PAR DARBA AIZSARDZĪBAS JAUTĀJUMIEM, UZSĀKOT DARBA GAITAS

Informatīvi skaidrojošais materiāls

Par darba aizsardzības jautājumiem, uzsākot darba gaitas

Jaunieši ir īpaši neaizsargāta nodarbināto kategorija, jo jauniem darbiniekiem, uzsākot darba gaitas, var trūkt pieredzes, informētības par darba aizsardzības jautājumiem, kā arī psiholoģiskā un fiziskā brieduma. Jaunajiem darbiniekiem ir jāveido izpratne par to, kāpēc ir būtiski ievērot darba aizsardzības prasības, izmantot drošas darba metodes, lietot individuālos aizsardzības līdzekļus un veikt citus drošības pasākumus, kas ļauj darbiniekam veikt darbu droši, samazinot nelaimes gadījumu un arodslimību rašanās risku. Ir svarīgi, lai jaunie darbinieki pirms darba uzsākšanas zinātu savas tiesības. Īpaša darbinieku kategorija ir darbinieki, kuri ir jaunāki par 18 gadiem, t.i., bērni un pusaudži, kuru darba attiecību tiesisko regulējumu paredz Darba likums un tam pakārtotie normatīvie akti. Bukletā termins "jaunieši" tiek attiecināts uz bērniem un pusaudžiem, kā arī uz tām personām, kas tikko uzsāk darba gaitas.

Pēc Valsts darba inspekcijas statistikas datiem aptuveni
no cilvēkiem, kas cietuši nelaimes gadījumos darbā, ir ja
par 24 gadiem. Pēdējo gadu laikā cietušo skaits, kas ja
par 18 gadiem, ir mainīgs – visvairāk šādu cietušo ir
2007.gadā (16), bet vismazāk – 2009.gadā (2). Līdzīgi ma
ir arī to cietušo skaits, kuru vecums ir 18 – 24 gadi (visliel
skaits reģistrēts 2007. gadā – 280; vismazākais 2009.ga
141).

Kas ir bērns un kas ir pusaudzis darba tiesību izpratnē?

Bērns ir cilvēks, kas:

- jaunāks par 15 gadiem vai
- līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību, t.i., nav pabeidzis 9.klasi.

Pusaudzis ir cilvēks, kas ir sasniedzis 15 gadu vecumu un ieguvis pamatizglītību, t.i., pabeidzis 9.klasi.

Kas ir darba līgums un kāpēc to vajag noformēt?
Pirms nodarbināšanas noteikti ar darba devēju ir jānoslēdz darba līgums. Ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs — maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. Darba līgums uzskatāms par noslēgtu ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī darbinieka turpmāku pakļaušanos noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.

Darba līgums slēdzams rakstveidā. Darba līgumu sagatavo divos eksemplāros, no kuriem viens glabājas pie darbinieka, otrs — pie darba devēja. Darba devējam ir pienākums gādāt par darba līgumu noslēgšanu rakstveidā un veikt noslēgto darba līgumu uzskaiti.

Darba līgumā norāda:
- darbinieka vārdu, uzvārdu, personas kodu, dzīvesvietu, darba devēja vārdu, uzvārdu (nosaukumu), reģistrācijas numuru un adresi;
- darba tiesisko attiecību sākuma datumu;
- darba tiesisko attiecību paredzamo ilgumu (ja darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku);
- darba vietu (ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, to, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās);
- darbinieka profesiju (arodu, amatu) un vispārīgu nolīgtā darba raksturojumu;
- darba samaksas apmēru un izmaksas laiku;
- nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku;
- ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumu;
- darba līguma uzteikuma termiņu;
- uz darba koplīgumu, darba kārtības noteikumiem, kas piemērojami darba tiesiskajām attiecībām u.c.

Ja nav noslēgts rakstveida darba līgums, darbinieks riskē nesaņemt garantijas, ko viņam dod darba un sociālā likumdošana. Piemēram, nesaņemt darba algu par nostrādāto laiku, nesaņemt atvaļinājumu, nesaņemt atlaišanas pabalstu, slimības naudu u.c.

Nekad neuzsāc darbu, ja neesi saņēmis rakstveida darba līgumu! Pieprasi to darba devējam! Ja Tev to neizsniedz, informē vecākus, skolotājus vai citas personas, kurām Tu uzticies!

Kādi ir bērnu nodarbināšanas priekšnosacījumi?
Bērnus ir aizliegts nodarbināt patstāvīgā darbā. Izņēmuma gadījumi, kuros bērni drīkst strādāt, kuri ir noteikti ar Ministru kabineta (MK) 2002.gada 8.janvāra noteikumiem Nr. 10 "Noteikumi par darbiem, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem" (spēkā no 01.06.2002.). ***Piemēram,*** *dārzu ravēšana un laistīšana; ražas un ziedu novākšana; ārstniecības augu vākšana; laukumu un skvēru sakopšana; tīrās veļas šķirošana un gludināšana; kantoru, viesnīcu, kafejnīcu un citu līdzīgu telpu uzkopšana; kurjera darbu veikšana; preču iesaiņošana un iepakošana; preču piegādāšana mājās; pārtikas un nepārtikas preču pārdošana uz ielām u.c.*

Minētajos darbos bērni drīkst strādāt no 13 gadiem, ievērojot sekojošo:
- darbs tiek veikts no mācībām brīvajā laikā;
- darbs ir viegls, drošs, tikumībai un attīstībai nekaitīgs;
- darbs nekavē izglītošanos;
- viens no vecākiem (aizbildnis) ir devis rakstveida piekrišanu;
- pirms darba uzsākšanas ir veikta obligātā medicīniskā apskate, t.i., ārsta atzinums, ka bērns vispār var strādāt;
- pirms darba līguma noslēgšanas viens no vecākiem (aizbildnis) ir informēts par darba vides risku novērtējumu un veiktajiem darba aizsardzības pasākumiem attiecīgajā darba vietā.

