

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
ĶĪMIJAS FAKULTĀTE

DARBA AIZSARDZĪBAS SISTĒMAS PILNVEIDE
UZŅĒMUMĀ SIA FORUM CINEMAS

KVALIFIKĀCIJAS DARBS

Autors: **Marita Jurāne**

Studenta apliecības Nr.: mj17014

Darba vadītājs: pasniedzējs Mg.da., ing. Mārtiņš Pužuls

RĪGA 2017

Anotācija

Kvalifikācijas darba autore Marita Jurāne ir Latvijas Universitātes studente 1.līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programmā “Darba aizsardzība”.

Darba tēmas “Darba aizsardzības sistēmas pilnveide uzņēmumā SIA Forum Cinemas izvēle balstīta uz autores novērojumiem par darba aizsardzības praktiskajiem procesiem uzņēmumā. Tēmas aktualitāti autore pamato ar atziņu, ka darba aizsardzības sistēmas procesu ķēdē nav neviena lieka posma, ko varētu izslēgt vai neievērot, neapdraudot nodarbinātā veselību un drošību darbā.

Darba mērķis ir, analizējot darba aizsardzības sistēmas organizāciju uzņēmumā, identificēt tās nepilnības un trūkumus, izstrādāt priekšlikumus sekmīgai sistēmas darbībai.

Kvalifikācijas darbs sastāv no četrām nodaļām, kur trīs veltītas teorētiskajai daļai, ceturtajā daļā autore analizē uzņēmuma darba aizsardzības dokumentācijas un praktisko procesu atbilstību normatīvajiem aktiem.

Autore darbā izmantojusi teorētisko, aprakstošo metodi, un empīriskajā daļā sniegts darba aizsardzības sistēmas praktiskais izvērtējums, izmantojot aptaujas anketas metodi.

Darba nobeigumā sniegti secinājumi un priekšlikumi.

Kvalifikācijas darba apjoms ir 46 lapas, tajā ietverti 17 attēli, 1 tabula un izmantoti 21 literatūras un citi informācijas avoti. Darbs papildināts ar 2 pielikumiem.

Atslēgas vārdi: darba aizsardzības sistēma, SIA Forum Cinemas, nodarbinātais, normatīvie akti.

Annotation

Author of the qualification work Marita Jurane is a student at the 1st level professional higher education programme "Labor protection" in the University of Latvia.

The theme of the topic "Improvement of the work safety system at Ltd. Forum Cinemas" is based on the author's observations on the practical work protection processes in the company. The author emphasizes the topicality of the subject with the notion that there is no redundant stage in the process of labor protection system that could be excluded or neglected without endangering the health and safety of the worker at work.

The aim of the work is to analyze the organization of the labor protection system in the company, to identify its shortcomings and loopholes, to develop proposals for the successful operation of the system.

The qualification work consists of four chapters, where three are devoted to the theoretical part; in the fourth part the author analyzes the compliance of the company's labor protection documentation and practical processes with the regulatory enactments.

The author has used the theoretical, descriptive method and in the empirical part of the paper provides a practical assessment of the labor protection system using the questionnaire method.

Conclusions and proposals are provided at the end of the work.

The volume of the qualification paper is 46 pages, it includes 17 pictures, 1 tables and 21 pieces of literature and other sources of information have been used. The work has been supplemented with 2 attachments.

Keywords: labor protection system, Forum Cinemas Ltd, employee, normative acts.

Saturs

Ievads.....	5
1. Ieskats darba aizsardzības nozīmē.....	7
1.1. Vēsturiskā rašanās	7
1.2. Esošā situācija darba aizsardzības jautājumos Latvijā	7
1.3. Ieguvums darba devējam no sekmīgi organizētas darba aizsardzības.....	9
sistēmas.....	9
2. SIA Forum Cinemas raksturojums	12
2.1. Darbības raksturojums.....	12
2.2. Darba vietu raksturojums.....	14
2.3. Darba vide uzņēmumā.....	17
3. Uzņēmuma normatīvie dokumenti attiecināmi uz darba.....	19
aizsardzību.....	19
4. Darba aizsardzības sistēmas atbilstība LR normatīvajiem aktiem	21
4.1. Darba aizsardzības dokumentācijas izvērtējums	21
4.2. Darba aizsardzības praktiskās darbības izvērtējums	24
4.2.1. Darbinieku aptaujas rezultāti	24
4.3. Darba aizsardzības sistēmas apkopojums.....	35
Secinājumi	39
Priekšlikumi.....	40
Literatūra un citi informācijas avoti.....	41
Pielikumi.....	43
1. PIELIKUMS. Aptaujas anketa	44
2. PIELIKUMS. Riska faktora noteikšanas matricas	46

Ievads

Darbs - mērķtiecīga un apzināta cilvēka darbība, kas virzīta savu un sabiedrības vēlmju un vajadzību apmierināšanai. Tas nosaka cilvēkam svarīgu lomu sabiedrībā.

Darba vieta — vieta, kurā nodarbinātais veic savu darbu, kā arī uzņēmuma ietvaros jebkura cita vieta, kura nodarbinātajam ir pieejama darba gaitā vai kur nodarbinātais strādā ar darba devēja atļauju vai rīkojumu. (Darba Aizsardzības likums, 20.06.2001. 1. pants, pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=26020>).

Cilvēks darba spējīgā vecumā lielāko daļu savas dzīves laika pavada darbā. Pētījumi liecina, ka darbs labvēlīgi ietekmē gan indivīda fizisko, gan garīgo labklājību. Taču jebkura darba vide būtiski ietekmē nodarbinātā veselību un var radīt tai arī nelabvēlīgas sekas.

Valsts normatīvie akti uzliek par pienākumu darba devējam rūpēties par nodarbināto veselību un drošību darba vietās, nodrošinot pēc iespējas mazāku kaitīgo faktoru ietekmi. Tomēr autore uzskata, ka darba aizsardzība nevar tikt skatīta tikai no darba devēja ieviesto pasākumu puses. Katram nodarbinātajam arī individuāli jā rūpējas par savu un citu drošību un veselību. Tikai abpusēja atbildība spēs mazināt nelaimes gadījumu un arodslimību riskus.

Darba izstrādei autore izvēlējusies uzņēmumu SIA Forum Cinemas, kurā strādā jau 10 gadus un pēc 60 stundu kursa “Darba aizsardzības speciālistu apmācība”, darbu apvienošanas kārtībā pilda arī darba aizsardzības (turpmāk tekstā – DA) speciālista pienākumus.

Autore darbā analizēs reglamentējošo normatīvo aktu prasības, apskatīs kā un vai tās tiek īstenotas praktiskā darbībā. Piedāvās atklāto trūkumu un nepilnību risinājumus.

Tēmas aktualitāte - nav svarīgi vai cilvēks strādā bīstamās nozares uzņēmumā vai darbā saskaras ar šķietami nenožīmīgiem darba vides riskiem, kas nerada tūlītēju veselības pasliktināšanos, veselībai ir vienāda vērtība.

Pētījuma mērķis:

- noskaidrot DA sistēmas organizāciju uzņēmumā, atbilstību likuma prasībām un praktiskos procesus ikdienas darbā.

Pētījuma uzdevums:

- identificēt esošās sistēmas trūkumus;
- noteikt tās nepilnības;
- analizēt aptaujas datus;
- izvirzīt nepieciešamos uzlabojumus.

Objekts - SIA Forum Cinemas DA sistēmas organizācija.

Priekšmets - DA sistēmas trūkumi un nepilnības.

Pētījuma metodes.

- Teorētiskā, aprakstošā metode, kurā autore sniedza ieskatu par esošo situāciju darba aizsardzības jautājumos Latvijā, raksturoja pētāmā uzņēmuma darbības, darba vietu un darba vidi.
- Empīriskajā daļā izvērtēta darba aizsardzības sistēmas dokumentācijas atbilstība normatīvo aktu prasībām, apskatot uzņēmuma iekšējos normatīvos dokumentus darba aizsardzības jomā. Sniegts darba aizsardzības sistēmas praktiskais izvērtējums, izmantojot aptaujas anketas metodi.

1. Ieskats darba aizsardzības nozīmē

1.1. Vēsturiskā rašanās

Darba aizsardzībai pasaulē kā nodarbinātā veselības un drošības politikai būtiskas pazīmes aizsākušās 19. gadsimta industriālās rūpniecības attīstības laikā. Rūpnīcu strādniekiem bija pamatots iemesls baidīties no ražošanas mašīnām. Nelaiemes gadījumi darbā un nāve bija nopietns drauds strādājošo dzīvībai un iztikas līdzekļiem. Nelaiemes gadījumā darba ņēmējs nebija sociāli pasargāts, kā tas ir šobrīd. Bieži nelaiemes gadījumu dēļ arodbiedrības sāka izvirzīt sabiedrības veselību un drošību darbā kā prioritāti. Rezultātā notika vairākas būtiskas izmaiņas arodveselības un drošības jomā:

- gadsimta sākumā Apvienotajā Karalistē tiek izveidota tekstilrūpniecības uzraudzības komisija, pieveršot pastiprinātu uzmanību bērnu drošībai nozarē;
- ogļu raktuvju uzraudzības komisija;
- gadsimta beigās Vācijā tiek izdots slimību apdrošināšanas likums, kas kļūst par piemēru vēlāk izdotiem līdzīgiem likumiem citās valstīs.¹

Mūsdienu sabiedrībā darba aizsardzības organizāciju nosaka valsts normatīvie akti, un tā tiek iekļauta darba procesos. Šobrīd uzmanības centrā ir cilvēks, tā drošība darbā un veselībai nekaitīgi darba apstākļi.

1.2. Esošā situācija darba aizsardzības jautājumos Latvijā

Latvijā par darba aizsardzības sistēmas juridisko pamatu kalpo 2001. gada 20. jūnijā pieņemtais Darba aizsardzības likums, kurš ir stājies spēkā ar 2002. gada 1. janvāri, aizstājot 1993. gada 4. maija likumu "Par darba aizsardzību".²

Autore uzskata, ka pašas darba aizsardzības sistēmas jēga ļoti labi formulēta Darba aizsardzības likuma mērķī:

Likuma mērķis ir garantēt un uzlabot nodarbināto drošību un veselības aizsardzību darbā, nosakot darba devēju, nodarbināto un viņu pārstāvju, kā arī valsts institūciju pienākumus, tiesības un savstarpējās attiecības darba aizsardzībā.. (Darba Aizsardzības likums, 20.06.2001. 2. pants, pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=26020>).

Likums nosaka darba devējam organizēt darba aizsardzības sistēmu, kurā ietilpst:

1. darba vides iekšējā uzraudzība, tai skaitā darba vides riska novērtēšana;
2. darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveidošana;

¹ <http://www.inspireeducation.net.au/blog/a-short-history-of-occupational-health-and-safety-with-videos/>

² <http://www.lm.gov.lv/text/398>

3. konsultēšanās ar nodarbinātajiem, lai viņus iesaistītu darba aizsardzības uzlabošanā.

Darba devējam ir pienākums nodrošināt darba aizsardzības sistēmas darbību uzņēmumā.

Ar darba aizsardzību saistītos izdevumus sedz darba devējs, kā arī likumā noteiktajā kārtībā no darba negadījumu speciālā budžeta. (Darba Aizsardzības likums, 20.06.2001. 5. pants, pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=26020>).

Tāpat likums nosaka, ka darba aizsardzības pasākumus darba devējs veic saskaņā ar šādiem darba aizsardzības vispārīgajiem principiem:

1. darba vidi izveido tā, lai izvairītos no darba vides riska vai mazinātu nenovēršama darba vides riska ietekmi;
 2. novērš darba vides riska cēloņus;
 3. darbu pielāgo indivīdam, galvenokārt darba vietas iekārtojuma, darba aprīkojuma, kā arī darba un ražošanas metožu izvēles ziņā, īpašu uzmanību pievērš tam, lai atvieglotu vienmuļu darbu un darbu ar iepriekš noteiktu ritmu un mazinātu tā negatīvo ietekmi uz veselību;
 4. ņem vērā tehnikas, higiēnas un medicīnas attīstību;
 5. bīstamo aizstāj ar drošo vai mazāk bīstamo;
 6. izveido saskaņotu un visaptverošu darba aizsardzības pasākumu sistēmu;
 7. dod priekšroku kolektīvajiem darba aizsardzības pasākumiem salīdzinājumā ar individuālajiem darba aizsardzības pasākumiem;
 8. novērš darba vides riska ietekmi uz to nodarbināto drošību un veselību, kuriem saskaņā ar normatīvajiem aktiem noteikta īpaša aizsardzība;
 9. veic nodarbināto instruktāžu un apmācību darba aizsardzības jomā;
 10. darba aizsardzības jomā sadarbojas ar nodarbinātajiem un uzticības personām.
- (Darba Aizsardzības likums, 20.06.2001. 5. pants, pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=26020>).

Ir pagājuši 15gadi, kopš likums stājies spēkā, un autore piekrīt semināra “Darba aizsardzības pamatprincipi un aktualitātes. Droša un veselīga uzvedība” autoriem, D.Jakimovai un I.Vanadziņam, ka visatbilstošākais vārds, lai raksturotu šobrīd vidējo situāciju valstī darba aizsardzības jautājumos ir “šķēres”, kas nozīmē, ka :

- joprojām daudz negatīvu piemēru ar bīstamām situācijām un sliktu praksi;
- daudz pozitīvu piemēru, kur darba devējam rūp savu darbinieku drošība un veselība.

Latvijā paralēli normatīvo aktu kopumam, kas regulē darba aizsardzības jomu, izstrādāts Darba aizsardzības jomas attīstības plāns 2016 – 2020. gadam, kurā tika ņemti vērā 2013. gadā veiktā pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā” rezultāti, secinājumi un priekšlikumi par darba aizsardzības jomas dažādiem aspektiem un problēmām.

