra direktīvas 95/63/EEC un 1989.gada 30.novembra direktīvas 89/655/EEC “Par drošības un veselības aizsardzības prasību minimumu, lietojot darba līdzekļus darba vietās” prasības. Šie noteikumi nosaka darba aizsardzības prasības, lietojot darba aprikojumu un strādājot augstumā, lai neradītu risku nodarbināto drošībai un veselībai, kā arī nosaka darba devēja pienākumus šo prasību īstenošanā.

(25.panta 3.punkts) Lai nodrošinātu nodarbināto drošības un veselības aizsardzību, lietojot darbā individuālos aizsardzības līdzekļus 2002.gada 20.augustā tika pieņemti Ministru kabineta noteikumi Nr.372 “Darba aizsardzības prasības, lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus”. Šajos noteikumos ir iestrādātas ES 1989.gada 30.novembra direktīvas 89/656/EEC “Par drošības un veselības aizsardzības minimālajām prasībām strādniekiem, lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus darba vietās” prasības. Noteikumi nosaka darba aizsardzības prasības, lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus.

(25.panta 4.punkts) Lai nodrošinātu nodarbināto drošības un veselības aizsardzību, strādājot ar displeju, 2002.gada 6.augustā tika pieņemti Ministru kabineta noteikumi Nr.343 “Darba aizsardzības prasības, strādājot ar displeju”. Šajos noteikumos ir iestrādātas Eiropas Savienības 1990.gada 29.maija direktīvas 90/270/EEC “Par minimālajām drošības un veselības prasībām darbā ar displeju ierīcēm” prasības. Noteikumi nosaka darba aizsardzības prasības, strādājot ar displeju.

(25.panta 5.punkts) Lai nodrošinātu nodarbināto drošības un veselības aizsardzību, pārvietojot smagumus, 2002.gada 6.augustā tika pieņemti Ministru kabineta noteikumi Nr.344 “Noteikumi par darba aizsardzības prasībām pārvietojot smagumus”. Šajos noteikumos ir iestrādātas Eiropas Savienības 1990.gada 29.maija direktīvas 90/269/EEC “Par minimālajām veselības un drošības prasībām kravu apstrādē ar rokām, pastāvot īpašam riskam darbiniekiem gūt muguras traumas” prasības. Noteikumi nosaka prasības nodarbināto drošības un veselības aizsardzībai darba vietās (darba aizsardzības prasības), kurās nodarbinātais pārvieto smagus objektus — priekšmetus, cilvēkus vai dzīvniekus — ar fizisko spēku un pastāv risks iegūt traumu (īpaši muguras traumu).

(25.panta 6.punkts) Lai nodrošinātu nodarbināto drošības un veselības aizsardzību, veicot būvdarbus, 2003.gada 25.februārī tika pieņemti Ministru kabineta noteikumi Nr.92 “Darba aizsardzības prasības, veicot būvdarbus”. Šajos noteikumos ir iestrādātas Eiropas Savienības 1992.gada 24.jūnija direktīvas 92/57/EEC “Par darba drošības un veselības aizsardzības prasību minimuma īstenošanu pagaidu vai pārvietojamos būvlaukumos” prasības. Noteikumi nosaka darba aizsardzības prasības, veicot būvdarbus.

(25.panta 7.punkts) Lai nodrošinātu nodarbināto drošības un veselības aizsardzību darba vietās 2002. gada 3. septembrī tika pieņemti Ministru kabineta noteikumi Nr.400 "Darba aizsardzības prasības drošības zīmju lietošanā". Šajos noteikumos ir iestrādātas Eiropas Savienības 1992.gada 24.jūnija direktīvas 92/58/EEC "Par minimālajām prasībām darba drošības un/vai veselības aizsardzības zīmju izvietojumam darba vietās" prasības. Noteikumi nosaka darba aizsardzības prasības drošības zīmju lietošanā.

