



**INFORMATĪVI
SKAIDROJOŠAIS
MATERIĀLS**

PAR DARBA AIZSARDZĪBAS LIKUMU



IEVADS

Darba vidē cilvēks pavada ievērojamu daļu no sava mūža. Šajā laikā uz viņu iedarbojas dažādi veselībai kaitīgi vai pat dzīvībai bīstami faktori. Tie var būt - fizikāli (troksnis, vibrācija, starojums u. c.), ķīmiski (dažādas vielas un produkti), bioloģiski (baktērijas, sēnes, alergēni u. c.), psihosociāli (stress, nesaskaņas darbā), kā arī dažādas šo faktoru kombinācijas. Darba vietās pastāv iespēja gūt traumas. Galvenais darba aizsardzības uzdevums ir samazināt vai novērst šo kaitīgo faktoru ietekmi un aizsargāt strādājošo veselību un dzīvību.

Katru gadu ievērojami valsts un darba devēju līdzekļi tiek izmaksāti pabalstos, kompensācijās u.c., atlīdzinot par darbā nodarītajiem kaitējumiem. Diemžēl šīm izmaksām nav tendence samazināties. Tādēļ nozīmīga loma šajos apstākļos ir preventīvo pasākumu organizēšanai.

Viens no Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras pamatzdevumiem ir organizēt pasākumus, kas ļauj novērst vai vismaz samazināt nelaiemes gadījumu un arodslimību skaitu darba vietās. Šāds pasākums ir arī informatīvi skaidrojošo materiālu izdošana. Šo materiālu veidošanas un izdošanas uzdevums ir iepazīstināt darba devējus un darbiniekus ar valstī spēkā esošo normatīvo aktu pamatprasībām darba aizsardzībā, vērst viņu uzmanību uz veselībai kaitīgu faktoru ierobežošanu, sekmēt labvēlīgu darba apstākļu radīšanu, veicināt traumu skaita samazināšanos.

Svarīgākais tiesību akts, kas regulē darba aizsardzības sfēru ir 2001.gada 20.jūnijā pieņemtais "Darba aizsardzības likums", kurš stājies spēkā 2002.gada 1.janvārī. Likums ietver galvenās prasības un principus, kas noteikti Eiropas Savienības direktīvās. Jaunajā "Darba aizsardzības likumā" un tam pakārtotajos MK noteikumos ir būtiski mainīta pieeja darba aizsardzības organizācijas paņēmieniem, kā arī attieksme pret drošību un veselības aizsardzību darbā kopumā.

Šis materiāls satur svarīgāko "Darba aizsardzības likumā" ietvertu informāciju vispārīgā formā, un tas ir paredzēts darba devēju un uzņēmumu darba aizsardzības speciālistu iepazīstināšanai ar galvenajām jaunā likuma normām un prasībām. Plašāk apskatītas tās prasības, kuras iepriekšējos gados Latvijas Republikas normatīvos nav bijušas iekļautas - darba vides iekšējā uzraudzība uzņēmumā un riska novērtēšana. Materiāla mērķis ir paplašināt lasītāju izpratni par darba aizsardzības jautājumu svarīgumu un komplikētību, kā arī stimulēt darba devējus vēltīt to risināšanai vairāk pūļu un līdzekļu, lai tādējādi samazinātu nelaiemes gadījumu darbā un arodslimību skaitu.

1. DARBA AIZSARDZĪBAS LIKUMA MĒRĶIS

Likuma mērķis ir garantēt un uzlabot nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā. Likums nosaka tiesības, pienākumus un savstarpējās attiecības darba aizsardzības jomā:

- darba devējiem;
- nodarbinātajiem un viņu pārstāvjiem (uzticības personām);
- valsts institūcijām.

2. UZ KO LIKUMS ATTIECAS?

Likums attiecas uz visiem nodarbinātajiem un darba devējiem neatkarīgi no nodarbinātības jomas. Likums neattiecas uz konkrētām darbībām atsevišķās nodarbinātības jomās (kā, piemēram, bruņotie spēki, evakuācijas un glābšanas dienests), kurās darbību raksturs ir nenovēršamā pretrunā ar Likuma prasībām, un ja to nosaka citi likumi.

3. DARBA AIZSARDZĪBAS VISPĀRĪGIE PRINCIPI

Darba vide uzņēmumos jāveido, ievērojot noteiktus principus:

• **Bīstamo aizstāt ar drošu vai mazāk bīstamu.** Darba vidē gandrīz nekas nav pilnīgi nekaitīgs. Tomēr, ja vien pastāv izvēle, lietojiet mazāk kaitīgas vielas, klusākas iekārtas, drošākus mehānismus, pareizākus darba paņēmienus u.tml.

• **Novērst vai mazināt darba vides risku cēloņus to rašanās avotos un nepārnest risku uz citu vietu.** Ja iespējams, atrodiēt un izvēlies veidu, lai darba vietās nerastos risks, jo vēlāk cīnīties ar to ir grūtāk un dārgāk. Ja tas nav iespējams, ierobežojiet risku - izolējiet piesārņojuma avotus, hermetizējiet iekārtas, novērsiet piesārņojuma izplatīšanos vai veiciet citus pasākumus. Bet atcerieties, - riska novēršana vienā vietā nedrīkst to radīt citā!

• **Izvairīties no darba vides riska vai mazināt nenovēršama darba vides riska ietekmi.** Izmantojiet visus iespējamus paņēmienus, lai darbs nekaitētu darbinieku drošībai un veselībai - automatizējiet un norobežojiet bīstamos procesus, pareizi organizējiet darbus, izmantojiet aizsardzības līdzekļus u.c. Vienmēr vispirms apsveriet iespēju samazināt risku ar kolektīvajiem aizsardzības līdzekļiem. Ja tas ir nepietiekoši - jālieto arī individuālie aizsardzības līdzekļi.

● **Ņemt vērā katra nodarbinātā individuālās īpatnības un veicamā darba specifiku.** Atcerieties, ka katram darbiniekam ir atšķirīgas fiziskās un garīgās spējas, veselības stāvoklis, kā arī dažāda attieksme pret savu un citu drošību!

● **Izmantot tehnikas, higiēnas un medicīnas jaunākos sasniegumus, pielietot labākās pieejamās tehnoloģijas.** Netaupiet uz darbinieku drošības un veselības rēķina! Ja pieejamas drošākas iekārtas, efektīvāki aizsardzības līdzekļi u.tml., kas var uzlabot darba apstākļus - nomainiet ar tiem vecos!

