

В случае, если уровень шума превышает установленную предельную норму, должны применяться средства защиты органов слуха специальные наушники или же так называемые «беруши». Надо иметь ввиду, что простейшие средства защиты могут применяться и тогда, когда шум мешает концентрироваться или просто раздражает и тем самым мешает работе.

Средства защиты головы

Работники, у которых при проведении работ есть повышенный риск травмирования головы при падении с высоты предметов и материалов, особенно при работах на высоте (удары головой, сотрясения мозга, другие травмы), должны быть обеспечены защитными покрытиями головы или специальными касками.

Средства защиты лица и глаз

Работники, лицо и глаза которых подвержены воздействию опасных и вредных факторов риска, обязаны применять защитные очки (например, при работе у разного рода станков), а также защитные экраны и маски (например, при сварочных работах, у мартена и др.).

Защитные средства органов дыхания

В случае, если работники подвержены воздействию таких факторов риска, как содержание в воздухе рабочей среды пыли всевозможного происхождения, газов, химических веществ, дыма и др., они должны быть обеспечены и применять респираторы и/или специальные противогазы и маски.

Средства защиты от падения с большой высоты

При проведении строительных, ремонтных, монтажных, спасательных и других работ, связанных с повышенным риском падения с большой высоты, работники должны быть обеспечены специальными поясами безопасности и другими системами безопасности, являющиеся обязательными к применению. Разрешается применять только такие средства защиты и безопасности, которые спроектированы и изготовлены согласно требований действующих правовых актов об индивидуальных средствах защиты и соответствуют:

- всем требованиям защиты от определенного фактора или группы факторов риска (не должны вызывать ещё больший риск!);
- условиям их применения на рабочих местах;
- требованиям эргономики и состоянию здоровья работающего;
- особенностям параметров роста и размеров защищаемых частей тела человека (при необходимости и насколько это возможно СИЗ должны быть приспособлены упомянутым параметрам).

Если в целях защиты от одного или нескольких факторов риска работающему необходимо применять несколько средств защиты, они должны быть взаимосоединяемы и при этом обеспечивать требуемый уровень защиты от всех имеющихся в среде труда работающего факторов риска. Если же одно и то же средство попеременно необходимо использовать нескольким работникам, работодатель обязан обеспечить соответствующие меры по обеспечению их содержания в порядке, исправности и соблюдение требований гигиены с тем, чтобы такие средства не могли оказать неблагоприятное влияние на безопасность и здоровье применяющих СИЗ работников. Все СИЗ должны храниться в условиях, исключающих их механические повреждения, воздействие на них других опасных факторов, как то – биологические и химические опасные вещества, несоответствующая температура или влажность воздуха и др.

Обязанностью работодателя является проведение установленных правовыми актами проверок состояния СИЗ на соответствие требованиям безопасности (проводится специально обученными работниками) перед выдачей их для применения, а также принятие всех необходимых мер по уходу за СИЗ, в том числе чистку, дезинфекцию, ремонт и проверку после их проведения защитных свойств (где таковые установлены и указаны в инструкциях производителей и требуются соответствующими Правилами). Работодатель должен предоставить работающим СИЗ также и в том случае, если какой либо вид работ не указан в Правилах Кабинета министров **Nr.372**, но защита жизни и здоровья при проведении которых явно необходима.

Проверки СИЗ должны быть документированы, равно как и выдача СИЗ работникам в пользование, замена на другие или замена каких либо частей выданного СИЗ. Инструкции по пользованию СИЗ должны быть изложены ясно и понятны работающим.

СИЗ применяются только в указанных производителем целях защиты и в соответствии с требованиями его инструкции!

Сроки пользования конкретными СИЗ устанавливаются на предприятии с тем, чтобы обеспечить эффективную защиту работающих на протяжении всего срока их пользования. При этом необходимо исходить из указанных производителем сроков годности и принимать во внимание особенности факторов риска, защите от воздействия которых СИЗ предусмотрены, а также длительность ежедневного их применения в условиях воздействия таких факторов и специфику работ.

Каковы обязанности работодателя?

- обеспечение работников необходимыми СИЗ, их проверку перед применением, надлежащее хранение, обслуживание, чистку, ремонт и др. меры в соответствии с требованиями Правил и инструкциями производителей;
- информирование работающих о факторах риска, при работе под воздействием которых обязательно применение СИЗ, о рисках и их последствиях для здоровья при неприменении соответствующих СИЗ;
- информирование работающих о всех мерах безопасности и гигиены, которые должны быть обеспечены при применении СИЗ;
- обеспечить, чтобы информация об особенностях и защитных функциях СИЗ была понятна и доступна всем работающим;
- проведение обучения правильному применению средств защиты и систем безопасности (теоретически и практически).

Работодатель обязан предоставлять работающим СИЗ бесплатно!

Какие права имеют работники, их представители и доверенные лица?

- участвовать в обсуждении вопросов, связанных с безопасностью труда и обеспечением СИЗ, в том числе принимать участие в выборе соответствующих СИЗ, оценке их соответствия требованиям безопасности и требуемому уровню защиты;
- высказывать свои предложения по поводу имеющихся в среде труда факторов риска, условий труда и опасности при проведении работ, а также о необходимых СИЗ, порядке их выбора, выдачи, хранения и обслуживания, а также по другим вопросам, касающимся улучшения безопасности и защиты здоровья на рабочих местах.

3.8. НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ НА РАБОТЕ И ИХ РАССЛЕДОВАНИЕ

Ежегодно в Латвии тысячи работающих на предприятиях попадают в несчастные случаи на работе, получая при этом разной тяжести травмы с различной степенью последствий для здоровья. В отдельных отраслях экономики нашей страны, например в строительстве, в сельском хозяйстве наблюдается значительный рост числа тяжелых травм и несчастных случаев с летальным для пострадавших исходом. В тоже время в ряде сфер, например - наука и образование, медицинское обслуживание и др., более характерны резкие ухудшения здоровья, которые связаны с чрезмерным умственным напряжением, усталостью и стрессом на работе. Существуют различные трактования понятия «несчастный случай» и у каждого есть своё представление о том, что такое несчастный случай. Наиболее полную формулировку несчастного случая дает Закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний», согласно которой несчастный случай - это **ущерб, нанесенный здоровью застрахованного лица или смерть застрахованного лица, причиной которых явилось чрезвычайное событие (т.е. происшедшее в течении одного рабочего дня или смены) при выполнении трудовых обязанностей или при действиях по спасению любых лиц или имущества и по предотвращению угрожающей опасности.**

Где зарегистрировано наибольшее количество несчастных случаев на работе?

Наиболее травмоопасными в Латвии являются:

- деревообработка, производство изделий из древесины, пробки;
- производство древесных материалов и с ним связанные услуги;
- строительство;
- производство продуктов питания и напитков;
- производство металлоизделий и металлообработка;
- отрасли транспорта и связи, хранения и транспортировки грузов наземным транспортом и трубопроводами;
- сельское хозяйство, охотничество, лесное хозяйство и др.

Анализ происшедших в последние годы несчастных случаев на работе по районам Латвии показывает, что наиболее велико число пострадавших в расчёте на 100 000 работающих в Валмиерском, Екабпилском, Рижском, Лимбажском районах, а наименьшее в Прейльском, Огрском и Баусском районах.

Расследование несчастных случаев на работе и их учёт работодатель должен обеспечить в соответствии с Правилами Кабинета министров **Nr.585 «Порядок расследования и учёта несчастных случаев на работе»** (09.08.2005.). Установленный Правилами порядок не применяется при расследовании несчастных случаев, происшедших с рядовыми и лицами командующего состава подчиненных Министерству внутренних дел учреждений, а также военнослужащими подразделений, находящихся в подчинении Министерства обороны и в подведомственной этому министерству сфере.

В соответствии с Правилами несчастные случаи на работе должны расследоваться, если:

- несчастный случай вызвал потерю нетрудоспособности пострадавшего на срок более, чем одни сутки;
- пострадавший в соответствии с медицинским заключением после несчастного случая переведён на другую работу на один рабочий день или на более длительный срок;
- пострадавший имел контакт с кровью или другими жидкостями или предметами, которые инфицированы (или есть вероятность того, что инфицированы), после чего установлен риск инфицирования, также и в том случае, если нетрудоспособность не наступила сразу.

Какие несчастные случаи подлежат расследованию?