Kā vēsta šī attīstības plāna esošās situācijas raksturojums, uzlabojušies tie darba apstākļi Latvijas uzņēmumos, kas nodrošina drošu un nodarbināto veselībai nekaitīgu darba vidi.

1. Paaugstinājies par darba aizsardzības prasībām labi informēto iedzīvotāju procentuālais skaits no visiem aptaujātajiem iedzīvotājiem par 5% (pret 2013.gadu) vairāk.
2. Samazinājies smagos nelaimes gadījumos darbā cietušo un letālos nelaimes gadījumos darbā bojā gājušo kopējais skaits. Uz 100 000 nodarbinātajiem nelaimes gadījumos darbā bojā gājušo skaits samazinājies par 5%. (pret 2013. gadu).
3. Samazinājies arodslimnieku procentuālais skaits vecuma grupā līdz 44 gadiem no visiem arodslimniekiem par 6,5% (pret 2013. gadu).

Lai īstenotu plāna mērķi: Darba aizsardzības politikas pamatmērķis ir kvalitatīvu darba vietu veidošana, kas nodrošinātu drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi un veicinātu nodarbināto darba mūža pagarināšanos, valsts un uzņēmumu ekonomiskā stāvokļa uzlabošanos un visas sabiedrības labklājības līmeņa paaugstināšanos, noteikti vairāki rīcības virzieni:

- sabiedrības informēšana;
- darba aizsardzības prasību efektīvas ieviešanas veicināšana;
- nodarbināto veselības aizsardzības veicināšana;
- darba aizsardzības jomas uzraudzība un kontrole;
- drošas darba vides nodrošināšana nestandarta nodarbinātības formu ietvaros, kā arī pašnodarbināto darbā.³

Autore, iepazīstoties ar plāna mērķiem un uzdevumiem, uzskata, ka lielākais akcents būtu jāliek tieši uz sabiedrības informēšanu un darba aizsardzības jomas uzraudzību un kontroli.

1.3. Ieguvums darba devējam no sekmīgi organizētas darba aizsardzības sistēmas

Sabiedrībā joprojām maldīgs ir uzskats, ka ar darba aizsardzību saistītie pasākumi mērāmi tikai darba devēja izdevumos. Bieži darba devēji necenšas izprast darba aizsardzības

³ http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/5/lm_260116_darba_aizsardz_jomas_att_plans_2016-2018.pdf

ekonomisko pienesumu, saskatot tajā tikai tūlītējas izmaksas. Tā kā galvenais jebkura uzņēmēja mērķis ir maksimāla peļņas gūšana, nereti darba aizsardzībai netiek atvēlēta pietiekoši nozīmīga loma.

Taču daudzi pētījumi liecina pretējo, ir pierādīts, ka drošā un sakārtotā darba vidē pieaug darba ražīgums, darbinieki strādā efektīvāk, viņu darba mūžs paildzinās. Investējot darba aizsardzībā, uzņēmums var sevi pasargāt no izmaksām, kas var rasties notiekot nelaimes gadījumam. Nelaiemes gadījumu novēršana palīdz novērst potenciālos zaudējumus, savukārt produktivitātes un veselības uzlabošana -samazināt izmaksas un palielināt peļņu. Autore uzskata, ka izveidojot un sakārtojot darba aizsardzības sistēmu, uzņēmums neiegūs tūlītēju peļņu, taču ekonomiskais ieguvums atspoguļosies izdevumu ietaupīšanā.

Darba devēja izdevumi, kas varētu rasties neievērojot darba aizsardzības prasības:

- seku likvidēšanai;
- jaunu iekārtu iegāde;
- nesaražotā produkcija;
- darbinieka aizvietošana;
- dīkstāve, kamēr tiek apmācīts jauns darbinieks vai saremontēta bojātā iekārta;
- darbinieku rotācija;
- darba nespējas kompensācija u.c.

Kā arī darba devējam jāņem vērā, ka viens no valsts kontroles mehānismiem ir naudas soda piemērošana.

"Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss" (stājas spēkā 01.07.1985. ar grozījumiem, kas stājas spēkā ar 05.07.2017.) nosaka naudas soda apmēru par pārkāpumiem darba un iedzīvotāju veselības aizsardzībā. (sk.1.tabulu).

1.tabula. Naudas sodu apmērs

LAPK pants	Pārkāpums	Sods euro juridiskai personai, EUR	
		Pirmo reizi	Atkārtoti gada laikā
41.	Darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu pārkāpšana		
	Par darba līguma nenoslēgšanu rakstveida formā	700 - 3600	3600 – 7100
41. ⁴	Darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpšana		

	Par darba vides riska novērtējuma neveikšanu un darba aizsardzības pasākumu plāna neizstrādāšanu vai tā neatbilstību darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu prasībām	140 – 1100	1300 - 2900
	Par drošības zīmju nelietošanu un to atbilstošu neizvietojumu darba vidē	140 - 700	1300 - 2900
	Par nodarbināto nenosūtīšanu veikt obligātās veselības pārbaudes, ja normatīvajos aktos tās paredzētas	140 – 700	1300 - 2900
	Par darbā notikuša nelaimes gadījuma neizmeklēšanu atbilstoši normatīvo aktu prasībām vai slēpšanu	350 – 1400	1300 - 2900
	Par tāda darbā notikuša nelaimes gadījuma neizmeklēšanu atbilstoši normatīvo aktu prasībām vai slēpšanu, kura rezultātā nodarbinātajam radušies smagi veselības traucējumi vai iestājusies viņa nāve	2100 – 4300	5700 – 14 000
41. ⁵	Darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpšana, kas rada tiešus draudus nodarbināto drošībai un veselībai		
	Par nodarbināto nenodrošināšanu ar darbam nepieciešamajiem individuālajiem aizsardzības līdzekļiem	1400 – 2900	4300 – 14 000
	Par darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu prasībām neatbilstoša darba aprīkojuma lietošanu vai drošības prasību neievērošanu	1400 – 2900	4300 – 14 000
	Par nodarbināto neinstruēšanu vai apmācības neveikšanu jautājumos par nodarbinātā drošību un veselību darbā	1400 – 2900	4300 – 14 000

Autore akcentē, ka ilgtermiņā kvalitatīvs darbaspēks un nenotikuši nelaimes gadījumi kompensē ieguldītās investīcijas.

Apkopojot nodaļas saturu, autore secina:

1. valstī turpina pieaugt to uzņēmumu skaits, kas nodrošina drošu un nodarbināto veselībai nekaitīgu darba vidi;
2. sekmīgi īstenoti DA pasākumi uzņēmējam ir ekonomiski izdevīgi;
3. sabiedrība nav pietiekoši izglītota DA jautājumos.

Nākamajā nodaļā, autore apsaktīs pētamā uzņēmuma darbības veidu, iekšējo darba vidi un raksturos darba vietas.

2. SIA Forum Cinemas raksturojums

2.1. Darbības raksturojums

SIA Forum Cinemas nodarbojas ar filmu izrādīšanu un izplatīšanu, pārstāvot divas filmu izplatīšanas kompānijas (Universal Pictures International un Paramount Pictures International). Uzņēmums dibināta 1993. gadā, un uz šo brīdi kopā ar mātes uzņēmumu "Finnkino" Oy ietilpst Odeon Cinemas Group sastāvā, kas ir lielākais kino operators ASV un Eiropā.

Uzņēmums sāka ar kinoteātra "Pionieris", vēlāk "Oskars", modernizāciju attēla un skaņas kvalitātē, vēlāk kinoteātris "Daile" tika pārveidots par pirmo duplexu Latvijā. SIA Forum Cinemas īpašu uzmanību pievērš attēla un skaņas kvalitātei, katrā no atvērtajiem kinoteātriem uzstādot modernāko aprīkojumu. Uzlabojot kinoteātru piedāvājuma un apmeklējuma kultūru, centienos piedāvāt aktuālas filmas pēc iespējas ātrākai izrādīšanai Latvijā, ir audzis gadā izrādāmo filmu skaits no vidēji 50 filmām gadā līdz vairāk nekā 100. Tāpat ir proporcionāli palielinājies apmeklētāju skaits, īpaši pēc kinoteātra "Kino Citadele" atklāšanas 2003. gada nogalē - kinoteātra 14 kinozāles sniedz iespēju piedāvāt apmeklētājiem dažādu žanru filmas, ekskluzīvu koncertu, operas un baleta izrāžu, sporta spēļu translācijas, kas nodrošina gandrīz neierobežotas izvēles iespējas jebkurai auditorijai un noskaņojumam. No 2013. gada kino izrādīšana kinoteātrī ir pilnībā digitalizēta.⁴

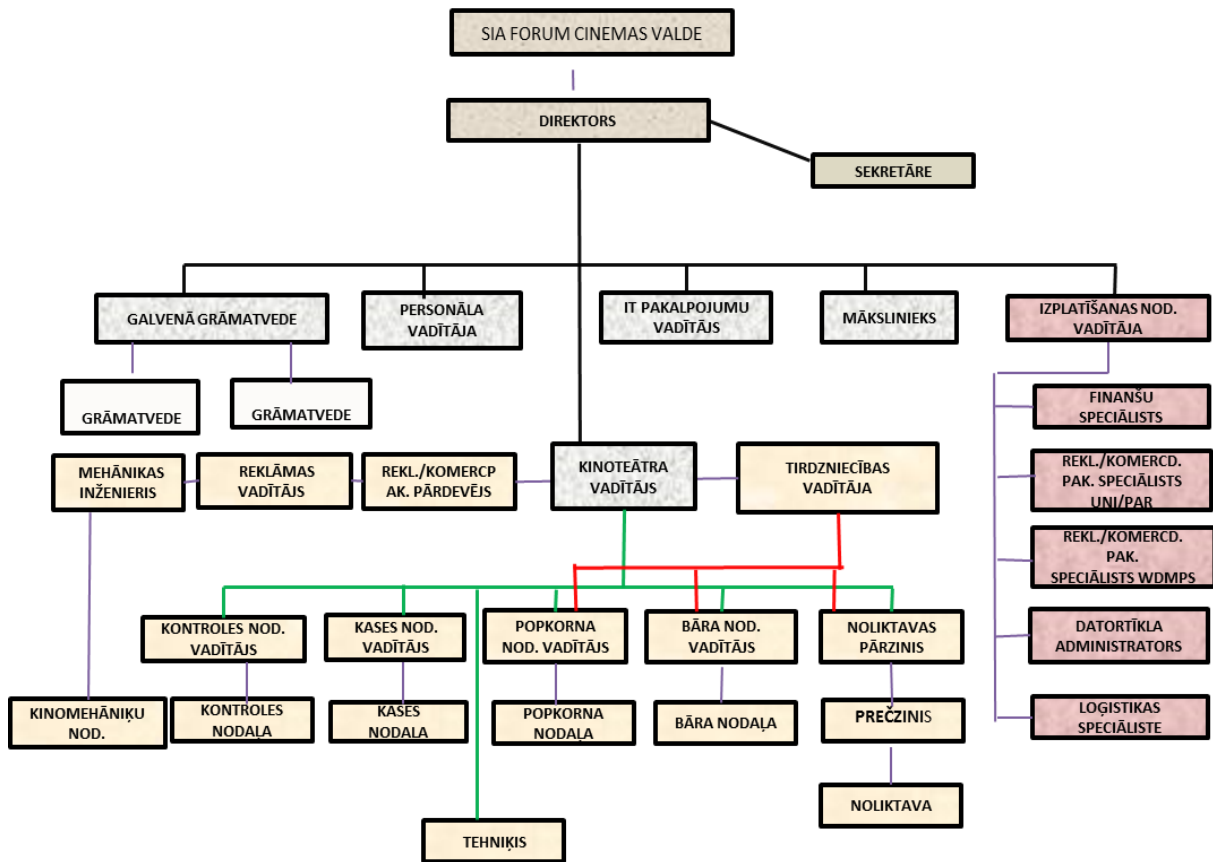
Līdz 2008. gadam SIA Forum Cinemas daudzāžu kinoteātris "Coca Cola Plaza" Rīgā darbojās kā vienīgais daudzāžu kinoteātris bez tiešas konkurences. 2008. gada novembrī tika atvērts Cinamon Rīga, radot konkurences apstākļus un sadalot Rīgas tirgu divās daļās, būtiski neietekmējot SIA Forum Cinemas ekonomisko darbību. Līdz 2010. gadam SIA Forum Cinemas saglabāja lielāko tirgus daļu. Kopš Rīgā atvērts trešais daudzāžu kinoteātris Multikino, kas pieder otrai lielākajai kino multiplex ķēdei Polijā, ekonomiskā situācija ir mainījusies, un 2017. gadā Rīgas tirgus tiek dalīts trīs daļās, neskaitot vienzāļu kinoteātrus. Tomēr joprojām SIA Forum Cinemas saglabā līderību filmu izrādīšanas tirgū.

Darbinieku skaits uzņēmumā ir mainīgs. To ietekmē darbinieku rotācija un vasaras sezonā pieņemtie pagaidu darbinieki, kas aizvieto esošos kinoteātra darbiniekus atvaļinājuma laikā. Šobrīd SIA "Forum Cinemas" tiek nodarbināti 92 darbinieki. No tiem 25 biroja darbinieki un 67 kinoteātra darbinieki.

Uzņēmumā, lai strukturizētu kinoteātra darbību, kinoteātra darbinieki sadalīti vairākās nodaļās: biļešu kase, kontroles, popkorna, kinotehniķu un bāra nodaļās. (sk.1 attēlu).