(25.panta 8. un 9.punkts) Lai nodrošinātu nodarbināto drošības un veselības aizsardzību, iegūstot derīgos izrakteņus, 2002.gada 25.jūnijā tika pieņemti Ministru kabineta noteikumi Nr.253 "Darba aizsardzības prasības derīgo izrakteņu izpētē un ieguvē". Šajos noteikumos ir iestrādātas Eiropas Savienības 1992.gada 3.novembra direktīvas 92/91/EEC "Par prasību minimumu to darbinieku drošības un veselības aizsardzības uzlabošanai, kas strādā minerālu ieguvē ar urbšanas metodi" un 1992.gada 3.decembra direktīvas 92/104/EEC "Par minimālajām prasībām drošības un veselības aizsardzības uzlabošanai strādniekiem, kuri strādā virszemes un apakšzemes minerālu ieguves rūpniecības nozarēs" prasības. Noteikumi nosaka darba aizsardzības prasības derīgo izrakteņu ģeoloģiskās meklēšanas, izpētes un iegūšanas darbos, derīgo izrakteņu ieguvē virszemē, kā arī derīgo izrakteņu ieguvē apakšzemē, tos izurbjot.

(25.panta 10.punkts) Lai nodrošinātu nodarbināto drošības un veselības aizsardzību uz zvejas kuģiem 2003.gada 4.februārī tika pieņemti Ministru kabineta noteikumi Nr.61 "Noteikumi par drošības un veselības aizsardzības prasībām darbā uz zvejas kuģiem". Šajos noteikumos ir iestrādātas Eiropas Savienības 1993.gada 23.novembra direktīvas 93/103/EEC "Par drošības un veselības prasībām darbos uz zvejas kuģiem" prasības. Noteikumi nosaka drošības un veselības aizsardzības prasības darbā uz zvejas kuģiem.

(25.panta 11.punkts) Lai nodrošinātu nodarbināto drošības un veselības aizsardzību, strādājot ar ķīmiskajām vielām, 2002.gada 3.septembrī Ministru kabinets pieņēma noteikumus Nr.399 "Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar ķīmiskajām vielām darba vietās". Šajos noteikumos ir iestrādātas Eiropas Savienības 1991.gada 29.maija direktīvas 91/322/EEC "Par orientējošo robežvērtību ieviešanu", 1996.gada 18.decembra direktīvas 96/94/EC "Par indikatīvo robežvērtību noteikšanu" un 1998.gada 7.aprīļa direktīva 98/24/EC "Par darbinieku aizsardzību pret risku, kas rodas darba vietā saskaroties ar ķīmiskām vielām" prasības. Noteikumi nosaka darba aizsardzības prasības, nodarbinātajiem saskaroties ar ķīmiskajām vielām (tai skaitā ķīmiskajiem produktiem) darba vietās, ja risks rodas vai var rasties no darba vidē esošu vai ar darba procesu saistītu ķīmisko vielu iedarbības, kā arī īpašus ierobežojumus un aizliegumus attiecībā uz atsevišķām bīstamām ķīmiskajām vielām vai ķīmiskajiem produktiem.

(25.panta 12.punkts) Lai nodrošinātu nodarbināto drošības un veselības aizsardzību, strādājot ar bioloģiskajām vielām, 2002.gada 21.maijā tika pieņemti Ministru kabineta noteikumi Nr.189 "Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar bioloģiskajām vielām". Šajos noteikumos ir iestrādātas Eiropas Savienības 2000.gada 18.septembra direktīvas 2000/54/EEC "Par darbinieku aizsardzību pret draudiem, kas saistīti ar pakļaušanu bioloģisko aģentu iedarbībai darba vietā" prasības. Noteikumi nosaka prasības nodarbināto aizsardzībai pret risku viņu drošībai un veselībai, kas rodas vai var rasties, saskaroties ar bioloģiskajām vielām darba vietās.