● **Izmantot jaunākos pētījumus par darba vides riskiem, to novērtēšanas paņēmieniem un riska profilaksi.** Ik dienu var kļūt zināms, ka tas, kas agrāk šķita nekaitīgs, tomēr ir bīstams. Toties rodas arī jauni veidi, lai ar briesmām efektīvi cīnītos. Tāpēc - sekojiet jaunākajai informācijai, apmainieties pieredzē ar kolēģiem, konsultējieties ar speciālistiem!

4. KAS IR DARBA AIZSARDZĪBAS SISTĒMA?

Lai īstenotu darba aizsardzības principus, uzņēmumā jābūt visaptverošai darba aizsardzības sistēmai. **Darba aizsardzības sistēma** ir pasākumu kopums, kuru mērķis ir izveidot drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, kā arī novērst nelaimes gadījumus darbā un arodslimības. Darba aizsardzības sistēma sastāv no četrām sastāvdaļām:

1. Darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveidošana, kā rezultātā tiek nozīmētas par darba aizsardzību atbildīgās personas un noteikti to pienākumi.

2. Darba vides iekšējā uzraudzība, lai veiktu darba aizsardzības pasākumus un pārbaudītu to efektivitāti.

3. Darba vides riska novērtēšana, kā rezultātā tiek iegūta informācija un sagatavoti dokumenti par darba vidē esošajiem riska faktoriem, to bīstamību, tiem pakļauto personālu un nepieciešamajiem darba aizsardzības pasākumiem.

4. Konsultēšanās un sadarbība ar nodarbinātajiem un viņu uzticības personām, lai iesaistītu viņus darba aizsardzības uzlabošanā.

5. KĀ JĀVEIDO DARBA AIZSARDZĪBAS ORGANIZATORISKĀ STRUKTŪRA?

Lai veiktu darba aizsardzības pasākumus un darba vides iekšējo uzraudzību, uzņēmumā jāveido darba aizsardzības organizatoriskā struktūra.

Ja uzņēmumā ir 50 un vairāk nodarbinātie, darba devējam jānorīko 2 vai vairāki darba aizsardzības speciālisti vai jāizveido darba aizsardzības struktūrvienība.

Ja uzņēmumā ir no 6 līdz 49 nodarbinātajiem, jānorīko darba aizsardzības speciālists, bet, ja nodarbināto skaits nepārsniedz piecus, - darba aizsardzības speciālista pienākumus var veikt darba devējs pats.

Darba aizsardzības speciālistiem jābūt apmācītiem Ministru kabineta noteiktajā kārtībā.

Ja darba devējs norīko darbinieku, kuram uzņēmumā ir arī citas funkcijas, viņam darba aizsardzības pienākumu veikšanai jāpiešķir pietiekoši daudz laika un līdzekļu, lai neciestu darba aizsardzības izpildījums.

Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanai darba devējs var piesaistīt kompetentu speciālistu vai kompetentu institūciju - personu vai uzņēmumu, kam ir tiesības un atbilstoša kompetence sniegt pakalpojumus darba aizsardzības jomā.

Komercdarbības veidos, kuros nodarbinātajiem iespējama paaugstināta bīstamība, darba devējam iekšējās uzraudzības veikšanai obligāti jāpiesaista kompetenta institūcija vai speciālists. Šos komercdarbību veidus nosaka Ministru kabinets.

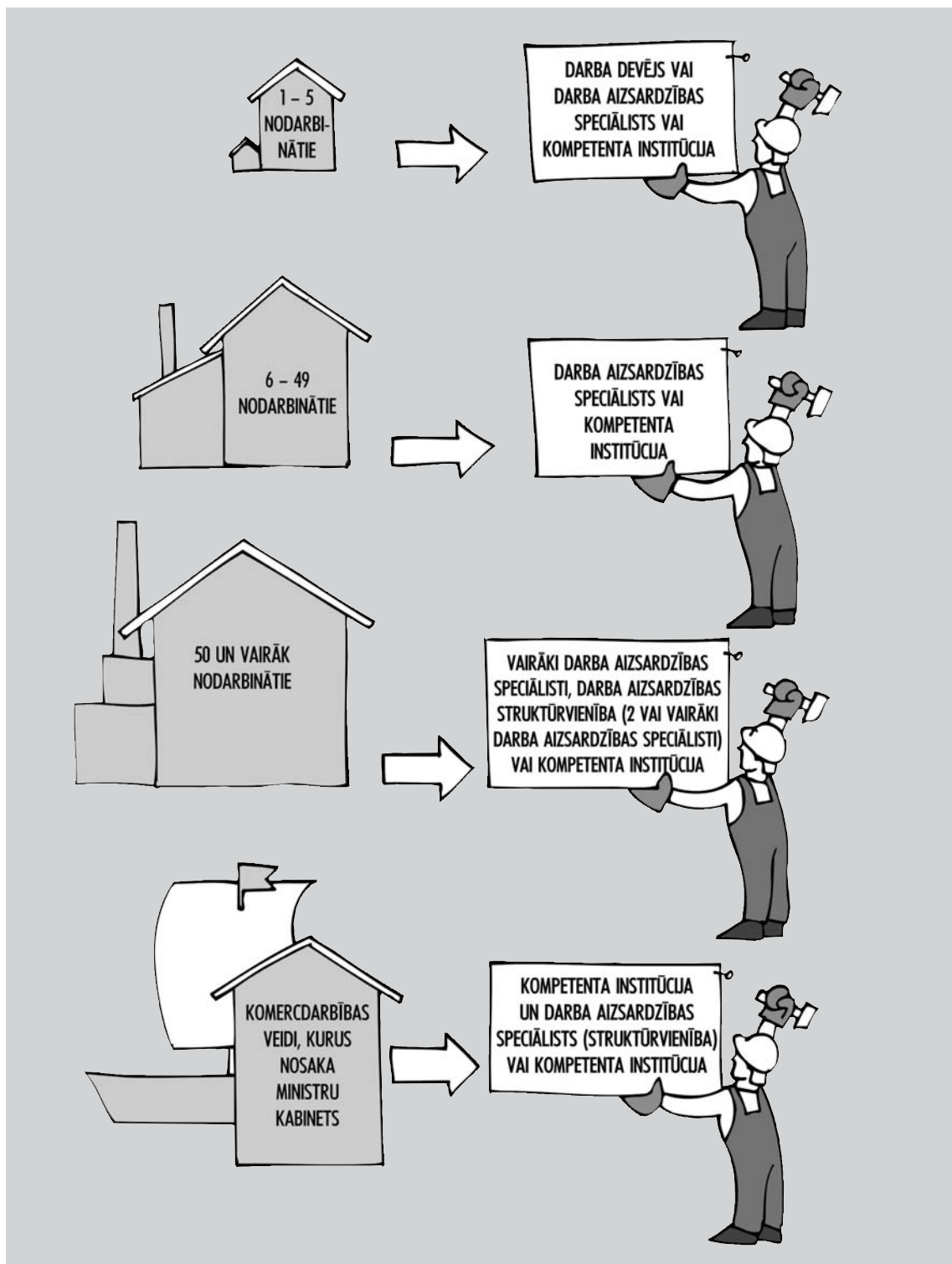
Darba devējam jāsniedz kompetentajai institūcijai vai speciālistam visa nepieciešamā informācija par uzņēmumā esošajiem darba vides riska faktoriem un veiktajiem aizsardzības pasākumiem.