Kāda ir kārtība bērnu-izpildītāju nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos?
Kārtību, kādā var nodarbināt bērnus, kā izpildītājus kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, nosaka MK 2002.gada 28.maija noteikumi Nr.205 "Kārtība, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu — izpildītāju — nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietveramie ierobežojumi".
Darba devējam atbilstoši atrašanās vietai ir pienākums iesniegt Valsts darba inspekcijā rakstisku iesniegumu atļaujas saņemšanai, pievienojot viena vecāka (aizbildņa) rakstisku piekrišanu. Iesniegumā norāda šādas -ziņas:

- bērna vārds, uzvārds, personas kods un dzīvesvietas adrese;
- nodarbināšanas veids;
- nodarbināšanas vieta;
- paredzamais darba un atpūtas laiks;
- nodarbināšanas ilgums;
- darba vietas pārbaudes rezultāti.

Pirms atļaujas piešķiršanas Valsts darba inspekcijai ir tiesības:

- pieprasīt izziņu no izglītības iestādes, lai pārliecinātos, ka bērna nodarbināšana nekavēs bērna izglītošanos;
- pieprasīt darba devējam nodrošināt drošu darba vidi un darba apstākļus, lai neradītu risku bērna drošībai un veselībai.

Valsts darba inspekcija izsniedz atļauju bērna nodarbināšanai vai pieņem lēmumu neizsniegt atļauju un piecu dienu laikā pēc iesnieguma saņemšanas par lēmumu informē darba devēju. Valsts darba inspekcija atļaujā norāda:

- bērna vārdu, uzvārdu, personas kodu un dzīvesvietas adresi;
- nodarbināšanas veidu;
- nodarbināšanas vietu;
- darba un atpūtas laiku;
- nodarbināšanas ilgumu;
- atļaujas derīguma termiņu;
- ziņas par vecāku (aizbildņu) piekrišanu.

Valsts darba inspekcijai ir tiesības atļaujā norādīt arī konkrētus darba aizsardzības pasākumus, ņemot vērā bērna nodarbināšanas specifiku, kas jāveic, lai nodrošinātu bērnu drošību un veselību.

Kādi ir pusaudžu nodarbināšanas priekšnosacījumi?
Darbus, kuros ir aizliegts nodarbināt pusaudžus, nosaka MK 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" (spēkā no 01.06.2002.).

Piemēram, *darbs ir tieši saistīts ar pastāvīgu smaguma pārnēsāšanu vai pārvietošanu, ja tas pārsniedz 10 kg (zēniem) un 4 kg (meitenēm); darbs ir tieši saistīts ar mežizstrādi (koku ciršana, atzarošana, izvilkšana, baļķu iekraušana un izkraušana); malkas zāģēšana un skaldīšana; darbs iestādēs, kurās spēlē azartspēles; darbs ir tieši saistīts ar koksnes apstrādi ar ripzāģi vai lentzāģi un frēzēm; darbs, kura izpildē izmanto elektriskos un pneimatiskos instrumentus; darbs, kuru veicot ir iespējama darba izpildītāja krišana no vairāk nekā 1,5 m augstuma, darbs paaugstinātā trokšņa līmenī (virs 80 dB(A)); darbi, kuros tiek izmantotas ķīmiskas vielas un maisījumi, kas ir toksiski, ieelpojot vai saskaroties ar ādu var izraisīt paaugstinātu jutīgumu, kairinoši u.c.*

Arī nodarbinot pusaudžus, ir jāievēro sekojoši nosacījumi:

- viens no vecākiem (aizbildnis) ir devis rakstveida piekrišanu;
- pirms darba uzsākšanas ir veikta obligātā medicīniskā apskate t.i., ārsta atzinums, ka pusaudzis vispār var strādāt;
- pirms darba līguma noslēgšanas viens no vecākiem (aizbildnis) ir informēts par darba vides risku novērtējumu un veiktajiem darba aizsardzības pasākumiem attiecīgajā darba vietā.

Ja Tev rodas šaubas, vai darbs, ko darba devējs Tev uzticējis veikt ir bīstams vai Tavām spējām nepiemērots, atsakies to veikt un jautā padomu kolēģiem, vecākiem vai citām personām, kurām Tu uzticies!

Kāds ir bērnu un jauniešu darba laiks?

Bērni drīkst strādāt 2 stundas dienā mācību laikā, t.i. ne vairāk kā 10 stundas nedēļā un 4 stundas brīvlaikā, t.i., ne vairāk kā 20 stundas nedēļā brīvlaikā. Pusaudži drīkst strādāt 7 stundas dienā, t.i., ne vairāk kā 35 stundas nedēļā.

Nodarbinātie, kas ir jaunāki par 18 gadiem, drīkst strādāt piecu dienu darba nedēļu. Šie nodarbinātie nedrīkst strādāt:

- virsstundu darbā, t.i., vairāk par dienā un nedēļā atļautajām stundām;
- nakts laikā no plkst. 20.00 vakarā līdz 6.00 no rīta (bērniem) un no plkst. 22.00 vakarā līdz 6.00 no rīta (pusaudžiem);
- nedēļas atpūtas laikā, t.i., brīvdienās (t.i., ir sestdienās, svētdienās).