(25.panta 13.punkts) Lai nodrošinātu nodarbināto drošības un veselības aizsardzību pret darba vides trokšņa radīto risku, 2003.gada 4.februārī tika pieņemti Ministru kabineta noteikumi Nr.66 "Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret darba vides trokšņa radīto risku". Šajos noteikumos ir iestrādātas Eiropas Savienības 2003.gada 6.februāra direktīvas 2003/10/EC "Par minimālajām darba drošības un veselības aizsardzības prasībām attiecībā uz nodarbināto pakļaušanu riskiem, ko rada fizikāli faktori (troksnis)" un 1986.gada 12.maija direktīvas 86/188/EEC "Par darbinieku aizsardzību pret risku, kas saistīts ar troksni darbā" prasības. Noteikumi nosaka darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret darba vides trokšņa radīto risku, it īpaši ja iespējama nodarbinātā dzirdes pasliktināšanās.

(25.panta 14.punkts) Lai nodrošinātu nodarbināto drošības un veselības aizsardzību darbā ar azbestu, 2002.gada 20.augustā tika pieņemti Ministru kabineta noteikumi Nr.373 "Darba aizsardzības prasības darbā ar azbestu". Šajos noteikumos ir iestrādātas Eiropas Savienības 1983.gada 19.septembra direktīvas 83/477/EEC "Par strādājošo aizsardzību no riskiem, kas saistīti ar pakļaušanu azbesta

ietekmei darba vietās” un 1991.gada 25.jūnija direktīvas 91/382/EEC “Par strādājošo aizsardzību no riskiem, kas saistīti ar pakļaušanu azbesta ietekmei darba vietās” prasības. Noteikumi nosaka darba aizsardzības prasības darbā ar azbestu, lai aizsargātu nodarbināto drošību un veselību pret risku, kas rodas vai var rasties, darba vietā saskaroties ar azbesta vai azbestu saturoša materiāla putekļiem.

(25.panta 15.punkts) Lai nodrošinātu nodarbināto drošības un veselības aizsardzību darbā uz kuģiem attiecībā uz medicīniskās palīdzības uzlabošanu uz tiem, Satiksmes ministrija ir izstrādājusi Ministru kabineta noteikumu projektu “Noteikumi par drošības un veselības aizsardzības prasībām attiecībā uz medicīnisko aprūpi uz kuģiem”. Noteikumos tiks iestrādātas Eiropas Savienības 1992.gada 31.marta direktīvas 92/29/EEC “Par minimālajām drošības un veselības aizsardzības prasībām medicīniskās palīdzības uzlabošanai uz kuģiem” prasības.

(25.panta 16.punkts) Lai nodrošinātu nodarbināto drošības un veselības aizsardzību, strādājot ar kancerogēnām vielām, 2001.gada 27.decembrī tika pieņemti Ministru kabineta noteikumi Nr.539 “Noteikumi par darba aizsardzības prasībām, saskaroties ar kancerogēnām vielām darba vietās”. Noteikumos ir iestrādātas Eiropas Savienības 1990.gada 28.jūnija direktīvas 90/394/EEC “Par darbinieku aizsardzību no kancerogēnām vielām darba vietās”, 1997.gada 27.jūnija direktīvas 97/42/EEC “Par darbinieku aizsardzību no kancerogēnu iedarbības darbā” un 1999.gada 29.aprīļa direktīvas 99/38/EEC “Par darbinieku aizsardzību no kancerogēnu iedarbības darbā” prasības. Šie noteikumi nosaka darba aizsardzības prasības, kas jāievēro, saskaroties ar kancerogēnām vielām darba vietās, lai aizsargātu nodarbinātos pret risku, kas rodas viņu drošībai un veselībai, ja nodarbinātie ir vai var būt pakļauti kancerogēnu vielu kancerogēnu vai mutagēnu vielu vai produktu, kas atbilstoši normatīvajiem aktiem par bīstamo ķīmisko vielu un bīstamo ķīmisko produktu lietošanas un tirdzniecības ierobežojumiem un aizliegumiem tiek klasificēti kā 1. un 2.kategorijas kancerogēnās un mutagēnās vielas, iedarbībai.

