

Vadlīnijas kompetentas institūcijas darbībai

Rīga, 2003

Vadlīnijas kompetentas institūcijas darbībai
Rīga, 2003

Šī izdevuma izdošanu ir finansējis
ES PHARE projekts "Darba vides uzlabošana privātos
un privatizētos uzņēmumos Latvijā",
LE 9911.01

© LR Labklājības ministrija

Dizains: Natālija Čerņecka
Iespiests: Latvijas - Somijas SIA "Madonas Poligrāfists"

Ievads	4
1. Kompetentas institūcijas darbības plānošana	6
1.1. Galvenie darbības plāna sastādīšanas mērķi	6
1.2. Darbības plāna elementi:	6
1.2.1. Darbības apraksts	6
1.2.2. Marketinga plāns	9
1.2.3. Vadības plāns	10
1.2.4. Finanšu plāns	14
2. Uzņēmuma reģistrācija	15
3. Laba darba prakse	16
3.1. Ētika	16
3.2. Darbības pamat procesi	19
3.3. Kompetentas institūcijas uzdevumu realizēšanas procesa pamatelementi	20
3.3.1. Darba aizsardzības sistēmas novērtējums	21
3.3.2. Darba vides risku identificēšana un novērtēšana	24
3.3.3. Darba aizsardzības pasākumu noteikšana	25
Pielikumi	26
1. pielikums "Galvenie tiesību akti darba aizsardzības jomā"	26
2. pielikums "Metodiskie materiāli latviešu valodā"	28
3. pielikums "Noderīgu interneta adresu saraksts"	29

IEVADS

Latvijas Darba aizsardzības likums, kas stājās spēkā 2002.gada 1.janvārī, kalpoja par pamatu nozīmīgām izmaiņām darba aizsardzības sistēmā. Šo izmaiņu mērķis ir panākt darba aizsardzības sistēmas sakārtošanu atbilstoši Eiropas Savienības (ES) darba aizsardzības tradīcijām un prasībām, vienlaikus nodrošinot tādas darba aizsardzības sistēmas izveidi, kas būtu preventīva un abpusēji izdevīga gan darba devējiem, gan darbiniekiem.

Likumā ir ietverti vairāki būtiski jauninājumi darba aizsardzībā, piemēram, darba vides iekšējā uzraudzība, kuri no darba devēju puses pieprasa nodrošināt atbilstošus resursus, - gan finanses, gan atbilstoši kvalificētu personālu. Lai nodrošinātu likumam atbilstošas darba aizsardzības sistēmas izveidi uzņēmumā, darba devējs var nodarbināt darba aizsardzības speciālistus, kā arī pieaicināt kompetentus speciālistus¹ vai institūciju².

Nelieliem uzņēmumiem nodarbināt savā uzņēmumā augsta līmeņa darba aizsardzības speciālistus, kuri var veikt darba vides riska analīzi, ekonomiski ir neizdevīgi. Šāda augsti kvalificēta speciālista darba apjoms nelielā uzņēmumā ir nepietiekošs pilnai noslodzei.

Arī vidējiem un lieliem uzņēmumiem ne vienmēr ekonomiski izdevīgi būs izveidot pilnībā nokomplektētu darba aizsardzības organizatorisko struktūrvienību. Būtiskākie pasākumi, kas uzņēmumiem ir jāveic darba aizsardzības jomā: darba vides risku novērtēšana, uzņēmuma atbilstības novērtēšana atbilstoši darba aizsardzības, kā arī ar to saistīto normatīvo aktu prasībām, darba aizsardzības pasākumu plāna izstrāde u.c. ir ar periodisku raksturu. Turklāt, šie pasākumi prasa arī augstas kvalifikācijas darba aizsardzības speciālistu iesaistīšanu³.

¹ Speciālists, kurš ir kompetents veikt darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā un kura kompetence novērtēta MK noteiktajā kārtībā.

² Institūcija, kura ir pilnvarota veikt darba vides iekšējo uzraudzību uzņēmumā un kuras kompetence darba aizsardzības jautājumos novērtēta MK noteiktajā kārtībā.

³ Atsevišķiem MK noteikumos atrunātiem komercdarbības veidiem obligāti ir jāpiesaista kompetenta institūcija.

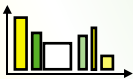
Viens no darba devēju iespējamajiem palīgiem likumam atbilstošas darba aizsardzības sistēmas izveidē ir kompetenta institūcija. Vadlīnijas kompetentas institūcijas darbībai ir paredzētas tiem uzņēmējiem, kuri piedāvā darba aizsardzības pakalpojumus. Šiem pakalpojumiem ir jānodrošina Darba aizsardzības likuma prasību izpilde klientu uzņēmumos.

Ilggadējā Rietumu praksē ir pierādījies, ka viens no visefektīvākajiem atbilstošas informācijas apkopošanas un izplatīšanas veidiem ir vadlīnijas. Latvijā šis ir pirmās vadlīnijas, kas ietver rekomendācijas kompetentas institūcijas izveidei un darbībai.

Vadlīnijas kompetentas institūcijas darbībai ir sarakstītas vienkāršā un lasītājam viegli uztveramā valodā. Lai palīdzētu orientēties darba aizsardzības likumdošanā, vadlīniju tekstā ir sniegtas norādes uz konkrētiem noteikumiem, kas ir jāpiemēro attiecīgajā gadījumā.

Vadlīnijas kompetentas institūcijas darbībai ir izstrādātas informatīvam mērķim, tāpēc jebkurā gadījumā, kad tiek veikti darba aizsardzības pasākumi ir jāņem vērā darba aizsardzības likumdošanas prasības. Jāatceras, ka vadlīnijām ir rekomendējošs un nevis juridiski saistošs raksturs.

Vadlīnijas kompetentas institūcijas darbībai ir sagatavotas un izdotas PHARE projekta “Darba vides uzlabošana privātajos un privatizējamajos uzņēmumos” ietvaros, kura mērķis ir veicināt darba vides uzlabošanu privātajos un privatizētajos uzņēmumos Latvijā, kā arī izglītēt sabiedrību par darba devēju un nodarbināto tiesībām un pienākumiem.



1. KOMPETENTAS INSTITŪCIJAS DARBĪBAS PLĀNOŠANA

Šī nodaļa sniedz informāciju par kompetentas institūcijas darbības plāna sastādīšanu. Piemērota darbības plāna sastādīšanas pamatmērķis ir uzsākamās darbības panākumu nodrošināšana. Tāpēc šajā nodaļā ir izskaidrota laba darba prakse darbības plānošanā.

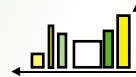
1.1. Galvenie darbības plāna sastādīšanas mērķi:

- nodrošināt sev ceļvedi darbības vadīšanai, ar kura palīdzību varētu laikus pamanīt problēmas sava uzņēmuma darbībai, piemēram, izmaiņas normatīvajos aktos un mērķtiecīgi izmainīt uzņēmuma attīstības virzienus;
- noskaidrot nepieciešamos finansu līdzekļus un nodrošināt to piesaisti, jo finansu institūcijas vienmēr pieprasa konkrētu informāciju par darbības virzieniem, mērķiem un veidiem, kā šie mērķi tiks sasniegti;
- skaidri pārdomāt uzsākamo darbību un izvērtēt katru tās aspektu;
- noteikt darbības kontroles kritērijus;
- izanalizēt konkurences stāvokli;
- un pats galvenais - iegūt atbildi uz jautājumu: uzsākt vai neuzsākt plānoto darbību?

1.2. Darbības plāna elementi:

1.2.1. Darbības apraksts

Darbības aprakstā tiek atspoguļots produkts un tirgus, kā arī izceltas uzsākamās darbības unikālās īpašības. Skaidri tiek atspoguļoti darbības mērķi un iemesli, kādēļ darbība tiek uzsākta. Tiek noteikts, kādus reģionus un tautsaimniecības nozares darbība aptvers, kādi kompetentas institūcijas uzdevumi tiks veikti.