⁴ <http://www.forumcinemas.lv/Cinema/About/>

SIA FORUM CINEMAS STRUKTŪRA



1. attēls. SIA Forum Cinemas struktūra. (autore)

Katrai nodaļai ir savs vadītājs, kurš organizē savas nodaļas darbu un pilda arī kinoteātra maiņas vadītāja pienākumus, maiņas laikā atbildot par kinoteātra darbību, risinot dažādas situācijas gan ar klientiem, gan darbiniekiem. Nodaļu vadītāji tieši pakļauti kinoteātra vadītājam.

2.2. Darba vietu raksturojums

Daļa no uzņēmuma darbiniekiem ikdienā savu darbu veic, strādājot pie datora. Tie ir visi biroja darbinieki, biļešu kasieri, nodaļu vadītāji, popkorna pārdevēji un arī kinomehāniķi. Visi darbinieki strādā ar stacionārajiem datoriem. Visas darbavietas aprīkotas ar ergonomiskas formas komfortabliem krēsliem, kam iespējams regulēt muguras izliekumu, augstumā un platumā var regulēt roku balstus, iespējams fiksēt atzveltnes atliekšanas leņķi, ir regulējams atzveltnes augstums un atliekšanas spēks, kā arī iespējams izmantot sēdvietas izbīdīšanas funkciju. Krēsli aprīkoti ar Anti-shock funkciju, kas pasargā lietotāja muguru no sasišanas pēc atzveltnes fiksācijas atcelšanas un pašbremzējošiem ar gumiju pārklātiem ritentiņiem. Krēsls atbilst antropometriska krēsla prasībām. Biroja darbiniekiem galda virsmām ir regulējams augstums. Atbilstoši indikatīvajiem mērījumiem, atsevišķas darba vietas aprīkotas ar vietējo apgaismojumu. Visiem monitoriem iespējams regulēt augstumu un slīpumu, izņemot pārdošanas vietās - biļešu kases un popkorna kases. Šajās darba vietās monitori nostiprināti metāla kronšteinus un nav regulējami, kas bieži izraisa neērtības ikdienas darbā. Šo autore uzskata par vislielāko ergonomisko trūkumu, jo nav iespējams izmantot nevienu palīgaprīkojumu, lai mainītu monitora slīpumu. Darba virsmas ir izvietotas fiksētā augstumā.

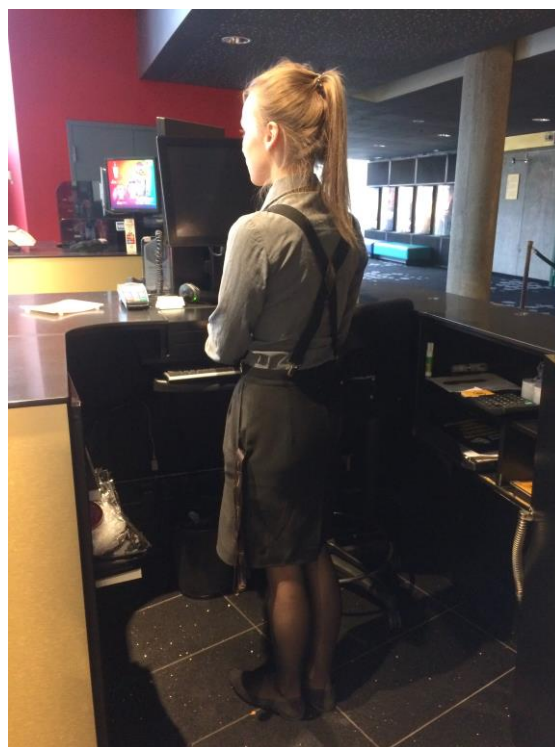
Visas maiņas garumā pārdošanas vietu darbinieki strādā ar datoru un displeju. Darbiniekiem ir liela atbildība gan par viņam uzticēto darba vietas tehnisko aprīkojumu un naudu, gan par precīzu informācijas sniegšanu un produktu pārdošanu klientam. Jāievēro kinoteātra klientu apkalpošanas standarti.

Kā redzams attēlā nr. 2, biļešu kasiera darbs ir sēdošs, apkalpot klientus stāvus nav iespējams.



2. attēls. Darba poza biļešu kasēs. (autore)

Popkorna pārdošanas kasēs darbinieks var izvēlēties sev ērtāko darba pozu un strādāt gan sēdus, gan arī stāvus (sk. attēlu nr.3. un nr. 4.), kas ievērojami uzlabo ergonomisko situāciju.



3. un 4. attēls. Darba poza popkorna pārdošanas kasēs.(autore)

Kinoteātra speciālie noteikumi biļešu kontrolierim paredz apsēsties tikai izmantojot pārtraukumus vai gadījumos, kad foajē nav klientu. Biļešu kontrolieris 80% darba dienas pavada, stāvot. (sk.attēlu nr.5.)



5. attēls. Biļešu kontroliera darba poza (autore)

Visu kinoteātra apkalpojošā personāla darba ritms cieši pakārtots klientu plūsmai. Tieši šīs darba specifikas dēļ biļešu kontrolieris, biļešu kases un popkorna pārdevējs ne vienmēr var ievērot regulārus pārtraukumus. Kā rezultātā darbinieks nereti darba dienas beigās jūtas pārslogots. Viss kinoteātra apkalpojošā personāla, izņemot birojā nodarbinātos, darbs tiek organizēts maiņās, lai varētu nodrošināt nepārtrauktu klientu plūsmas apkalpošanu no kinoteātra atvēršanas līdz tā slēgšanai. Ir izveidotas gan rīta, gan vakara maiņas, kā arī dienas maiņas. Vienas maiņas ilgums ir vidēji no sešām līdz pat desmit vai vienpadsmit stundām.

Aplūkojot 6.attēlu, var apskatīt biroja telpu iekārtojumu, kas veidots kā atvērta tipa birojs.



6. attēls. Biroja telpu izvietojums. (autore)

Tikai uzņēmuma direktoram un grāmatvedībai ir slēgts, stiklots kabinets. Šāda tipa birojiem ir daudz priekšrocību, taču no darba aizsardzības viedokļa, autore saskata arī vairākus trūkumus:

- paaugstināts trokšņa līmenis;
- vīrusu izplatība;
- nevar kontrolēt gaisa temperatūru;
- nevar kontrolēt svaiga gaisa daudzumu.

Biroja darbiniekiem ir iespēja pašiem organizēt savu darba ritmu, tāpēc arī atpūtas pauzes tiek ievērotas.

Visiem darbiniekiem ir pieejami informatīvi materiāli par vingrinājumiem, ko veikt darba pārtraukumos, bet autore nav novērojusi, ka darbinieki pārtraukumos veiktu kādus vingrinājumus. Darbiniekiem gan birojā, gan biļešu kasēs ir pieejami kāju paliktņi.

2.3. Darba vide uzņēmumā

Uzņēmuma darba vide veidojas pakārtoti ārējās vides iedarbībai - ekonomiskajai situācijai valstī, likumdošanai, konkurencei, patērētājiem. Darba vide uzņēmumā rada visi tā darbības iekšējie procesi - mērķi un vīzijas, uzņēmuma tēls, vadības kultūra un politika. SIA Forum Cinemas iekšējās darba vides klimatu ļoti būtiski ietekmē mātes uzņēmums un īpašnieku Odeon Cinemas Group vadības uzstādījumi un prasības, kas tieši nosaka vīziju, mērķus un uzdevumus un savukārt pakārtotos procesos ietekmē ikvienu organizācijas darbinieku.

Organizācijā nepilna gada laikā notikušas lielas strukturālas izmaiņas vadības blokā. Tas divas reizes pārpirkts, kā rezultātā sākotnēji izvirzītie mērķi un darbības pamatprincipi tikuši krasi mainīti. Šādu pārmaiņu ietekmē palielinājusies darbinieku rotācija, radusies nedrošības un nestabilitātes sajūta.

Pēc darba devēja iekšējās aptaujas, par darbinieku labsajūtu uzņēmumā, rezultātiem, motivācijas trūkums iezīmējas kā prioritāte, kurai jāpievērš pastiprināta uzmanība. Veidojas neveselīga psihosociālā darba vide.

Liela nozīme veselīgas darba vides veicināšanai ir arī darba apstākļiem - telpām, darba vietām, grafikam, kolektīvam, rotācijai, informētībai un zināšanām.

Darbinieku ērtībām darba devējs ir ierīkojis atpūtas telpu un virtuvi darbinieku vajadzībām. Tiek nodrošināts dzeramais ūdens, visi nodarbinātie saņem pusdienu kompensāciju.

Taču nereti noslogotības dēļ ir sarežģīti izmantot atpūtas pauzes.

Diemžēl darba devējs ne visur ievēro vienlīdzīgas attieksmes principus, kas izpaužas kā veselības apdrošināšanas polises nodrošināšana tikai biroja darbiniekiem. Autore uzskata, ka šāda rīcība ir ne tikai neētiska, bet arī darbinieku demotivāciju veicinoša un rada atšķirtības plaisu starp uzņēmuma darbiniekiem, izdalot birojā strādājošos kā privilīģētu personālu.

Darba devējam svarīgi kā darbinieki iesaistās izvirzīto mērķu īstenošanā, tādēļ periodiski tiek rīkoti kolektīva saliedēšanās pasākumi.

Lai noturētu līderību Latvijas tirgū, SIA Forum Cinemas pievērš ļoti lielu uzmanību klientu apkalpošanas kultūrai. Darbiniekiem tiek organizētas mācības. Izstrādāti dažādi mācību materiāli, kas palīdz nodarbinātajiem izpildīt uzņēmuma uzstādītos apkalpošanas standartus.

Lielākā daļa uzņēmuma darbinieku pakļauti šādiem darba vides riska faktoriem :

- darbs ar datoru (visi pārdošanas vietu un biroja darbinieki) ;
- atrašanās piespiedu pozā ilgāk par 50% no darba laika, tajā skaitā sēdus (viss kinoteātra personāls);
- biežas, monotonas, atkārtotas kustības (biļešu kases pārdevējs, bārmenis);
- psihoemocionālais stress un pārslodze darbā (viss kinoteātra personāls).

Secinājumi :

1. ne visi kinoteātra darbinieki var ievērot regulāras atpūtas pauzes;
2. liela uzmanība tiek pievērsta darbinieku apmācībām klientu apkalpošanā ;
3. visu kinoteātra personālu ietekmē pārslodze darbā un piespiedu pozas riska faktori.

Nākamajā nodaļā autore apskatīs kādus iekšējos normatīvos dokumentus attiecināmus uz DA, uzņēmums izstrādājis.

3. Uzņēmuma normatīvie dokumenti attiecināmi uz darba aizsardzību

Iekšējie normatīvie akti ir iestādes izdoti dokumenti (nolikumi, rīkojumi, instrukcijas, darba kārtības noteikumi u.c.), kas regulē un nosaka tikai pašas iestādes un nodarbināto darbību. Svarīgi, ka šie normatīvie dokumenti nedrīkst būt pretrunā ar ārējiem (valsts varas augstākās iestādes izdots normatīvais akts saistošs jebkurai fiziskai un juridiskai personai.).

Uzņēmuma iekšējai optimālai darbībai izstrādāti:

1. SIA "Forum Cinemas" Darba kārtības noteikumi izstrādāti ievērojot Darba likumu un citus normatīvos aktus, kas nosaka darba tiesiskās attiecības, un ir saistoši visiem darbiniekiem. Tie nosaka uzņēmuma iekšējos darba kārtības noteikumus, darbinieku tiesības un pienākumus, darba laika kārtību un tā organizāciju, ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas kārtību, piešķirto bonusu izmantošanas kārtību, darbinieku uzvedības noteikumus, inventāra un radiosakaru lietošanas kārtību, klientu apkalpošanas standartu, kinoteātra evakuācijas rīcības plāna pamatfunkcijas, kinoteātra iekšējās kārtības noteikumus, atbildību par noteikumu neievērošanu.

2. SIA "Forum Cinemas" nodaļu speciālie noteikumi. Noteikumi saistoši tikai attiecīgās nodaļas darbiniekiem un nosaka katras nodaļas darba specifikāciju un ikdienas pienākumu aprakstu. Ietver informāciju par veicamo darbu kārtību, rīcību aprakstus ikdienas un nestandarta situācijās.

Darba aizsardzības likums nosaka, ka saskaņā ar darba aizsardzības vispārīgajiem principiem darba devējam ir pienākums organizēt darba aizsardzības sistēmu, kurā ietilpst:

- a) darba vides iekšējā uzraudzība, tai skaitā darba vides riska novērtēšana;
- b) darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveidošana;
- c) konsultēšanās ar nodarbinātajiem, lai viņus iesaistītu darba aizsardzības uzlabošanā.

Darba devējam ir pienākums nodrošināt darba aizsardzības sistēmas darbību uzņēmumā.

Ar darba aizsardzību saistītos izdevumus sedz darba devējs, kā arī likumā noteiktajā kārtībā no darba negadījumu speciālā budžeta. (Darba Aizsardzības likums, 20.06.2001. 5. pants, pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=26020>).