(25.panta 17.punkts) Lai nodrošinātu nodarbināto drošības un veselības aizsardzību, strādājot augstumā, 2002.gada 9. decembrī tika pieņemti Ministru kabineta noteikumi Nr.526 “Darba aizsardzības prasības, lietojot darba aprikojumu un strādājot augstumā”. Šajos noteikumos ir iestrādātas Eiropas Savienības 2001.gada 27.jūnija direktīvas 2001/45/EC, 1995.gada 5.decembra direktīvas 95/63/EEC un 1989.gada 30.novembra direktīvas 89/655/EEC “Par drošības un veselības aizsardzības prasību minimumu, lietojot darba līdzekļus darba vietās” prasības. Šie noteikumi nosaka darba aizsardzības prasības, lietojot darba aprikojumu un strādājot augstumā, lai neradītu risku nodarbināto drošībai un veselībai, kā arī nosaka darba devēja pienākumus šo prasību īstenošanā.

(25.panta 18.punkts) Eiropas Savienība ik gadu pieņem jaunas direktīvas darba aizsardzības jomā. Šī norma dod iespēju Ministru kabinetam transponēt Eiropas Savienības direktīvās izteiktās prasības Latvijas normatīvajos aktos.

Darba aizsardzības likums

V nodaļa. Uzraudzība, kontrole un atbildība darba aizsardzības jomā

26.pants. Valsts uzraudzība un kontrole darba aizsardzības jomā

Valsts uzraudzību un kontroli darba aizsardzības jomā veic Valsts darba inspekcija un citas normatīvajos aktos pilnvarotas institūcijas atbilstoši savai kompetencei.

Valsts kontroli un uzraudzību darba aizsardzības jomā veic Valsts darba inspekcijas saskaņā ar 2001.gada 13.decembra Valsts darba inspekcijas likumu un Ministru kabineta 2002.gada 16.aprīļa noteikumiem Nr.158 “Valsts darba inspekcijas nolikums”. Taču darba aizsardzības joma ir saistīta ar citām jomām, tāpēc valsts kontroli un uzraudzību par darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošanu veic arī citas valsts kontroles un uzraudzības institūcijas, kā piemēram, Valsts sanitārā inspekcija, Vides valsts inspekcija, Valsts būvinspekcija u.c.

Darba aizsardzības likums

27.pants. Darba devēja un citu personu atbildība

- (1) Darba devējs ir atbildīgs par nodarbināto drošību un veselību darbā.
- (2) Darba devēja atbildību neierobežo nodarbināto un kompetentu institūciju vai kompetentu speciālistu pienākumi darba aizsardzības jomā.
- (3) Savas kompetences ietvaros par nodarbināto drošību un veselību darbā atbild arī darba devēja — juridiskās personas — pārraudzības institūcija vai izpildinstitūcija, persona, kura ir īpaši pilnvarota pārstāvēt personālsabiedrību, un citas normatīvajos aktos noteiktā kārtībā pilnvarotas personas.

(27.panta 1.daļa) Darba devējam ir jāuzņemas visa atbildība par nodarbināto drošību un veselību darbā, nodrošinot nodarbinātajiem drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, gādājot, lai nodarbinātajiem būtu nepieciešamās zināšanas darba veikšanai un pieejami attiecīgie individuālie un kolektīvie aizsardzības līdzekļi, darba aprikojums, drošības ierīces.

(27.panta 2.daļa) Neskatoties uz to, ka arī nodarbinātajiem un kompetentajām institūcijām un kompetentiem speciālistiem ir zināmi pienākumi darba aizsardzībā, galvenais atbildīgais ir un paliek darba devējs. Darba devējam ir jākontrolē, kā savus pienākumus veic nodarbinātie un kompetentās institūcijas vai kompetentie speciālisti.