Darbības aprakstā tiek ietverti:

- 1) darbības juridiskā forma, kā arī nepieciešamās licences, sertifikāti vai atļaujas, kompetentas institūcijas gadījumā varētu būt sabiedrība ar ierobežotu atbildību, sertificēta atbilstoši standarta ISO 9001 prasībām;
- 2) darbības veids kompetentas institūcijas gadījumā, - darba aizsardzība pakalpojumu sniegšana;
- 3) pakalpojuma apraksts, kompetentas institūcijas galvenie trīs uzdevumi, kas kompleksi tiek ietverti līgumos starp kompetentu institūciju un darba devēju ir:
 - noteikt uzņēmuma atbilstību darba aizsardzības un ar to saistīto (piemēram, ugunsdrošības, ķīmisko vielu un ķīmisko produktu drošības, bīstamo iekārtu drošības) normatīvo aktu prasībām;
 - novērtēt darba vides riskus uzņēmumā;
 - izstrādāt darba aizsardzības pasākumu plānu, kas vērsts uz atklāto darba vides risku novēršanu vai samazināšanu līdz pieļaujamajam līmenim un uzņēmuma atbilstības nodrošināšanu darba aizsardzības normatīvo aktu prasībām.

Darba devējs var piesaistīt kompetentu institūciju izpildīt arī citus darba aizsardzības uzdevumus:

- uzņēmuma darba aizsardzības sistēmas izveide;
- uzņēmuma darba aizsardzības politikas izstrāde;
- darba vides iekšējās uzraudzības plānošana;
- darba vides iekšējās uzraudzības īstenošana;
- darba vides iekšējās uzraudzības pārbaude un pilnveidošana;
- nodarbināto instruēšana un apmācība darba aizsardzības jomā;
- nodarbināto veselības pārbaūžu organizēšana un/vai veikšana; uzņēmuma konsultēšana par darba aizsardzības jautājumiem, kas tieši attiecas uz uzņēmumu;
- periodiska veikto darba aizsardzības pasākumu un to efektivitātes pārbaude un kontrole;



- darba aizsardzības un preventīvo pasākumu īstenošana uzņēmuma darba vides riska novēršanai vai samazināšanai līdz pieļaujamam līmenim;
- konsultēšana jaunu darba vietu izveidei uzņēmumā;
- dalība uzņēmumā notikušo nelaiemes gadījumu un arodslimību izmeklēšanā un analīzē;
- uzņēmuma informēšana un konsultēšana par jaunākajām izmaiņām darba aizsardzības normatīvajos aktos;
- uzņēmuma informēšana un konsultēšana par jaunākajiem pētījumiem un to rezultātiem darba aizsardzības jomā;
- darba vides mērījumu veikšana, t.i., gan mērījumu, piemēram, troksnim, apgaismojumam, darba vides temperatūrai veikšana, gan laboratoriskā izmeklēšana, piemēram, ķīmisko vielu ekspozīcijas, putekļu koncentrācijas, siltuma starojuma, jonizējošā starojuma noteikšanai;
- darba vides mērījumu veikšana, t.i., gan mērījumu, piemēram, troksnim, apgaismojumam, darba vides temperatūrai veikšana, gan laboratoriskā izmeklēšana, piemēram, ķīmisko vielu ekspozīcijas, putekļu koncentrācijas, siltuma starojuma, jonizējošā starojuma noteikšanai;
- veikt vēl arī citus darba vides uzlabošanas uzdevumus uzņēmumā.

Tāpēc, sastādot sniedzamo pakalpojumu aprakstu, kompetentajai institūcijai vajadzētu izvērtēt, kādus darba aizsardzības pakalpojumus tā ir gatava sniegt (ņemot par orientieri augstāk uzskaitītos uzdevumus);

4) izaugsmes iespēju izvērtējums, kompetentas institūcijas gadījumā paredzams pieprasījuma pieaugums sakarā ar spēkā stājušos normatīvo aktu prasību izpildes nepieciešamību no darba devēju puses un atbilstoši kompetentu darbinieku nepietiekamību pašos darba devēju uzņēmumos;

5) klienta ieguvumu apraksts no sniegtajiem pakalpojumiem. Kompetentas institūcijas gadījumā klienta guvums varētu būt resursu efektīva izmantošana un ekonomija;



6) darbības veikšanas vietas, nepieciešamās platības, būves un infrastruktūras izvērtējums.

1.2.2. Marketinga plāns

Sekmīga marketinga plāna stūrakmens ir zināt klientus, zināt to, kas viņiem patīk, kas nepatīk, ko viņi sagaida. Zinot šo informāciju, var izstrādāt marketinga stratēģiju, kas ļaus realizēt klientu vajadzības. Klienti tiek identificēti pēc viņu vecuma, dzimuma, ienākumiem, izglītības, atrašanās vietas. Sākumā tiek izvēlēta klientu mērķa grupa, kura vistīcāmāk būs ieinteresēta piedāvātajā pakalpojumā, kompetentas institūcijas gadījumā tā varētu būt izvēlētais nozares, piemēram, kokapstrādes un/vai reģiona, piemēram, visas Latvijas ražošanas uzņēmumi.

Marketinga plānā tiek sniegtas atbildes uz šādiem jautājumiem:

- 1) Kas ir klienti un kas ir mērķa tirgus?
- 2) Kāds ir tirgus? Kompetentas institūcijas gadījumā tirgus ir augošs.
- 3) Kāda ir tirgus daļa? Vai tā ir augoša, stabila vai sarūkoša?
- 4) Vai tirgus ir pietiekoši liels, lai uzņēmums varētu paplašināties?
- 5) Kādā veidā tiks piesaistīta, noturēta un palielināta tirgus daļa? Kādā veidā tiks veicināta pārdošana?
- 6) Kāda ir konkurence?

Mūsdienu pasaulē konkurence ir dzīves veids, tādēļ ir būtiski zināt savus konkurentus. Konkurences aprakstā tiek sniegtas atbildes uz šādiem jautājumiem:

- Kas ir tuvākie konkurenti?
- Kas ir netiešie konkurenti? Kompetentas institūcijas gadījumā, piemēram, tie varētu būt darbā iekārtošanas biroji, kas periodiski darba devējiem varētu nodrošināt nepieciešamās kompetences darba aizsardzības speciālistu nodarbināšanā uz neilgu laika periodu.
- Kāda ir konkurentu darbība? Vai tā ir augoša, stabila, sarūkoša?



- Kas ir zināms par konkurentu darbību, reklāmu?
- Kādas ir konkurentu stiprās un vājās puses?
- Kādas ir konkurentu produktu (piedāvāto pakalpojumu) atšķirības?
- Ieteicams par katru konkurentu izveidot atsevišķu failu, kurā ir apkopoti viņu reklāmas materiāli, cenu stratēģijas.

7) Kāda būs cenu stratēģija?

Cenu stratēģija ir marketinga tehnika, ko pielieto konkurētspējas uzlabošanai. Cenu noteikšanas aprakstā tiek aprakstīta konkurentu cenu stratēģija un noteikts savu cenu līmenis, piemēram, dažas cenu stratēģijas cenu noteikšana zem konkurentu cenu līmeņa, cenu noteikšana virs konkurentu cenu līmeņa, cenu izlīdzināšana ar konkurentiem.

8) Kā tiks organizēta reklāma un sabiedriskās attiecības?