Расследованию подлежат все несчастные случаи, происшедшие с работающими:

1. при выполнении рабочих или служебных обязанностей, в том числе -
 - 1.1. во время производственной или учебной практики;
 - 1.2. во время командировки;
 - 1.3. при перемещении между объектами, если это связано с выполнением рабочих и служебных обязанностей;
2. находясь в транспортном средстве, которым владеет работодатель, в свободное от смены время (например: члены бригад, обслуживающих поезда, самолёты, морские и речные суда, водители автомобилей, лица, сопровождающие груз, кондукторы и др.);
3. в рабочее время, в том числе:
 - 3.1. если работник противоправно убит (с умыслом или по невнимательности) или ему при выполнении рабочих или служебных обязанностей нанесены тяжёлые телесные повреждения;
 - 3.2. во время спора, связанного с выполнением рабочих или служебных обязанностей;
 - 3.3. пострадал при пользовании личного транспортного средства, которое в целях выполнения рабочих или служебных обязанностей используется для работы по письменному распоряжению работодателя или по указанию работодателя;
 - 3.4. при проведении любых действий в интересах работодателя, в том числе в случае, если не было распоряжения работодателя;

4. находясь в пути на работу или с работы в транспортном средстве, которым владеет работодатель;
5. на территории предприятия или на другом рабочем месте в рабочее время и в установленные перерывы (например: во время технологических или обеденных перерывов), при приведении в порядок рабочего места или СИЗ, находясь в санитарно бытовых помещениях, во время аварий производственных объектов или оборудования, а также перемещаясь на рабочее место до начала работы и с него после окончания работы;
6. при остром заболевании или обострении хронического заболевания, происшедшего при выполнении трудовых обязанностей и вызванном одноразовым (на протяжении не более, чем одной смены) воздействием на организм факторов риска среды труда, а также если во время природных катаклизмов (например, буря, наводнение, землетрясение и др.), а также если нарушения здоровья работающего наступили от укусов животных или насекомых;
7. при выполнении трудовых обязанностей произошёл контакт с кровью или с другими жидкостями или предметами, которые вероятно являются носителями инфекции и после такого контакта констатировано инфицирование, но нетрудоспособность сразу же не наступила;
8. при ведении работ у другого работодателя под руководством его уполномоченного лица или при выполнении рабочих или служебных обязанностей по заданию своего работодателя у другого работодателя;
9. не заключён трудовой договор, но Государственной инспекцией труда (ГИТ) констатировано, что потерпевший работал у работодателя.

Работодатель должен создать комиссию по расследованию несчастного случая в её работу вовлечь специалиста по охране труда и доверенное лицо пострадавшего работника или главное доверенное лицо предприятия (действия доверенных лиц см. далее). В случаях, установленных Правилами **Nr.585** расследование проводит ГИТ с участием представителя работодателя.

В любом случае по итогам расследования составляется Акт или Заключение о несчастном случае, в зависимости от того, может ли быть в соответствии с вышеуказанными Правилами проследший случай признан несчастным случаем на работе.

В этой связи необходимо помнить, что если на предприятии расследуются, учитываются и анализируются только происшедшие несчастные случаи, этого может быть недостаточно для реальной оценки ситуации и могут быть сделаны ошибочные выводы о безопасности на рабочих местах! Именно поэтому рекомендуется расследовать все инциденты с потенциалом опасности несчастного случая, т.е. почти происшедшие несчастные случаи, поскольку вероятнее всего их обстоятельства были всего лишь немного

Подумайте – всегда ли будет сопутствовать удача?

благоприятнее. Но ведь в другой раз может не повезти и те же обстоятельства могут привести к реальному несчастному случаю...

Каковы главные причины несчастных случаев?

Причин несчастных случаев множество, но анализ статистики показывает, что главными из них являются следующие:

- невыполнение работающими требований безопасности, в том числе установленных инструкциями по охране труда, пожарной безопасности и др. (в среднем в 70% случаев);
- неправильный выбор и применение методов труда;
- невнимательность при ведении работ, неправильное ведение работ и невыполнение требований технологического процесса;
- нарушения трудовой дисциплины (в т.ч. работа в алкогольном опьянении и др.);
- упущения в организации труда, недостаточный контроль безопасности ведения работ, выполнения установленных требований, неудовлетворительное обучение и инструктирование работающих, недостатки в организации и оснащении работ и рабочих мест (в среднем в 15% случаев);
- неблагоприятные условия на рабочих местах (8%), в том числе недостаточный порядок, несоответствующее оборудование или средства труда, отсутствие СИЗ, использование поврежденных, неисправных машин, механизмов и инструментов и др.

Причины несчастных случаев кроются за упущениями и несоответствиями в работе системы охраны труда предприятия!

По окончании расследования происшедшего на работе несчастного случая работодатель должен:

- 1) проинформировать потерпевшего (или лицо, которое уполномочено представлять в данном случае его интересы) о результатах, правах на страховое возмещение ущерба и порядке его получения;
- 2) ознакомить с материалами расследования ответственных должностных лиц, работников и их доверенных лиц;
- 3) в сроки, указанные в Акте или в Заключении провести требуемые мероприятия по устранению причин несчастного случая, в том числе и на других рабочих местах, с целью недопущения подобных несчастных случаев.

Акт или Заключение о несчастном случае и все материалы по расследованию работодатель должен хранить в течении 45 лет!

Работодатель обязан **не позднее 15 рабочих дней** по окончании временной нетрудоспособности потерпевшего направить в Государственную инспекцию труда

сообщение о полученных им повреждениях здоровья, указав закончилась или ещё продолжается нетрудоспособность.

Если же нетрудоспособность продолжается, то после закрытия листка нетрудоспособности «В», в течение 15 рабочих дней работодатель должен снова сообщить ГИТ о потерях рабочего времени по этой причине.

IV. ОХРАНА ТРУДА, КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ БИЗНЕСА ПРЕДПРИЯТИЯ

4.1. ПОЛИТИКА КАЧЕСТВА И ОХРАНЫ ТРУДА

Охрана труда занимает значительное место в создании благоприятного для работы климата на предприятии и в целом в обеспечении благосостояния работающих. Исторически сложилось так, что главной целью охраны труда является предотвращение травматизма и заболеваемости на рабочих местах. Всем известно, что понятие охраны, защиты также старо по времени, как и само человечество, и поэтому в подсознании любого человека действуют известные механизмы защиты от возникающей опасности. Мы все в своей жизни с малолетнего возраста учились, да и продолжаем учиться на разного рода несчастных случаях, приобретая свой опыт и осознание необходимости персональной безопасности, а также понимание социальной, экономической важности устранения причин возникающей угрозы здоровью и опасности для жизни.

В мире давно созданы и применяются множество различных подходов к решению вопросов снижения уровня травматизма на рабочих местах. Это в первую очередь правовые методы (разработка законов, правил, стандартов), за которыми следуют соответствующие технические решения и организационные методы.

Охрана труда в контексте латвийских национальных правовых актов – это комплекс таких действенных мер, которые ориентированы на защиту человека труда и обращены на установление и искоренение всех факторов риска, которые представляют опасность для жизни и здоровья каждого работающего.

Охрана труда начинается с того, что работодатель понимает свою ответственность и принимает на себя обязательства по её обеспечению !

Поэтому с тем, чтобы на предприятии придать соответствующее значение обеспечению охраны труда, необходимо в первую очередь установить политику руководства в этой области.

Это значит – работодатель должен выбрать и обозначить главные задачи по созданию безопасной среды труда и совершенствования охраны труда, установить приоритеты в этой области, таким образом давая понять всем заинтересованным в безопасности труда и защите здоровья работающих сторонам, что именно и каким образом будет достигаться.

Для того, чтобы установить и осуществить на предприятии политику охраны труда, руководству необходимы знания в таких сферах, как законодательство, техническая политика, организация труда, а также владение современными управленческими механизмами и методами статистического анализа происходящего и др..

Ошибочно думать, что проблемы охраны труда в силах решить любой или наоборот, что это задача только работодателя или только специалиста по охране труда. **Нет и ещё раз нет!**

Если работодатель (руководство предприятия) не понимает значения охраны труда и свои обязанности и ответственность только перекладывает на плечи других, не принимая в решении вопросов личного участия, то он не получит поддержки работающих и те, на кого будут возложены обязанности обеспечить безопасность и защиту здоровья работающих, так и останутся один на один с проблемами, тщетно пытаясь их решить.

На эффективную деятельность системы охраны труда можно рассчитывать только тогда, когда руководство предприятия напрямую в этом заинтересовано, выдвигает конкретные цели и стремится достичь обеспечения и постоянного повышения уровня охраны труда путём определения и реализации соответствующих задач и выполнения всех доступных превентивных мер.

Чрезвычайно важно, чтобы на каждом предприятии всем, начиная с ответственных руководящих работников и руководителей структурных подразделений, были установлены ясные и понятные задачи (функции) в обеспечении охраны труда и ответственность за их выполнение. К тому же, ответственным работникам необходимо при выполнении стоящих перед ними задач постоянно проявлять своё отношение к политике руководства, тем самым подтверждая заинтересованность в улучшении системы охраны труда и, что очень важно, получая при этом вотум доверия к себе и к системе со стороны работающих.

К примеру, вряд ли можно ожидать, что работающие будут соблюдать установленные на предприятии требования охраны труда и применять СИЗ, если видят, что их прямые руководители и высшее руководство, будучи в зоне опасности не делают этого сами.

Система охраны труда будет эффективной только тогда, когда она на деле, а не декларативно, является неотъемлемой частью управления предприятием. Ведь не секрет, что решение вопросов охраны труда в большой степени зависит от того, какие для этого выделяются финансовые ресурсы и какие на предприятии применяются методы управления и контроля системой. Только управляемая современными методами и «прозрачная» в своём действии на всех организационных уровнях предприятия система может дать реальные позитивные изменения в оздоровлении среды труда и в создании безопасных условий труда, при которых действительно можно рассчитывать на защиту жизни и здоровья работающих на протяжении их трудовой жизни. И только действующая, «живая» система может стать основой для внедрения работодателем дальнейших улучшений в охране труда.

Видимо должно пройти ещё какое-то время, пока изменится укоренившаяся в нашем обществе философия и отношение к вопросам охраны труда и пока сами работающие не станут активнее бороться за свои законные права на безопасные условия труда, но это время обязательно придёт!