(27.panta 3.daļa) Bieži vien gadījumos, kad darba devējs ir juridiskā persona (uzņēmums), kuru vada valde, tad par faktisko darba devēju (personu, kura pārstāv uzņēmumu, slēdz līgumus ar nodarbinātajiem utt.) ieceļ direktoru jeb izpilddirektoru, kurš tad savas kompetences ietvaros arī ir atbildīgs par nodarbināto drošību un veselību darbā.

Darba aizsardzības likums

28.pants. Atbildība par likuma pārkāpumiem

Par darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpumiem vainīgās personas saucas pie likumā noteiktās atbildības.

Atbildība par darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpumiem ir paredzēta Krimināllikumā un Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā.

Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41.pants paredz naudas soda uzlikšanu par darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpšanu līdz 250 latiem.

Krimināllikuma 146.pants nosaka atbildību par darba aizsardzības noteikumu pārkāpšanu. Par darba aizsardzību vai tehnisko drošību reglamentējošo normatīvo aktu prasību pārkāpšanu, ja to izdarījis uzņēmuma (uzņēmējiesabiedrības), iestādes vai organizācijas vadītājs vai cita persona, kas atbildīga par šo noteikumu ievērošanu, un ja šis nodarījums izraisījis miesas bojājumus ar veselības traucējumu vai darbspēju paliekošu zaudējumu, - soda ar brīvības atņemšanu uz laiku līdz diviem gadiem vai ar arestu, vai ar naudas sodu līdz četrdesmit minimālajām mēnešalgām, atņemot tiesības uz zināmu nodarbošanos uz laiku līdz pieciem gadiem vai bez tā. Par tādu pašu nodarījumu, ja tas izraisījis cilvēka nāvi vai smagus miesas bojājumus vairākiem cilvēkiem, - soda ar brīvības atņemšanu uz laiku līdz astoņiem gadiem, atņemot tiesības uz zināmu nodarbošanos uz laiku līdz pieciem gadiem vai bez tā.

Darba aizsardzības likums

Pārejas noteikumi

1. Ar šā likuma spēkā stāšanos spēku zaudē likums "Par darba aizsardzību" (Latvijas Republikas Augstākās Padomes un Valdības Ziņotājs, 1993, 20.nr.; Latvijas Republikas Sacimas un Ministru Kabineta Ziņotājs, 1995, 8.nr.).
2. Ministru kabinets līdz 2002.gada 30.jūnijam izdod šā likuma 7., 8., 9., 12., 13., 15., 20. un 25.pantā minētos noteikumus.
3. Līdz jaunu Ministru kabineta noteikumu spēkā stāšanās dienai, bet ne ilgāk par 2002.gada 30.jūniju, piemērojami šādi Ministru kabineta noteikumi:
 - 1) 2001.gada 3.aprīļa noteikumi nr.153 "Darba drošības un veselības aizsardzības noteikumi, strādājot ar displeju un iekārtojot darbstaciju";