Reklāma ir darbības plāna dzīvības līnija. Šajā daļā tiek izstrādāts īss, aprakstošs materiāls, kurā skaidri apraksta produktu, tā atrašanās vietu un cenas. Tiek izmantotas viegli uztveramas frāzes, lai rosinātu lasītāju, skatītāju vai klausītāju interesi. Tiek noteikti komunikāciju kanāli ar potenciālajiem klientiem un citām ieinteresētām pusēm. Kompetentas institūcijas gadījumā lietderīgi būtu izmantot tiešo uz potenciālo klientu vai klientu grupu vērstu reklāmu, piemēram, tiešu klienta informēšanu, izmantojot tādus sakaru kanālus kā pasts, e-pasts, telefons vai arī klientu grupas informēšanu ar reģionālo un/vai nozaru izdevumu palīdzību, semināru rīkošanu, izmantojot attiecīgo nozaru uzņēmumu asociāciju palīdzību vai attiecīgo reģionu uzņēmējdarbības atbalsta institūciju un pašvaldību palīdzību.

1.2.3. Vadības plāns

Starptautiskam standartam ISO 9001 atbilstoša organizācijas vadības sistēma ir visā pasaulē atzīta laba darba prakse kvalitatīva produkta nodrošināšanai un organizācijas nepārtrauktai pilnveidošanai, kas ir ļoti būtiski organizācijas sekmīgai konkurēšanai mūsdienu dinamiskā un piesātinātā tirgus apstākļos. Vadības plānā kā minimums tiek aprakstīti šādi procesi:

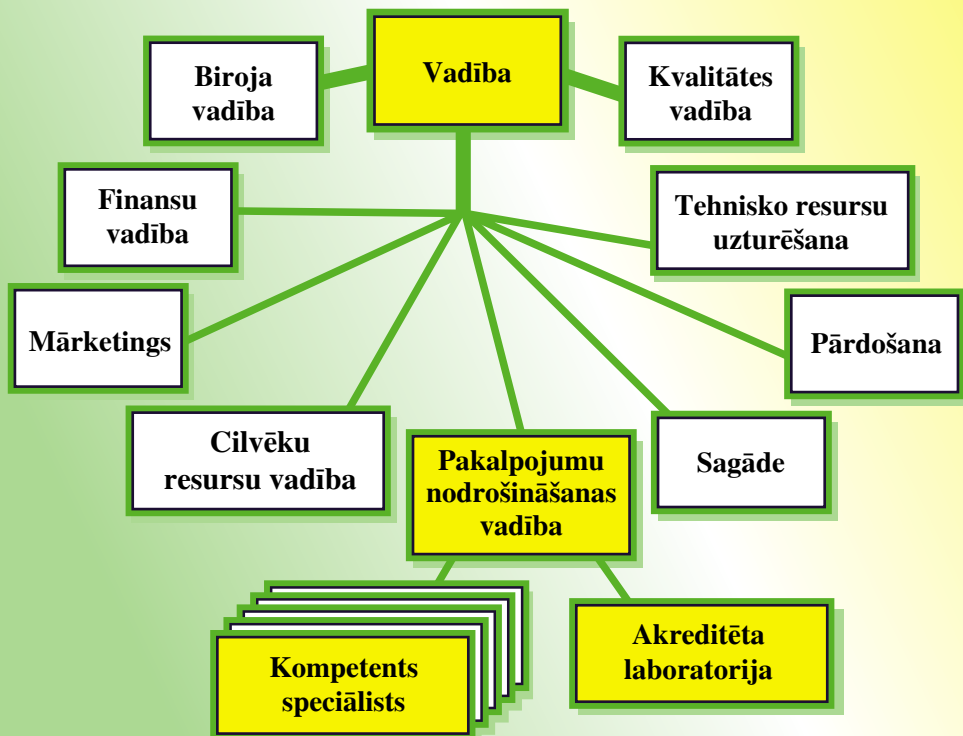
- uzņēmuma vadība, ietverot arī dažādu resursu vadību;



- uzņēmuma vadības sistēmas audits;
- sagāde;
- produktu pārdošana;
- produkta izstrāde vai pakalpojuma realizēšana, ietverot rīcības ar prasībām neatbilstošu produktu, kā arī
- komunikācija ar klientu, īpaši, lai iegūtu no klienta informāciju par produktu un tā piemērotību klienta vajadzībām.

Tiek noteiktas par iepriekšminētiem procesiem atbildīgās personas, šo personu savstarpējā sadarbība, kā arī šo procesu izpildei nepieciešamā informācija, dokumentācija un citi resursi.

1. attēls. Kompetentas institūcijas organizatoriskās struktūras shēmas paraugs.





Cilvēku resursi

Visvērtīgākais no uzņēmuma aktīviem ir cilvēku resursi, jo uzņēmuma personālam ir ļoti nozīmīga, ja ne pati galvenā, loma sekmīgā visu uzņēmuma darbības procesu realizācijā. Svarīgi ir zināt, kāda kompetence ir nepieciešama un kāda kompetence ir uzņēmuma rīcībā. Šajā darbības plāna daļā tiek noteiktas kompetences prasības uzņēmuma personālam, kā arī, nepieciešamības gadījumā, tiek izstrādāti personāla mācību plāni. Tiek atbildēts uz šādiem jautājumiem:

- Kāda ir vadītāja kompetence un pieredze?
- Kādas ir vadītāja vājās vietas un kā tās kompensēt?

Kas piedalīsies uzņēmuma vadībā un kādi ir vadības pienākumi? Kā minimums tiek noteikts, kas ir pilnvarots un atbildīgs par uzņēmuma vispārējo un stratēģisko vadību, kvalitātes vadību, personāla resursu vadību, finansu vadību un marketingu. Viena atbilstoši kompetenta persona var būt atbildīga par vairāku vadības funkciju veikšanu.

- Vai vadības pienākumi ir precīzi definēti?
- Kādas ir vadības vājās un stiprās puses?
- Kāds personāls ir nepieciešams?

Kompetentas institūcijas gadījumā specifiskas prasības ir izvirzītas kompetenta darba aizsardzības speciālista kvalifikācijai, kas ietver:

- augstākā līmeņa darba aizsardzības profesionālo izglītību;
- saistošo darba aizsardzības normatīvo dokumentu pārzināšanu;
- atbilstošo darba aizsardzības labas darba prakses dokumentu pārzināšanu;
- prasmi strādāt ar datoru;
- prasmi lietot darba vides mērīšanas aparatūru, piemēram, akustisko, apgaismojuma, vibrāciju mērīšanas aparatūru, ja starp izvēlētajiem kompetentas institūcijas uzdevumiem ir arī mērījumu veikšana;
- prasmi un atbilstošu kvalifikāciju, lai veiktu atbilstošos laboratoriskos darbus, ja starp izvēlētajiem kompetentas institūcijas uzdevumiem ir arī akreditētas laboratorijas pakalpojumu sniegšana;



- prasmi un atbilstošu kvalifikāciju, lai veiktu personāla apmācību, ja starp izvēlētajiem kompetentas institūcijas uzdevumiem ir arī nodarbināto apmācība darba aizsardzības jomā;
- prasmi un atbilstošu arodārsta kvalifikāciju, lai veiktu nodarbināto veselības pārbaudes, ja starp izvēlētajiem kompetentas institūcijas uzdevumiem ir arī nodarbināto veselības pārbaudžu veikšana.

Kādi ir personāla pieņemšanas un mācību plāni?

Kāds atalgojums tiks piedāvāts?

Tehniskie resursi

Šajā daļā tiek aprakstīts darbībai nepieciešamais tehniskais aprīkojums. Kompetentas institūcijas gadījumā primārie tehniskie resursi ir datorizētas darba vietas (kompetentiem speciālistiem ieteicamas portatīvas datoru darba vietas) ar iespēju pieslēgties internetam.