Однако, многие коммерсанты (работодатели) уже сегодня понимают, что условия конкуренции и необходимости повышать эффективность, качество производства или оказываемых услуг, требуют улучшений и внедрения позитивных изменений во всей деятельности предприятия, в том числе и в охране труда.

Надо особо отметить, что всем работодателям и работающим и их доверенным лицам надо понять, что в обеспечении действия системы охраны труда основной акцент должен быть сделан на организацию и проведение внутреннего надзора среды. При этом очень важно, чтобы не только были объективно оценены риски, но также планировались и целенаправленно проводились необходимые превентивные и корректирующие мероприятия.

На предприятиях немаловажно периодически проводить анализ действия системы, при этом изучая не только достигнутое, результаты внутреннего надзора среды труда, но и в той же мере серьезно анализируя все промахи и неудачи,

Установление соответствующих показателей и критериев позволяет объективно оценить ситуацию и достижения в охране труда!

выдвинутые требования ГИТ (где таковые получены), а также оценивать качество проведенных превентивных мер по достижению выдвинутых целей в охране труда.

Обычно даже простой сравнительный анализ (ситуация до и после) помогает понять, продвигаются ли на предприятии намеченные улучшения, а также на этой основе установить эффективность действия всей системы, в том числе и вклад в это руководства предприятия.

Что нового в подходах к обеспечению охраны труда?

Новые подходы тесно связаны с углублением знаний и применением новых методов оценки рисков среды труда, которые неразрывно связаны как с безопасностью самого продукта труда, так и с его качеством. Как общая, выдвигается цель – достичь того, чтобы в конечном результате показатели среды труда, безопасности оборудования, инсталляций, рабочих мест и производимый продукт, который будет представлен потребителю, вместе взятые обеспечивали безопасность и выполнение определенных функций.

Применение европейских подходов и нормативов в вышеупомянутых сферах в определенной степени облегчает решение вопросов в комплексе, в противовес ранее применявшимся полумерам, которые не всегда были надёжны. В конечном итоге полумеры обходятся предприятию намного дороже, чем решение наиболее важных задач сразу и в наиболее полном объеме.

Одной из ведущих тенденций в области комплексного решения проблем, которую уже применяют предприятия, пришли к пониманию того, что во всех сферах, будь то охрана труда, будь то качество продукции или защита окружающей среды, нужна единая техническая стратегия, общие цели, методы планирования и контроля, становится внедрение **интегрированных систем управления предприятием** (на основе двух или более стандартов). В практике коммерческой деятельности есть немало неоспоримых доказательств того, что устранение факторов риска в среде труда и на рабочих местах и качество продукции находится в постоянном взаимодействии.

При этом, на предприятии, где уже внедрена система управления качеством в соответствии со стандартом LVS EN ISO 9000:2000, обычно значительно проще создать систему управления безопасностью труда и защиты здоровья работающих на основе стандарта OSHAS 18001:1999, поскольку ряд процедур являются идентичными (например: управление документами, обучение и профессиональная подготовка, обеспечение внедрения требований правовых актов, внутренний аудит системы и др.).

В этой связи важно отметить то, что внедрение OSHAS помогает в полной мере обеспечить выполнение национальных правовых актов, поскольку по своему построению вышеупомянутая система будет отвечать их требованиям.

Уже доказано практикой, что предприятия, которые создают такие современные системы, как правило

**Безопасная среда труда и
благоприятные условия труда - гарант
улучшения показателей качества!**

быстрее выходят на передовые позиции в своей отрасли по качеству продукции, а также пользуются большим доверием партнёров по бизнесу.

4.2. РАСХОДЫ НА ОХРАНУ ТРУДА И ИХ ПЛАНИРОВАНИЕ

Подпункт (3) 5 пункта Закона об охране труда гласит: «Все расходы, связанные с охраной труда, покрываются работодателем, а также в законе утвержденном порядке из средств специального бюджета несчастных случаев на работе»

Какие расходы берёт на себя специальный фонд, который создается за счёт уплаты соответствующего социального налога работодателем, уже рассмотрен в начале данной брошюры. Здесь же будут рассмотрены те расходы, которые в охране труда обязан нести работодатель из средств предприятия и те, которые на него возлагаются при невыполнении требований правовых актов охраны труда.

На каждом предприятии объем затрат и их структура различны. Это зависит от величины предприятия, объёма опасного производства и видов работ, от числа подверженных воздействию факторов риска работающих, от состояния помещений предприятия, оборудования и рабочих мест, а также от многих других факторов. Ошибочно считать, что расходы на охрану труда могут быть связаны только с несчастными случаями и профзаболеваниями работающих, с обязательными проверками состояния здоровья и обучением.

С охраной труда связаны также все те расходы, которые необходимы для создания системы охраны труда и по её поддержанию, с оплатой труда специалистов по охране труда, с проведением оценки рисков, а также все те расходы, которые направляются на выполнение превентивных мероприятий и на устранение или уменьшение рисков и на надлежащий надзор среды труда.

Нельзя забывать и те финансовые расходы, которые в целом составляет наиболее весомую часть расходов и которые связаны с реализацией долгосрочных программ по реконструкции зданий и сооружений, усовершенствованию оборудования, модернизации технологических процессов.

Часто назначенные на предприятии специалисты по охране труда пытаются сами определять и учитывать расходы на охрану труда и таковыми оказываются лишь те, которые направляются на обеспечение традиционно планируемых мероприятий, которым на деле зачастую даже не было обеспечено надлежащего покрытия. Надо помнить, что если необходимый объем средств на охрану труда не включается в общую смету годовых расходов из бюджета предприятия, с обеспечением средств на мероприятия охраны труда и с объективным учётом расходов будут постоянно возникать проблемы. Правовые акты не устанавливают чётких позиций, на которые должны направляться средства в области охраны труда, но то, что на большинстве предприятий очень мало уделяется внимания такому важному аспекту обеспечения действенности системы охраны труда, уже подтверждает тот факт, что работодатель не осознаёт всю важность охраны труда, его мало беспокоит «человеческий фактор» и то, будет ли создаваться безопасная среда труда и каким образом может быть достигнута полноценная работа предприятия в целом.

Какие расходы относятся к охране труда?

К охране труда должны быть отнесены все расходы, которые на предприятии связаны с:

- созданием и поддержанием деятельности системы охраны труда, а также с её совершенствованием (в том числе расходы, связанные с привлечением компетентной в охране труда институции или специалистов, а также с оказанием услуг консультантов и экспертов);
- проведением оценки рисков (в том числе расходы, связанные с привлечением компетентной в охране труда институции или специалистов, с услугами лабораторий, проводящих замеры факторов риска в среде труда);
- обучением в области охраны труда (в том числе специалистов по охране труда, ответственных лиц и доверенных лиц, а также проведение «учебных тревог»);
- приобретением, обслуживанием, проверкой, ремонтом, чисткой, дегазацией СИЗ;
- обязательными проверками здоровья работающих;
- оплатой временной нетрудоспособности в связи несчастными случаями и профзаболеваниями;
- с ликвидацией последствий аварий и несчастных случаев (в том числе ремонт и приобретение оборудования, инструмента и др.);
- реконструкцией, модернизацией, ремонтом оборудования и обустройством помещений;
- созданием благоприятных условий на рабочих местах (в том числе замена мебели, устройств и приспособлений, дизайн, улучшение освещенности);
- приобретением и проверкой безопасности специальных средств безопасности и специального инструмента;
- другие расходы (транспортные, на обеспечение дополнительных льгот и гарантий и др.).

4.3. РАСХОДЫ В СВЯЗИ С НЕСЧАСТНЫМИ СЛУЧАЯМИ

Ежегодно в стране выплачиваются огромные суммы как из специального бюджета страхования, так и из средств работодателей в виде возмещения ущерба, пособий и на другие цели в связи с нанесенный на работе ущербом здоровью работающих.

Поэтому ни в коей мере нельзя преуменьшать значение надлежащей организации и проведения соответствующих превентивных мер на рабочих местах, одной из главных целей которых является предотвращение несчастных случаев и снижение связанных с ними потерь.

С безопасностью всё обстоит так же, как и с качеством производимого продукта. Если при его производстве не обеспечено соответствующее требованиям качество, незамедлительно дадут о себе знать потери, в том числе и скрытые, которые прямо не отражаются в финансовых отчетах, однако больно ударяют по «карману» в виде недополученной прибыли, расходов на переработку, исправление брака, потери выгодных потребителей и др..

Нечастные случаи на предприятии в той же мере нежелательные явления, поскольку не только приносят страдания потерпевшим, негативно влияют на других работников, подверженных идентичным рискам, которые стали причиной того или иного несчастного случая, но и приносят материальный урон собственности, а также нередко оказывают вредное влияние на окружающую среду. Причём потери в связи с несчастными случаями в корне отличаются от потерь, связанных с вредом для здоровья по причине профзаболевания или резкого ухудшения здоровья от усталости или неудовлетворенности условиями работы. Из этого следует, что именно в первой упомянутой позиции расходов особое значение имеет предотвращение возможных потерь, поскольку они будут связаны не только и не столько с выплатами самим пострадавшим, сколько с ликвидацией последствий, как то – ремонт, замена оборудования, установление устройств и систем дополнительной безопасности и др.

Что составляет прямые потери?

Каждый несчастный случай вызывает потерю нетрудоспособности пострадавшего на менее или более длительное время. Не менее реальны в связи с этим простои оборудования, сбоя поставок и др. Всё это вызывает затраты на восстановление нормального ритма работы предприятия и представляет собой значительные потери.