- 2) 2001.gada 13.februāra noteikumi nr.72 "Darba drošības un veselības aizsardzības prasības, strādājot ar ķīmiskajām vielām un ķīmiskajiem produktiem darba vietās";
 - 3) 2000.gada 19.septembra noteikumi nr.318 "Noteikumi par darba drošības un veselības aizsardzības organizēšanas un darba vietu iekārtošanas prasībām būvlaukumos";
 - 4) 2000.gada 2.maija noteikumi nr.167 "Ar Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu darbiniekiem notikušo nelaimes gadījumu izmeklēšanas un uzskaites kārtība";
 - 5) 2000.gada 25.apriļa noteikumi nr.159 "Noteikumi par individuālo aizsardzības līdzekļu lietošanu darbā";
 - 6) 2000.gada 8.februāra noteikumi nr.44 "Noteikumi par minimālajām darba drošības un veselības aizsardzības prasībām darba aprīkojuma lietošanā";
 - 7) 1999.gada 3.augusta noteikumi nr.270 "Noteikumi par darba drošības un veselības aizsardzības prasībām, pārvietojot smagumus";
 - 8) 1998.gada 22.decembra noteikumi nr.470 "Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība";
 - 9) 1998.gada 25.augusta noteikumi nr.317 "Noteikumi par darbinieku drošību un veselības aizsardzību darbā ar azbestu";
 - 10) 1998.gada 25.augusta noteikumi nr.318 "Prasības drošības zīmju lietošanai darba vietās";
 - 11) 1994.gada 4.oktobra noteikumi nr.201 "Par grozījumiem Ministru kabineta 1994.gada 22.februāra noteikumos nr.53 "Par darba aizsardzības, drošības tehnikas un bīstamo iekārtu tehniskās uzraudzības normatīvo aktu izstrādāšanas un apstiprināšanas kārtību"";
 - 12) 1994.gada 22.februāra noteikumi nr.53 "Par darba aizsardzības, drošības tehnikas un bīstamo iekārtu tehniskās uzraudzības normatīvo aktu izstrādāšanas un apstiprināšanas kārtību".
4. Ministru kabinets līdz 2002.gada 31.decembrim izstrādā noteikumus par:
- 1) darba drošības un veselības aizsardzības prasībām darbā uz zvejas kuģiem;
 - 2) darba drošības un veselības aizsardzības prasībām attiecībā uz medicīnisko aprūpi uz kuģiem;
 - 3) nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā sprādzienbīstamā vidē.
5. Izglītības un zinātnes ministrija līdz 2002.gada 1.martam izstrādā šā likuma 24.panta trešajā daļā minēto programmu paraugus.

Likums stājas spēkā 2002.gada 1.janvārī.

Likums Sacimā pieņemts 2001.gada 20.jūnijā.

INFORMĀCIJAS AVOTI

NORMATĪVIE AKTI

- *Darba aizsardzības likums* (20.06.2001., stājās spēkā ar 01.01.2002., publicēts 2001.gada 6.jūlijā "Latvijas Vēstnesī", Nr.105).
- *Latvijas administratīvo pārkāpumu kodekss* (07.12.1984., publicēts 1984.gada 1.janvārī "Ziņotājā" Nr.51).
- *Krimināllikums* (17.06.1998. publicēts 1998.gada 8.jūlijā "Latvijas Vēstnesī", Nr.199/200).
- *Darba likums* (20.06.2001., publicēts 2001.gada 6.jūlijā "Latvijas Vēstnesī", Nr.105).
- *Likums "Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām"* (02.11.1995., publicēts 1995.gada 17.novembra "Latvijas Vēstnesī", Nr.179).
- *Ministru kabineta 2003.gada 25.februāra noteikumi Nr.92 "Darba aizsardzības prasības, veicot būvdarbus"*. (Stājās spēkā ar 01.03.2003., publicēti 2003.gada 28.februāra "Latvijas Vēstnesī", Nr.33).
- *Ministru kabineta 2003.gada 4.februāra noteikumi Nr.66 "Darba aizsardzības prasības nodarbināto aizsardzībai pret darba vides trokšņa radīto risku"*. (Stājās spēkā ar 08.02.2003., publicēti 2003.gada 7.februāra "Latvijas Vēstnesī", Nr.21).
- *Ministru kabineta 2003.gada 4.februāra noteikumi Nr.61 "Noteikumi par drošības un veselības aizsardzības prasībām darbā uz zvejas kuģiem"*. (Stājās spēkā ar 08.02.2003., publicēti 2003.gada 7.februāra "Latvijas Vēstnesī", Nr.21).
- *Ministru kabineta 2002.gada 9.decembra noteikumi Nr.526 "Darba aizsardzības prasības, lietojot darba aprīkojumu un strādājot augstumā"*. (Stājās spēkā ar 13.12.2002., publicēti 2002.gada 12.decembra "Latvijas Vēstnesī", Nr.182).
- *Ministru kabineta 2002.gada 17.septembra noteikumi Nr.427 "Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība"*. (Stājās spēkā ar 28.09.2002., publicēti 2002.gada 27.septembra "Latvijas Vēstnesī", Nr.139).
- *Ministru kabineta 2002.gada 3.septembra noteikumi Nr.400 "Darba aizsardzības prasības drošības zīmju lietošanā"*. (Stājās spēkā ar 07.09.2002., publicēti 2002.gada 6.septembra "Latvijas Vēstnesī", Nr.127.)
- *Ministru kabinets 2002.gada 3.septembra noteikumi Nr.399 "Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar ķīmiskajām vielām darba vietās"*. (Stājās spēkā ar 07.09.2002., publicēti 2002.gada 6.septembra "Latvijas Vēstnesī", Nr.127.)
- *Ministru kabineta 2002.gada 20.augusta noteikumi Nr.373 "Darba aizsardzības prasības darbā ar azbestu"*. (Stājās spēkā ar 24.08.2002., publicēti 2002.gada 23.augusta "Latvijas Vēstnesī", Nr.119).
- *Ministru kabineta 2002.gada 20.augusta noteikumi Nr.372 "Darba aizsardzības prasības, lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus"*. (Stājās spēkā ar 24.08.2002., publicēti 2002.gada 23.augusta "Latvijas Vēstnesī", Nr.119.)
- *Ministru kabineta 2002.gada 6.augusta noteikumi Nr.344 "Noteikumi par darba aizsardzības prasībām pārvietojot smagumus"*. (Stājās spēkā ar 11.08.2002., publicēti 2002.gada 9.augustā Latvijas Vēstnesī Nr.114.)