Citi tehniskie resursi:

- darba vides mērīšanas aparatūra, piemēram, trokšņa, apgaismojuma, vibrāciju, temperatūras mērīšanas aparatūra, ja starp izvēlētajiem kompetentas institūcijas uzdevumiem ir arī mērījumu veikšana;
- laboratorijas aprīkojums, ja starp izvēlētajiem kompetentas institūcijas uzdevumiem ir arī akreditētas laboratorijas pakalpojumu sniegšana.

Citu resursu piesaistīšana, līgumi ar piegādātājiem

Šajā daļā tiek aprakstīti tie resursi, kuri ir nepieciešami izvēlēto uzdevumu izpildei, bet kuri netiek paredzēti organizācijas struktūrā un par kuriem tiek slēgti līgumi ar citām organizācijām. Kompetenta institūcijas gadījumā tie varētu būt, piemēram:

- kompetenti darba aizsardzības speciālisti;
- akreditētas laboratorijas;
- dažādu tautsaimniecības nozaru, augstākās izglītības iestāžu un institūtu eksperti;
- organizācijas, kuras iznomā laboratorijas un/vai mērīšanas aparatūru;



- organizācijas, kuras izstrādā un/vai realizē darba aizsardzības prasībām atbilstošu tehniku, tehniskus un tehnoloģiskus risinājumus.

Informāciju par potenciāliem sadarbības partneriem var iegūt no dažādām starptautiskām un vietējām darba devēju organizācijām, piemēram, no Latvijas Darba devēju konfederācijas, tautsaimniecības nozaru asociācijām, kā arī no zinātniski pētnieciskām institūcijām un augstskolām.

1.2.4. Finanšu plāns

Efektīvai finanšu vadībai ir jāplāno pamatots un reāls budžets, kas nosaka nepieciešamos finanšu resursus, lai uzsāktu un veiktu darbību. Šajā darbības plāna daļā tiek izstrādāts darbības uzsākšanas budžets, kas parasti ietver vienreizējas izmaksas par iekārtām, kredītu izmaksas līdz darbības uzsākšanai, juridiskās izmaksas, darba telpu apgūšanas izmaksas, izmaksas par licencēm un atļaujām, apdrošināšanas, piegādes, personāla, reklāmas, grāmatvedības un komunikāciju izmaksas.

Kad uzņēmums ir gatavs uzsākt darbību, tiek sagatavots operatīvais budžets, kurā ietvertas personāla, īres, kredītu, reklāmas, piegāžu, komunikāciju, nodokļu, iekārtu un telpu uzturēšanas, amortizācijas, kredītu atmaksas un citas izmaksas.

Tiek sagatavoti peļņas un zaudējumu, naudas plūsmas plāni, kuriem vajadzētu aptvert trīs gadu periodu, pie kam, pirmā gada plāniem vajadzētu būt detalizētiem pa mēnešiem.

Šajā darbības plāna daļā tiek iekļauta arī grāmatvedības sistēmas izvēle.



2. UZŅĒMUMA REĢISTRĀCIJA

Komercedarbību Latvijā pamatā regulē Satversme, Komerclikums, Civillikums, kā arī citi likumi. Komersantam ir tiesības brīvi izvēlēties komercedarbības veidus, kas nav aizliegti ar likumu. Likumā var būt noteikta atsevišķu veidu komercedarbība, kuras veikšanai nepieciešama atļauja (licence) vai arī kuru drīkst veikt noteikta veida komersanti.

Kompetentām institūcijām savā darbībā ir jāievēro Ministru kabineta noteikumi par prasībām kompetentiem speciālistiem un kompetentām institūcijām⁴, kā arī Darba aizsardzības likumā un citos darba aizsardzības normatīvajos aktos noteiktās prasības kompetentai institūcijai.

Saskaņā ar Komerclikumu veikt komercedarbību ir atļauts tikai Komercreģistrā reģistrētiem komersantiem. Par komersantu var būt gan fiziska persona, gan komercsabiedrība. Prasības komersanta reģistrācijai, kā arī nepieciešamo dokumentu paraugi ir atrodami Latvijas Republikas Uzņēmuma reģistra interneta mājas lapā (www.ur.gov.lv). Komersantam ir jāuzrāda komercedarbības veids atbilstoši Vispārējai ekonomiskās darbības veidu klasifikācijai (NACE). Kompetentas institūcijas gadījumā darba aizsardzības pakalpojumu sniegšana atbilst NACE minētajam komercedarbības veidam Efektīvas komercedarbības koordinēšana un veicināšana (NACE 75.13).

⁴ Noteikumi, kas nosaka prasības kompetentām institūcijām, tiek izstrādāti.



3. LABA DARBA PRAKSE

3.1. Ētika

Sniedzot kompetentas institūcijas pakalpojumus, jāvadās pēc Eiropas konsultantu izstrādātā ētikas kodeksa, kuru ir apstiprinājusi Latvijas Biznesa asociācija un kuram vajadzētu aptvert šādus aspektus:

3.1.1. Neatkarība

Darba kvalitāti nedrīkst iespaidot ne finansiālās, ne arī kādas citas pakārtotas intereses. Ja pastāv interešu konflikts vai arī ir iespējama tā rašanās, klients par šo situāciju jāinformē pirms līguma pieņemšanas vai jāpiedāvā iespēja līgumu lauzt.

3.1.2. Objektivitāte

Obligāta prasība konsultantu/speciālistu darbā ir pastāvīga objektivitāte pret klientiem. Gadījumā, ja pastāv vai tiek atklāts interešu konflikts, kurš ietver konsultanta/speciālista vēlmi ietekmēt klienta organizācijas vadību, par šo konfliktu jāpaziņo visiem klienta organizācijas darbiniekiem, ar kuriem konsultants/speciālists ir strādājis.

3.1.3. Kvalitāte

Kompetentas institūcijas īpašnieki un vadība vienmēr uzņemas pilnīgu atbildību par katru vienošanos.

Konsultantam/speciālistam vienmēr un pilnīgi ir jāizskaidro klientam, kādi konkrēti uzdevumi būtu veicami, ņemot vērā konsultanta/speciālista profesionālo pieredzi, lai izpildītu vienošanos saskaņā ar darba uzdevumu, par kuru iepriekš ir bijusi vienošanās.

3.1.4. Atbildība un konfidencialitāte

Konsultantam/speciālistam ar viņa uzticēto informāciju un zināšanām attiecībā uz klienta organizāciju jārikojas daudz uzmanīgāk un jāievēro konfidencialitāte lielākā mērā, nekā to dara pats klients.

Svarīgs priekšnoteikums ir, lai jebkura veida informācija par klienta organizāciju tiktu uzskatīta par konfidenciālu. Ja iesniegtā informācija var negatīvi ietekmēt personu, kas šo informāciju sniegusi, jānodrošina anonimitāte. Ja konfidenciāla informācija tiek darīta zināma trešajai pusei (personai), nepieciešams saņemt iepriekšēju akceptu no informācijas devēja, izņemot gadījumus, kas paredzēti Latvijas Republikas likumdošanā.



Kompetentas institūcijas vadībai jābūt ļoti uzmanīgai, ja ir jāsaskaras ar apsūdzību attiecībā uz piesaistītiem kompetentiem speciālistiem vai citiem konsultantiem. Katrs atsevišķs gadījums jāapskata, uzmanīgi izvērtējot katras procesā iesaistītās puses intereses. Katrs lēmums ir jāattiecinā tikai uz katru konkrētu speciālista vai konsultanta darbu. Iesaistītajiem speciālistiem un konsultantiem jābūt informētiem un viņu pārstāvniecībai jābūt noteiktai pirms darba uzdevuma formulēšanas.