Kompetenta speciālista vai institūcijas piesaistīšana neatbrīvo darba devēju no viņa pienākumiem un atbildības, nodrošinot darba aizsardzības normu ievērošanu uzņēmumā!

6. KAS IR DARBA VIDES IEKŠĒJĀ UZRAUDZĪBA UZŅĒMUMĀ?

Darba vides iekšējā uzraudzība uzņēmumā ir praktisku pasākumu kopums, lai panāktu darbinieku drošību un veselības aizsardzību viņu darba vietās. Tā ir svarīgākā un darbietilpīgākā darba aizsardzības sistēmas sastāvdaļa. Jāņem vērā, ka tas ir sistemātisks darbs, kas jāvērs uz pastāvīgu darba vides uzlabošanu.

DARBA AIZSARDZĪBAS ORGANIZATORISKĀ STRUKTŪRA



Darba vides iekšējā uzraudzība sastāv no šādiem posmiem:

- 1) plānošana**, kurā tiek noteikti sasniedzamie mērķi;
- 2) riska novērtēšana**, lai noteiktu riskus, kurus nepieciešams novērst vai samazināt;
- 3) īstenošana**, kuras gaitā tiek veikti nepieciešamie darba aizsardzības pasākumi;
- 4) pārbaude un pilnveidošana**, lai novērtētu veikto pasākumu efektivitāti un noteiktu turpmāko rīcību darba aizsardzības jomā.

Kārtību, kādā šie posmi veicami, **nosaka Ministru kabineta noteikumi Nr. 379 (23.08.2001.) "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība"**. Darba devējs var piemērot metodi un standartus, kas atbilst uzņēmuma specifikai – tehniskajiem un ekonomiskajiem resursiem, komercdarbības veidam un darba apstākļiem, bet pie nosacījuma, ka tiek izpildītas norādīto Ministru kabineta noteikumu prasības.

7. KĀ VEICAMA RISKĀ NOVĒRTĒŠANA?

Darba vides riska novērtēšanu veic šādos posmos:

1. Konstatē darba vides riska faktoros, kas rada vai var radīt risku nodarbināto drošībai un veselībai, kā arī to cēloņus un avotus. Riska novērtēšanas veicējam jāzina, kādi riska faktori iespējami katrā uzņēmuma darba vietā. Tie var būt saistīti ar iekārtu, instrumentu, ķīmisko vielu lietošanu, darba paņēmieniem u. tml.. Tālāk jānosaka, kuri no tiem ir aktuāli konkrētajā situācijā un apstākļos. Riska faktoru noteikšanai (identifikācijai) var izmantot MK noteikumu Nr. 379 (23.08.2001.) 1. pielikumā doto tabulu vai vadīties pēc uzņēmuma specifikai piemērotas metodoloģijas.

2. Nosaka nodarbinātos vai citas personas, kuru drošība un veselība ir pakļauta darba vides riskam. Ir svarīgi noteikt riskam pakļautās:

- profesijas (amatus), lai attiecīgo darba uzdevumu veikšanai izvēlētos optimālus aizsardzības līdzekļus, darba režīmu u. c.;
- personas, lai izvērtētu to piemērotību (iepaņas, veselību) strādāt konstatētajos riska apstākļos.

3. Izvērtē darba vides riska apjomu un raksturu. Dažus riska faktoros darba aizsardzības speciālists var izvērtēt "uz vietas" – lielāko daļu traumatisma faktoru, darba vides sakārtotību, darbu izpildes paņēmieni drošumu u. tml.. Atsevišķu riska faktoru novērtēšanai var būt nepieciešamas arodveselības ārstu, ergonomistu, psihologu vai īpaši sagatavotu inženiertehnisko speciālistu konsultācijas. Lai analizētu ķīmisko, fizikālo, bioloģisko faktoru līmeni, bieži var būt nepieciešams pieaicināt kompetentas laboratorijas, kas veic riska faktoru mērījumus. Katram riska faktoram ir atšķirīga metode, lai novērtētu tā ietekmi uz nodarbinātā veselību un drošību. Biežāk tiek izmantota mērījumu rezultātu salīdzināšana ar noteikumiem, higiēniskajām normām vai standartiem. Tomēr ne visi darba vidē sastopamie riska faktori ir normēti. Tāpēc vēlams konstatētos apjomus novērtēt pēc zinātniski pamatotām metodēm un kritērijiem, kuros ņemti vērā medicīniskie, matemātiskie, tehniskie u. c. apsvērumi, kas ļauj precīzāk pielāgoties konkrētajiem darba vides apstākļiem.

4. Nosaka, kādi darba aizsardzības pasākumi ir nepieciešami, lai novērstu vai mazinātu darba vides risku. Gadījumos, kad riska novērtējuma rezultāti parāda, ka attiecīgās darba vietās risks nodarbināto veselībai un drošībai pārsniedz pieļaujamo līmeni, jānosaka, kādi pasākumi jāveic, lai to samazinātu. Šie pasākumi var būt gan inženiertehniski, gan organizatoriski, gan darba aizsardzības līdzekļu pielietošana. Jāizvērtē līdz kādai pakāpei nepieciešams samazināt risku un cik tas ir steidzami.

Visa riska novērtēšanas gaitā iegūtā informācija ir jānoformē rakstiski (jādokumentē), lai ar to varētu iepazīstināt pārējos nodarbinātos, to uzticības personas, valsts kontrolējošās institūcijas un citas personas, kurām šī informācija nepieciešama. Dokumentēšanai var izmantot veidlapu, kas dota MK noteikumos Nr. 379 (23.08.2001.) vai uzņēmuma specifikai atbilstošu formu.