Таким образом, под прямыми потерями, связанными с несчастными случаями на работе, надо понимать такие, которые связаны с утратой нетрудоспособности, порчей имущества и ряд других, среди которых:

- компенсации и выплаты потерпевшему (в том числе и помощь семье);
- оплата медицинских услуг;
- затраты на устранение поломок оборудования или его замену;
- потери от порчи и утраты материалов и продукции;
- оплата услуг пожарной, аварийной и других служб;
- затраты на расследование несчастных случаев (услуги экспертов, транспортные расходы и др.).

Такие расходы обычно хорошо видны и их достаточно легко подсчитать и поэтому может показаться, что это и есть все расходы. Однако нет, **это только небольшая часть всех расходов**, которые влекут за собой несчастные случаи на работе.

Из чего складываются скрытые потери?

Наибольшую часть расходов вызывают как раз скрытые (косвенные) потери, к которым следует относить такие, как:

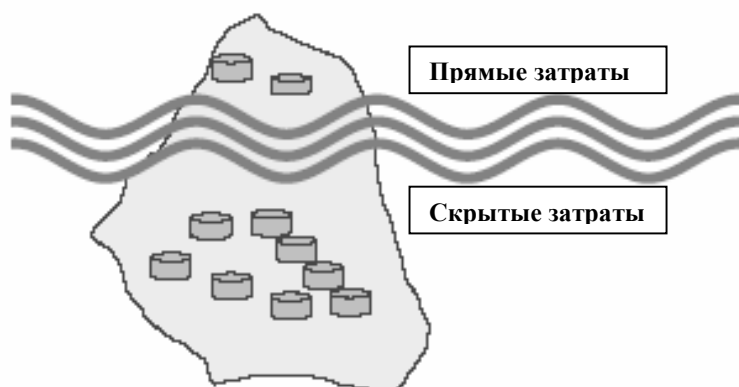
- потери рабочего времени;
- задержки в производственном процессе;
- восстановление нормального рабочего режима и условий проведения работ;
- ухудшение качества продукции;
- повторное обучение и инструктирование работающих;
- необходимость вводить внеочередные мероприятия безопасности;
- замещение на работе пострадавшего или поиск нового работника;
- услуги юристов, адвокатов (если дело доходит до суда);
- потеря позиций на рынке сбыта продукции;

Дополнительную нагрузку на такие потери накладывает то обстоятельство, что:

- часто в структуре потерь рабочего времени весомую часть составляют не только потери самого пострадавшего, но и многих других работников, вынужденных принимать участие в ликвидации последствий или не имеющих возможности продолжать работу на своих рабочих местах и в нормальном ритме в связи с обстоятельствами несчастного случая;

- закупленное новое оборудование (при невозможности восстановить поврежденное) требует установки и монтажа и запуска в эксплуатацию, что также потребует затрат как финансовых, так и в отношении человеческих ресурсов, а также потери рабочего времени и потери от произведенной вовремя продукции (штрафные санкции по недопоставкам и др.);
- финансовые затраты на дополнительные меры безопасности (такие средства не были запланированы, а меры необходимо осуществить незамедлительно);
- дефицит времени и средств может негативно повлиять на выбор правильного решения и мер.

В каких пропорциональных отношениях находятся прямые и скрытые потери в общем объеме возможных потерь?



Приведенный «Айсберг» указывает на то, что в целях предотвращения излишних расходов важно уделять внимание не только планированию, учёту и контролю прямых расходов в связи с несчастными случаями на работе, но и в той же мере тщательно предусматривать и контролировать возможные косвенные или так называемые «скрытые» расходы, которые способны принести немалый урон экономической стабильности предприятия.

4.4. ЗАИНТЕРЕСОВАННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТАЮЩИХ В СОЗДАНИИ БЕЗОПАСНОЙ И И БАГОПРИЯТНОЙ ЗДОРОВЬЮ СРЕДЫ ТРУДА

Система охраны труда в её современной модели основана на принципах тесного сотрудничества работодателя и всех работающих, их вовлечении в проведение мероприятий и консультировании с ними по наиболее важным вопросам охраны труда, т.е. – нацеливает на совместный поиск наиболее правильных решений. При этом необходимо постоянно принимать во внимание что именно в настоящее время, на конкретном рабочем месте и данных условиях будет действительно оптимальным и необходимым в улучшении охраны труда, т.е. применять индивидуальный подход к решению вопросов.

Важно отметить и то, что в последнее время у начинающих свою трудовую жизнь возрастает общий уровень культуры и вместе с тем понимание, что такое безопасность труда, а вместе с тем и интерес к улучшению условий труда. Всё это, несмотря на безработицу и не всегда стабильные условия трудовых отношений, тем не менее влияет на позитивные перемены в охране труда. В большой мере развитию таких тенденций и улучшению охраны труда способствует деятельность профсоюзов и прогрессивно думающие работодатели.

Работодатели сегодня должны как никогда активно способствовать заинтересованности «живого» капитала ресурсов предприятия, т.е. работников, в хороших условиях работы, работы продуктивной и с отдачей, поскольку понимают, что условия конкуренции, качество и условия труда тесно взаимосвязаны.

К тому же сильным мотивирующим фактором при этом являются изо дня в день снижающиеся затраты в связи с теми же авариями и несчастными случаями, несмотря на вложения в будущее посредством приобретения новой, более дорогой техники, внедрения систем информатики, услуг в области охраны труда и др.

V. ДОВЕРЕННЫЕ ЛИЦА И ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

1.1. ИЗБРАНИЕ И ОБУЧЕНИЕ ДОВЕРЕННЫХ ЛИЦ

Подбор, убеждение таких работников, которые могли бы стать доверенными лицами (далее в тексте – ДЛ) и могли представлять интересы работающих в вопросах охраны труда, а также организацию их избрания обычно проводят профсоюзные организации предприятий или учреждений, но если такой организации нет, то эту заботу обычно берут на себя активисты из работников. Поскольку охрана труда является специфической и достаточно сложной сферой, к подбору и избранию ДЛ необходимо подходить очень серьёзно и с большой ответственностью.

В процессе подбора кандидатов на избрание ДЛ должны быть учтены следующие основные принципы:

- кандидатов надо подбирать из числа опытных и квалифицированных работников, которые хорошо знают предприятие, разбираются в специфике работ, оборудования и в технологических процессах, а также знают и правильно применяют безопасные приемы и методы труда;
- желательно, чтобы кандидаты имели авторитет и признание в коллективе, причём лучшие кандидаты всегда могут быть среди «неформальных лидеров», чье мнение уже ценится как коллегами, так и работодателем;
- кандидаты должны быть с сильным «хребтом», чтобы не оказалось, что идя к работодателю на обсуждение с какого либо вопроса, поставленного работниками, не получилось так, что он в итоге встанет на позиции работодателя и выйдет уже с его мнением;
- важно также, чтобы у самого кандидата было желание принять на себя обязанности ДЛ и чтобы он не брался за это только под нажимом коллег.

Когда кандидатуры подобраны, необходимо информировать работодателя о том, что состоятся выборы, потому что от того, насколько эти кандидатуры приемлемы работодателю, во многом будет зависеть и будущее сотрудничество. Хотя, этот фактор не всегда является определяющим в дальнейших отношениях сторон.

Каковы нормы представительства (ДЛ) работников в охране труда?

Условия избрания ДЛ, основные направления их деятельности и гарантии установлены Законом об охране труда, 20 статья которого гласит:

«(1) На предприятии или в его структурном подразделении с числом 5 и более работников, работающие или их представители, принимая во внимание число работающих, характер деятельности предприятия и степень риска, избирают одно или более доверенных лиц.»

При этом, если предприятие разделено на структурные подразделения, специфика деятельности или местонахождение которых отличается, желательно избирать ДЛ в каждом таком подразделении (филиале), поскольку любой работник вряд ли сможет разобраться в особенностях всех видов работ и рисках там, где сам не работает.

«(2) На предприятии или в его структурном подразделении избраны хотя бы два доверенных лица, они из своего числа избирают главное доверенное лицо. Если же на предприятии избрано хотя бы 10 доверенных лиц. Они создают комитет доверенных лиц. Который координирует деятельность всех доверенных лиц.»

Своим избранием главному доверенному лицу (далее в тексте – ГДЛ) доверенные лица предоставляют право координации их деятельности и представлять их общее мнение в сотрудничестве с работодателем.

Главным доверенным лицом избирайте работника с хорошими организаторскими данными!

«(3) Работодатель обеспечивает доверенных лиц необходимыми средствами, а также в пределах рабочего времени предоставляет им время, необходимое для выполнения обязанностей доверенного лица, которое утанавливается колдоговором или другим письменным соглашением между работодателем и работающими для того, чтобы доверенные лица могли осуществить свои права и обязанности в охране труда. За это время работодатель выплачивает доверенным лицам средний заработок.»

Опыт латвийских предприятий, где избраны и работают ДЛ и ГДЛ, а также международная практика показывает, что если на рабочих местах нет особо вредных факторов риска, время, необходимое для выполнения ДЛ своих обязанностей, составляет не менее 2 часов в неделю.

На предприятиях со сложной технологией производства, тяжёлыми и вредными условиями труда, профилактическая и представительская общественная работа ДЛ требует как правило 4-5 часов в неделю. Поэтому важно предусмотреть все эти аспекты и чётко определить на предприятии (в колдоговоре или в другом соглашении) хотя бы минимальное оплачиваемое время общественно полезной работы ДЛ.