3.1.5. Interesu konflikts

Ja kompetenta institūcija vienlaicīgi sniedz savus pakalpojumus divos vai vairākos konkurējošos uzņēmumos, tad šie uzņēmumi ir jāinformē par to, ka institūcija vienlaicīgi strādā arī konkurentu uzņēmumos. Ja vienlaicīgi līdzīga veida konsultācija ir sniegta konkurējošos uzņēmumos, kompetentai institūcijai šis fakts jāatklāj visām iesaistītajām pusēm.

3.1.6. Reklāma

Katram kompetentas institūcijas komerciālam ziņojumam jāatspoguļo profesijas prestižs un jāizrāda atbilstoša cieņa. Aprakstot profesionālo kvalifikāciju, aprakstam jābūt balstītam uz patiesajām zināšanām, kvalifikāciju, iegūto pieredzi un reputāciju. Nav atļauts salīdzināt savus piedāvātos pakalpojumus ar konkurentu pakalpojumiem, ja šai darbībai ir komerciāls raksturs.

3.1.7. Garantijas

Kompetentām institūcijām jāstrādā pēc labākās sirdsapziņas, lai sasniegtu iepļānotos rezultātus, kādi paredzēti saskaņā ar vienošanos, bet konkrētu rezultātu garantēšana nav pieļaujama.

3.1.8. Vienošanās ar ierobežotu rīcībspēju

Kompetentām institūcijām jāatsakās no vienošanās, ja to rīcībspēja ir ierobežota jebkādā veidā, kas kavē sniegt klientam efektīvu palīdzību.

3.1.9. Korespondence

Vienošanās mērķi un galvenie realizācijas priekšnoteikumi ir skaidri jānoformulē, vēlams rakstiskā formā. Vienošanās nedrīkst tikt akceptēta, ja nav atbilstoša kopsavilkuma apraksta. Ja ir nepieciešama pirmsprojekta analīze, par to jāvienojas iepriekš.



Izvērtējot galvenos vienošanās realizācijas priekšnoteikumus, precīzi jādefinē sasniedzamie rezultāti, klienta darbības lauks, speciālisti, kuri tiks iesaistīti no klienta un kompetentas institūcijas puses, kādā veidā un kurš izvērtēs attīstību, kuram un kad jāsniedz specifiska informācija, kādi pasākumi tiks veikti un cik laika tiek prasīts, kad un kādā formā jāprezentē atskaite vai rekomendācijas, kādā veidā un kuram jāveic pasākumu novērtēšana, kādā veidā tiek aprēķinātas sniegto pakalpojumu izmaksas, kurš ir atbildīgs par maksājumiem, kādā veidā maksājumi veicami, kādā veidā maksājumi autorizējami, kā arī jautājumi par licencēm, kopēšanas tiesībām.

Kompetentai institūcijai jāpārlicinās, ka visi klienta organizācijas darbinieki, kuri iesaistīti darba aizsardzības jautājumu risināšanā, ir informēti par kompetentās institūcijas darbību. Kompetentai institūcijai ir jāinformē klientam par pasākumu gaitu un attīstību. Kompetentai institūcijai jāizskaidro klientam vispieņemamākajā formā rekomendāciju mērķis, jāiesaka mērķu sasniegšanas veidi, kā arī jāpamato ar faktiem, kas bijis šādu rekomendāciju izstrādāšanas pamatā.

Konsultantam/speciālistam jāveic pieraksti un jāapkopo arī cita dokumentācija, kas varētu atvieglot atskaites procesu un kalpotu kā aizsardzība klientiem gadījumā, ja konsultants/speciālists nav spējīgs veikt savu darbu atbilstoši panāktajai vienošanās.

3.1.10. Atalgojums

Atalgojuma apmēra noteikšanai par pamatu var tikt izmantots patērētais laiks un finansu resursi. Samaksa var tikt noteikta atkarībā no pakalpojuma sniegšanai patērētā laika vai arī atkarībā no pakalpojuma izpildē veicamajiem uzdevumiem un klienta uzņēmuma lieluma.

3.1.11. Attiecības ar citām kompetentām institūcijām

Ja vairākas kompetentas institūcijas sniedz klientam pakalpojumu, sadarbojoties savā starpā, tad katras iesaistītās puses ieguldījums un atbildība jādefinē un jāapstiprina, pirms tiek uzsāktas jebkādas darbības. Ja kāda no pusēm paredz, ka starp tām varētu izraisīties konflikts, tad jānoskaidro abu pušu un klienta pozīcijas.

Klienta interesēm ir jābūt prioritārām pieņemtajā lēmumā par konfliktsituācijas atrisināšanu. Ņemot vērā klienta prasības, pakalpojuma sniegšana jāturpina, veicot tajā paredzētos uzdevumus, vai arī darbs jāpārtrauc.



Kompetenta institūcija nedrīkst censties ietekmēt klientu nomainīt konsultantu/speciālistu, kuram zudusi kompetentas institūcijas uzticība, ar citu konsultantu/speciālistu.

3.1.12. Atbildība par personālu

Kompetentas institūcijas statūtiem jāgarantē, ka viņu darbs un profesionālā izturēšanās atbilst ētikas kodeksam.

3.1.13. Darba piedāvājumi

Konsultants/speciālists nav tiesīgs ierosināt sarunas, kuru mērķis būtu ieņemt kādu amatu klienta organizācijā. Darbinieku meklēšana caur publiskiem sludinājumiem nav uzskatāma par "sarunu ierosināšanu".

3.1.14. Konflikti ar ētikas kodeksu

Ja radies konflikts ar ētikas kodeksu pakalpojuma izpildes laikā vai arī pakalpojuma sniegšanas rezultātā, kompetentai institūcijai projekts jāpārtrauc vai tā norise jāaptur.

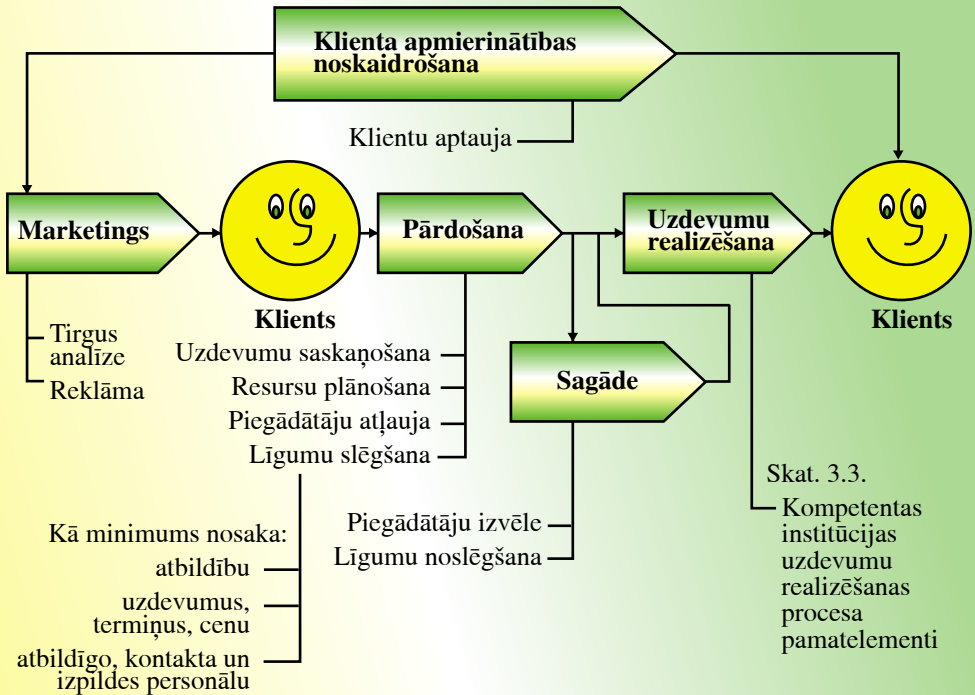
Iespējas un apstākļi, kādos šis konflikts var rasties, jābūt aprakstītiem līgumā ar klientiem.