Uzņēmumā ar tā direktora rīkojumu ir izdoti un apstiprināti:

1. darba kārtības noteikumi, kuri saistoši visam uzņēmuma personālam;
2. ar rīkojumu Par atbildīgo norīkošanu darba aizsardzības prasību ievērošanas nodrošināšanai iecelts darba aizsardzības speciālists un atbildīgā persona par ugunsdrošību;

3. atlīdzības kārtība par redzes korekcijas līdzekļu iegādi darba vajadzībām;
4. evakuācijas rīcības plāns katras nodaļas personālam;
5. darba aizsardzības instrukcijas;
6. nelaimes gadījumu darbā uzskaites žurnāls;
7. darba aizsardzības ievadapmācību reģistrācijas žurnāls;
8. darba aizsardzības instruktāžu darba vietā un ugunsdrošības instruktāžas reģistrācijas žurnāls;
9. apstiprināts darba aizsardzības sistēmas izvērtējums un darba vides risku novērtējums, ko izstrādājusi kompetenta institūcija SIA Leilands un Putnis, kas ietver:
 - darba aizsardzības pasākumu plānu;
 - darba veidu sarakstu ar veselībai kaitīgajiem riska faktoriem;
 - darba veidu sarakstu, kuros nepieciešami individuālie aizsardzības līdzekļi;
 - darba telpu novērtējumu;
 - darba vides risku novērtējumu katrai darba vietai;
 - darba vides riska faktoru indikatīvos mērījumus darba telpās.

Nākamajā nodaļā autore apzinās organizācijas DA sistēmas dokumentācijas atbilstību normatīvo aktu prasībām. Analizējot nodarbināto aptaujas rezultātus, izvērtēs ieviestās DA sistēmas praktiskos procesus uzņēmumā.

4. Darba aizsardzības sistēmas atbilstība LR normatīvajiem aktiem

4.1. Darba aizsardzības dokumentācijas izvērtējums

Autore, pēc 60 stundu kursa “DA speciālistu apmācība” pabeigšanas, ar direktora rīkojumu, darbu apvienošanas kārtībā, norīkota veikt darba aizsardzības speciālista pienākumus uzņēmumā.

Ugunsdrošības uzraudzībai organizācija izmanto kompetentas institūcijas SIA FN – Serviss pakalpojumus. Uzņēmuma iekšienē ugunsdrošības speciālista pienākumus veic kinoteātra vadītājs, apvienojot ar saviem tiešajiem pienākumiem.

Autore, uzsākot pildīt darba aizsardzības speciālista pienākumus uzņēmumā, iepazīnās ar esošo DA dokumentāciju. DA sistēma organizācijā bija ieviesta ļoti pavisām, darbiniekiem nebija veikta obligātā veselības pārbaude (turpmāk tekstā – OVP), instrukcijas novecojušas, darba aizsardzības instruktāžu reģistrācijas žurnāli aizpildīti nekorekti un nepilnīgi.

Darba vides risku novērtēšanai un pasākuma plāna izstrādei uzņēmums bija izmantojis kompetentas institūcijas Media Control pakalpojumus, bet uzņēmuma direktors ar DA pasākumu plānu nebija iepazinies un to apstiprinājis.

Šobrīd uzņēmumā, atbilstoši *Ministru Kabineta noteikumiem Nr. 660 Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība*, izmantojot kompetentas institūcijas, SIA “Leilands un Putnis” pakalpojumus veikts:

- ikgadējais darba vides risku novērtējums;
- sastādīts DA pasākumu plāns, kuru apstiprinājis uzņēmuma direktors;
- izveidots darbinieku saraksts, kuri pakļauti obligātajām veselības pārbaudēm;
- sagatavots Nelaiemes gadījumu darbā uzskaites žurnāls;
- apzināti darba veidi, kuros iespējami darbinieku veselībai kaitīgie riska faktori un īpašie apstākļi;
- noteikts obligāto veselības pārbažu biežums katram darba veidam;
- veikts darba telpu un amatu riska novērtējums un indikatīvie mērījumi;
- sastādīts darba veidu saraksts, kuros nepieciešami individuālie aizsardzības līdzekļi;
- darba devējs ir noslēdzis sadarbības līgumu ar AS “Veselības centru apvienība” un saskaņā ar Darba aizsardzības likuma 15. pantu sedz izdevumus par veselības pārbaudēm.

Saskaņā ar izstrādāto DA pasākumu plānu atbilstoši *Ministru Kabineta noteikumiem Nr. 713 Noteikumi par kārtību, kādā nodrošina apmācību pirmās palīdzības sniegšanā, un pirmās*

palīdzības aptieciņas medicīnisko materiālu minimumu pirmās medicīniskās palīdzības sniegšanā apmācīti pieci maiņu vadītāji (darbinieks, kurš atbildīgs par kinoteātra darbību savas maiņas laikā; katru dienu kinoteātra darba laikā strādā viens no šiem darbiniekiem). Kinoteātris nodrošināts ar pirmās palīdzības aptieciņām, kas izvietotas katrā stāvā, un to atrašanās vieta apzīmēta ar zīmi “Pirmās palīdzības punkts”.

Uzņēmumā izstrādātas šādas darba aizsardzības instrukcijas un sastādīts to saraksts:

- ievadinstrukcija;
- elektrodrošības instrukcija A kvalifikācijas grupas ne elektrotehniskajam personām;
- darba aizsardzības instrukcija pirmās neatliekamās palīdzības sniegšanā;
- darba aizsardzības instrukcija pārvietojot smagumu;
- darba aizsardzības instrukcija biroja darbiniekiem;
- darba aizsardzības instrukcija darbam ar datoru;
- darba aizsardzības instrukcija darbam ar biroja tehniku;
- ugunsdrošības instrukcija;
- darba aizsardzības instrukcija darbam ar kopētāju;
- darba aizsardzības instrukcija darbam ar roku palešu ratiņiem;
- darba aizsardzības instrukcija noliktavas darbiniekam;
- darba aizsardzības instrukcija kinomehāniķim;
- darba aizsardzības instrukcija bārmenim;
- darba aizsardzības instrukcija PopHouse darbiniekam;
- darba aizsardzības instrukcija biļešu kases kasierim;
- darba aizsardzības instrukcija biļešu kontrolierim.

Atbilstoši *Ministru kabineta noteikumiem Nr.749 Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos* ieviesti ievadapmācību un instruktāžu darba vietā reģistrācijas žurnāli.

Kā jau minēts, SIA Forum Cinemas darba vides risku identificēšanu un novērtēšanu, kaitīgo faktoru noteikšanu un risku samazināšanas pasākuma plāna izstrādi veikusi kompetenta institūcija SIA Leilands un Putnis. Izstrādājot novērtējumu, institūcija apskatīja visus iespējamus darba vides riskus uzņēmuma teritorijā, darba telpās un vietās. Kā arī izvērtēja riska faktoros, kuri varētu ietekmēt grūtnieci un sievieti, kuras baro bērnu ar krūti, veselību.

Darba vides risku novērtēšanai SIA Leilands un Putnis izmanto 5 ballu sistēmu, kas izstrādāta, ņemot par pamatu *Ministru kabineta 2007. gada 2. oktobra noteikumus Nr.660 Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība 1.pielikumu*, kā arī Somijas Tampere tehnoloģiskās universitātes, Vācijas sociālo un veselības lietu ministrijas Tīringas federālās aroda drošības un veselības institūta izstrādātos principus risku novērtēšanā.

Darba vides risku novērtēšanas pamatā ir nosacījums, ka risks ir varbūtības un seku reizinājums. Varbūtība tika vērtēta no 1-5 ballēm, bet sekas no 1-4 ballēm. (sk.2. pielikumu).

Uzņēmumā kopumā nav ne bīstamas vides, ne amatu. Pārsvārā tika noteikta I un II riska pakāpe. Augstākā riska pakāpe III noteikta pakļūšanas un pakrišanas varbūtībai.

Nav izdots rīkojums, kas noteiktu atbildību par:

- darbinieku apmācībām un to veikšanu;
- obligāto veselības pārbažu veikšanu;
- individuālo aizsardzības līdzekļi izsniegšanu;
- individuālo aizsardzības līdzekļu regulārām pārbaudēm.

Uzņēmumā nav ievēlēta neviena uzticības persona.

Uzticības personai ir divi galvenie pienākumi - piedalīties darba vides iekšējās uzraudzības veikšanā, tai skaitā darba vides riska novērtēšanā, darba aizsardzības pasākumu plānošanā un efektivitātes pārbaudē un piedalīties darbā notikušu nelaimes gadījumu izmeklēšanā un ražošanas iekārtu un objektu nodošanā ekspluatācijā, kā arī darba aprīkojuma atbilstības novērtēšanā. (Darba Aizsardzības likums, 20.06.2001. 5. pants, pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=26020>).

Atbilstoši *Ministru Kabineta noteikumiem Nr. 427 Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība*, uzņēmumā, kurā strādā no 50 -100 nodarbināto ieteikts ievēlēt 2 uzticības personas.

4.2. Darba aizsardzības praktiskās darbības izvērtējums

4.2.1. Darbinieku aptaujas rezultāti

Viens no svarīgākajiem principiem, lai darba vietā izveidotu un uzturētu veiksmīgu un efektīvu darba drošības un veselības aizsardzības sistēmu, ir pārliecinoša iestādes politika un pareiza tās organizācija. Iestādes vadītājam ir jānodrošina reālas darba drošības un veselības aizsardzības vadības mehānisms.

Lai gūtu objektīvu vērtējumu pētījuma veikšanai, autore izveidoja aptaujas anketu, kurā nodarbinātajiem tika uzdoti dažādi jautājumi par DA sistēmas praktiskajiem procesiem uzņēmumā. Veidojot anketas jautājumus, autore vēlējās akcentēt nodarbināto informētību darba aizsardzības jautājumos uzņēmumā. (sk 1.pielikumu).

Kopumā no 92 uzņēmuma darbiniekiem uz anketas jautājumiem atbildes sniedza 73 respondenti. No kuriem lielākais īpatsvars bija sievietes - 51 un 22 vīrieši.

Atbildes sniegušo respondentu dominējošais īpatsvars ir vecuma grupā no 20 -35 gadiem.

Autore uzskata, ka pētījuma rezultāti atspoguļo uzņēmuma esošo darba aizsardzības organizācijas praktisko pusi.

Darba vides risku novērtēšanai ir būtiska loma, lai sekmīgi organizētu darba aizsardzības sistēmas īstenošanu. Atpazīstot veselībai kaitīgos riska faktorus un pamanot bīstamības var paredzēt pareizos preventīvos pasākumus to novēršanai.

Lai veiktu pēc iespējas precīzāku riska faktoru izvērtēšanu konkrētā darba vietā, obligāta ir normatīvo aktu *Ministru Kabineta noteikumu Nr.660 Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība* prasība iesaistīt riska novērtēšanā nodarbināto, kurš strādā attiecīgajā darba vietā un pārzina to.

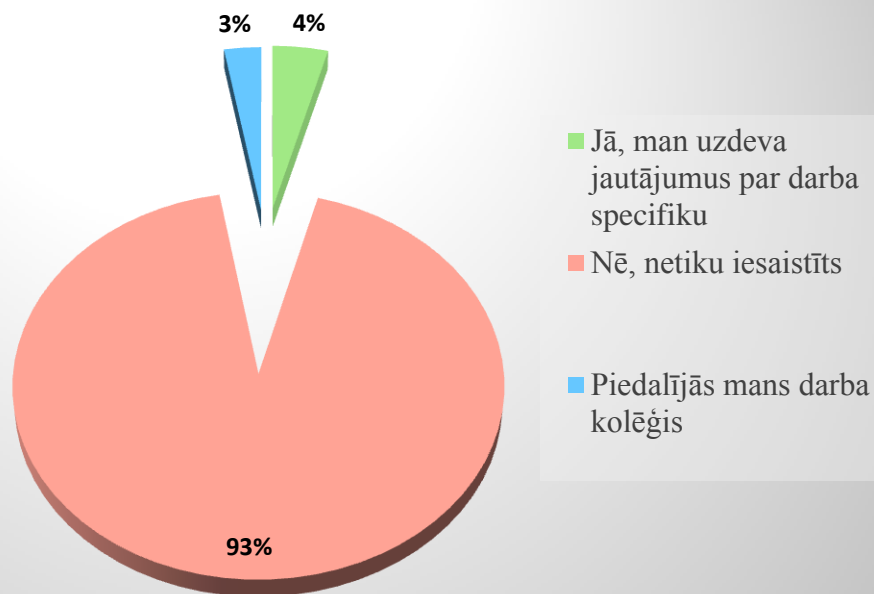
Pēc nodarbināto aptaujas rezultātiem redzams, ka atbildot uz jautājumu:

Vai tikāt iesaistīts savas darba vietas veselībai kaitīgo riska faktoru noteikšanā

93% atbild noraidoši, 4 % atbildes ir pozitīvas un 3 % apgalvo, ka riska novērtēšanā tika iesaistīts kolēģis (sk.7.attēlu).

Tas nozīmē, ka no visiem uzņēmuma darbiniekiem tikai pāris nodarbinātie piedalījās šajā procesā. Autore uzskata, ka tādēļ netika apzināti un izvērtēti visi attiecīgās darba vietas riska faktori, un līdz ar to netika noteikti preventīvie darba aizsardzības pasākumi.

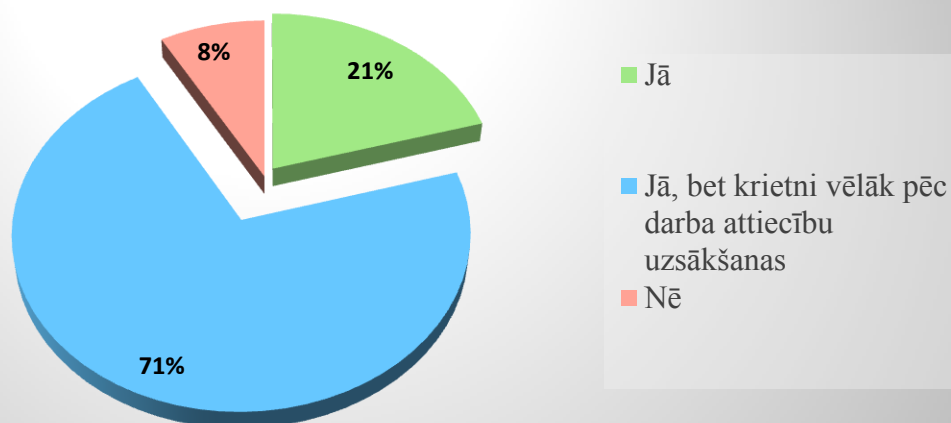
Vai tikāt iesaistīts savas darba vietas veselībai kaitīgo riska faktoru noteikšanā?