«(4) Для того, чтобы работодатель по собственной инициативе мог расторгнуть трудовые отношения или отношения гражданской службы, он обязан сначала получить согласие на то от Государственной инспекции труда.»

Когда в процессе работы между ДЛ и работодателем создалась конфликтная ситуация, достаточно часто работодатели пытаются её разрешить путём увольнения работника, выполняющего обязанности ДЛ. Этого можно избежать, обратившись в Государственную инспекцию труда при условии, что у избранного ДЛ как работника предприятия нет проблем с выполнением своих основных обязанностей, например по части дисциплины труда и др.

В свою очередь профсоюзные организации также должны активно защищать права ДЛ, в случае необходимости прибегая к помощи отраслевых профсоюзов и Государственной инспекции труда.

«(5) Порядок избрания и деятельности доверенных лиц с учётом численности, характера работ и рисков в среде труда, устанавливает Кабинет министров.»

Все вопросы, которые связаны с избранием и организацией их работы регулируют Правила Кабинета министров №427 «Порядок избрания и деятельности доверенных лиц» (17.09.2002). Так, 4 пунктом данных Правил установлено:

«Работодатель и работающие в коллективном договоре и в другом письменном соглашении (далее – колдоговор) договариваются о числе доверенных лиц на предприятии. При расчете числа представляемых работающих, принимаются во внимание и те работающие, с которыми заключены трудовые договора на определенный срок.»

Что надо иметь в виду, устанавливая на предприятии число ДЛ?

Договариваясь с работодателем о числе избираемых ДЛ, следует принимать во внимание, что:

- минимальное число ДЛ устанавливается исходя из численности работающих на предприятии или в структурных подразделениях;
- характер видов коммерческой деятельности, в т. тех, при которых работодатель привлекает для решения вопросов охраны труда компетентную институцию;
- специфику опасности проводимых работ и результаты оценки рисков в среде труда;

Рекомендации по возможному числу ДЛ на предприятии приводятся в Приложении к вышеупомянутым Правилам, но надо иметь в виду, что это всего лишь ориентировочное число (в основу положен опыт Испании в этой области).

Кроме того важными факторами при установлении числа ДЛ являются - организационная структура предприятия, реальная ситуация в охране труда, условия труда и имеющиеся человеческие ресурсы, в том числе выполняющие определенные функции в охране труда (имеются в виду специалисты по охране труда, назначенные ответственными за пожарную и электробезопасность должностные лица и др.).

Минимальное число ДЛ по отношению к численности работающих на предприятии

№ п.п.	Численность работающих	Число доверенных лиц
1.	5 – 49	1
2.	50 – 100	2
3.	101 – 500	3
4.	501 – 1000	4
5.	1001 – 2000	5
6.	2001 – 3000	6
7.	3001 – 4000	7
8.	4001 и более	12

Профсоюзная организация может договариваться с работодателем о числе ДЛ на предприятии в ходе подготовки и заключения колдоговора. В этом случае представители профсоюза выступают также организаторами и ведущими собраний по избранию ДЛ. На тех предприятиях, где профсоюзной организации нет, активисты со стороны работников могут проявить инициативу и согласовать с работодателем число избираемых ДЛ, что закрепляется соответствующим письменным соглашением.

Работодатель обязан предоставить возможность профсоюзной организации, представителям работников или активу в рабочее время собирать собрания по выборам ДЛ. Работодатель может принимать участие в таких собраниях по собственному усмотрению. Однако, для того, чтобы дальнейшее сотрудничество работодателя и ДЛ было плодотворным, рекомендуется всё же способствовать участию работодателя в таких собраниях.

В соответствии с правовыми актами ДЛ и ГДЛ избираются **на три года**, если в колдоговоре или другом письменном соглашении не установлен иной срок их избрания. До прекращения срока полномочий могут быть проведены новые выборы в том случае, когда создались условия, при которых дальнейшая деятельность избранных ДЛ становится невозможной, например, в связи с прекращением трудовых отношений на данном предприятии, или же в том случае когда есть необходимость и основание отозвать полномочия избранного ДЛ, или же самим ДЛ высказан отказ от выполнения возложенных на него обязанностей.

Главным документом, подтверждающим полномочия ДЛ в охране труда, является выписка из протокола собрания о его избрании.

Руководитель (председатель) собрания выписку из протокола должен выдать (направить):

- каждому избранному доверенному лицу (как документ, подтверждающий его права и обязанности – в его распоряжение);
- работодателю (в целях информирования и дальнейшего сотрудничества);
- отраслевому профсоюзу (в целях регистрации отраслевых ДЛ и дальнейшего сотрудничества);
- региональной Государственной инспекции труда (в целях регистрации и дальнейшего сотрудничества);
- главному доверенному лицу предприятия (в целях координации деятельности).

После избрания ДЛ работодатель должен незамедлительно обеспечить направление их на обучение основам охраны труда в соответствующие аккредитованные учебные заведения.

14 статья Закона об охране труда устанавливает следующее:

«(2) работодатель обеспечивает дополнительное обучение по охране труда доверенных лиц в течение месяца после их избрания;

(3) Обучение доверенных лиц обеспечивается в рабочее время. Расходы по такому дополнительному обучению несёт работодатель.»

Объем обучения указан в Правилах Кабинета министров №323 «Правила об обучении вопросам охраны труда» (17.06.2003), которые устанавливают, что доверенные лица должны освоить теоретическую часть программы профессионального совершенствования в охране труда - в объеме 50 часов.

Такая программа включает в себя следующие темы:

- трудовые отношения;
- организация охраны труда и требования безопасности;
- безопасность труда и защита здоровья;
- основы электробезопасности;
- основы пожарной безопасности;
- основы оказания первой помощи.

Обучение проводится в учебных заведениях (центрах по обучению), которые имеют соответствующую лицензию на осуществление данной учебной программы.

Такие учебные центры, которые аккредитованы Министерством образования и науки и имеют лицензии на обучение в охране труда по 160 часовой программе (50 из которых – для доверенных лиц) есть как в Риге, так и почти во всех регионах, в том числе в крупнейших городах Латвии. На таких курсах как правило доверенные лица проходят теоретическое обучение совместно со специалистами по охране труда или же в отдельных группах, которые организованы только для ДЛ

Специальные учебные курсы по лицензированной программе охраны труда организует и проводит Учебный центр ССПЛ (Союза свободных профсоюзов Латвии), где обучение ориентировано непосредственно на доверенных лиц и поэтому даёт более углубленные знания в вопросах организации и практики деятельности ДЛ.

Информацию о курсах этого Учебного центра можно найти на домашней страничке ССПЛ-www.lbas.lv, в разделе «Новости в охране труда».

Есть ли гарантии для доверенных лиц и какие?

Гарантии для доверенных лиц устанавливает Закон об охране труда в 20 статье, которая гласит:

«Избрание работающего доверенным лицом не должно создавать для него неблагоприятные последствия или как-то иначе ущемлять его права.»

При этом очень важно знать, что если доверенное лицо является членом профсоюза и избрано на профсоюзном собрании, то в случае, например, его увольнения работодатель обязан получить на это согласие профсоюзной организации.

В любом случае, если работодатель в одностороннем порядке намерен расторгнуть трудовые отношения с работником, который избран ДЛ, в том числе и отношения гражданской службы в госучреждении, он должен об этом сообщить Государственной инспекции труда, которая в течение 30 дней дает работодателю своё заключение по этому поводу.

Инстанцией, которая согласно Закону проводит соответствующие меры, способствующие урегулированию разногласий между работодателем и доверенными лицами, главным доверенным лицом или с комитетом доверенных лиц, является Государственная инспекция труда.

5.2. ГЛАВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОВЕРЕННЫХ ЛИЦ

Главные направления деятельности доверенных лиц, их обязанности и права установлены в 10 и 21 статьях Закона об охране труда:

«10 статья. Консультирование, информирование работающих и их участие в охране труда

(1) Обязанностью работодателя является консультирование с работающими и их доверенными лицами в области охраны труда, а также обеспечение доверенным лицам возможности принимать участие в обсуждении вопросов, касающихся:

- 1) проведения мероприятий, которые могут влиять на безопасность труда и защиту здоровья работающих;
- 2) создания и работы служб охраны труда;
- 3) назначения работников, в обязанности которых входит организация и проведение мер по оказанию первой помощи, по пожарной безопасности и эвакуации;
- 4) проведения надзора среды труда, информирования работающих об охране труда, в том числе, если работы проводятся у другого работодателя или при одновременном проведении работ несколькими работодателями;
- 5) планирования и организации обучения и инструктирования в области охраны труда;
- 6) других важных вопросов охраны труда.

(2) Работодатель информирует работающих и их доверенных лиц о рисках в среде труда, о мероприятиях по охране труда в целом на предприятии и о тех мероприятиях, которые относятся к охране труда на каждом рабочем месте и при проведении работ, а также о мероприятиях, которые проводятся в соответствии с условиями второй части 12 статьи Закона.

(3) Работодатель обеспечивает, чтобы специалистам по охране труда, доверенным лицам и работающим была доступна информация:

- 1) о результатах оценки рисков и списках профессий (должностей) или рабочих мест, которые указаны в 7 статье данного закона;
- 2) об установленных работодателем мероприятиях по охране труда и применяемых средствах защиты;
- 3) о несчастных случаях на работе и случаях профзаболеваний;
- 4) о разъяснениях, заключениях, распоряжениях и указаниях Государственной инспекции труда, которые относятся к системе охраны труда предприятия;
- 5) о других мероприятиях охраны труда на предприятии.»