Kādas atpūtas pauzes un atvaļinājumi pienākas?

Pusaudžiem ir tiesības uz pārtraukumu darbā, ja darba laiks ir ilgāks par 4,5 stundām. Ja iespējams, pārtraukums jāpiešķir, kad ir nostrādāta puse no noteiktā dienas darba laika. Pārtraukums ilgst vismaz 30 minūtes un pārtraukuma laikā drīkst atstāt darba vietu.

Nodarbinātajiem, kuri ir jaunāki par 18 gadiem, ir tiesības uz 1 mēnesi ilgu ikgadēju apmaksātu atvaļinājumu, turklāt atvaļinājums ir jāpiešķir vasarā vai pēc vēlēšanās jebkurā citā laikā. Ja tiek turpināts iegūt izglītību, ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošana ir jāsaskaņo ar izglītības iestādē noteikto brīvlaiku.

Kādi pasākumi darba devējam ir jāveic jauno darbinieku drošības un veselības nodrošināšanai?
Ar jēdzienu "Darba aizsardzība" jāsaprot nodarbināto drošība un veselība darbā un lai to nodrošinātu darba devējam ir jāveic daudzi pasākumi, kuru mērķis ir izveidot drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, kā arī novērst nelaimes gadījumus darbā un arodslimības. Piemēram, darba devējam ir:

- jāveic darba vides risku novērtējums;
- jānosūta darbinieks uz obligātajām veselības pārbaudēm;
- jāveic instruktāža (apmācība) darba aizsardzībā;
- jānodrošina ar darba apģērbu un individuālajiem aizsardzības līdzekļiem;
- jāinformē par darba aizsardzības pasākumiem uzņēmumā;
- jāveic vakcinācija pret aroda infekcijām u.c.

Kas ir darba vides riska novērtējums un kāpēc tas ir jāveic?
Darba vide ir darba vieta ar tās kaitīgajiem faktoriem – faktoriem, kas var iedarboties uz darba veicēja veselību vai drošību. Gandrīz jebkuram darbam raksturīgs kāds no kaitīgajiem faktoriem – fizikālajiem (troksnis, vibrācija, nepietiekams apgaismojums u.c.), ķīmiskajiem (lakas, krāsas, mazgāšanas un tīrīšanas līdzekļi, degviela u.c.), psiholoģiskajiem (pārāk maz laika, lai kārtīgi un droši paveiktu darbu, sliktas attiecības ar kolēģiem, vadītāju, darbs naktī u.c.), bioloģiskajiem (ērču encefalīts, B hepatīts, HIV/AIDS u.c.), ergonomiskajiem (smagu priekšmetu pārvietošana, vienveidīgas kustības u.c.), traumatiskajiem (iegriešana, iecirsana, uzbraukšana, priekšmetu uzkrišana, paslīdēšana u.c.) un citiem faktoriem.

To, kādi konkrēti kaitīgie faktori iespējami katrā darba vietā, ir jānoskaidro darba devējam. Viņam jānosaka, vai ir iespējams attīstīties kādiem veselības traucējumiem vai notikt nelaimes gadījumam, kā arī jānosaka pasākumi, kas veicami, lai nodrošinātu nodarbinātajiem drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi. Šo procesu sauc par darba vides riska novērtēšanu, un tā ir jāveic vienu reizi gadā, kā arī tad, ja būtiski izmainās darbs, kas jādara (piemēram, tiek nopirktas jaunas iekārtas, tiek izmantotas citas ķīmiskās vielas utt.)

No vienas puses darba vides risks jānovērtē tāpēc, ka to nosaka normatīvie akti, taču īstais riska novērtēšanas iemesls ir nodarbināto aizsardzība. T.i., lai pareizi varētu izvēlēties individuālos aizsardzības līdzekļus, ir precīzi jāzina, pret ko šiem individuālajiem aizsardzības līdzekļiem ir jāaizsargā. Līdzīgi, tikai zinot, kādi faktori iedarbojas uz nodarbināto veselību, var precīzi nosūtīt nodarbinātos uz veselības pārbaudi, lai varētu noskaidrot, vai attiecīgajā darba vietā esošie kaitīgie faktori ir ietekmējušu cilvēku veselību. Un arī labi sastādīt darba aizsardzības instrukciju var tikai tajos gadījumos, ja zina, kas var būt kaitīgs un bīstams attiecīgajā darba vietā un ko nodarbinātais drīkst darīt un ko nē. ***Piemēram,*** *lai noteiktu, kādi darba cimdi nepieciešami, darba devējam jānoskaidro, vai nodarbinātais ir jāaizsargā no bioloģiskajiem faktoriem (piemēram, kontakta ar asinīm medicīnas iestādēs) vai ķīmiskajām vielām (piemēram, mazgāšanas līdzekļiem, veicot uzkopšanas darbus) vai roku traumām (piemēram, nobrāzumiem, pārvietojot smagumus). Katrā no šiem gadījumiem cimdiem ir jābūt izgatavotiem no cita materiāla.*

Turklāt, personām, kas jaunākas par 18 gadiem, atbilstoši darba vides riska novērtējumam, kā arī ārsta atzinumam ir tiesības uz darba devēja noteiktiem papildu atvieglojumiem (piemēram, uz īsāku darba laiku).