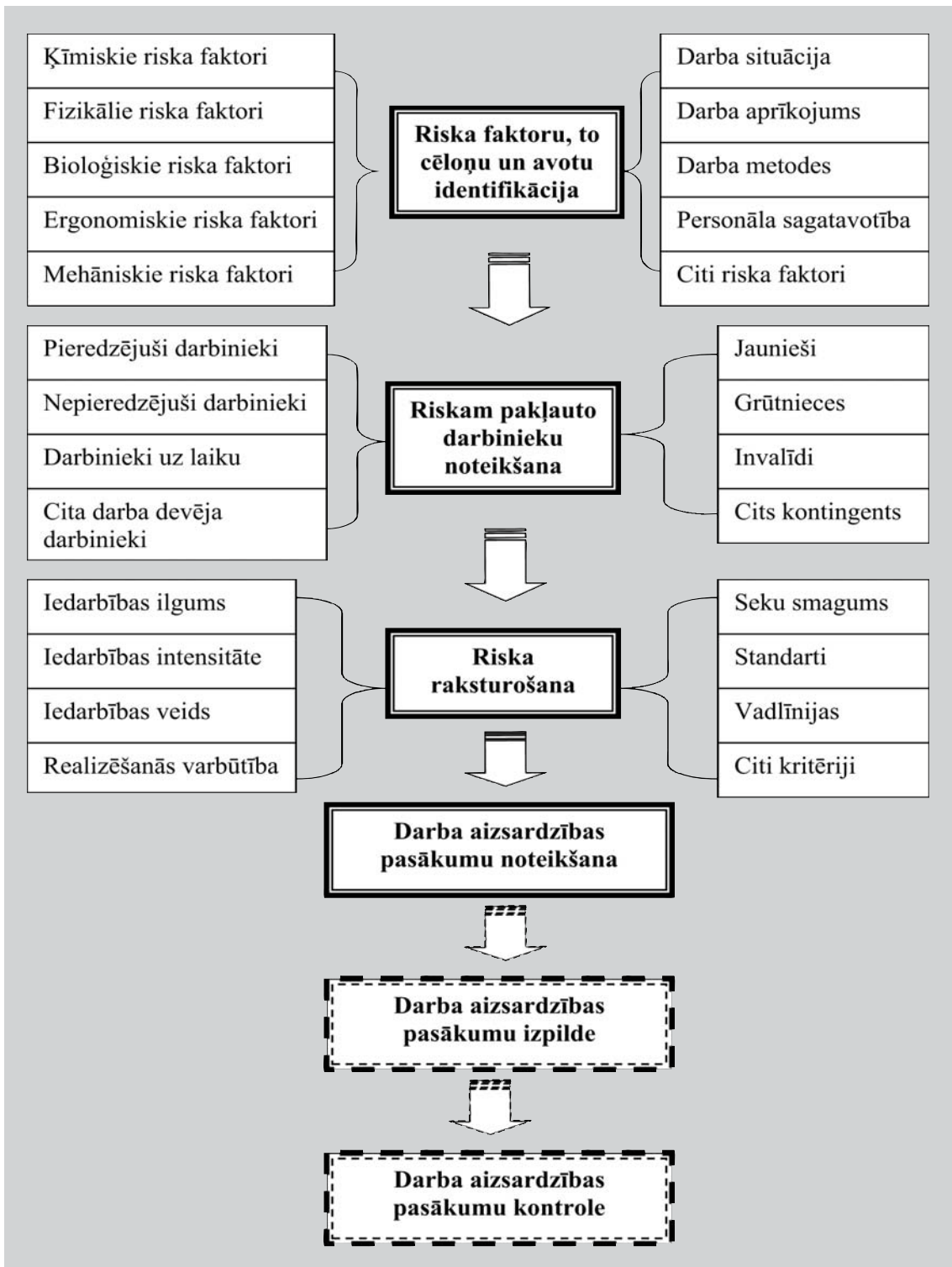
Riska novērtēšanas dokumentācijai jāpievieno saraksti ar profesijām (amatiem) vai darba vietām, kurās:

- nodarbināto veselības stāvokli ietekmē vai var ietekmēt veselībai kaitīgie darba vides faktori;
- nodarbinātajiem darbā ir īpaši apstākļi;

Nedrīkst atteikties no darba aizsardzības pasākumu veikšanas gadījumos, kad pastāv paaugstināts risks darbinieku drošībai un veselībai, bet nav izstrādāti vai apstiprināti attiecīgi normatīvie akti!

Uz riska novērtēšanas dokumentāciju balstās turpmākā darba aizsardzības pasākumu plānošana un realizācija!

DARBA VIDES RISKĀ NOVĒRTĒŠANA



- nodarbināto darbs ir saistīts ar iespējamu risku citu cilvēku veselībai.

Veselībai kaitīgos darba vides faktoros, īpašo apstākļu veidus un darbus, kuri saistīti ar risku citu cilvēku veselībai, nosaka Ministru kabinets.

Sarakstos jānorāda darba devēja noteiktie darba aizsardzības pasākumi un izmantojamie aizsardzības līdzekļi, kā arī darba aizsardzības pasākumu efektivitātes pārbaudes rezultāti.

8. KONSULTĀCIJAS UN LĪDZDALĪBA

Kas jāzina darbiniekiem?

Katram darbiniekam ir pilnībā jāpārzina, kādi darba vides riski ir viņa darba vietā. Tādēļ darba devējam jāiepazīstina nodarbinātie ar riska novērtēšanas dokumentāciju un tā jāizskaidro. Darba devējam jā rūpējas, lai nodarbinātais zinātu un saprastu - kā un kādēļ ir veikti vai jāveic darba aizsardzības pasākumi, jālieto aizsardzības līdzekļi, noteikts īpašs darba režīms u. tml.. Šim nolūkam palīdz arī drošības instruktažas darba vietās un apmācības. Darbiniekiem jābūt informētiem arī par darba vides riskiem un drošības pasākumiem uzņēmumā kopumā, lai spētu pasargāt sevi, atrodoties uzņēmuma teritorijā (darba zonā), citus darbiniekus, kā arī apmeklētājus.

Kā un par ko darba devējam jākonsultējas ar nodarbinātajiem?