В свою очередь **21статья** Закона об охране труда устанавливает, как именно участвуют ДЛ в работе системы охраны труда и в проведении внутреннего надзора среды труда:

- 1) участвуют в **проведении оценки рисков** в среде труда, в **планировании** мероприятий охраны труда и в проверке их эффективности, а также в проведении внутреннего надзора среды труда;
- 2) участвуют в **оценке соответствия оборудования** (требованиям безопасности);
- 3) участвуют в **расследовании несчастных случаев** на работе, а также при **сдаче в эксплуатацию** производственного оборудования и объектов;
- 4) **получают** от работодателя правовые акты по охране труда и другие нормативные документы – положения, техническую документацию, инструкции, а также необходимые разъяснения в отношении охраны труда;
- 5) **требуют** от работодателя проведения мероприятий по охране труда и **дают свои предложения** по устранению рисков или снижению уровня воздействия их воздействия на безопасность и здоровье работающих.

Более детально обязанности и права ДЛ и главных доверенных лиц изложены в Правилах кабинета министров **№.427 «Порядок избрания и деятельности доверенных лиц»** (17.09.2002).

Правила Кабинета министров **Nr.427** предоставляют ДЛ следующие права:

- выступать инициаторами о проведении работодателем замеров факторов риска в среде труда, если поступают жалобы работающих о вредных для здоровья условиях труда, произошел несчастный случай или создалась серьёзная и прямая угроза жизни или здоровью работающих;
- выступать инициаторами перед работодателем о заключении соглашения по вопросам охраны труда, участвовать в переговорах по заключению колдоговора в части условий, касающихся охраны труда, а также по их пересмотру;
- иметь доступ к рабочим местам согласно установленному на предприятии порядку.

В свою очередь главным доверенным лицам (ГДЛ) вышеуказанные Правила предоставляют право:

- представлять интересы доверенных лиц предприятия, сотрудничая по вопросам охраны труда с работодателем и специалистом по охране труда;
- участвовать в рассмотрении вопросов охраны труда и их решении;
- координировать деятельность доверенных лиц и наблюдать за её осуществлением;
- контролировать соблюдение установленных Законом гарантий доверенным лицам;
- сотрудничать с Государственной инспекцией труда и с другими государственными институтами надзора и контроля по вопросам охраны труда;
- осуществлять свои права доверенных лиц на тех рабочих местах, которые находятся под их надзором.

Правила **Nr.427** содержат также важную рекомендательную норму, а именно – в колдоговоре предприятия могут быть установлены **дополнительные гарантии и права** доверенным лицам, принимая во внимание интересы работающих.

Чтобы реализовать предоставленные широкие полномочия в представлении интересов работающих в охране труда, доверенным лицам надо быть не только обученным основам охраны труда, но и в дальнейшем постоянно пополнять свои знания, поскольку, как вначале своей деятельности, так и в ходе работы им придется постоянно решать целый ряд организационных, подготовительных мер и проводить анализ состояния охраны труда.

5.3. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ДОВЕРЕННЫХ ЛИЦ

На предприятии избраны несколько доверенных лиц... С чего начать?

Для того, чтобы сотрудничество с работодателем и деятельность избранных ДЛ была эффективной, необходимо действовать в логической последовательности и:

- создать организационную структуру доверенных лиц, в том числе избрать главное доверенное лицо (на большом предприятии - комитет доверенных лиц);
- установить сотрудничество со специалистом по охране труда предприятия, с профсоюзной организацией или представителем отраслевого профсоюза и профсоюзной комиссией по охране труда;
- запросить от работодателя все, требующиеся для работы документы, данные и информацию, а также ознакомиться с установленными требованиями в области охраны труда, чтобы наиболее правильно организовать выполнение своих обязанностей и реализовать предоставленные права (рекомендуется создать свою папку с копиями необходимых документов);
- ознакомиться с состоянием охраны труда на предприятии и в структурном подразделении, где предстоит осуществлять общественный контроль и представлять интересы работающих (главным консультантом и помощником в этом может быть специалист (-ы) по охране труда);

- ознакомиться со всеми запланированными превентивными мероприятиями по охране труда, с организацией процесса их планирования и проведения внутреннего надзора среды труда, изучить условия колдоговора в части охраны труда (где такой заключен), ещё раз просмотреть требования правил внутреннего распорядка, понять установленный порядок обеспечения СИЗ, направления на обязательные проверки здоровья, проведения консультирования;
- внимательно изучить имеющиеся результаты оценки рисков в среде труда и отметить для себя наиболее опасные зоны, рабочие места с повышенной степенью риска, находящиеся в сфере своего влияния, а также взять на заметку работающих на таких местах;
- запросить недостающие копии необходимых для проведения общественного контроля документов (например планы-графики отпусков, распоряжения руководства) и для организации надзора за выполнением требований, а также подготовки предложений по совершенствованию системы документации;
- обойти и изучить все, находящиеся в сфере влияния объекты, помещения и рабочие места, обследовать и изучить реальное состояние безопасности и защиты здоровья работающих, выслушать мнения самих работающих о достаточности и эффективности проводимых мероприятий по охране труда на настоящий момент, а также заручиться их оценкой действия системы охраны труда;
- ознакомиться с имеющимися жалобами и обращениями к работодателю по вопросам охраны труда и ходом реагирования на них;
- провести свою оценку и анализ ситуации в обеспечении безопасности труда, мер профилактики защиты здоровья, статистику несчастных случаев и профзаболеваний, и его, проведения инструктажей и обучения работающих требованиям безопасного ведения работ;
- обсудить с другими ДЛ и с ГДЛ результаты изучения ситуации, свои выводы об упущениях в системе охраны труда и обеспечении безопасной и здоровой среды труда на рабочих местах;
- проконсультировавшись со специалистом по охране труда и заручившись мнением работающих подготовить предложения работодателю о необходимых мерах по улучшению создавшейся ситуации и устранению недоработок в области охраны труда;
- заявить свой визит и встретиться с работодателем, чтобы высказать обобщенные выводы по результатам изучения ситуации, обсудить наболевшие вопросы, высказать и обосновать свои предложения, а также выслушать мнение работодателя и договориться о дальнейшем сотрудничестве в части проведения улучшений в системе охраны труда и по повышению уровня благосостояния работающих;
- найти время для визита в свою региональную Государственную инспекцию труда, чтобы познакомиться, получить профессиональную консультацию по неясным вопросам и договориться о возможных контактах в будущем (желательно предварительно созвониться и договориться о времени встречи);
- во время визита в ГИТ познакомиться с Государственным инспектором труда, в зоне контроля которого находится предприятие, с тем, чтобы в дальнейшем поддерживать с ним контакты и при необходимости обсуждать возникающие проблемы охраны труда;

Желательно, чтобы ДЛ составляли и придерживались плана мероприятий по осуществлению своей деятельности (совместно с другими ДЛ, главным доверенным лицом, специалистом по охране труда и профсоюзной организацией).

Что необходимо включать в план и каковы цели такого планирования деятельности?

Целью планирования деятельности ДЛ является рациональное использование предоставленного рабочего времени для осуществления своих обязанностей и реализации представленных правовыми актами прав.

К примеру, в этих целях ДЛ может планировать (как правило на определенный срок времени - на текущую неделю, месяц, квартал и др.) следующее:

- проверку организации инструктажей и их проведения в соответствии с требованиями Правил Кабинета министров **№.323 «Правила об обучении вопросам охраны труда»** (17.06.2003);

- проверку правильности организации и обеспечения средствами индивидуальной защиты (СИЗ), в том числе условия их хранения, установленные нормы выдачи и сроки пользования, порядок чистки, стирки и др.;
- ознакомление с организацией и порядком проведения внутреннего надзора среды и его результативности в соответствии с Правилами Кабинета министров **Nr.379 «Порядок проведения внутреннего надзора среды труда»** (23.08.2001). а также принятие участия в проводимых надзорных мероприятиях;
- выборочные проверки на рабочих местах с целью убедиться, выполняется ли режим труда и отдыха, соответствует ли установленным требованиям организация работ повышенной опасности или на рабочих местах с вредными условиями труда, а также выполняют ли ответственные лица и сами работники требования инструкций, применяют ли СИЗ;
- ознакомление с документами учёта и расследования несчастных случаев, чтобы понять в чём причины и то, каковы на сегодняшний день тенденции – снижение, увеличение числа несчастных случаев, а также насколько опасны были последствия, могут ли быть и устранены ли причины происшествий подобных случаев на подведомственных общественному контролю рабочих местах;
- разработка предложений работодателю или же в колдоговор и участие в процессе его заключения;
- встречи со специалистом по охране труда и визиты в Государственную инспекцию труда;
- другие, не менее важные мероприятия и действия ДЛ по осуществлению своих обязанностей и прав.

Доверенные лица должны помнить, что избравшие работники ожидают реальной помощи и поэтому важно, чтобы они действительно оправдывали своё «имя», чтобы заручившись доверием избравших их работающих, несли их мнение и защищали их интересы перед работодателем, используя в этих целях и на общее благо работающих полученные знания в вопросах охраны труда и свои полномочия.