Atsakies veikt darbu, ja neesi saņēmis informāciju par darba vietā iespējamajiem un esošajiem darba vides riska faktoriem! Pieprasi šo informāciju no darba devēja, jautā padomu kolēģiem, vecākiem vai citām personām, kurām Tu uzticies!

Kas ir obligātās veselības pārbaudes un kāpēc tās jāveic?
Obligātās veselības pārbaudes ir jāveic, lai laikus noteiktu veselības problēmas, kas nodarbinātajiem radušās darba vides kaitīgo faktoru dēļ, kā arī lai noteiktu, vai darbiniekam nav attīstījusies kāda vispārēja saslimšana, kuras dēļ darbinieka veselības stāvoklis neatbilst veicamajam darbam. Pirmreizējās veselības pārbaudes ir jāveic pirms darba līguma noslēgšanas, lai noskaidrotu, vai nodarbinātā veselības stāvoklis atbilst veicamajam darbam – t.i. vai cilvēkam jau iepriekš nav attīstījusies kāda slimība, kuras gaita var pasliktināties, strādājot kādu noteiktu kaitīgo faktoru iedarbībā. Pēc tam

veselības pārbaužu biežums ir atkarīgs no tā, kādi konkrēti kaitīgie faktori ir darba vietā. ***Piemēram**, jo augstāks ir trokšņa līmenis, jo biežāk veselības pārbaude ir jāveic.*

Izmaksas par pirmreizējām veselības pārbaudēm sedz pēc vienošanās – t.i. tās var apmaksāt gan persona, kas stājas darbā, gan darba devējs, taču izdevumus par periodiskajām veselības pārbaudēm vienmēr ir jāsedz darba devējam.

Kas ir instruktāža un apmācība darba aizsardzība un kāpēc tā ir jāveic?
Darba devēja pienākums ir veikt nodarbināto apmācību un instruktāžu par veicamā darba specifiku un darba vidē sastopamajiem riska faktoriem (piemēram, par pareizu smagumu pārvietošanu, par darba vietas iekārtošanu darbā ar datoru, par atsevišķu ķīmisko vielu un maisījumu lietošanu, par individuālajiem aizsardzības līdzekļiem u.tml.). Nodarbinātajiem instruktāžā māca drošus un veselībai nekaitīgus darba paņēmienus, izskaidro instrukcijas, kurās noteikti darba aizsardzības pasākumi un prasības, kas jāievēro nodarbinātajiem, veicot konkrētu darbu vai pildot amata pienākumus.

Apmācības veidam, kuru izvēlas darba devējs, ir jābūt saprotamam visiem darbiniekiem, t.sk., arī jauniešiem. Lai jaunajiem darbiniekiem būtu vieglāk un interesantāk uztvert informāciju, ieteicams izmantot tehniskos mācību līdzekļus un uzskates līdzekļus (plakātus, piemēram, „Tava pirmā darba diena", maketus, modeļus, videofilmas), kā arī praktiski demonstrēt individuālo aizsardzības līdzekļu un palīglīdzekļu lietošanu.

Apmācība darba aizsardzības jautājumos ietver:
- ievadapmācību, tai skaitā ievadinstruktāžu, nodarbinātajam stājoties darba attiecībās ar darba devēju;
- apmācību, tai skaitā instruktāžu, darba vietā: sākotnējo — uzsākot darbu; atkārtoto — darba gaitā;
- neplānoto un mērķa instruktāžu.

Tādējādi, pirms darba uzsākšanas nodarbinātajam obligāti ir jāsaņem divu veidu apmācība – ievadinstruktāža un instruktāža darba vietā.

Kas ir ievadinstruktāža?
Ievadinstruktāžu veic vienu reizi, pieņemot darbinieku darbā un tā ir nepieciešama 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. Ievadinstruktāžas laikā jaunais darbinieks saņem informāciju par darba kārtību uzņēmumā (kāds ir darba laiks, kāda ir darba apģērba (formu) nēsāšanas kārtība, cik bieži un cik ilgi pārtraukumi tiek piešķirti, kā tie jāizmanto, vai un kā darba vietā drīkst ienākt un uzturēties nepiederošas personas u.tml.), par darba aizsardzības pamatjautājumiem (kā uzņēmumā tiek organizēta darba aizsardzības sistēma, kas ir tās personas, kas par to atbild, kā jārīkojas ārkārtas situācijās u.tml.).

Kas ir instruktāža darba vietā?
Otrs instruktāžas veids ir **instruktāža darba vietā**, kuras laikā nodarbināto iepazīstina tieši ar veicamo darbu, instrukcijām un darba aizsardzības prasībām atbilstoši konkrētā darba veidam vai profesijai attiecīgajā darba vietā, izmantojot uzskates līdzekļus un praktiski parādot drošus darba paņēmienus un metodes. To veic tiešais darbu vadītājs. Lai gan instruktāžu darba vietā var organizēt individuāli vai nodarbināto grupai, ja viņi veiks viena veida darbus (piemēram, strādās ar viena veida iekārtām), tomēr jaunos darbiniekus būtu vēlams instruēt individuāli, lai pārliecinātos, ka jaunietis visu ir dzirdējis, redzējis un arī pats (tiešā darbu vadītāja uzraudzībā) izmēģinājis paņēmienus, kā droši veikt darbu.

Šī instruktāža ir obligāta visiem darbiniekiem, kuri:
- uzsāk darbu, civildienestu vai mācību praksi;
- ir norīkoti citā darba vietā vai cita darba veikšanai;
- ir ieradušies komandējumā;
- veic būvniecības un būvmontāžas darbus funkcionējoša uzņēmuma teritorijā.