Lai izveidotu un uzturētu drošu darba vidi un darba apstākļus, izpildītu Valsts darba inspekcijas prasības, darba devējam, darba aizsardzības speciālistiem un nodarbinātajiem, savstarpēji jāsadarbojas. Tas ietver savstarpēju viedokļu apmaiņu par iespējami efektīviem un racionāliem darba aizsardzības risinājuma variantiem. Darba devējam no savas puses jānodrošina, lai darba aizsardzības speciālistiem, nodarbinātajiem un viņu pārstāvjiem būtu pieejama visa informācija par darba aizsardzības jautājumiem uzņēmumā. Darbiniekiem, savukārt, aktīvi jāiesaistās drošības pasākumu ieviešanā, jāsniedz priekšlikumi, jāziņo par visiem (arī sīkiem!) nelaimes gadījumiem vai neatbilstībām, kā arī stingri jāievēro darba aizsardzības noteikumi no savas puses un jāprasa tos ievērot citiem.

Lai noteiktu darba aizsardzības pasākumus, tiem nepieciešamo līdzekļu apjomu un to izmantošanas kārtību, gan darba devējs, gan nodarbinātie vai nodarbināto pārstāvji var ierosināt noslēgt savstarpēju vienošanos. Šādi jautājumi parasti tiek risināti uzņēmumā izveidotās Darba aizsardzības padomēs, kurās darbojas vienāds skaits nodarbināto un darba devēja pārstāvju, vai arī apspriedēs, kurās jābūt iespējai piedalīties nodarbināto pārstāvjiem.

Kas pārstāv nodarbināto intereses darba aizsardzībā?

Nodarbināto intereses darba aizsardzībā pārstāv uzticības personas. Uzņēmumā vai tā struktūrvienībā, kurā nodarbināti pieci vai vairāki nodarbinātie, ievēl vienu vai vairākas uzticības personas. Ja uzņēmumā vai tā struktūrvienībā ievēlētas vismaz divas uzticības personas, tās no sava vides ievēlē galveno uzticības personu. Ja uzņēmumā ievēlētas vismaz 10 uzticības personas, tās izveido uzticības personu komiteju, kas koordinē uzticības personu darbību.

9. DARBA DEVĒJA PIENĀKUMI

Galvenais darba devēja pienākums ir organizēt uzņēmumā darba aizsardzības sistēmu un nodrošināt tās darbību.

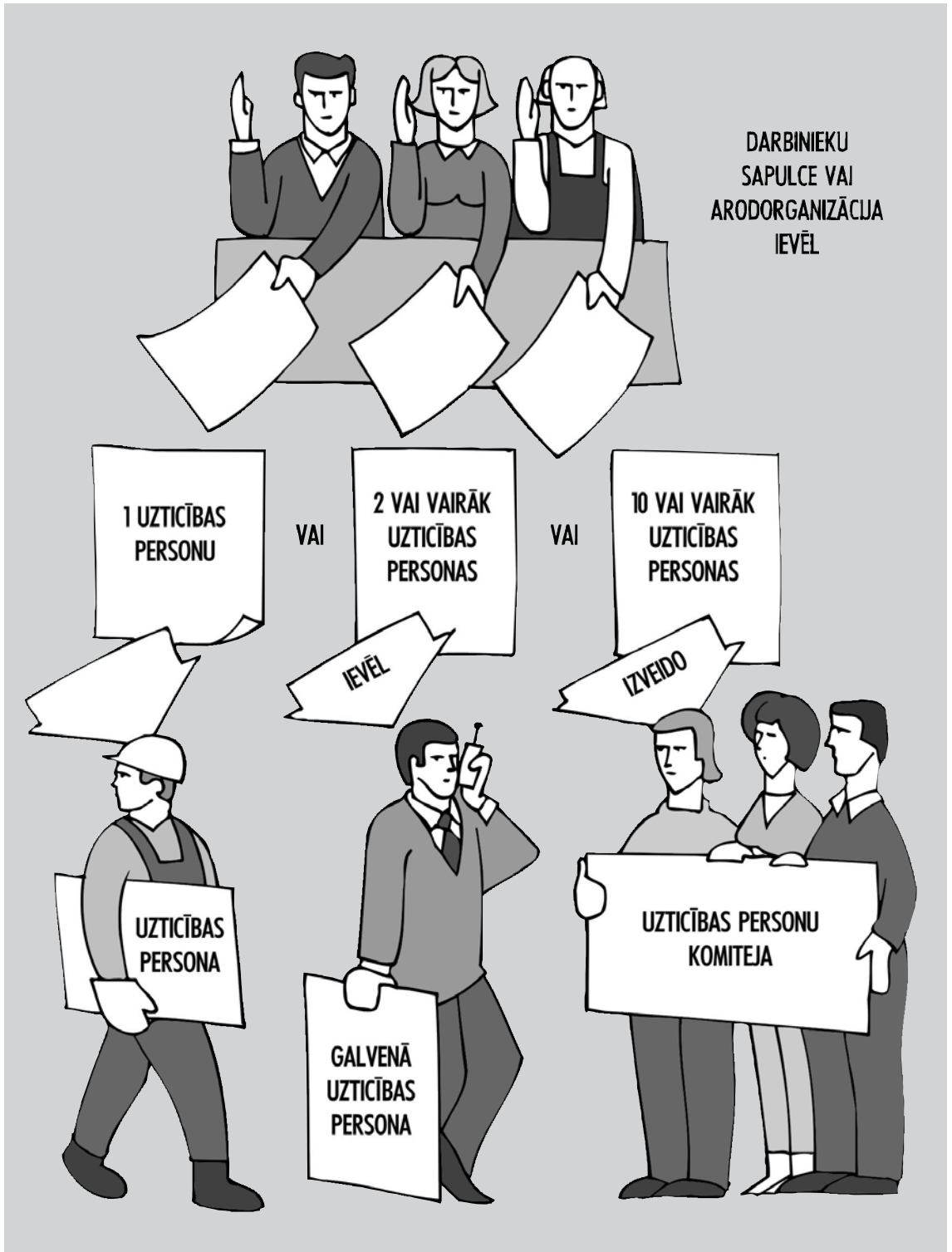
Lai sistēma būtu efektīva jebkurā uzņēmumā un situācijā, darba devējam:

- jāpanāk darba aizsardzības prasību ievērošana no visiem darbiniekiem;
- jāveic īpaši drošības pasākumi darba vietās, kurās nodarbinātajiem var draudēt tiešas un nopietnas briesmas;
- jābūt gatavam ārkārtas situācijā vai nelaimes gadījumā nekavējoties nodrošināt pasākumus, kas ļautu ierobežot vai novērst iespējamās sekas un samazinātu kaitējumu;
- jānodrošina nodarbināto apmācība atbilstoši viņu veicamajam darbam un pienākumiem;
- jāsadarbojas ar citiem darba devējiem drošības jomā, ja uzņēmumā strādā viņu darbinieki;
- jāsedz ar darba aizsardzību saistītie izdevumi;
- jānodrošina nodarbinātajiem obligāto veselības pārbaudi MK noteiktā kārtībā;
- jānodrošina nelaimes gadījumu darbā izmeklēšana un uzskaitē MK noteiktā kārtībā.