3.2. Darbības pamatprocesi

Šajā darbības plāna nodaļā parādīti galvenie kompetentas institūcijas pamatprocesi, kas tiek ietverti tās darbībā. Organizējot kompetentas institūcijas darbību, tiek noteikts, kas ir pilnvarots veikt pamatprocesus un ir par tiem atbildīgs, kā arī tiek noteikti nepieciešamie resursi šo procesu veikšanai, piemēram, darbā izmantojamās līgumu, pasūtījumu pieņemšanas, uzdevumu izpildes kontroles, pasūtījumu veikšanas u.c. veidlapas, dažādi darbam nepieciešamie ārējie dokumenti, normatīvie akti, metodiskie materiāli (skat. pielikumus) un aprīkojums, datori, mēriekārtas (skat. 1.2.3.2.Tehniskie resursi)



2. attēls. Kompetentas institūcijas darbības pamat procesu shēma



3.3. Kompetentas institūcijas uzdevumu realizēšanas procesa pamatelementi

Šajā nodaļā tiek aprakstīti kompetentas institūcijas trīs galvenie uzdevumi, kas kompleksi tiek ietverti līgumos starp kompetentu institūciju un darba devēju:

- noteikt uzņēmuma atbildību darba aizsardzības un ar to saistīto pasākumu (piemēram, ugunsdrošības, ķīmisko vielu un ķīmisko produktu drošības, bīstamo iekārtu drošības) normatīvo aktu prasībām;
- novērtēt darba vides riskus uzņēmumā;
- izstrādāt darba aizsardzības pasākumu plānu, kas vērsts uz atklāto darba vides risku novēršanu vai samazināšanu līdz pieļaujamajam līmenim un uzņēmuma atbildības nodrošināšanu darba aizsardzības normatīvo aktu prasībām.



Lai realizētu kompetentas institūcijas trīs galvenos uzdevumus, pakalpojumam ir jāaptver šādi darbi:

3.3.1. Darba aizsardzības sistēmas novērtējums

Darbu uzsākot, tiek veikts klienta organizācijas darba aizsardzības sistēmas novērtējums, kura mērķi ir:

- apzināt organizācijā esošo darba aizsardzības sistēmu;
- izvērtēt esošās darba aizsardzības sistēmas atbilstību normatīvo aktu prasībām;
- apzināt organizācijas darba vietas un rast pirmo ieskatu par pastāvošiem riskiem darba vietās.

Novērtējuma elementi:

Interviju ar darbiniekiem grafika sagatavošana un saskaņošana

Pirms novērtējuma uzsākšanas no organizācijas tiek iegūta tās struktūras shēma, uzņēmējdarbības veidu apraksts, organizācijas produktu un/vai pakalpojumu saraksts vai apraksts, teritorijas plāns un organizācijas struktūrvienību izvietojums, kā arī cita informācija, kas raksturo organizāciju un tās darbību.

Balstoties uz šo informāciju, tiek sastādīts un ar klienta organizācijas vadību saskaņots darbinieku interviju grafiks.

Eksistējošās dokumentācijas izpēte

Nākošais darba elements ir organizācijas darba aizsardzības sistēmas dokumentācijas - nolikumu, procedūru, instrukciju, pielietoto normatīvo aktu, dokumentu reģistru u.c. informācijas izpēte un analīze, lai noteiktu, kā organizācija izpilda likumdošanas prasības.

Tiek veiktas vismaz šādas darbības:

- Noskaidrota MK noteiktā kārtībā apmācīta darba aizsardzības speciālista/u esamība organizācijā.
- Noskaidrots, vai darba aizsardzības speciālistam/iem tiek atvēlēti pietiekami resursi darba aizsardzības pienākumu veikšanai.



- Noskaidrots, vai organizācijas rīcībā ir darba aizsardzības normatīvie akti likumi, MK noteikumi, ministriju rīkojumi un vai tie ir pieejami visām atbilstošām personām.
- Noskaidrots, vai organizācijā tiek sekots līdzī izmaiņām normatīvajos aktos.
- Noskaidrots, vai organizācijā tiek izvērtēta tās darbības atbilstības izvērtēšana normatīvo aktu prasībām.
- Noskaidrota darba drošības instruktāžu veikšanas kārtība, tās piemērošana un izpilde visās organizācijas darba vietās, kā arī instruktāžās iegūto zināšanu pārbaudes kārtība.
- Noskaidrota darbinieku obligātās veselības pārbaūžu veikšanas kārtība, tās atbilstība MK noteikumiem par obligāto veselības pārbaūžu veikšanas kārtību, veselības pārbaūžu saraksta un darbinieku veselības kartiņu esamība, aroda ārstu ieteikumu izpilde.
- Noskaidrota bīstamo iekārtu esamība un šo iekārtu uzraudzības kārtība, kārtības atbilstība likumam “Par bīstamo iekārtu tehnisko uzraudzību” un saistošajiem MK noteikumiem par bīstamajām iekārtām, liftiem, spiedvertnēm, piemēram, MK noteikumiem “Noteikumi par bīstamajām iekārtām”. Tiek pārbaudīta bīstamo iekārtu identifikācija, reģistrācija Valsts darba inspekcijā, pārbaudes veikšana kompetentās un pilnvarotās institūcijās, piemēram, IBNA, LRTDA, TUV Nord Baltic, Jadzis, kā arī iekārtu tehniskās apkalpes veikšanas un ekspluatācijas kārtība un atbilstoši kvalificēta personāla esamība atbilstoši likuma “Par bīstamo iekārtu tehnisko uzraudzību” un Labklājības ministrijas 12.10.2000. rīkojuma Nr.284 “Par bīstamo iekārtu apkalpojošā personāla apmācību, atestāciju un zināšanu pārbaudi” prasībām.
- Noskaidrota nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība, tās atbilstība MK noteikumu Nr.293 “Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība” prasībām, nelaimes gadījumu reģistrācijas žurnāla un nelaimes gadījumu aktu vai atzinumu esamība, ja ir notikuši nelaimes gadījumi darbā.
- Noskaidrota darba līgumu esamība un to atbilstība Darba likuma prasībām.



- Noskaidrota darbinieku kvalifikāciju apliecināšanas dokumentācijas, piemēram, diplomu, apliecību, sertifikātu kopiju u.c. dokumentu esamība organizācijā.
- Noskaidrota persona organizācijā, kas atbild par kontaktiem ar Valsts darba inspekciju.
- Noskaidrota darba vides risku analīzes un tās rezultātu apliecināšu dokumentu esamība, to atbilstība MK noteikumu Nr.379 “Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība” prasībām.
- Noskaidrota organizācijā pielietojamo bīstamo ķīmisko vielu un produktu uzskaites kārtība, atbilstošo drošības datu lapu esamība atbilstoši “Ķīmisko vielu un ķīmisko produktu likumam”.
- Noskaidrota organizācijā pielietojamo iekārtu tehniskās dokumentācijas, piemēram, iekārtas ekspluatācijas instrukciju, esamība un pielietošana, kā arī organizācijā lietotā darba aprikojuma atbilstība MK noteikumu Nr.526 “Darba aizsardzības prasības, lietojot darba aprikojumu un strādājot augstumā” prasībām.
- Noskaidrota individuālo aizsardzības līdzekļu pielietošana organizācijā atbilstoši MK noteikumu Nr.372 “Darba aizsardzības prasības, lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus” prasībām.
- Noskaidrota darba vides raksturojošo parametru mērījumu, piemēram, mikroklimata, apgaismojuma, ķīmisko vielu koncentrācijas, veikšana organizācijā, mērījumu rezultātu izmantošana darba vides uzlabošanas vai kontroles pasākumu veikšanai.
- Noskaidrota organizācijas gatavība ārkārtas situācijām, piemēram, ugunsdrošības instrukciju atbilstība MK noteikumu Nr.440 “Ugunsdrošības noteikumi” u.c. saistīto normatīvo aktu prasībām, darba drošības instrukcijās par rīcību nelaiemes gadījumos darbā un iekārtu avāriju gadījumos.
- Noskaidrota palīdzības izsaukšanas kārtība, evakuācijas plāni, ugunsdzēsības iekārtu uzraudzība un apkope, darbinieku apmācība pirmās palīdzības sniegšanā, darba vietu nodrošinājums ar medicīniskā minimuma aptieciņām atbilstoši MK noteikumu par obligāto veselības pārbaužu veikšanas kārtību prasībām.