Pēc instruktāžas 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. Pēc tam nodarbinātais tiek norīkots patstāvīgā darbā.

Atkārtotās instruktāžas nolūks ir atgādināt darba aizsardzības noteikumu un instrukciju prasības, pārbaudīt un paaugstināt nodarbināto zināšanas šajā jomā. Šo instruktāžu veic ne retāk kā reizi gadā.

Ir iespējams, ka tiek veikta neplānotā instruktāža. Tā tiek veikta, ja mainījušies darba apstākļi vai noticis nelaimes gadījums darbā.

Instruktāžas organizē darba laikā, atvēlot pietiekami daudz laika pilnīgam un kvalitatīvam materiāla izklāstam, praktisko metožu un paņēmienu apguvei, kā arī zināšanu pārbaudei. Par instruktāžā izklāstītā materiāla apguvi instruētājam jāpārliecinās pārrunās uzdodot jautājumus, praktiski pārbaudot iemaņas. Ziņas par instruktāžu reģistrē attiecīgos dokumentos – žurnālos.

Neuzsāc darbu, ja neesi saņēmis informāciju par drošiem darba paņēmieniem, kā arī ja informācija nav bijusi saprotama vai esi to aizmirsis! Nekad neparaksties žurnālos, ja instruktāža nav notikusi vai tā ir bijusi nesaprotama! Nekautrējies jautāt padomu kolēģiem, vecākiem vai citām personām, kurām Tu uzticies!

Kas ir individuālie aizsardzības līdzekļi un kāpēc tie ir jālieto?

Individuālie aizsardzības līdzekļi ir izstrādājumi, ierīces, iekārtas un sistēmas, kuras darbinieks lieto, lai aizsargātu savu drošību un veselību pret bīstamu vai kaitīgu faktoru iedarbību darbā. Individuālo aizsardzības līdzekļu izvēle ir ļoti svarīga, jo tikai pareizi izvēlēts individuālās aizsardzības līdzeklis spēs aizsargāt darbinieku no iespējamo kaitīgo darba vides riska faktoru iedarbības. Individuālos aizsardzības līdzekļus darba devējam ir jāizvēlas, ņemot vērā darba vides riska novērtējumu. Tiem ir jāatbilst attiecīgajiem darba vides riska faktoriem, t.i., tiem ir jāaizsargā nodarbinātais tieši pret to darba vides riska faktoru, kuram nodarbinātais ir pakļauts. Individuālo aizsardzības līdzekļu lietošana nedrīkst radīt nodarbinātajam vēl lielāku risku (piemēram, ja darbiniekam trokšņainā vidē ir jālieto austiņas, tad tās ir jāizvēlas tā, lai nodarbinātais tomēr dzirdētu brīdinājuma signālus).

Ar individuālajiem aizsardzības līdzekļiem darba devējs nodrošina nodarbinātos bez maksas, kā arī tam ir jāveic pasākumi, kas nodrošina aizsardzības līdzekļu uzturēšanu darba kārtībā un atbilstību higiēnas prasībām saskaņā ar ražotāja instrukcijām (piemēram, aizsardzības līdzekļu glabāšanu, pārbaudi, tīrīšanu, žāvēšanu, dezinfekciju, remontu). Nodarbinātajam nav pašam jāpērk individuālie aizsardzības līdzekļi vai darba apģērbs, kā arī nav jāmaksā par to iegādi!

Individuālie aizsardzības līdzekļi jāglabā tā, lai nepieļautu to mehāniskus vai bioloģiskus bojājumus, kā arī ķīmiski aktīvu vai citādi bīstamu, vai kaitīgu vielu, gaismas, temperatūras vai mitruma kaitīgu iedarbību, jo tie var sabojāties un kļūt lietošanai nederīgi, pat bīstami. Tas nozīmē, ka nedrīkst individuālos aizsardzības līdzekļus atstāt darba vietā – tie ir jāglabā speciāli paredzētās vietās (skapīšos) vai ģērbtuvēs.

Piemēram, *<u>nedrīkst</u> atstāt respiratoru pie kokapstrādes vai metālapstrādes darbgalda, jo tas var pārklāties ar telpā esošajiem putekļiem no iekšpuses un radīt vēl lielāku risku, kad nodarbinātais to lietos nākošajā dienā, ieelpojot koka vai metāla putekļus tieši no respiratora.*

Katrs individuālais aizsardzības līdzeklis ir paredzēts vienam nodarbinātajam. Ja vienu un to pašu aizsardzības līdzekli pārmaiņus lieto vairāki nodarbinātie, darba devējam ir jāveic atbilstoši pasākumi, lai tiktu ievērotas higiēnas prasības un netiktu nelabvēlīgi ietekmēta lietotāju veselība. ***Piemēram****, ja vienu sejas masku lieto vairāki nodarbinātie, to pirms katras lietotāja maiņas nepieciešams dezinficēt.*

Darba devējam ir pienākums apmācīt jauno darbinieku, kā pareizi lietot izsniegtos individuālos aizsardzības līdzekļus.