Kā nodrošināma darba aizsardzības prasību ievērošana uzņēmumā?

Neatkarīgi no uzņēmuma specifikas, darba aizsardzības struktūras organizācijas un pienākumiem, par nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā ir atbildīgs darba devējs. Tāpēc darba devējam ir stingri jākontrolē, lai nodarbinātie

NODARBINĀTO PĀRSTĀVĪBA DARBA AIZSARDZĪBĀ



precīzi ievēro darba aizsardzības noteikumus un rūpējas par savu un apkārtējo personu drošību un veselību darbā. Tas ir:

- ievēro darba drošības un iekārtu lietošanas instrukcijas, kā arī drošības zīmes;
- pareizi lieto kolektīvos un viņu rīcībā nodotos individuālos aizsardzības līdzekļus;
- lieto drošības ierīces, ar ko apgādāts darba aprīkojums un darba vieta;
- nekavējoties ziņo darba devējam, tiešajam darba vadītājam vai darba aizsardzības speciālistam par nelaimes gadījumu darbā;
- apmeklē obligātās veselības pārbaudes.

Darba devējam ir tiesības nodarbinātos disciplināri sodīt par darba aizsardzības normatīvo aktu un noteikumu pārkāpumiem, kā arī par darba devēja prasību neizpildi darba aizsardzības jautājumos. Darba devējam jā rūpējas, lai arī nelielas neatbilstības vai sīki negadījumi nepaliktu bez pienācīgas uzmanības un korigējošiem pasākumiem.

Kā jārikojas, ja darba vietā draud nopietnas un tiešas briesmas?

Riska novērtēšanas gaitā jāizdala darba vietas, kurās pastāv draudi nodarbinātā dzīvībai un veselībai, kas var:

- rasties pēkšņi,
- rasties īsā laika sprīdī,
- neatgriezeniski ietekmēt nodarbinātā veselību.

Tādi draudi var būt - iespēja gūt smagus apdegumus, ķermeņa un tā daļu sakropļojumu vai zaudējumu, smagas saindēšanās u. tml.. Šādos draudus sauc par nopietnām un tiešām briesmām.

Nopietnas un tiešas briesmas var būt saistītas ar veicamā darba specifiku un novēršamas ar drošības pasākumiem. Piemēram - darbā ar mehānisko presi vai darbā augstumā. Ja tiek lietotas nepieciešamās drošības ierīces, aizsardzības līdzekļi un praktizēti pareizi darba paņēmieni, šīs briesmas ir iespējams novērst. Tādēļ šādas vietas drīkst būt pieejamas un šādos apstākļos drīkst strādāt tikai attiecīgi instruēti vai apmācīti personāls, stingri ievērojot drošības prasības. Savukārt, darba vietā jāveic visi nepieciešamie pasākumi draudu novēršanai.

Darba devējs nedrīkst ļaut vai likt nodarbinātajiem strādāt darba vietās, kurās draud nopietnas un tiešas briesmas, bet nav veikti visi nepieciešamie aizsardzības pasākumi. Ja šādi draudi tiek atklāti, darbiniekiem jābūt nodrošinātai iespējai nekavējoties tos novērst vai pamest bīstamo vietu. Darba devējs nav tiesīgs prasīt, lai nodarbinātie atsāk darbu, kamēr nav novērstas briesmas.

Ja riska novērtējuma gaitā konstatēts, ka darbiniekam darba vietā draud nopietnas un tiešas briesmas, viņam jātiek nekavējoties par to brīdinātam!

Kā veicama avāriju un citu ārkārtēju gadījumu seku profilakse?

Darba devēja pienākums ir rūpēties, lai uzņēmumā netiktu pieļautas ārkārtas situācijas, tostarp nelaimes gadījumi. Bet, lai iespējamo ārkārtas situāciju radītās sekas būtu pēc iespējas vieglākas, savlaicīgi jā sagatavojas nekavētai rīcībai. Jāatceras, ka galvenais šādās situācijās ir:

- nekavējoties sazināties ar ārējiem dienestiem - neatliekamo medicīnisko palīdzību, ugunsdzēsējiem un glābējiem, avārijas dienestiem, policiju;
- sniegt pirmo palīdzību cietušajiem;
- veikt darbinieku evakuāciju;
- veikt ugunsdzēsianu un citus pasākumus seku ierobežošanai un likvidēšanai.

Lai būtu iespējams operatīvi veikt minētos pasākumus, uzņēmumā jābūt norīkoti darbiniekiem, kuri ir:

- apmācīti pirmās palīdzības sniegšanā;
- apmācīti ugunsdzēsības un nodarbināto evakuācijas pasākumu veikšanā.

Darba devējam jānodrošina, lai šie darbinieki būtu pietiekamā skaitā, attiecīgi instruēti un apgādāti ar nepieciešamo aprīkojumu.

Kā jāorganizē darbinieku apmācības?

Darba devējam jānodrošina, lai nodarbinātie saņemtu nepieciešamo apmācību darba aizsardzībā. Galvenie apmācību veidi ir:

- ievadinstruktaža;
- instruktaža darba vietā;
- uzticības personu apmācība;
- speciāla apmācība, strādājot ar iekārtām.

Visiem uzņēmuma darbiniekiem jāzina, kuras ir apmācītās personas!

Ievadinstruktaža ir jāsaņem ikvienam, stājoties darbā. Ievadinstruktažā jāietver vispārējās drošības un veselības aizsardzības, higiēnas, ugunsdrošības un elektrodrošības prasības uzņēmumā, rīcība ārkārtas situācijās, pirmās palīdzības sniegšana.

Instruktažu, kas attiecas uz konkrēto darba vietu un darba veikšanu jāsaņem ikvienam nodarbinātajam, neatkarīgi no viņa izglītības, profesijas, amata un darba stāža. Nodarbināto instruktažu pielāgo darba vides riska pārmaiņām un periodiski atkārto. Šādu instruktažu nodarbinātajam jāsaņem:

- uzsākot darbu;
- mainoties darba raksturam vai darba apstākļiem;
- ieviešot jaunu vai mainot iepriekšējo darba aprīkojumu;
- ieviešot jaunu tehnoloģiju.