7. attēls. Vai tikāt iesaistīts savas darbavietas veselībai kaitīgo riska faktoru noteikšanā (autore)

Aplūkojot jautājumu **Vai Jums stājoties darbā, tika novadīta ievadapmācība darba aizsardzībā**, autore vēlējās noskaidrot vai uzņēmumā tiek ievērotas *Ministru Kabineta noteikumu Nr. 749 Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos* prasība par ievadapmācības veikšanu uzreiz pēc nodarbinātības (sk. 8.attēlu),.

Vai Jums stājoties darbā, tika novadīta ievadapmācība darba aizsardzībā?



8. attēls. Vai Jums stājoties darbā, tika novadīta ievadapmācība darba aizsardzībā (autore)

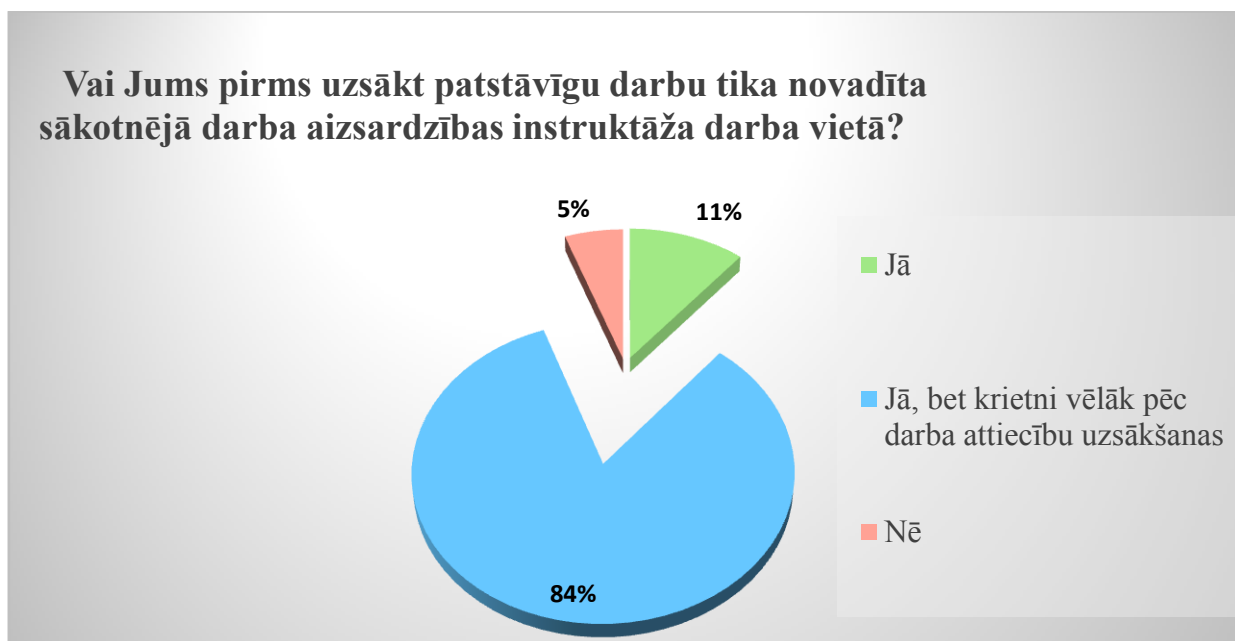
Ievadapmācībā nodarbinātos iepazīstina ar darba aizsardzību uzņēmumā. Ievadapmācību nodrošina visiem nodarbinātajiem neatkarīgi no to izglītības un darba stāža attiecīgajā profesijā vai amatā uzreiz pēc nodarbinātības, ražošanas vai mācību prakses uzsākšanas. (Ministru Kabineta noteikumi Nr.749 Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos, 10.08.2010. 12.punkts pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=214922>).

Apkopojot atbildes, redzams, ka lielākā daļa 71% aptaujāto, atbild, ka ar ievadapmācību iepazīstināti tikai krietnu laiku pēc darba attiecību uzsākšanas.

Autore secina, ka lielākā darbinieku daļa netika laicīgi iepazīstināti ar darba aizsardzības organizāciju uzņēmumā. Atbilstoši šo noteikumu prasībām ievadapmācībā nodarbinātie jāiepazīstina ar:

1. uzņēmuma darbības veids un būtiskākie darba vides riska faktori;
2. darba vides riska faktoru ietekme uz drošību un veselību;
3. uzņēmuma darba kārtības noteikumi;
4. darba aizsardzības sistēma uzņēmumā;
5. obligāto veselības pārbažu nozīme un to veikšanas kārtība;
6. drošības zīmes;
7. nodarbināto tiesības un pienākumi;
8. nodarbināto pārstāvniecība;
9. vispārīgās prasības rīcībai ārkārtas situācijās un notiekot nelaimes gadījumam darbā;
10. citi darba aizsardzības jautājumi.

Uz jautājumu **Vai Jums pirms uzsākt patstāvīgu darbu tika novadīta sākotnējā darba aizsardzības instruktāža darba vietā** 84% no visiem respondentiem sniedz atbildi: Jā, bet krietni vēlāk pēc darba attiecību uzsākšanas. Tikai 11% jeb 8 nodarbinātie aptaujāto atbild apstiprinoši. (sk.9.attēlu).



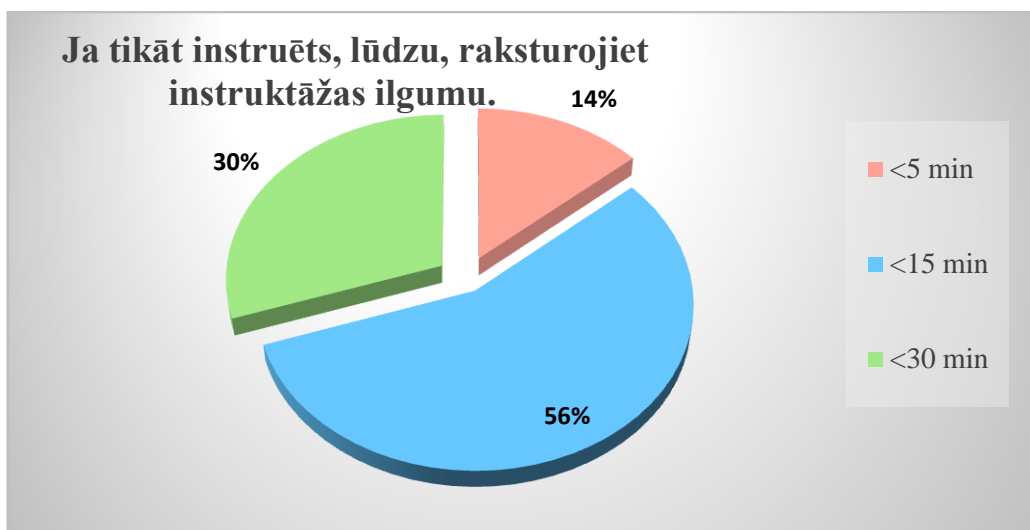
9. attēls. Vai Jums pirms uzsākt patstāvīgu darbu tika novadīta sākotnējā darba aizsardzības instruktāža darba vietā. (autore)

Sākotnējā instruktāžā darbinieki jāinstruē par:

1. vispārīga informācija par konkrēto iestādi, cehu, iecirkni, objektu, tehnoloģisko procesu un iekārtām, darba un darba vietas organizāciju;
2. nodarbināto drošas pārvietošanās (maršruta) shēma iestādes, iecirkņa, ceha vai objekta teritorijā;
3. konkrētās darba vietas vai darba veida raksturīgie darba vides riska faktori;
4. darba vides riska faktoru ietekme uz veselību un drošību;
5. drošas darba metodes;
6. darba aprīkojuma lietošana;
7. individuālo aizsardzības līdzekļu lietošana;
8. rīcība ārkārtas situācijās un notiekot nelaimes gadījumam darbā;
9. drošības zīmes konkrētajā darba vietā;
10. darba aizsardzības pasākumi;
11. citi darba aizsardzības jautājumi.

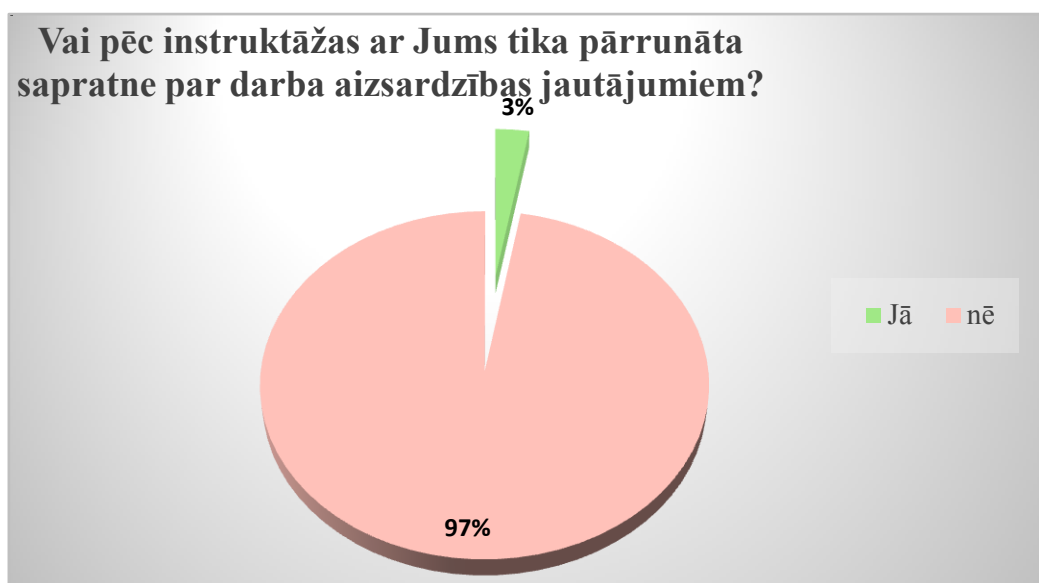
Šeit autore saskata ļoti būtisku pārkāpumu, kam iespējamās nopietnas sekas. Savlaicīgi neapmācot darbiniekus, paaugstinās risks viņu drošībai un veselībai. Tikai zinoši darbinieki spēj izvērtēt bīstamību un pieņemt pareizus lēmumus.

10. un 11.attēlā atainotas atbildes uz jautājumiem par instruktāžas ilgumu un, vai tika pārrunāta sapratne par instrukciju. Autorei bija svarīgi noskaidrot vai instruktāža, ja tāda bijusi, novadīta formāli un tajā ieguldītais laiks aizņēmis tikai līdz 5 min. Vai ar darbiniekiem ir pārrunāta sapratne, vai pārbaudītas zināšanas. Apkopojot atbildes, redzams, ka lielākoties instruktāža ilgusi ap 15 vai 30 min (sk. 10. attēlu),



10. attēls. Ja tikāt instruēts, lūdzu, raksturojiet instruktāžas ilgumu. (autore)

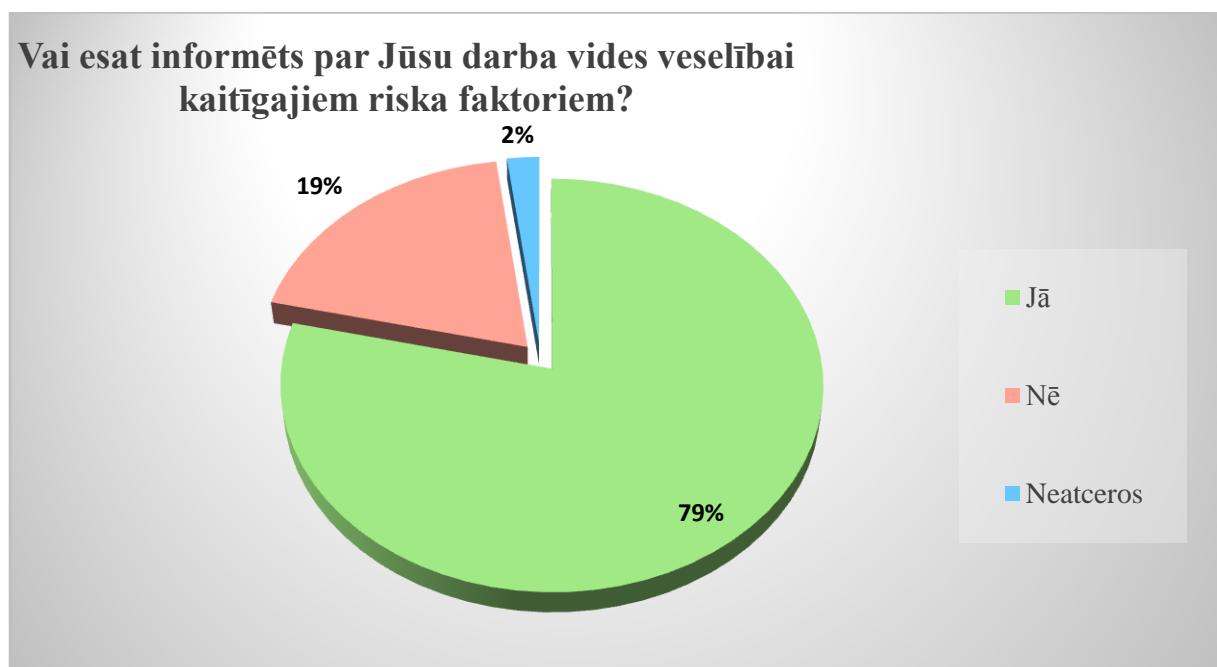
taču zināšanu pārbaude nav veikta 71 jeb 97% aptaujāto (sk. 11.attēlu).