Intervijas ar darbiniekiem

Intervijas ar darbiniekiem tiek veiktas, lai iegūtu vispārēja rakstura informāciju par:

- darbības jomu un procesiem;
- darba aizsardzības organizāciju un darba kārtību.

Darba vietu vizītes

Tiek apmeklētas organizācijas ražotnes, noliktavas u.c. darba vietas, lai noskaidrotu faktisko darba vides stāvokli un darba apstākļus. Ieteicams, ka darba vietu vizītēs piedalās arī organizācijas darba aizsardzības speciālists un sniedz nepieciešamos paskaidrojumus. Darba vietu vizīšu laikā būtu jāuzklausa konkrētajā darba vietā strādājošais, kurš vislabāk pārzina savu darba vietu un var būt ļoti noderīgs informācijas avots.

Ziņojuma sagatavošana

Tiek sagatavots ziņojums par esošo darba aizsardzības sistēmu uzņēmumā un tās atbilstību normatīvo aktu prasībām. Ziņojums tiek apspriests ar klienta organizācijas vadību.

3.3.2. Darba vides risku identificēšana un novērtēšana

Pirms risku novērtēšanas uzsākšanas tiek veiktas šādas darbības:

- sagatavota informācija un saraksts par darba vietās lietotām bīstamām ķīmiskām vielām saraksts un attiecīgās drošības datu lapas;
- sagatavota informāciju par pielietotajām iekārtām;
- sagatavots darba veidu un/vai darba vietu saraksts, norādot reglamentējošās darba drošības un/vai tehnoloģiskās instrukcijas un pielietojamos individuālos aizsardzības līdzekļus;
- sagatavota informācija par nelaimes gadījumiem darba vietās.



Veicot risku novērtēšanu:

- tiek izmantota atbilstoša risku novērtēšanas metodika (skat. pielikumus Nr.2 un 3);
- tiek iesaistīts atbilstošais organizācijas personāls;
- tiek organizēti darba vides mērījumi, kur tas nepieciešams.

3.3.3. Darba aizsardzības pasākumu noteikšana

Balstoties uz risku analīzes rezultātiem, tiek noteikti darbību novēršanas vai kontrolēšanas pasākumi, kuri tiek iedalīti pēc prioritātes šāda secībā:

- bīstamā faktora izslēgšana, piemēram, aizstāj bīstamās ķīmiskās vielas, bīstamās darbības vai iekārtas ar drošām vai mazāk bīstamām;
- bīstamā faktora kontrole, piemērojot kolektīvos aizsardzības līdzekļus, piemēram, ventilācijas ierīkošana, mehānisko pievadu aprīkošana ar aizsargiem, aizsargnožogojuma izveidošana, drošības zīmju izvietošana;
- atbilstošu individuālo aizsardzības līdzekļu pareiza pielietošana.

Bīstamo faktoru kontrolēšanā ļoti liela nozīme ir darbinieka zināšanām un kompetencei. Tādēļ tur, kur tas ir nepieciešams darba aizsardzības nodrošināšanai, darba kārtība ir jāapraksta darba drošības instrukcijās un jāpārliedz par šo instrukciju ievērošanu.

Izstrādāt mērķus darba aizsardzības pasākumu uzlabošanai pēc risku analīzes veikšanas visās darba vietās.

Katram mērķim tiek izstrādāta programma jeb plāns, nosakot pilnvarotās un atbildīgās personas un nepieciešamos resursus uzdevumu izpildei mērķa sasniegšanai. Uzņēmuma augstākā vadība pārskata, koriģē, ja nepieciešams, un apstiprina darba aizsardzības uzlabošanas pasākumu plānus.



PIELIKUMI

1. PIELIKUMS

"GALVENIE TIESĪBU AKTI DARBA AIZSARDZĪBAS JOMĀ"

LIKUMI

- Darba aizsardzības likums (20.06.2001., stājās spēkā ar 01.01.2002.)
- Likums "Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām" (02.11.1995.)
- Likums "Par bīstamo iekārtu tehnisko uzraudzību" (24.09.1998., stājas spēkā ar 13.10.1998.)

MINISTRU KABINETA NOTEIKUMI

- Ministru kabineta 2001.gada 23.augusta noteikumi Nr.379 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība" (Stājās spēkā ar 01.01. 2002.)
- Ministru kabineta 2001.gada 27.decembra noteikumi Nr.539 "Noteikumi par darba aizsardzības prasībām, saskaroties ar koncerogēnām vielām darba vietās" (Stājās spēkā ar 01.01.2002)
- Ministru kabineta 2002.gada 19.marta noteikumi Nr.125 "Darba aizsardzības prasības darba vietās". Noteikumi stājās spēkā parastajā kārtībā ar 28.03.2002., bet darba vietas, kuras izveidotas līdz šo noteikumu spēkā stāšanās dienai, līdz 2004.gada 31.decembrim pārveidojamas atbilstoši šo noteikumu prasībām.
- Ministru kabineta 2002.gada 21.maija noteikumi Nr.189 "Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar bioloģiskajām vielām" (Stājās spēkā ar 01.01. 2003.)
- Ministru kabineta 2002.gada 25.jūnija noteikumi Nr.253 "Darba aizsardzības prasības derīgo izrakteņu izpētē un ieguvē" (Stājās spēkā ar 01.07.2002.)



- Ministru kabineta 2002.gada 9.jūlija noteikumi Nr.293 “Nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība” (stājās spēkā ar 01.08.2002.)
- Ministru kabineta 2002.gada 6.augusta noteikumi Nr.343 “Darba aizsardzības prasības, strādājot ar displeju”. Stājās spēkā parastajā kārtībā ar 11.08.2002. Tiek pielietots pārejas periods līdz 2004. gada 31. decembrim darbstacijām, kuras ir izveidotas līdz 2001.gada 1.jūnijam.
- Ministru kabineta 2002.gada 6.augusta noteikumi Nr.344 “Noteikumi par darba aizsardzības prasībām, pārvietojot smagumus”. (Stājās spēkā parastajā kārtībā ar 11.08.2002.)
- Ministru kabineta 2002.gada 20.augusta noteikumi Nr.372 “Darba aizsardzības prasības, lietojot individuālos aizsardzības līdzekļus”. (Stājās spēkā parastajā kārtībā ar 25.08.2002.)
- Ministru kabineta 2002.gada 20.augusta noteikumi Nr.373 “Darba aizsardzības prasības darbā ar azbestu”. (Stājās spēkā parastajā kārtībā ar 25.08.2002.)
- Ministru kabineta 2002.gada 3.septembra noteikumi Nr.399 “Darba aizsardzības prasības, saskaroties ar ķīmiskajām vielām darba vietās”. Stājās spēkā parastajā kārtībā ar 08.09.2002. Noteikumu 24.4.apakšpunkts stājās spēkā ar 2003.gada 1.jūliju.
- Ministru kabineta 2002.gada 3.septembra noteikumi Nr.400 “Darba aizsardzības prasības drošības zīmju lietošanā”. (Stājās spēkā parastajā kārtībā ar 08.09.2002.)
- Ministru kabineta 2002. gada 17.septembra noteikumi Nr.427 “Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība”. (Stājās spēkā parastajā kārtībā ar 28.09.2002. Noteikumu 3.2. apakšpunkts stājās spēkā ar 01.07.2003.)
- Ministru kabineta 2002. gada 9.decembra noteikumi Nr.526 “Darba aizsardzības prasības, lietojot darba aprīkojumu un strādājot augstumā”. (Stājās spēkā parastajā kārtībā ar 13.12.2002. Darba aprīkojums, kura lietošana uzsākta līdz šo noteikumu spēkā stāšanās dienu, pārveidojams atbilstoši šo noteikumu prasībām līdz 2004.gada 1.jūlijam. Noteikumu V nodaļa un 90.1. un 90.2.apakšpunkts stājās spēkā ar 01.07.2004.)