Darba aizsardzības instrukcijām un apmācībai ir jābūt saprotamām un piemērotām nodarbināto profesionālajai sagatavotībai. Darba devējam jāpārliecinās par to, ka nodarbinātais ir sapratis darba aizsardzības instrukcijas un apmācību.

Uzticības personām mēneša laikā pēc ievēlēšanas jānodrošina apmācība darba aizsardzības jomā. Uzticības personas tiek apmācītas likumdošanā noteiktajā kārtībā licencētos mācību uzņēmumos.

Personām, kuras apkalpo darba aprīkojumu, kas var radīt palielinātu risku darbinieku drošībai un veselībai (piemēram, bīstamās iekārtas), nepieciešama speciāla apmācība kompetentās mācību institūcijās.

Apmācība darba aizsardzības jomā veicama darba laikā, un darba devējam jāsedz ar apmācību saistītie izdevumi.

Nodarbinātajam, kurš pārkāpis darba aizsardzības normatīvos aktus vai citus darba aizsardzības noteikumus, darba devējs ir tiesīgs noteikt papildu apmācību darba aizsardzībā, apmācības laikā nodarbinātajam saglabājot minimālo darba algu.

Kas jāievēro darba devējam, iesaistot darbā cita uzņēmuma darbiniekus?

Ja uzņēmumā tiek iesaistīti cita darba devēja darbinieki, viņiem jābūt savlaicīgi informētiem par darba aizsardzības jautājumiem. Iesaistītajiem darbiniekiem, tāpat kā pastāvīgajiem, ir jāsaņem instruktaža darba aizsardzības jomā pirms darba uzsākšanas un visā laikposmā, kad viņi tiek nodarbināti.

Lai mazinātu nelaimes gadījumu risku, kas saistīts ar neierastiem darba apstākļiem, iesaistītie darbinieki, viņu darba devējs un uzticības personas jāinformē par:

- darba vides risku uzņēmumā;
- darba aizsardzības pasākumiem uzņēmumā kopumā;
- darba aizsardzības pasākumiem, kas tieši attiecas uz konkrēto darba vietu un darba veidu;
- iespēju kā sazināties ar ārējiem dienestiem ārkārtas situācijas gadījumā;
- uzņēmuma darbiniekiem, kuri apmācīti pirmās palīdzības sniegšanā, ugunsdzēsības un nodarbināto evakuācijas pasākumu veikšanā.

10. UZRAUDZĪBA, KONTROLE UN ATBILDĪBA DARBA AIZSARDZĪBAS JOMĀ

Par darba aizsardzības noteikumu un prasību izpildi, veicot savus darba uzdevumus, ir atbildīgi visi darbinieki. Zemāka līmeņa vadītāji atbild par darba aizsardzības prasību ievērošanu pakļautajās struktūrvienībās, bet nodarbinātie - par drošības noteikumu un instrukciju stingru ievērošanu savās darba vietās. Par šo noteikumu neievērošanu, darba devējs drīkst disciplināri sodīt padotos. Par darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpumiem vainīgās personas saucas pie likumos noteiktās atbildības. Pienākumu un atbildības sadale par darba aizsardzības jautājumiem skaidri jāatspoguļo uzņēmuma iekšējos dokumentos - iekšējās kārtības noteikumos, amatu instrukcijās, darba drošības ievadinstrukcijā vai darba aizsardzības nolikumā. Ar tiem jāiepazīstina un tie jāizskaidro visiem darbiniekiem.

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

Par nodarbināto drošību un veselību darbā atbildīgs ir darba devējs, neatkarīgi no tā, vai uzņēmuma iekšējo uzraudzību veic viņš pats, darba aizsardzības speciālists, darba aizsardzības struktūrvienība vai kompetenta institūcija!

Darba devējam ir tiesības apstrīdēt Valsts darba inspekcijas amatpersonu brīdinājumus, rīkojumus vai lēmumus likumos noteiktā kārtībā.

11. SOCIĀLĀS GARANTIJAS PĒC KONSTATĒTAS ARODSLIMĪBAS VAI PĒC NELAIMES GADĪJUMA DARBĀ

Nodarbināto sociālo aizsardzību pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām garantē LR normatīvie akti **(2. pielikums)**.

Kas un kā veic nodarbināto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām?

Daļa no darba devēja maksātajām sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām veido Darba negadījumu speciālo budžetu, no kura saskaņā ar likumu "Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām" tiek finansēti apdrošināšanas pakalpojumi. To mērķis ir nodrošināt darbiniekam, kas cietis nelaimes gadījumā darbā vai saslimis ar arodslimību, apdrošināšanas atlīdzību, atvaseļošanas un darbaspēju atgūšanu.

Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra nodrošina apdrošinātajai personai vai trešajai personai apdrošināšanas atlīdzību arī gadījumos, kad darba devējs likumā noteiktajā kārtībā nav izdarījis paredzētās sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas.

Apdrošināšanas atlīdzībā tiek ietvertas naudas izmaksas un pakalpojumu sniegšana apdrošinātajai personai, kā arī naudas izmaksas trešajai personai.

Kādas naudas izmaksas var saņemt apdrošinātā persona?

Apdrošinātajai personai paredzētas šādas naudas izmaksas:

- **Slimības pabalsts.** Slimības pabalstu un slimības naudu piešķir 80 procentu apmērā, ņemot par pamatu mēneša vidējo apdrošināšanas iemaksu algu. Ja noticis nelaimes gadījums darbā, par pirmajām 14 darba nespējas dienām slimības naudu apdrošinātajai personai izmaksā darba devējs no saviem līdzekļiem. Slimības pabalstu izmaksā Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra par periodu, kas nav garāks par 52 kalendārajām nedēļām.

- **Atlīdzība par darbaspēju zaudējumu.** Atlīdzības apjomu nosaka procentos no apdrošinātās personas mēneša vidējās apdrošināšanas iemaksu algas, atkarībā no VDEĀK noteiktā darbaspēju zaudējuma. Atlīdzība par darbaspēju zaudējumu tiek maksāta visu laika periodu, ko VDEĀK noteikusi attiecīgajam darbaspēju zaudējumam.