11. attēls. Vai pēc instruktāžas ar Jums tika pārrunāta sapratne par darba aizsardzības jautājumiem. (autore)

Pēc instruktāžai veltītā laika, autore secina, ka instruktāža nav bijusi formāla tikai ar mērķi reģistrēt žurnālā. Tomēr nodarbināto zināšanu pārbaudei būtu jāpievērš nopietnāka at-tieksme, jo negūstot atgriezenisko saiti no darbiniekiem, nav iespējams pārliecināties vai tika izprasti instrukcijas mērķi un uzdevumi.

Ar jautājumu **Vai esat, informēts par Jūsu darba vides veselībai kaitīgajiem riska faktoriem**, autore vēlējās noskaidrot vai darbinieki zina, kādi darba vides faktori var ietekmēt viņu veselību. 79% atbild apstiprinoši, 19% jeb 13 aptaujāto darbinieku atbildes liecina, ka viņi nav iepazīstināti ar pastāvošajiem riska faktoriem un vēl 2% jeb 7 nodarbinātie nespēj atcerēties (sk 12.attēlu).



12. attēls. Vai esat informēts par Jūsu darba vides veselībai kaitīgajiem riska faktoriem. (auto-re)

Autore uzskata, ka, apzinoties riska faktoros, kas var kaitēt drošībai un veselībai, līdzīgi kā zināt un saprast instruktāžas nozīmi, cilvēks spēj izvairīties no bīstamām situācijām.

Ministru Kabineta noteikumi Nr. 660 Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība nosaka, ka darba devējs informē visus nodarbinātos par riska faktoriem un no tiem izrietošo darba vides risku, kas pastāv uzņēmumā un katrā darbavietā.

Uzņēmuma kinoteātris “Kino Citadel e” ir populāra izkaides un atpūtas vieta Rīgā. Mēnesī to apmeklē vidēji 70-100 tūkstoši klientu, dienā ap 3 tūkstošiem cilvēku. Tādēļ personāla apmācība rīcībai ārkārtas situācijās ir ļoti būtiska. Ir izstrādāts rīcības plāns atsevišķi katras nodaļas personālam evakuācijas gadījumā. Personāla un apsardzes darbinieku darbībām jābūt saskaņotām, lai iespējami īsā laikā spētu evakuēt visus klientus - gan no kino zālēm, gan foajē, kā arī pašiem pamest ēku. Kinoteātra pastāvēšanas laikā vairākas reizes ir saņemti viltus draudi par spridzekļa atrašanos ēkā.

Nodarbinātie saskārušies arī ar ārkārtas situācijām, kas ietekmē tikai vienu kinozāli un nav nepieciešamības evakuēt visu kinoteātri. Darbinieku apmācībai kinoteātra evakuācijā tiek pievērsta īpaši rūpīga uzmanība. Šādas situācijas vienmēr izraisa stresu un tikai skaidras rīcības instrukcijas palīdz pārvarēt apjukumu un pareizi rīkoties.

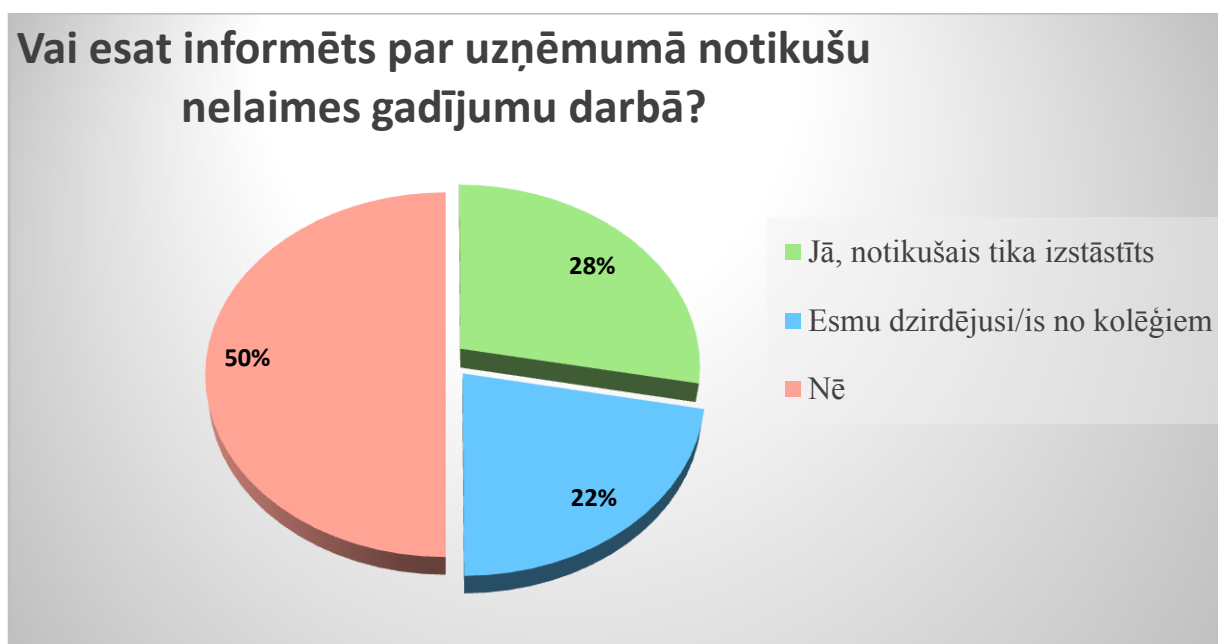
Tādēļ, uzdodot jautājumu, **Vai esat apmācīts rīkoties ārkārtas situācijās**, autorei bija svarīgi noskaidrot vai kinoteātra darbinieki ir apmācīti un zin savas rīcības notiekot ārkārtas gadījumiem. Atbilžu rezultāti liecina, ka pārlicinošs vairākums aptaujāto ir apmācīti rīcībai ārkārtas situācijās un tikai 7% jeb 5 respondenti atbild noraidoši. (sk.13.attēlu),



13.attēls. Vai esat apmācīts rīkoties ārkārtas situācijās. (autore)

Uzņēmumā nav reģistra par notikušajiem nelaimes gadījumiem līdz 2016. gadam. Šobrīd ir fiksēts viens noticis nelaimes gadījums darbā, kad nodarbinātais guva galvas traumu saskarsmē ar stacionāru priekšmetu. Kā nosaka *Ministru Kabineta noteikumi Nr. 749 Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos* darba devējs organizē neplānoto instruktāžu un, ja nepieciešams pārskata un veic izmaiņas instrukcijā, ja noticis nelaimes gadījums darbā.

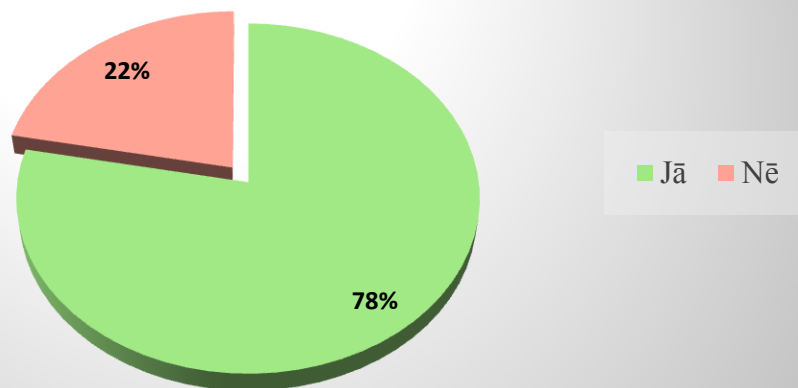
Analizējot atbilžu datus uz jautājumu, **Vai esat informēts par uzņēmumā notikušu nelaimes gadījumu darbā**, redzams, ka 23 jeb 28% respondenti atbild, ka par notikušo viņiem tika izstāstīts, vēl 18 jeb 22% aptaujātie atbild, ka par notikušo dzirdējuši no kolēģiem un diemžēl, puse no aptaujas dalībniekiem nav informēti par negadījumu (sk. 14.attēlu).



14.attēls. *Vai esat informēts par uzņēmumā notikušu nelaimes gadījumu darbā. (autore)*

Secīgs ir jautājums **Vai zināt, kā rīkoties, ja ar Jums noticis nelaimes gadījums darbā**, ar ko autore vēlējās noskaidrot, vai nodarbinātie ir informēti un zina savas tiesības, ja nelaimes gadījums darbā noticis ar pašu. Lai gan uz iepriekšējo jautājumu par jau notikušu nelaimes gadījumu zināja tikai puse respondentu, tad savas tiesības un rīcību, ja nelaimes gadījums darbā notiktu ar pašu aptaujāto darbinieku, apzinās jau 78 % jeb 57 atbildes sniegušie darbinieki. Šis noteikti ir pozitīvs rādītājs, tomēr jāņem vērā, ka joprojām 22% jeb 16 respondenti apliecina, ka nav informēti (sk.15.attēlu).

Vai zināt kā rīkoties ja ar Jums noticis nelaiimes gadījums darbā?



15.attēls. Vai zināt kā rīkoties ja ar Jums noticis nelaiimes gadījums darbā. (autore)

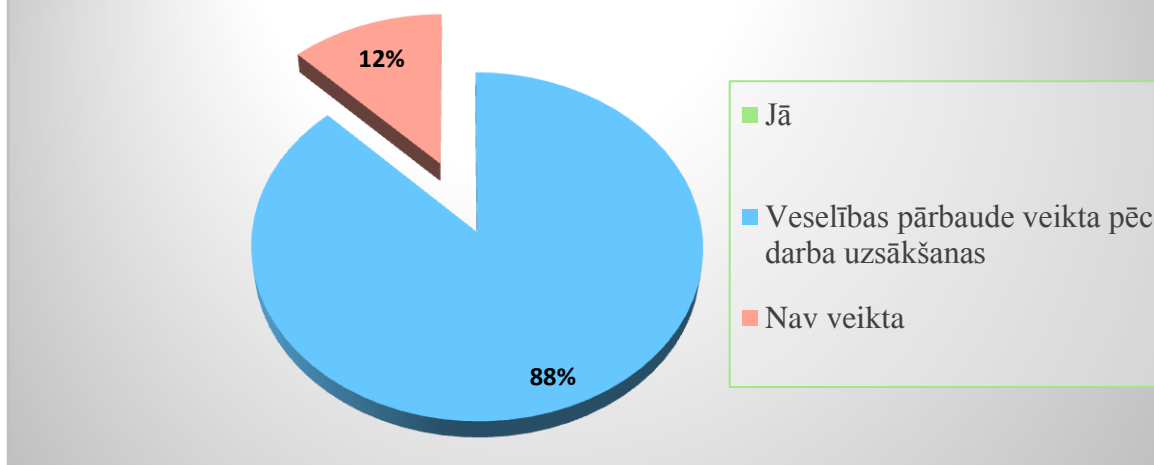
Autore atzīmē, ka šādai situācijai iespējamās vairākas ķēdes reakcijas sekas:

- darba devējs var neuzzināt par notikušo;
- netiks novērsti cēloņi;
- var ciest vēl kāds nodarbinātais.

Kārtību kādā veicamas obligātās veselības pārbaudes nosaka *Ministru Kabineta noteikumi Nr. 219 Kārtība kādā veicama obligātā veselības pārbaude*, izdoti saskaņā ar Darba aizsardzības likuma 15. panta pirmo daļu. Noteikumi paredz, ka pirmreizējo veselības pārbaudi veic personām, kuras paredzētas nodarbināt darbā, kur viņu veselības stāvokli ietekmē veselībai kaitīgi darba vides faktori. Pirmreizējā veselības pārbaude tiek veikta ar mērķi noskaidrot, vai darbinieks varēs pildīt attiecīgos darba pienākumus. Neievērojot šo noteikumu prasības un nodarbinot darbinieku bez arodārsta atzinuma, darba devējs var pakļaut nodarbināto tādu risku ietekmei, kas nav pieļaujami viņa veselības stāvoklim. Tādējādi pastiprinot nelaiimes gadījuma risku.

Kā redzams 16.attēlā atainotajos atbilžu rezultātos, 88% nodarbināto respondentu pirmreizējā veselības pārbaude tikusi veikta tikai pēc darba uzsākšanas, tur klāt 12% respondentu pārbaude nav veikta vispār, un nevienam no aptaujātajiem veselības stāvoklis nav pārbaudīts, pirms uzsākt darbu (sk. 16.attēlu).