5.4. ОПЫТ РАБОТЫ ДОВЕРЕННЫХ ЛИЦ В СТРАНАХ ЕВРОСОЮЗА

В ряде европейских стран (в Италии, Франции, Германии, Швеции) созданию и деятельности института представительства работающих и доверенных лиц в области охраны труда придается особое значение.

Участие представителей работающих в мероприятиях по безопасности труда и защите здоровья работающих развивается с середины семидесятых лет прошлого столетия.

Массовый характер этому общественному движению работающих в европейских странах придало принятие основополагающей директивы **89/391/ЕЕС «О мероприятиях, которые вводятся с целью улучшения безопасности труда и защиты здоровья работающих»**.

Сегодня направления деятельности доверенных лиц и представителей в странах Евросоюза примерно одинаковы и они основаны на принципах и нормах европейских директив, однако в каждой стране есть свои особенные формы и методы, закрепленные национальными правовыми актами, которые также могут быть использованы, применительно к условиям Латвии.

Как это организовано в европейских странах ?

К сведению представителей работающих, доверенных лиц, профсоюзов и работодателей можно привести несколько примеров организации их деятельности в отдельных странах.

Франция – представители работающих имеют право **как минимум четыре раза в год проводить проверки** рабочих мест, участвовать в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний, а также проверять соблюдение требований законодательных актов. Периодичность обучения представителей в установленном в стране объёме - один раз в 4 года.

Для принятия участия в расследовании несчастных случаев и профзаболеваний, представляющим интересы работающих в охране труда лицам **дополнительно представляется свободное от основных обязанностей время** пропорционально к общему числу работающих (например, до 100 работающих – 15 часов, 151-250 работающих – 20 часов и т.д.) с тем, чтобы они могли обстоятельно расследовать причины таких случаев, проверить, выполнялись ли требования нормативных документов и др.

- Великобритания** – представители работающих по безопасности труда имеют право проводить проверки рабочих мест **как минимум один раз в три месяца**, а также, если произошли существенные изменения в характере работ, поступила информация о новых рисках, **зарегистрирован несчастный случай или профзаболевание**. Представителям предоставляется достаточно свободного от основных обязанностей времени для осуществления своих функций и чтобы посещать профсоюзные учебные курсы (10 дней), которые оплачивает Конгресс профсоюзов (TUC) или профсоюзная организация или работодатель.
- Швеция** – если представители работающих считают, что какая-либо деятельность (работа) представляет серьезную и прямую угрозу жизни и здоровью работающих, однако работодатель не проводит соответствующих мер по устранению угрозы, они **имеют право давать распоряжение о прекращении такой деятельности**, не дожидаясь решения Инспекции труда. Представители при этом **не отвечают за ущерб**, нанесенный работодателю, даже в том случае, если позднее будет установлено, что в таком прекращении деятельности не было достаточных оснований.
- Италия** – на предприятиях, где 200 и более работающих, их представители **имеют право на постоянное помещение** на работе или вблизи предприятия (или же помещение, которое при необходимости предоставляется по их требованию). Кроме того комитет доверенных лиц имеет также право на свой информационный стенд.
- Греция** – представители профсоюзов **договариваются с работодателем** о том, какую информацию они могут распространять, а какую нет. Представители работающих с ведома работодателя имеют право в помощь привлекать сторонних экспертов для решения определенных вопросов. Специалисты по охране труда и врачи предприятия **должны информировать созданный комитет по безопасности труда и защите здоровья и представителей работающих** обо всех факторах риска, а также не менее одного раза в 3 месяца **принимать участие в проводимых совещаниях комитета**.
- Ирландия** – представители работающих **должны быть проинформированы о визите Инспектора труда**. Представители по охране труда имеют право консультироваться с инспектором по любому вопросу, который связан с безопасностью труда или благосостоянием работающих, а также получать от инспектора информацию и рекомендации по этим вопросам.

Существуют ли региональные представители и их региональные центры?

Почти во всех странах наиболее серьезные проблемы с представительством работающих имеются на малых и средних по величине предприятиях, где не так сильно влияние профсоюзов, а также потому, что число таких предприятий достаточно велико. Кроме того в некоторых странах на такие предприятия даже не распространяется действие отдельных национальных правовых актов в области безопасности труда и защиты здоровья.

Наиболее эффективный **способ решения вопроса** обеспечения представительства работающих на малых предприятиях **внедрен в Швеции**, где существуют региональные доверенные лица по вопросам безопасности труда. Порядок их избрания и деятельности установлен национальными правовыми актами.

Надо отметить, что профсоюзы провели в жизнь влиятельные действия по улучшению ситуации с защитой интересов работающих также и в ряде других стран.

Например, **в регионах Великобритании** успешной оказалась одобренная работодателями схема деятельности региональных представителей по безопасности труда в сельскохозяйственной отрасли, где доминируют малые предприятия и по статистике высок удельный вес несчастных случаев.

Сейчас в этой стране уже подобное требование о введении подобной схемы выдвигается профсоюзом ещё одной проблематичной отрасли – строительства.

Активно работают региональные представители по охране труда также и **в регионах Испании**.

В Италии, например, входит в практику включение требования о региональном представительстве в коллективные договора, заключаемые отраслевыми профсоюзами с организациями работодателей. Ещё один подход к решению вопроса защиты интересов работающих на малых предприятиях, характерный для Италии, это создание **объединенных региональных комитетов**. К примеру, в строительстве вышеупомянутым коллективным договором установлено создание таких объединенных региональных комитетов, в которых с равными правами представлены профсоюзы, работодатели и институции, которые имеют право проводить инспекции на строительных объектах.

Существуют ли подобные проблемы в Латвии?

В нашей стране защита интересов работающих и избрание доверенных лиц по охране труда на малых предприятиях (в общей численности предприятий такие предприятия составляют почти 80%) также представляет не малую проблему, что в определенной степени объясняется недостаточностью человеческих ресурсов.

Анализируя отдельные мероприятия по поддержке представительства работающих на малых предприятиях в Латвии, приходится делать выводы о том, что назрела необходимость в разработке на государственном уровне (возможно также и на европейском или даже на международном) правовых актов, которые позволили бы профсоюзам и работодателям и соответственно их отраслевым организациям способствовать созданию института представительных органов (комитетов или центров) доверенных лиц на региональном уровне.

Несмотря на то, что отдельные вопросы в этом направлении вполне могут решаться на отраслевом уровне, своей главной задачей на перспективу профсоюзы всё же ставят добиваться создания законодательной основы для внедрения положительного опыта развитых европейских стран в таком решении вопросов представительства в нашей стране. Кроме того в целях установления реальной потребности создания региональных центров доверенных лиц работающих, профсоюзам следует использовать имеющиеся возможности различных доступных пилот-проектов.

Какую поддержку деятельности доверенных лиц оказывают профсоюзы?

Значимой поддержкой развития и становления представительства работающих, том числе и деятельности доверенных лиц, являются активные позиции в решении вопросов охраны труда со стороны профсоюзов всех уровней. Хорошо работающая на предприятии профсоюзная организация - это серьёзная предпосылка для создания сильного представительства работающих, защищающих их интересы в области безопасности труда и защиты здоровья. В то же время поддержка профсоюзов отраслевых, региональных и на государственном уровне проявляется в способствовании укреплению профсоюзных организаций на местах.

Кроме того, результаты исследований, проводимых в отдельных странах Евросоюза достаточно ярко показывают значение проводимого профсоюзами обучения доверенных лиц в создании и укреплении представительства работающих и в интеграции их деятельности на предприятиях.

Большой опыт в этом направлении накоплен в Швеции и Великобритании, где профсоюзное обучение и в количественном и в качественном смысле находится на значительно более высоком уровне, нежели в других странах.

Для того, чтобы и в Латвии обеспечить развитие института представительства работающих и доверенных лиц, а также улучшить их работу на предприятиях, профсоюзам необходимо постоянно искать и применять более прогрессивные методы и формы обучения не только представителей работающих и доверенных лиц и, но также председателей и активистов профсоюзных организаций.

Важно принимать во внимание и то, что во многих странах именно профсоюзы признаны самым достоверным источником необходимой информации по охране труда, к чему в сотрудничестве с доверенными лицами безусловно стремятся и могут обеспечить наши профсоюзы. На предоставление такой информации и обучение профсоюзы тратят свои и так не вполне достаточные ресурсы, однако считают эти затраты совершенно обоснованными в целях поддержки деятельности доверенных лиц.

В ряде стран профсоюзами проводится анализ предоставляемых ими услуг в вопросах охраны труда и на этой основе разрабатывается стратегия более эффективного воздействия на решение вопросов охраны труда. В этой связи обычно указывается на необходимость лучше координировать оказание услуг своим членам профсоюза, укреплять связи между организациями предприятий, а также на государственном, региональном уровне и уделять больше внимания стратегическому планированию деятельности в противовес созданию всё новых услуг.

С уверенностью можно сказать, что таким образом профсоюзные организации Латвии могут существенно повысить свой авторитет, а также увеличить численность своих рядов, что в существующих условиях очень важно в целях создания безопасной и здоровой среды труда на предприятиях и способствования эффективной деятельности доверенных лиц работающих.