Individuālais aizsardzības līdzeklis	**Piemēri**	**Daži piemēri, kad lietojami individuālie aizsardzības līdzekļi**
Galvas aizsardzības līdzekļi	Cepures, kapuces, tīkliņi matiem	❑ jālieto, strādājot ar mehānismiem, kuros iespējams ieraut garus un vaļējus matus, kas var novest pie nelaimes gadījuma ❑ jālieto pārtikas uzņēmumos (maizes ceptuvēs, konditorijās u.c.)
	Aizsargķivere	❑ iespēja saskarties ar krītošiem priekšmetiem (piemēram, būvniecībā, darbs zem celtņiem)
Sejas un acu aizsardzības līdzekļi	Sejas aizsargi, aizsargbrilles	❑ iespēja saskarties ar ķīmiskiem šķidrumiem, kas var nokļūt acīs (piemēram, veicot mazgāšanas līdzekļu atšķaidīšanu pirms telpu uzkopšanas) ❑ iespēja saskarties ar lidojošām metāla vai koka skaidiņām/daļiņām (piemēram, slīpēšanas un virpošanas darbi metālapstrādē un kokapstrādē)
Ausu aizsardzības līdzekļi	Austiņas, ausu aizbāžņi	❑ jālieto visos gadījumos, ja, sarunājoties ar otru cilvēku, ir jāpaaugstina balss, piemēram:

Individuālais aizsardzības līdzeklis	Piemēri	Daži piemēri, kad lietojami individuālie aizsardzības līdzekļi
		– darbs ar rokas instrumentiem (piemēram, slīpmašīnu) – darbs ražošanas cehos metālapstrādē, pārtikas uzņēmumos, kokapstrādē u.c.
Elpceļu aizsardzības līdzekļi	Aizsargmaskas, respiratori, gāzmaskas u.c.	❑ jālieto visos gadījumos, ja gaisā izdalās putekļi, dūmi, (piemēram, slīpēšanas darbos, metināšanas darbos), tvaiki (lakas, krāsas, šķīdinātāji, degvielas tvaiki u.c.) ❑ jālieto gadījumos, ja gaisā izdalās azbests (piemēram, veicot vecas siltumizolācijas demontāžu)
Roku aizsardzības līdzekļi	Aizsargcimdi	❑ ja pastāv iespēja saskarties ar karstu virsmu (piemēram, maizes ceptuvēs) vai aukstām virsmām (piemēram, zivju pārstrādes uzņēmumos) ❑ ja pastāv risks savainot rokas, iegriežot, iedurot u.c. (piemēram, kokapstrādē, veicot smagumu pārvietošanu) ❑ ja pastāv ķīmisko vielu iedarbības risks (piemēram, veicot uzkopšanas darbus ar sintētiskajiem mazgāšanas līdzekļiem) ❑ ja pastāv vīrusu iedarbības risks (piemēram, darbs veselības aprūpē)
Kāju aizsardzības līdzekļi	Aizsargapavi	❑ ja pastāv risks, ka kāds priekšmets var uzkrist uz kājas (piemēram, kraušanas darbu veikšanai, darbs būvniecībā, kokapstrādē, metālapstrādē) ❑ ja pastāv ķīmisko vielu iedarbības risks (piemēram, izlijusi eļļa vai degviela) ❑ ja pastāv pēdas saduršanas risks, uzkāpjot uz asa priekšmeta (piemēram, būvniecībā, mehāniskajās darbnīcās)

Gadījumos, ja piešķirtie aizsardzības līdzekļi (ķivere, cimdi, apavi u.c.) ir neērti vai nepiemēroti (piemēram, spiež, jo ir par mazu vai krīt nost, jo ir par lielu) vai arī ir radušās citas grūtības to izmantošanā, par to jāinformē tiešais vadītājs vai darba devējs, lai viņš tos varētu samainīt pret piemērotākiem un atbilstošākiem.

Neuzsāc darbu, ja Tev nav izsniegti darbam nepieciešamie individuālie aizsardzības līdzekļi! Nebaidies prasīt padomu citiem kolēģiem un lūgt praktiski parādīt, kā tos lietot! Lūdz darba devēju samainīt izsniegtos individuālos aizsardzības līdzekļus, ja tie Tev ir neērti un nepiemēroti (krīt nost, jo ir par lielu, spiež, jo ir par mazu u.c.)!

Kas ir informēšana un konsultēšanās par darba aizsardzības pasākumiem uzņēmumā un kāpēc tā ir jāveic?
Lai darbinieki varētu droši veikt darbu, tiem ir jāsaņem informācija par darba aizsardzības pasākumiem uzņēmumā. Darba devējam ir pienākums darba aizsardzības jomā ņemt vērā arī darbinieku viedokli.

Darba devējam ar nodarbinātajiem ir jākonsultējas par jautājumiem, kas attiecas uz:
- pasākumiem, kuri var ietekmēt nodarbināto drošību un veselību;
- darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveidošanu un darbību;
- nodarbināto norīkošanu, kuriem uzticēta pirmās palīdzības sniegšana, ugunsdzēsības un nodarbināto evakuācijas pasākumu veikšana;
- darba vides iekšējo uzraudzību, nodarbināto informēšanu par darba aizsardzību, arī gadījumos, kad darbs ir pie cita darba devēja vai vairākiem darba devējiem;
- instruktāžas un apmācības plānošanu un organizēšanu darba aizsardzības jomā;
- citiem darba aizsardzības jautājumiem.

Darba devējam ir jāinformē darbinieki 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 veiktajiem pasākumiem.

Darba devējs nodrošina, lai darba aizsardzības speciālistiem, uzticības personām un nodarbinātajiem būtu pieejama informācija par:
- darba vides riska novērtēšanas rezultātiem un riskam pakļauto profesiju (amatu) vai darba vietu sarakstu;
- darba devēja noteiktajiem darba aizsardzības pasākumiem un izmantojamiem aizsardzības līdzekļiem;
- nelaimes gadījumiem darbā un arodslimību gadījumiem;
- 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;
- citiem darba aizsardzības jautājumiem uzņēmumā.