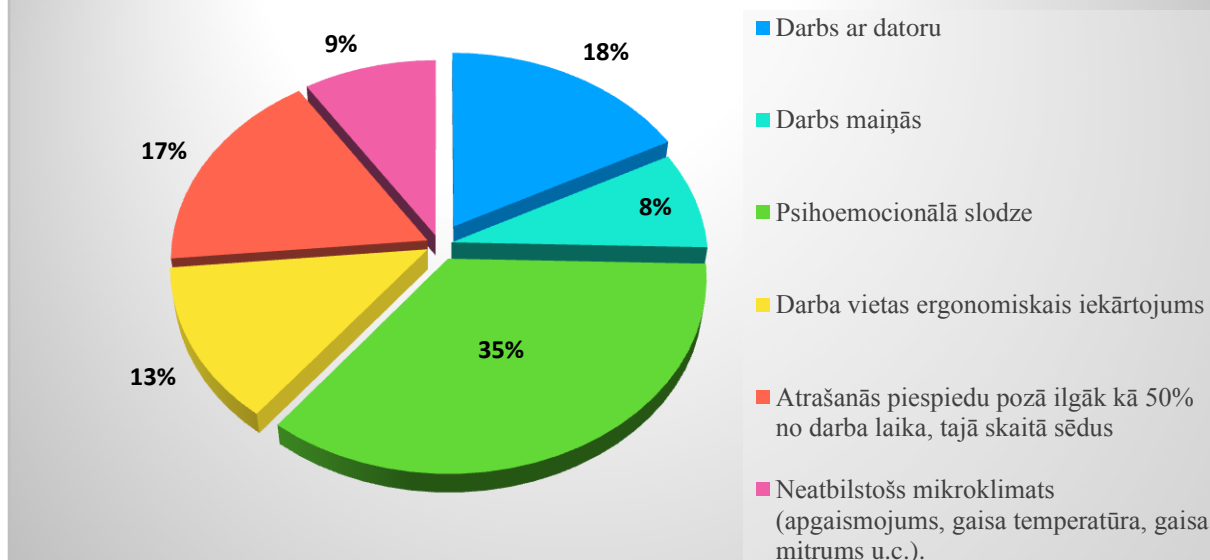
Vai pirms darba uzsākšanas Jums tika veikta obligātā veselības pārbaude?



16.attēls. Vai pirms darba uzsākšanas Jums tika veikta obligātā veselības pārbaude. (autore)

Lai noskaidrotu nodarbināto izpratni par darba vides riskiem, autore lūdza atbildēt uz jautājumu **Atzīmējiet trīs, Jūsprāt, galvenos riska faktoros Jūs darba vietā.** (sk.17.attēlu).

Atzīmējiet trīs, Jūsprāt, galvenos riska faktoros Jūs darba vietā.



17.attēls. Atzīmējiet trīs, Jūsprāt, galvenos riska faktoros Jūs darba vietā. (autore)

Lai gan lielākā kinoteātra personāla daļa strādā maiņu darbu, tikai 8% jeb 15 respondenti atzīmē to kā galveno riska faktoru, kas ietekmē viņu veselību. Līdzīga situācija ir, minot atrašanos piespiedu pozā kā būtisko risku darba vietā. 17% jeb 32 respondenti šo uzskata par viņu veselību ietekmējošu risku. Arī darbs ar datoru netiek uzverts kā viens no galvenajiem

riskiem. Tikai 18% respondenti tajā saskata negatīvu ietekmi uz savu veselību. Un līdzīgs rezultāts ir, pieminot darba vietas ergonomisko iekārtojumu. 13% jeb 24 respondenti nav apmierināti ar savas darbavietas iekārtojumu. 9% jeb 17 respondenti atbildējuši, ka neatbilstošs mikroklimats ir viens no galvenajiem riskiem, kas apdraud veselību. Un līderis bīstamo risku sarakstā tiek atzīmēta psihoemocionālā slodze. 35% jeb 65 respondenti šo minējušu kā būtiskāko risku, kas ietekmē viņi viņu veselību.

Ne vienmēr pietiekami nopietni tiek novērtēta psiholoģiskā slodze kā riska faktors, kam par cēloni var būt ātrs darba temps, laika trūkums, ilgstošs stress, trokšņu līmenis birojā, virsstundu darbs, maiņu darbs, darbs klientu apkalpošanā, stress, darbs izolācijā, psiholoģiska nesaderība, mobings, nesaskaņas ar kolēģiem vai vadību u.c.

Plašs ir materiālu un pētījumu klāsts, kas veltīts psihoemocionālo risku atpazīšanai, apzināšanai un novēršanai. Daudzi pētījumi liecina, ka psihoemocionālie riska faktori ir vieni no izplatītākajiem darba vietās visā pasaulē. Autore uzskata, ka šī riska faktora ietekme nav vienāda uz visiem nodarbinātajiem. Liela nozīme ir indivīda personības un rakstura īpašībām, kas nosaka uzņēmību pret dažādiem apstākļiem. Taču pastāv virkne paņēmieni kā darba devējam mazināt šī riska ietekmi uz nodarbinātajiem.

Kā populārākos pasākumus stresa mazināšanai var minēt:

- nodarbināto informēšana un izglītošana par stresa vadīšanu un padomi, kā tikt galā ar stresu (informatīvie materiāli, iekšējā avīze, semināri, apmācības, informatīvās filmas);
- konsultēšanās ar nodarbinātajiem, darba novērtēšana un atgriezeniskās saites par padarīto nodrošināšana (ideju pastkastes, iekšējie konkursi);
- regulāra informācijas nodrošināšana par uzņēmumā notiekošo un darba uzdevumiem (uzņēmuma vadība skaidro uzņēmuma attīstības stratēģiju, darba uzdevumus, laicīgi informē un sniedz skaidrojumu par paredzētajām izmaiņām uzņēmuma darbībā vai struktūrā un to nepieciešamību, jo viens no stresa iemesliem ir informācijas nepietiekamība);
- darba laika organizācija (ērtākas darba stundas, piemērotāks darba grafiks);
- darba un atpūtas režīma ievērošana, kā arī ģimenes un darba dzīves saskaņošana (darba pārtraukumi);
- nodarbināto nodrošināšana ar atpūtas telpām, kurās nodarbinātie var uzturēties un atpūsties darba pārtraukumos, spēlēt spēles, neformāli komunicēt, iedzert tēju, apēst kādu veselīgu našķi;

- kopīgas sporta aktivitātes (vingrošana pārtraukumos, sporta zāles ierīkošana, treniņieris (velotreniņieris) atpūtas telpā, piedalīšanās sporta spēlēs);
- nodrošināšana ar bezmaksas baseina vai sporta nodarbību apmeklējumiem (atpūtai pēc darba dienas);
- kopējo pasākumu rīkošana kolektīva saliedēšanai (jubileju atzīmēšana, ekskursijas, tematiskās svinības);
- piedalīšanās dažādās sabiedrības aktivitātēs (kampanjās, talkās, sporta pasākumos)
- u.c.⁵

4.3. Darba aizsardzības sistēmas apkopojums.

Lai arī DA dokumentācija uzņēmumā pārsvarā ir sakārtota atbilstoši normatīvo aktu prasībām, pētot un novērojot tās praktisko pielietojumu ikdienā, autore secina, ka daudzi procesi netiek piemēroti un tiek veikti pavirši.

Ministru kabineta noteikumi Nr. 219 Kārtība kādā veicama obligātā veselības pārbaude nosaka:

Veselības pārbaudi veic personām, kuras ir nodarbinātas vai kuras ir paredzētas nodarbināt darbā, kur viņu veselības stāvokli ietekmē kaitīgie darba vides faktori.

Saskaņā ar šiem noteikumiem uz pārbaudi nosūta personas :

1. pirms darba tiesisko attiecību uzsākšanas pirmreizējās veselības pārbaudes veikšanai;
2. periodiskajai veselības pārbaudei (reizi trijos, divos vai reizi gadā, atbilstoši šajos noteikumos noteiktajai kārtībai);
3. ārpuskārtas veselības pārbaudei :
 - ja mainās veselībai kaitīgie darba vides faktori vai darba apstākļi;
 - pēc arodārsta norādījuma;
 - pēc nodarbinātā vai uzticības personu pieprasījuma;
 - pēc darba devēja iniciatīvas.

Uzņēmumā iepriekš minēto noteikumu kārtība ne vienmēr tiek ievērota. Īpaši tas attiecas uz pirmreizējo veselības pārbaudi. Vairumā gadījumu tā tiek veikta krietnu laiku pēc darba attiecību uzsākšanas.

⁵ http://www.lm.gov.lv/upload/aktualitates/null/psihoeemocionalie_raksts1.pdf

Biežākie pārkāpuma iemesli :

- darbinieks steidzami jāpieņem darbā;
- darba aizsardzības speciālists netiek laicīgi informēts par jauna darbinieka pieņemšanu darbā.

Lai novērstu šīs nepilnības, autore uzskata, ka uzņēmumā jāizveido informācijas aprites sistēma starp personāla vadītāju, kas organizē jaunu darbinieku pieņemšanu darbā un darba aizsardzības speciālistu.

Pēc autores novērojumiem, periodisko pārbaūžu kārtība tiek ievērota, un parasti darbinieki to veic laicīgi pēc nosūtīšanas.

Līdzīga situācija izveidojusies darbinieku apmācībā darba aizsardzības un ugunsdrošības jautājumos. Jaunie darbinieki tiek iepazīstināti ar uzņēmuma darba kārtības noteikumiem un attiecīgās nodaļas speciālajiem darba noteikumiem, tiek apmācīti veikt nolīgto darbu un rīcībai evakuācijas gadījumā. Taču bieži pirms tā uzsākšanas netiek instruēti par droša darba veikšanas metodēm. Netiek savlaicīgi iepazīstināti ar darba vides riska faktoriem. Gan ievadinstruktaža, gan sākotnējās instruktažas darba vietā un ugunsdrošībā tiek novadītas novēloti. Nereti ar vairāku mēnešu kavēšanos. Uzņēmumā darba aizsardzības speciālists un atbildīgā persona par ugunsdrošību savus pienākumus veic apvienojot ar pamatdarbu. Nesamērīga darba un laika sadalījuma dēļ šiem pienākumiem netiek iedalīta prioritāra vērtība. Un, pēc autores domām, viens no DA sistēmas veiksmīgas darbības stūrakmeņiem – nodarbināto apmācība, netiek īstenota.

Autore šo uzskata par ļoti būtisku normatīvo aktu pārkāpumu un norāda uz darba devēja bezatbildību, kam iespējamās nopietnas sekas. Neapmācot un neinformējot darbiniekus par viņu darba vietas riska faktoriem, neveicot savlaicīgas instruktažas, darba devējs tieši pakļauj nodarbināto veselību un drošību darbā negatīvā riska ietekmei un palielina nelaimes gadījuma darbā iespējamību. Neskatoties uz to, ka uzņēmuma darbība nav pieskaitāma pie bīstamajām nozarēm, veselībai kaitīgie faktori un bīstamības pastāv.

Šāda rīcība darba devējam saskaņā ar “Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksu” II sevišķo sadaļu, 5. nodaļu nosaka naudas sodu:

- Par nodarbinātā neinstruēšanu vai apmācības neveikšanu jautājumos, kas skar un rada tiešus draudus nodarbinātā veselībai un drošībai darbā juridiskajām personām tiek piemērots naudas sods no 1400 EUR līdz 2900 EUR, par atkārtotu pārkāpumu gada laikā soda apmērs ir no 4300 EUR līdz 14000 EUR.

Darba devējam ir jāapzinās, ka, notiekot nelaimes gadījumam, ar smagiem miesas bojājumiem vai veselības traucējumiem kā rezultātā nodarbinātajam tiek zaudētas darbaspējas

vai iestājusies nodarbinātā nāve, vainīgā persona saucama pie kriminālatbildības pēc Krimināllikuma 146. panta - par darba aizsardzības noteikumu pārkāpšanu, kurā noteikts bargākais iespējamais sods ar brīvības atņemšana uz laiku līdz 1 gadam, vai līdz 5 gadiem, ja ir iestājusies nodarbinātā nāve.

Lai izvairītos no šādas varbūtības īstenošanās un ievērotu normatīvajos aktos noteiktās prasības, autore ieteiktu darba devējam:

- darba aizsardzības speciālistu nenodarbināt maiņu darbā;
- apmācīt personāla vai struktūrvienības vadītāju atbilstoši *Ministru Kabineta noteikumu Nr.749 Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos* 18.punktā minētajiem jautājumiem.

Tā kā darba aizsardzības sistēma uzņēmumā ilgu laiku nav bijusi sakārtota, nav uzskaites par nelaimes gadījumiem uzņēmumā līdz 2016. gadam. Šobrīd uzņēmumā ir viens reģistrēts nelaimes gadījums, kurā darbinieks guva galvas traumu sadursmē ar stacionāru objektu. Nelaimes gadījuma izziņā, ko izsniedza ārstniecības iestāde, tika atzīts, ka tas nav smags, tomēr darba nespējas lapa tika izsniegta uz 10 dienām. Līdz ar to nelaimes gadījums tika reģistrēts Valsts darba inspekcijā. Nelaimes gadījums tika izmeklēts atbilstoši *Ministru kabineta noteikumiem Nr. 950 Nelaimes gadījumu darbā izmeklēšana un uzskaites kārtība*:

- sastādot izmeklēšanas komisiju;
- veicot nelaimes gadījuma vietas uzņemšanu fotogrāfijās;
- pieprasot izziņu par veselības traucējumu smagumu pakāpi;
- savācot cietušā, liecinieku un atbildīgās personas paskaidrojumus;
- sastādot nelaimes gadījuma aktu.

Nelaimes gadījums reģistrēts uzņēmuma “Nelaimes gadījumu darbā uzskaites žurnālā”. Pēc nelaimes gadījuma izmeklēšanas personālam tika veikta neplānotā instruktāža darba vietā. Tika ņemti vērā Valsts darba inspekcijas rīkojumā noteiktās prasības par drošības zīmju izvietojumu un šķēršļu aplīmēšanu ar signāllentēm.

Atbilstoši sastādītajam individuālo aizsardzības līdzekļu sarakstam, uzņēmumā ir tikai daži amati, kam tie paredzēti.

Biļešu kontrolierim, kinomehānikim un mehānikas inženierim cimdi EN 388, popkorna pārdevējam – priekšauts, cimdi EN 374, noliktavas darbiniekam cimdi EN 388 un apavi ar neslīdošu zoli EN 345.

Biļešu kontrolierim cimdi paredzēti auditoriju uzkopšanai, taču nodarbinātie tos izmanto reti, aizbildinoties ar laika trūkumu un neērtumu.

Kinomehāniķi un mehānikas inženieris cimdus izmanto, lai mainītu kino projektorā lampas, kā arī citos darbos.