2. PIELIKUMS

"METODISKIE MATERIĀLI LATVIEŠU VALODĀ"

- Dāņu darba drošības risku analīzes metodes tulkojums latviešu valodā: - "Assessment of Safety and Health Conditions at the Workplace No. 4.0.0.1 August 1994" un "Workplace assessment No 4.00.1 August 1994",
- "Guidance on risk assessment at work" by European Commission, DGV tulkojums latviešu valodā "Rokasgrāmata par darba vietā esošo risku novērtēšanu" (EC DOC /05.20//10/97);
- "Darba vides iekšējā uzraudzība. Padomi un ieteikumi" Labklājības ministrija, 2001.g. (www.vdi.lv).
- "Darba drošības un veselības aizsardzības vadības sistēmu vadlīnijas ILO-OSH 2001", Starptautiskais darba birojs Ženēva, 2001.g.



3. PIELIKUMS "NODERĪGU INTERNETA ADREŠU SARAKSTS"

● **Latvijas organizāciju interneta adrešu saraksts**

Latvijas Republikas Labklājības ministrija <http://www.lm.gov.lv>

Valsts darba inspekcija <http://www.vdi.lv>

Darba un vides veselības institūts <http://home.parks.lv/ioeh/>

Darba devēju konfederācija <http://www.lddk.lv>

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība <http://www.lbas.lv>

Eiropas darba drošības un veselības aizsardzības agentūras nacionālais kontaktpunkts <http://osha.lv>

Latvijas nacionālais akreditācijas birojs
<http://www.lem.gov.lv/Lv/Institutions/framed/latak.htm>

● **Darba aizsardzības likumdošana**

Normatīvie akti <http://www.likumi.lv>

Ministru kabinets <http://www.mk.gov.lv>

Saeima <http://www.saeima.lv>

● **Starptautisko organizāciju interneta adrešu saraksts**

EUROPEAN UNION
http://europa.eu.int/eur-lex/es/lif/reg/es_register_05202010.html

INTERNATIONAL http://es.osha.eu.int/legislation/index_en.stm
SPAIN <http://www.mtas.es/insht/legislation/legiina.htm>

ITALY <http://www.ispesl.it>

FRANCE <http://www.legifrance.gouv.fr>
CANADA
<http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/~oshweb/overen.shtml>

MEXICO <http://www.stps.gob.mx/index.html>

UNITED STATES
http://www.osha-slc.gov/OshStd_toc/OSHA_Std_toc.html



● **Ar darba aizsardzību saistītas organizācijas**

ILO <http://www.ilo.org>

OIT/Safe Work (the ILO Department for Occupational Safety and Health) <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework>

OIT-CIS (Centre of Information on Occupational Safety and Health) <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/cis/index.index.htm>

International Standardization Organization (ISO) <http://www.iso.ch>

World Health Organization (WHO) <http://www.who.ch>

General Directorate V. (Occupational Safety and Health Department) <http://europa.eu.int/comm/dg05/h&s/mainhs.htm>

The OHS in the European Union
<http://www3.occuphealth.fi/e/eu/index.phtml>

Transposition of the European legislation to the national legislation
<http://europa.eu.int/celex>

European Foundation to the improvement of the Working and Living
Conditions <http://www.eurofound.ie>

European Standardisation Committee (CEN) <http://www.cenorm.be>
European Trade Union Confederation (TUC) Occupational Safety and Health Office <http://www.etuc.org>

EUROSTAT (Statistical Information Office of the European Union)
<http://europa.eu.int/en/comm/eurostat/eurostat.html>

European Agency of Health and Safety at Work
<http://europe.osha.eu.int>

Publications of the Agency
<http://europe.osha.eu.int/publications/index2.stm>

Spanish Network <http://www.mtas.es/insht/>

Portuguese Network <http://pt.osha.eu.int/>

French Network <http://fr.osha.eu.int/>



Italian Network <http://it.osha.eu.int/>

Greek Network <http://gr.osha.eu.int/>

Ostrich Network <http://at.osha.eu.int/>

German Network <http://de.osha.eu.int/>

Luxembourg Network <http://lu.osha.eu.int/>

Belgian Network <http://be.osha.eu.int/>

Dutch Network <http://nl.osha.eu.int/>

Danish Network <http://dk.osha.eu.int/>

Finnish Network <http://fi.osha.eu.int/>

Swedish Network <http://se.osha.eu.int/>

British Network <http://uk.osha.eu.int/>

Irish Network <http://ie.osha.eu.int/>

Berufsgenossenschaftliches Institut für Arbeitssicherheit BIA-
(Germany) <http://www.hvbg.de/bia>

Health and Safety Executive HSE- (United Kingdom)
<http://www.hse.gov.uk>

Institution of Occupational Safety and Health IOSH- (United
Kingdom) <http://www.iosh.co.uk>

National Institute of working Life (Sweden) <http://www.niwl.se>

Karolinska Institutet (Sweden) <http://www.ki.se>

Finnish Institute of Occupational Health FIOH- (Finland)
<http://www3.occuphealth.fi/niva>

NIA-TNO (The Netherlands) <http://www.nia.tno.nl>

Institut pour la Prevention, la Protection et le Bien-etre au Travail
(Belgium) <http://www.prevent.be>



Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Spain)
<http://www.mtas.es/insht>

Institut National de Recherche et Securite INRS- (France)
<http://www.inrs.fr>

Agence Nationale pour l'Amelioration des Conditions de Travail
ANACT- (France) <http://www.anact.fr>

Institut National de l'Environnement Industriel et des Risques
INERIS- (France) <http://www.ineris.fr>

Istituto Superiore per la Prevenzione e la Sicurezza del Lavoro
ISPESL- (Italy) <http://www.ispesl.it>

OSHWEB OIT-CIS <http://turva.me.tut.fi>

CCOSH (Canada) <http://www.ccohs.ca/resources/governme.html>

NIOSH (United States) <http://www.cdc.gov/niosh/otherwww.html>
Academically based WWW sources in Occupational and
Environmental Health and Medicine <http://www.med.ed.ac.uk/hew>

The collection of an extensive range of databases with full text-
legislation and guidance, chemical databanks, environmental titles
and bibliographic research information
<http://www.silverplatter.com/osh/alphabet.htm>

● **Starptautiskās standartizācijas institūcijas**

ISO <http://www.iso.ch/adresse/membodies.html>
UNICEI (Italy) <http://www.unicei.it>

● **Citas noderīgas interneta adreses**

<http://www.ifcs.ch>

International Training Centre of the International Labour
Organization (ILO Turin Centre) <http://www.itcilo.it>

Prezentācijas par darba aizsardzības tēmu
<http://siri.uvm.edu/ftp/ppt/powerpt.html>