Lai atvieglotu informācijas apmaiņu starp darba devēju un nodarbinātajiem, darbiniekiem ir tiesības ievēlēt savus pārstāvjus darba aizsardzības jomā. Tos sauc par uzticības personām. Uzticības persona pārstāv nodarbināto intereses darba aizsardzībā.

Tev ir tiesības saņemt visu informāciju, kas attiecas uz darba aizsardzības pasākumiem, kā arī sniegt savus ierosinājumus, kā uzlabot darba vidi!

Kas ir vakcinācija pret arodinfekcijām un kāpēc tā ir nepieciešama?
Nodarbinātajam, pildot darba pienākumus, ir iespēja inficēties, ja viņš nonāk saskarē ar infekcijas slimību izraisītājiem, kā arī ar slimības izraisītāju pārnēsātājiem, infekciozām personām vai dzīvniekiem (piemēram, ērcēm, suņiem, cilvēkiem, kuri ir inficējušies ar B hepatītu). To sauc par arodinfekciju. Lai novērstu šādus inficēšanas gadījumus, darbiniekus obligāti ir jāvakcinē pret B hepatītu, trakumsērgu, ērču encefalītu un dzelteno drudzi, ja darba procesā ar tām ir iespēja inficēties. Latvijā visbiežāk vakcināciju nepieciešams veikt pret ērču encefalītu (piemēram, darbiniekiem, kas uzkopj parkus, pļauj zāli, strādā mežā u.c) un B hepatītu (ārstniecības, rehabilitācijas un profilakses iestāžu palīgpersonāls, personas, kuras mazgā un sterilizē medicīniskos instrumentus, apkopēji un veļas mazgātavu darbinieki; medicīnas studenti un medicīnas skolu audzēkņi, kuri ir medicīniskajā praksē ārstniecības iestādē; personas, kuras sniedz manikīra un pedikīra pakalpojumus, kā arī saistītas ar tetovēšanas un ādas caurduršanas procedūrām u.c.).

Darba devēju un izglītības iestāžu vadītāju pienākums ir:
- novērtēt katra darbinieka, studenta un audzēkņa inficēšanās risku, ņemot vērā viņa konkrētos funkcionālos pienākumus un darba vai prakses apstākļus;
- pilnīgi, objektīvi un skaidri informēt darbiniekus par inficēšanās risku, slimības sekām, vakcinācijas drošību un efektivitāti, kā arī darbinieku tiesībām un pienākumiem jautājumos, kas saistīti ar vakcināciju;
- atbilstoši inficēšanās riskam nodrošināt darbiniekiem bezmaksas vakcīnu un vakcināciju pret infekcijas slimībām un, ja nepieciešams, - atkārtotu vakcināciju, kā arī nodrošināt iespēju tās veikšanai;
- kontrolēt darbinieku vakcināciju atbilstoši vakcīnas lietošanas instrukcijā norādītajai shēmai un pārbaudīt potēšanas pases.

Nevakcinēts darbinieks, ja darba devējs nav nodrošinājis vakcināciju, ir tiesīgs atteikties no tādu darba pienākumu pildīšanas, kas viņu pakļauj inficēšanās riskam ar augstāk minētajām infekcijas slimībām, bet studenti un medicīnas skolu audzēkņi nedrīkst piedalīties nodarbībās, ja to laikā viņi var tikt pakļauti inficēšanās riskam ar B hepatītu, trakumsērgu, dzelteno drudzi vai ērču encefalītu. Darbiniekiem ir tiesības atteikties arī no vakcinācijas, taču tad darba devēja pienākums ir noformēt atteikšanos rakstiski. Dokumentu paraksta darbinieks, darba devējs vai viņa pārstāvis un divi liecinieki.

Atsakies veikt darba pienākumus, ja neesi vakcinēts pret iespējamo arodinfekciju!

Kas var notikt, ja nodarbinātais neievēro darba aizsardzības prasības uzņēmumā?

Visbiežāk, runājot par sekām, kas var notikt, ja nodarbinātais neievēro darba aizsardzības prasības, min nelaimes gadījumus darbā, jo tie notiek uzreiz un sekas ir manāmas uzreiz, taču iespējamas arī cita veida sekas. Starp svarīgākajām sekām minami arī:

- arodslimības;
- citas saslimšanas vai to saasināšanās;
- darbaspēju samazināšanās;
- darba aprīkojuma bojājumi;
- tiešās un netiešās izmaksas arodslimību gadījumā un situācijās, kad darbā noticis nelaimes gadījums u.c.

Kādi ir nodarbināto pienākumi?

Nodarbināto pienākumus darba aizsardzībā vispirms nosaka Darba aizsardzības likums un citi normatīvie akti. Savukārt, darba devējs nosaka darbinieka pienākumus katrā uzņēmumā.