- *Ministru kabineta 2002.gada 6.augusta noteikumi Nr.343 "Darba aizsardzības prasības, strādājot ar displeju"*. (Stājās spēkā ar 11.08.2002., publicēti 2002.gada 9.augustā "Latvijas Vēstnesī" Nr.114.)
- *Ministru kabineta 2002.gada 9.jūlija noteikumi Nr.293 "Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība"*. (Stājās spēkā ar 31.07.2002., publicēti 2002.gada 30.jūlija "Latvijas Vēstnesī" Nr.110.)
- *Ministru kabineta 2002.gada 25.jūnija noteikumi Nr.258 "Bīstamo iekārtu avāriju izmeklēšanas kārtība"*. (publicēti 2002.gada 28.jūnija "Latvijas Vēstnesī" Nr.97.)
- *Ministru kabineta 2002.gada 25.jūnija noteikumi Nr.253 "Darba aizsardzības prasības derīgo izraksteņu izpētē un ieguvē"*. (Stājās spēkā ar 01.07.2002., publicēti 2002.gada 27.jūnija "Latvijas Vēstnesī" Nr.96.)
- *Ministru kabineta 2002.gada 28.maija noteikumi Nr. 206 "Noteikumi par darbiem, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus un izņēmumi, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību"*. (Stājās spēkā ar 01.06.2002., publicēti 2002.gada 31. maijā "Latvijas Vēstnesī" Nr.82.)
- *Ministru kabineta 2002.gada 21.maija noteikumi Nr.189 "Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar bioloģiskajām vielām"*. (Stājās spēkā ar 01.01.2003., publicēti 2002.gada 27.jūnija "Latvijas Vēstnesī" Nr.96.)
- *Ministru kabineta 2002.gada 19.marta noteikumi Nr.125 "Darba aizsardzības prasības darba vietās"* (Stājās spēkā ar 27.03.2002., publicēti 2002.gada 26.martā "Latvijas Vēstnesī" Nr.47.)
- *Ministru kabineta 2001.gada 27.decembra noteikumi Nr.539 "Noteikumi par darba aizsardzības prasībām, saskaroties ar kancerogēnām vielām darba vietās"*. (Stājās spēkā ar 01.01.2002., publicēti 2001.gada 28.decembra "Latvijas Vēstnesī" Nr.188.)
- *Ministru kabineta 2001.gada 27.novembra noteikumi Nr.494 "Noteikumi par darbiem, kas saistīti ar iespējamu risku citu cilvēku veselībai un kuros nodarbinātās personas tiek pakļautas obligātajām veselības pārbaudēm"* (publicēti 2001.gada 30.novembra "Latvijas Vēstnesī" Nr.174.)
- *Ministru kabineta 2001.gada 23.augusta noteikumi Nr.379 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība"* (Stājās spēkā ar 01.01.2002., publicēti 2001.gada 29.augustā "Latvijas Vēstnesī" Nr.123.)
- *Ministru kabineta 2000.gada 19.septembra noteikumi Nr.319 "Likuma "Par uzņēmuma ienākumu nodokli" normu piemērošanas noteikumi"* (publicēti 2000.gada 22.septembra "Latvijas Vēstnesī" Nr.331/333.)
- *Ministru kabineta 1998.gada 30.decembra noteikumi Nr.440 "Ugunsdrošības noteikumi"*. (Stājās spēkā ar 01.02.1998., publicēti 1998.gada 3.janvāra "Latvijas Vēstnesī", Nr.1.)
- *Ministru kabineta 1997.gada 4.marta noteikumi Nr.86 "Noteikumi par obligāto veselības pārbaudi un apmācību pirmās palīdzības sniegšanā"*. (Stājās spēkā ar 09.03.1997., publicēti 1997.gada 7.martā "Latvijas Vēstnesī" Nr.68.)
- *Ministru kabineta 1995.gada 31.oktobra noteikumi Nr.318 "Noteikumi par Būvnormatīvu LBN 201-96 "Ugunsdrošības normas""*. (Stājās spēkā ar 09.11.1995., publicēti 1995.gada 8.novembra "Latvijas Vēstnesī", Nr.173/174.)