- **Vienreizēji pabalsti un atlīdzības.** Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra kompensē apdrošinātajai personai papildu izdevumus, kas radušies sakarā ar nelaimes gadījumu darbā vai arodslimību, atlīdzina protezēšanas izdevumus, pavadona apmaksu un ārstniecības iestādes apmeklēšanai paredzētos ceļa izdevumus, tehnisko palīg līdzekļu iegādes un to remonta izdevumus, kā arī apmaksā personas izdevumus par ārstēšanu, aprūpi, medicīnisko un profesionālo rehabilitāciju, ja šie izdevumi netiek segti no veselības aprūpes pakalpojumu minimuma vai sociālās palīdzības valsts programmas. Lēmumu par šāda veida vienreizējas atlīdzības piešķiršanu pieņem Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra, ja ārsts ir atzinis šādas palīdzības nepieciešamību un ja tā nav sniegta bez atlīdzības.

12. KUR VAR IEPAZĪTIES AR LIKUMU UN KĀDĀ VEIDĀ VAR IEGŪT INFORMĀCIJU UN KONSULTĀCIJAS?

Šis materiāls satur tikai svarīgāko informāciju par "Darba aizsardzības likuma" prasībām. Likums publicēts laikrakstā "Latvijas Vēstnesis" 2001.gada 6.jūlijā Nr. 105. Daudzi noderīgi materiāli ir iegūstami internetā, Labklājības ministrijas mājas lapā www.lm.gov.lv un Valsts darba inspekcijas mājas lapā www.vdi.lv. Sīkāku informāciju vai konsultācijas var saņemt Valsts darba inspekcijā, Kr. Valdemāra ielā 38, Rīgā LV - 1010, tālr. 7021704, vai tās reģionālajās inspekcijās.

1. PIELIKUMS

Ministru kabineta noteikumu saraksts, kuri piemērojami uz materiāla sagatavošanas brīdi (2002.gada februārī):

- 1) 2001.gada 23.augusta noteikumi Nr.379 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība";
- 2) 2001.gada 27.decembra noteikumi Nr.539 "Noteikumi par darba aizsardzības prasībām, saskaroties ar kancerogēnām vielām darba vietās";
- 3) * 2001.gada 3.aprīļa noteikumi Nr.153 "Darba drošības un veselības aizsardzības noteikumi, strādājot ar displeju un iekārtojot darbstaciju";
- 4) * 2001.gada 13.februāra noteikumi Nr.72 "Darba drošības un veselības aizsardzības prasības, strādājot ar ķīmiskajām vielām un ķīmiskajiem produktiem darba vietās";
- 5) * 2000.gada 19.septembra noteikumi Nr.318 "Noteikumi par darba drošības un veselības aizsardzības organizēšanas un darba vietu iekārtošanas prasībām būvlaukumos";
- 6) 2000.gada 2.maija noteikumi Nr.167 "Ar Iekšlietu ministrijas sistēmas iestāžu darbiniekiem notikušo nelaimes gadījumu izmeklēšanas un uzskaites kārtība";
- 7) * 2000.gada 25.aprīļa noteikumi Nr.159 "Noteikumi par individuālo aizsardzības līdzekļu lietošanu darbā";
- 8) * 2000.gada 8.februāra noteikumi Nr.44 "Noteikumi par minimālajām darba drošības un veselības aizsardzības prasībām darba aprīkojuma lietošanā";
- 9) * 1999.gada 3.augusta noteikumi Nr.270 "Noteikumi par darba drošības un veselības aizsardzības prasībām, pārvietojot smagumus";
- 10) * 1998.gada 22.decembra noteikumi Nr.470 "Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība";
- 11) * 1998.gada 25.augusta noteikumi Nr.317 "Noteikumi par darbinieku drošību un veselības aizsardzību darbā ar azbestu";
- 12) * 1998.gada 25.augusta noteikumi Nr.318 "Prasības drošības zīmju lietošanai darba vietās";
- 13) 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";
- 14) 1994.gada 22.februāra noteikumi Nr.53 "Par darba aizsardzības, drošības tehnikas un bīstamo iekārtu tehniskās uzraudzības normatīvo aktu izstrādāšanas un apstiprināšanas kārtību".

** - MK noteikumi, kurus līdz 2002.gada 30.jūnijam paredzēts izdot atkārtoti.*

Līdz 2002. gada 30. jūnijam papildus paredzēts izdot Ministru kabineta noteikumus par:

- 1) tiem komercdarbības veidiem, kuros darba devējam obligāti jāpiesaista kompetenta institūcija;
- 2) prasībām kompetentām institūcijām un kompetentiem speciālistiem darba aizsardzības jautājumos;
- 3) kārtību, kādā nodrošināma apmācība pirmās palīdzības sniegšanā;
- 4) obligātās veselības pārbaudes kārtību tiem nodarbinātajiem, kuri iekļauti Ministru kabineta apstiprinātajā to profesiju (amatu) un darba vietu sarakstā, kurās nodarbinātie pakļauti īpašam riskam;
- 5) uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtību;
- 6) darba aizsardzības prasībām darba vietās;
- 7) darba aizsardzības prasībām derīgo izrakteņu ieguvē, tos izurbjot;
- 8) darba aizsardzības prasībām virszemes un apakšzemes derīgo izrakteņu ieguvē;
- 9) darba aizsardzības prasībām darbā uz zvejas kuģiem;
- 10) darba aizsardzības prasībām, saskaroties ar bioloģiskām vielām;
- 11) darba aizsardzības prasībām attiecībā uz trokšņa līmeni darbā;
- 12) darba aizsardzības prasībām attiecībā uz medicīnisko aprūpi uz kuģiem;
- 13) darba aizsardzības prasībām, strādājot augstumā;
- 14) citām prasībām, ko regulē Eiropas Savienības direktīvas darba aizsardzībā.

2. PIELIKUMS

Normatīvo aktu saraksts, kuri garantē nodarbināto sociālo aizsardzību pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām:

- 1) 1995. gada 02. novembra Likums "Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām";
- 2) MK 1998. gada 22. decembra noteikumi Nr. 470 "Nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība";
- 3) MK 1997. gada 30. decembra noteikumi Nr. 441 "Noteikumi par darbā nodarītā kaitējuma atlīdzināšanu";
- 4) MK 1998. gada 11. augusta noteikumi Nr. 299 "Kārtība, kādā sociāli apdrošinātajai personai pēc nelaimes gadījuma darbā vai pēc konstatētas arodslimības atlīdzināmi papildu izdevumi";
- 5) MK 1999. gada 16. februāra noteikumi Nr. 50 "Obligātās sociālās apdrošināšanas pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām apdrošināšanas atlīdzības piešķiršanas un aprēķināšanas kārtība".

PIEZĪMES



J. Zebertga foto



**VALSTS SOCIĀLĀS
APDROŠINĀŠANAS
AĢENTŪRA**