Nodarbinātajam pašam ir pienākums rūpēties par savu drošību un veselību un to personu drošību un veselību, kuras ietekmē vai var ietekmēt nodarbinātā darbs. ***Piemēram****, nepārvietoties pa vietām, kur darbiniekiem staigāt aizliegts, ievērojot drošības zīmes.*

Darba aprīkojums, bīstamas vielas, transports un citi ražošanas līdzekļi ir jālieto saskaņā ar esošo dokumentāciju (ražotāja instrukcijām, ķīmisko vielu un ķīmisko maisījumu drošības datu lapām u.c.). ***Piemēram,*** *nedrīkst lietot ķīmiskas vielas, kas glabājas traukos bez uzrakstiem un kurām nav lietošanas instrukciju, kā ar šo vielu droši strādāt.*

Nodarbinātajam ir jālieto kolektīvie aizsardzības līdzekļi. ***Piemēram****, jāieslēdz nosūces ventilācija, lai nosūktu putekļus, ja strādā pie kokapstrādes darbgalda.* Tāpat ir jālieto darbinieka rīcībā nodotie individuālie aizsardzības līdzekļi (ķiveres, aizsargbrilles u.c.) un pēc lietošanas attiecīgie aizsardzības līdzekļi jānovieto tiem paredzētajā vietā.

Ļoti būtiski ir 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. ***Piemēram,*** *ja kāda iekārta sāk neparasti trokšņot vai sāk izdalīties dūmi vai smaka.*

Nodarbinātais nedrīkst atteikties piedalīties darba devēja rīkotajās instruktāžās un apmācībās darba aizsardzības jomā, kā arī apmeklēt obligātās veselības pārbaudes saskaņā ar darba devēja rīkojumu.

Katrā uzņēmumā ir noteikta zināma kārtība, kas ir noteikta ar uzņēmuma darba kārtības noteikumiem un darba devēja rīkojumiem, kas precizē darbinieka uzvedības noteikumus uzņēmumā, kas darbiniekam ir jāievēro. ***Piemēram,*** *ka darba vietā, veicot darba pienākumus, nedrīkst lietot pārtiku un to drīkst darīt tikai tam paredzētā vietā (sadzīves telpās).*

Kādas ir nodarbināto tiesības?

Nodarbināto tiesības darba aizsardzībā nosaka Darba aizsardzības likums un citi normatīvie akti. Arī darba devējam savā uzņēmumā vajadzētu noteikt ne tikai darbinieka pienākumus, bet arī tiesības.

Nodarbinātajam ir tiesības atteikties no darba veikšanas, ja:

- attiecīgā darba veikšana rada vai var radīt risku nodarbinātā vai citu personu drošībai un veselībai un šāds risks nav novēršams citādā veidā. ***Piemēram,*** *ja darba devējs liek pusaudzim strādāt uz sastatnēm augstumā virs 1,5 metriem;*
- lietojamais darba aprīkojums vai darba vieta nav apgādāta ar nepieciešamajām drošības ierīcēm, vai kāds no minētajiem ir bojāts. ***Piemēram****, ja kādai elektroierīcei ir bojāta kontaktdakša vai vadu izolācija*;
- vai nodarbinātā rīcībā nav nodoti nepieciešamie individuālie aizsardzības līdzekļi. ***Piemēram****, ja ir jāstrādā trokšņainā vidē un nav izsniegtas austiņas;*
- attiecīgā darba veikšana saistīta ar tāda darba aprīkojuma lietošanu, kas neatbilst nodarbinātā profesionālajai sagatavotībai vai darba devēja sniegtajai instruktāžai darba aizsardzības jomā. ***Piemēram****, ja pusaudzim darba devējs liek strādāt pie kokapstrādes darbgalda (ripzāģa vai lentzāģa), izņemot, ja pusaudzim ir attiecīga specializācija un kvalifikācija*

Par atteikšanos no darba veikšanas nodarbinātajam ir nekavējoties jāpaziņo tiešajam darba vadītājam, darba aizsardzības speciālistam, uzticības personai vai darba devējam.

Nodarbinātajam un uzticības personai ir tiesības vērsties Valsts darba inspekcijā ar iesniegumu, 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.

RĪGAS STRADIŅA UNIVERSITĀTE

DARBA DROŠĪBAS un VIDES VESELĪBAS INSTITŪTS
RSU aģentūra

NR. 76-2011

PAPILDU INFORMĀCIJA

VALSTS DARBA INSPEKCIJĀ
K. Valdemāra ielā 38, k-1, Rīgā, LV-1010
Tālrunis 67186522, 67186523
vai Valsts darba inspekcijas reģionālajās inspekcijās
www.vdi.gov.lv

LATVIJAS BRĪVO ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBĀ
Bruņinieku ielā 29/31, Rīgā, LV-1001
Tālrunis 67270351, 67035960
www.lbas.lv

RSU DARBA DROŠĪBAS UN VIDES VESELĪBAS INSTITŪTĀ
Dzirciema ielā 16, LV-1007
Tālrunis 67409139
www.rsu.lv/ddvvi

VALSTS SOCIĀLĀS APDROŠINĀŠANAS AĢENTŪRAS (VSAA) VESELĪBAS APRŪPES UN REHABILITĀCIJAS NODAĻĀ
Lāčplēša ielā 70a, Rīgā, LV-1011,
Tālrunis 67013619, fakss 67011814
vai citās Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras nodaļās
www.vsaa.gov.lv

PAR DARBA AIZSARDZĪBAS JAUTĀJUMIEM – www.osha.lv

LATVIJAS REPUBLIKAS LABKLĀJĪBAS MINISTRIJA

VSAA VALSTS SOCIĀLĀS APDROŠINĀŠANAS AĢENTŪRA

VALSTS DARBA INSPEKCIJA

Šis materiāls ir izdots ar Valsts Sociālās apdrošināšanas aģentūras atbalstu kā daļa no Darba aizsardzības preventīvo pasākumu plāna.

Materiālu sagatavoja: Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts, 2011. Bezmaksas izdevums.