Popkorna pārdevēji cimdus izmanto, tīrot un mazgājot popkorna cepšanas katlu, kā arī citas iekārtas. Priekšauts tiek valkāts ikdienā darba formas sastāvā.

Arī noliktavas darbinieks, veicot savus pienākumus, valkā gan izsniegtos cimdus, gan apavus un kombinezonu.

Kolektīvie aizsardzības līdzekļi uzņēmumā ir ventilācijas sistēma, ar kuru aprīkota visa kinoteātra ēka. Drošības zīmes. Pietiekama apgaismojuma nodrošināšana. Ierobežotas piekļuves zonas - LOCK OUT atslēgu sistēmas. Šķēršļu signālmarķējums. Ar pretslīdēšanas lentēm aplīmēta grīda popkorna cepšanās telpā.

Secinājumi

1. Darba aizsardzības dokumentācija uzņēmumā lielākoties ir sakārtota.
2. Ir noteikta kārtība, kādā tiek kompensēta redzes korekciju līdzekļu iegāde.
3. Uzņēmuma vadība ievēro Darba aizsardzības likuma 15. panta prasības un sedz izdevumus par obligāto veselības pārbaudi.
4. Lielākajai daļai nodarbināto pirmreizējā veselības pārbaude tiek veikta pēc darba uzsākšanas.
5. Ievadapmācība un sākotnējā instruktāža darba vietā tiek veiktas novēloti - krietnu laiku pēc darba uzsākšanas.
6. Instruktāžu vidējais ilgums ir 15 - 30 min.
7. Nodarbinātajiem netiek pārbaudīta sapratne par droša darba metodēm.
8. Nav ievēlētas uzticības personas.
9. Uzņēmumā tiek pievērsta liela uzmanība darbinieku rīcības apmācībai ārkārtas situācijās.
10. Darba aizsardzības un ugunsdrošības speciālisti savus pienākumus norīkoti veikt, apvienojot ar pamata darbu.
11. Uzņēmumā nav izveidota informācijas aprites sistēma starp personāla vadītāju un darba aizsardzības speciālistu.
12. Darba aizsardzības speciālists nespēj veikt savlaicīgu jauno darbinieku apmācību, jo strādā maiņu darbu, netiek laicīgi informēts par jauna darbinieka pieņemšanu.
13. Autore uzskata, ka notikušais nelaimes gadījums darbā ir tiešas sekas paviršai darba aizsardzības sistēmas uzraudzībai.
14. Darba devējs uzņēmuma darbībā nesaskata iespējamu bīstamību nodarbināto veselībai un drošībai.
15. Darba aizsardzībai uzņēmumā nav noteikta prioritāra vieta.
16. Darba aizsardzības speciālists nevar vienpusēji īstenot DA prasības, ir nepieciešama darba devēja un nodarbināto līdzdalība.

Priekšlikumi

1. Darba aizsardzības speciālistam mazināt pamata darba slodzi.
2. Laicīgi informēt darba aizsardzības speciālistu par jauna darbinieka pieņemšanu.
3. Nenodarbināt darba aizsardzības speciālistu maiņu darbā.
4. Ja nav iespējams, īstenot 3.punktu, apmācīt personāla vai struktūrvienību vadītājus veikt darbinieku apmācību darba aizsardzības jautājumos.
5. Pirms darbinieka pieņemšanas darbā, pārliecināties par viņa veselības stāvokļa atbilstību veicamajam darbam.
6. Ievēlēt uzticības personas.
7. Darba aizsardzības informatīvos materiālus izvietot uzņēmuma iekšējā informācijas tīklā – intranet, kas pieejams visiem darbiniekiem.
8. Veikt periodiskas zināšanu pārbaudes par darba aizsardzības jautājumiem nodarbinātajiem.
9. Pievērst ikdienas darba aizsardzības uzraudzībai tādu pašu nozīmi kā rīcībai evakuācijas gadījumā.
10. Meklēt veidu kā izglītēt un pārliecināt uzņēmuma vadību par darba aizsardzības praktisko nepieciešamību.

Literatūra un citi inormācijas avoti

1. *Darba aizsardzības likums* (20.06.2001.) LR likums. Redakcija: 28.04.2010. Rīga: Latvijas Vēstnesis. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=26020>.
2. Kaļķis, V., Roja, Ž., Eglīte, M., Srūdža, D., Baķe, M.Ā., Krēsliņš, A... Celmiņš, P. (2001). *Darba vides riska faktori un strādājošo veselības aizsardzība*. Rīga: Elpa.
3. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (2010) *Ergonomika darbā*. Rīga: Labklājības ministrija.
4. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (2010). *Darba drošība*. Rīga: Labklājības ministrija.
5. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (2010) *Darba apstākļi un veselība darbā*. Rīga: Labklājības ministrija.
6. *Reduce risks – cut costs. The real costs of accidents and ill health at work*. Retrieved from: <http://www.inspireeducation.net.au/blog/a-short-history-of-occupational-health-and-safety-with-videos/>
7. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (2010) *Psihosociālā darba vide* Rīga: Labklājības ministrija.
8. Жидецкий ,В.Ц., Джигирей, В.С., Мельников, А.В. (2000) *ОСНОВЫ ОХРАНЫ ТРУДАЮ* ЛЬВОВЮ Доступный в: <http://norma.org.ua/knigi/2/soderkanie.php>
9. Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts. (2010). *Darba aizsardzības ekonomiskie aspekti. Vai darba aizsardzība var būt ekonomiski izdevīga*. Pieejams: http://stradavesels.lv/Uploads/2014/02/11/05_2010_Brosura_A5_DA_ekonom_iz_devigums_final.pdf
10. Hughes, P., Hughes, L (2008) *Easy guide to health & safety*
11. *Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība* (02.10.2007.) MK noteikumi Nr. 660. Redakcija: 01.06.2015. Rīga: Latvijas Vēstnesis. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=164271>
12. *Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos* (10.08.2010) MK noteikumi Nr. 749. Redakcija: 01.01.2013. Rīga: Latvijas Vēstnesis. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=214922>

13. *Nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanas un uzskaites kārtība* (25.08.2009) MK noteikumi Nr. 950. Redakcija: 01.01.2014. Rīga: Latvijas Vēstnesis. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=196653>
14. *Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude* (10.03.2009) MK noteikumi Nr. 219. Redakcija: 01.07.2015. Rīga: Latvijas Vēstnesis. Pieejams: <http://likumi.lv/doc.php?id=189070>.
15. *Uzticības personu ievēlēšanas un darbības kārtība* (17.09.2002) MK noteikumi Nr.427. Redakcija: 12.09.2009. Rīga: Latvijas Vēstnesis. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=66827>.
16. *Noteikumi par kārtību, kādā nodrošina apmācību pirmās palīdzības sniegšanā, un pirmās palīdzības aptieciņas medicīnisko materiālu minimumu* (03.08.2010) MK noteikumi Nr. 713. Rīga: Latvijas Vēstnesis. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=214608>
17. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (2012) *Darba aizsardzības rokasgrāmata darbinieku pārstāvjiem un uzticības personām*. Rīga: Eiropas Sociālais fonds. Pieejams: http://www.lbas.lv/upload/stuff/201209/up_rokasgr.pdf
18. *The business benefits of good occupational safety and health*. Retrieved from: <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/factsheets/77>
19. Labklājības ministrija. *Darba drošība*. Rīga: Labklājības ministrija. Pieejams: <http://osha.lv/lv/publications/docs/darbadrosiba.pdf>
20. Augstākā apdome *Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss* (01.07.1985) Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=89648>
21. *More health can mean higher profits. The economic efficiency of health and safety at work*. (2006) Retrieved from: https://www.baua.de/DE/Angebote/Publicationen/Praxis/A42.pdf%3Bjsessionid=83A1FCB455070DFCC08B0B8DA1682D3A.1_cid253?_blob=publicationFile&v=5

Pielikumi

1. PIELIKUMS. Aptauijas anketa

Anketa

Esmu Latvijas Universitātes studiju programmas "Darba aizsardzība" pēdējā kursa studente. Kvalifikācijas darba "Darba aizsardzības sistēmas pilnveide uzņēmumā SIA Forum Cinemas" ietvaros veicu pētījumu par darba aizsardzības sistēmas organizāciju uzņēmumā. Tādēļ lūdzu jūsu palīdzību, aizpildot šo anketu.

Aptauija ir anonīma un tiks izmantota tikai kvalifikācijas darba mērķim.

Izvēlēto atbildi, lūdzu pasvītrot.

1. Jūsu dzimums:

- Sieviete
- vīrietis

2. Jūsu vecums:

- Līdz 20 gadiem
- No 20-35 gadiem
- No 35 līdz 50 gadiem
- Virs 50 gadiem

3. Vai Jūs tikāt iesaistīts savas darbavietas riska faktoru noteikšanā?

- Jā, man uzdeva jautājumus par darba specifiku
- Nē, netiku iesaistīts/a
- Piedalījās mans darba kolēģis

4. Vai Jums stājoties darbā, tika novadīta ievadapmācība?

- Jā
- Jā, bet krietni vēlāk pēc darba attiecību uzsākšanas
- Nē

5. Vai Jums, pirms uzsākt patstāvīgu darbu, tika novadīta sākotnējā instruktāža darba vietā?

- Jā
- Jā, bet krietni vēlāk pēc darba attiecību uzsākšanas
- Nē
-

6. Ja tikāt instruēts, lūdzu, raksturojiet instruktāžas ilgumu:

- < 5 min
- <15 min
- < 30 min

7. Vai pēc instruktāžas ar Jums tika pārrunāta sapratne par instrukciju:

- Jā
- nē

8. Vai esat informēts par Jūsu darba vides veselībai kaitīgajiem riska faktoriem:

- jā
- nē
- neatceros

9. Vai esat apmācīts rīkoties ārkārtas situācijās:

- jā
- nē

10. Vai zināt, ka uzņēmumā noticis nelaimes gadījums darbā?

- jā, notikušais tika izstāstīts
- esmu dzirdējis/usi no kolēģiem
- nē

11. Vai zināt kā rīkoties, ja ar Jums noticis nelaimes gadījums darbā:

- jā
- nē

12. Vai pirms darba uzsākšanas Jums tika veikta obligātā veselības pārbaude:

- jā
- veselības pārbaude veikta pēc darba uzsākšanas
- nav veikta

13. Atzīmējiet trīs jūsuprāt galvenos riska faktorus Jūsu darba vietā:

- darbs ar datoru
- darbs maiņās
- psihoemocionālā slodze
- darba vietas ergonomiskais iekārtojums
- atraššanās piespiedu pozā ilgāk nekā 50% no darba laika, tajā skaitā sēdus
- neatbilstošs mikroklimats(apgaismojums, gaisa temperatūra, gaisa mitrums utt.)

2.PIELIKUMS. Riska faktora noteikšanas matricas

Matrica darba vides riska indeksu noteikšanai

		Negadījuma sekas			
		P1 – nenozīmīgas	P2 – pieļaujamas	P3 – nozīmīgas	P4 – ļoti bīstamas
Negadījuma iespējamība	Q1 – Neiespējami	1	2	3	4
	Q2 – maz ticami	2	4	6	8
	Q3 – reti	3	6	9	12
	Q4 – iespējams	4	8	12	16
	Q5 - bieži	5	10	15	20

Riska pakāpes noteikšanai izmantotā matrica

Riska indekss R	Riska pakāpe	Nepieciešamie pasākumi
1-3	Nenozīmīgs risks I	Speciāli pasākumi nav nepieciešami
4-6	Pieņemams risks II	Risks jākontrolē. Jāizvērtē, kādi pasākumi būtu veicami ar minimāliem materiāliem ieguldījumiem.
8-10	Ciešams risks III	Nepieciešami pasākumi riska samazināšanai. Pasākumi jāveic vismaz 3 – 5 mēnešu laikā pēc riska novērtējuma.
12-15	Nozīmīgs risks IV	Darbu nedrīkst veikt, kamēr nav veikti pasākumi riska samazināšanai vai novēršanai. Pasākumi jāveic steidzami. Ja darbu nav iespējams pārtraukt (jāizvērtē riskam pakļauto darbinieku skaits), tad tie jāveic vismaz 1-3 mēnešu laikā.
16-20	Neciešams risks V	Riska samazināšana ir obligāta. Ja līdzekļu trūkuma dēļ nav iespējams veikt preventīvos pasākumus, tad darbs bīstamajā zonā ir kategoriski aizliegts .

GALVOJUMS

Darbs izstrādāts atbilstoši zinātniskās ētikas principiem.

Darbā izmantotā literatūra u. c. avoti norādīti literatūras u. c. avotu sarakstā.

Dažāda veida informācijai (atziņām, citātiem, attēliem, tabulām u. c.), kas iegūta no minētajiem avotiem, darbā un tā pielikumos dotas atsauces.

Darba autore

Marita Jurāne

Vārds, uzvārds

Paraksts

Datums: _____

IZZIŅA PAR AIZSTĀVĒŠANU

Kvalifikācijas darbs izstrādāts

LU _____

Ar savu parakstu apliecinu, ka darbs izstrādāts patstāvīgi.

Darba autore

Marita Jurāne

(vārds, uzvārds, paraksts)

Rekomendēju darbu aizstāvēšanai.

Darba zinātniskais vadītājs

(akadēmiskais amats, zinātniskais grāds, vārds, uzvārds, paraksts)

Kvalifikācijas darbs aizstāvēts

Pārbaudījuma komisijas 20__ .gada _____

sēdē, protokola Nr. _____, vērtējums ____ (_____)

Valsts pārbaudījuma komisijas priekšsēdētājs

(akadēmiskais amats, zinātniskais grāds, vārds, uzvārds, paraksts)