Bieži vien ir dzirdams jautājums — *Kur var iepazīties ar darba aizsardzības normatīvajiem aktiem?* vai *Kur var iegūt informāciju par darba aizsardzības jautājumiem?* Šajā nodaļā mēģināsim dot atbildes uz šiem jautājumiem norādot, Jums dažādas adreses.

Informāciju vai konsultāciju par darba aizsardzības jautājumiem var saņemt:

- **Valsts darba inspekcijā**

K.Valdemāra ielā 38,
Rīgā, LV 1010
Tālr. 7021751
www.vdi.lv

Informāciju par darba aizsardzības jautājumiem var atrast arī citu institūciju interneta mājas lapās:

- Labklājības ministrija: www.lm.gov.lv
- Latvijas Darba devēju konfederācija: www.lddk.lv
- Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība: www.lbas.lv
- Rīgas Sraņa universitātes Darba un vides veselības institūts:
www.parks.lv/home/ioeh/

Likumdošanu darba aizsardzības jomā var meklēt arī pēc adresēm:

- www.likumi.lv
- www.mk.gov.lv
- www.saeima.lv

Viena no pilnīgākajām interneta mājas lapām par darba aizsardzības jautājumiem ir jaunizveidotā Eiropas Darba Drošības un Veselības aizsardzības aģentūras nacionālā kontaktpunkta Latvijā mājas lapa: <http://osha.lv>

Informāciju par jaunākajām aktualitātēm, pētījumiem un situāciju Eiropas Savienības dalībvalstīs un kandidātvalstīs Jūs varat atrast Eiropas Darba Drošības un Veselības aizsardzības aģentūras interneta mājas lapā: <http://europe.osha.eu.int/>

Ar piezīmēm un ieteikumiem, kā arī pēc sīkākas informācijas saistībā ar šīm Vadlīnijām var griezties:

Valsts darba inspekcijā

K.Valdemāra ielā 38, Rīgā LV-1010, tālr. 7021704
vai Valsts darba inspekcijas reģionālajās inspekcijās