При всём этом, какую бы большую роль не придавали профсоюзы улучшению деятельности представительства работающих и какими бы не были приоритеты профсоюзов на государственном, отраслевом и региональных уровнях в этой области, вряд ли можно рассчитывать на особые успехи, если такие же активные позиции не займут работодатели и государственные институты надзора и контроля по отношению к деятельности предствателей работающих и их доверенных лиц, по оказанию им всесторонней помощи и в сотрудничестве с ними в процессе решения вопросов безопасности труда, защиты здоровья и улучшения условий труда.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. «Факторы риска среды труда и защита здоровья работающих». Под редакцией В. Калькиса и Ж. Роя, Рига, Элпа-2, 2001;
2. «Медицина труда». М. Эглите, Рига, 2000;
3. «Что надо знать работодателю и работникам о профессиональном здоровье». М. Эглите, Ж.Роя, И. Ванадзиньш, Рига, Институт труда и здоровья и Государственная инспекция труда, 2000;
4. «Оценка рисков среды труда. Методы и этапы оценки. Советы и примеры.». В. Калькис, И.Кристиньш, Ж.Роя, Рига, А/О «Полиграфист», 2003;
5. «Безопасность труда», Рига, 2003;
6. «Гигиена труда», Рига, 2003;
7. «Эргономика труда», Рига, 2003;
8. «Психоземotionalная среда труда», Рига, 2003;
9. «Условия труда и здоровье на работе» Рига, 2004.

ГДЕ МОЖНО ОЗНАКОМИТЬСЯ С ПРАВОВЫМИ АКТАМИ, ПОЛУЧИТЬ ИНФОРМАЦИЮ О НОВОСТЯХ И О ПРИМЕРАХ ОПЫТА РАБОТЫ (ХОРОШЕЙ ПРАКТИКИ), А ТАКЖЕ ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ?

Данна брошюра содержит только важнейшую часть информации о требованиях Закона об охране труда и подчиненных Закону и связанных с охраной труда правовых актов. Полный текст Закона и других правовых актов на латышском языке доступен в портале Интернета - <http://www.likumi.lv>, а также на домашней страничке Министерства благосостояния <http://www.lm.gov.lv> и Государственной инспекции труда <http://www.vdi.lv>.

На русском языке текст правовых актов лучше искать в русских изданиях газет. Кроме того, интересующие правовые акты, европейские директивы, другую важнейшую информацию и материалы, в том числе по охране труда, а также новости в законодательстве на латышском или же английском языке всегда можно найти в Интернете по следующим адресам:

- <http://www.osha.lv>
- <http://www.saeima.lv>
- <http://www.ttc.lv>
- <http://www.lbas.lv>

Информативные издания и разъяснения по охране труда (литературу, руководящие линии, брошюры, плакаты, напоминания работающим в разных отраслях и др.) можно получить в Министерстве благосостояния (Департамент труда), в Государственной инспекции труда и в её региональных инспекциях, в Конфедерации работодателей Латвии, в Агентстве государственного социального страхования и его отделениях.

Более подробную информацию и консультации по этим вопросам можно всегда получить, непосредственно обратившись в Государственную инспекцию труда: улица К.Валдемара 38, Рига LV-1010, тел. 7021704, в региональных инспекциях, а также с Союзе свободных профсоюзов Латвии и в своих отраслевых и региональных профсоюзах.

ПРИЛОЖЕНИЕ

ПРАВОВЫЕ АКТЫ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Законы Латвийской Республики

<i>Nr.</i>	<i>Название</i>
1.	Закон об охране труда (в новой редакции от 06.06.2001, вступил в силу 01.01.2002)
2.	Закон о труде (принят 06.07.2001, в силе с 01.06.2002)
3.	Закон о Государственной инспекции труда (в новой редакции от 13.12.2001, вступил в силу 01.01.2002)
4.	Закон о техническом надзоре опасного оборудования (принят 24.09.1998, в силе с 13.10.1998)
5.	Закон о химических веществах и химических продуктах (принят 01.04.1998, в силе с 01.01.1999)
6.	Закон о пожарной безопасности и пожаротушении (принят 24.10.2002, в силе с 01.01.2003)
7.	Закон о государственном социальном страховании (принят 01.10.1997, в силе с 01.01.1998)
8.	Закон об обязательном социальном страховании от несчастного случая на работе и профзаболевания (принят 02.11.1995, в силе с 01.01.1997)
9.	Закон о радиационной и ядерной безопасности (принят 26.10.2000, в силе с 21.11.2000)
10.	Закон о работе с отходами (принят 14.12.2000, в силе с 01.03.2001)
11.	Закон о защитных зонах (принят 05.02.1997, в силе с 25.02.1997)
12.	Закон о трудовых спорах (принят 16.10.02, в силе с 01.01.2003)
13.	Закон о забастовках (принят 12.05.2002, в силе с 22.05.2002)
14.	Закон о профсоюзах (принят 13.12.1990, в силе с 12.01.1991)
15.	Закон о порядке остановки деятельности предприятий, организаций, учреждений и организаций (принят 26.03.1991, в силе с 11.12.1991)

Правила Кабинета министров Латвийской Республики

<i>Nr.</i>	<i>Название</i>
Nr.10	Правила о работах, на которые разрешается принимать детей с 13 летнего возраста (приняты 08.01.02, в силе с 18.01.02)
Nr.61	Правила о безопасности и защите здоровья на рыболовецких судах (приняты 04.02.03, в силе с 08.02.03)
Nr.66	Требования охраны труда по защите от риска, вызванного шумом в среде труда (приняты 04.02.03, в силе с 08.02.03)
Nr.74	Требования к индивидуальным средствам защиты, проведение оценки их соответствия и надзора на рынке сбыта (приняты 11.02.03, в силе с 01.04.03)
Nr.75	Правила надзора в строительстве - LBN 303-03 (приняты 10.02.04, в силе с 10.02.04)
Nr.82	Правила пожарной безопасности (приняты 17.02.04, в силе с 21.02.04)
Nr.85	Порядок технического надзора грузового подъёмного оборудования (приняты 07.03.00, в силе с 01.06.00)
Nr.86	Порядок технического надзора подъёмного оборудования, предназначенного для поднятия людей (приняты 07.03.00, в силе с 01.06.00)
Nr.92	Требования охраны труда при проведении строительных работ (приняты 25.02.03, в силе с 01.03.03)
Nr.99	Правила о видах коммерческой деятельности, при ведении которых работодатель привлекает компетентную институцию и порядок оценки их компете (приняты 08.02.05, в силе с 01.01.06)
Nr.101	Правила о требованиях к компетентным в вопросах охраны труда институциям и специалистам и порядок оценки их компетенции (приняты 08.02.05, в силе с 01.01.06)
Nr.105	Порядок, в котором заполняются и высылаются листы безопасности химических веществ и химических продуктов (приняты 24.02.04, в силе с 28.02.04)
Nr.107	Порядок классификации, маркировки и упаковки химических веществ и химических продуктов (приняты 12.03.02, в силе с 30.07.02)

Nr.112	Общестроительные правила (приняты 01.04.97, в силе с 08.04.97)
Nr.119	Список профзаболеваний (приняты 31.03.98, в силе с 05.04.98)
Nr.125	Требования охраны труда на рабочих местах (приняты 19.03.02, в силе с 27.03.02)
Nr.129	Порядок регистрации опасного оборудования (приняты 04.04.00, в силе с 15.04.00)
Nr.143	Правила о сертификации профессиональной квалификации сварщиков и дефектоскопистов в регламентированной сфере (приняты 27.03.01, в силе с 01.04.01)
Nr.149	Правила о защите от воздействия ионизирующего излучения (приняты 09.04.02, в силе с 13.04.02)
Nr.154	Правила разработки и оформления документов (приняты 23.04.96, в силе с 10.05.96.)
Nr.164	Требования к магистральным трубопроводам и порядок технического надзора МТ (приняты 18.06.02, в силе с 01.01.03)
Nr.186	Правила о безопасности машин (приняты 30.05.00, в силе с 01.01.01)
Nr.187	Правила электробезопасности оборудования (приняты 30.05.00, в силе с 10.06.00)
Nr.189	Требования охраны труда при соприкосновении с биологическими веществами (приняты 21.05.02, в силе с 01.01.03)
Nr.206	Правила о работах, на которых запрещено применять труд подростков и исключения, при которых трудоустройство подростков разрешено в связи с профессиональным обучением (приняты 28.05.02, в силе с 04.06.02)
Nr.234	Правила о транспортируемом оборудовании под давлением (приняты 18.06.02, в силе с 01.07.02)
Nr.241	Порядок технического надзора котельного оборудования (приняты 12.06.01, в силе с 01.08.01)
Nr.253	Требования охраны труда при разведке и добыче полезных ископаемых (приняты 25.06.02, в силе с 01.07.02)
Nr.258	Правила о приятии в эксплуатацию строительных объектов – LBN 301-97 (приняты 27.07.97, в силе с 15.08.97)
Nr.258	Правила о классификаторе отходов и особенностях, при которых отходы относятся к опасным (приняты 19.06.01, в силе с 23.06.01)
Nr.258	Порядок расследования аварий опасного оборудования (приняты 25.06.02, в силе с 29.06.02)
Nr.260	Безопасность лифтов и порядок их технического надзора (приняты 19.06.01, в силе с 26.06.01)
Nr.284	Требования охраны труда при защите работающих от воздействия вызванного вибрацией риска на работе (приняты 13.04.04, в силе с 01.07.05)
Nr.299	Порядок, в котором возмещаются дополнительные расходы социально застрахованному лицу после несчастного случая или после констатации профзаболевания (приняты 11.08.98, в силе с 22.09.98.)
Nr.300	Требования охраны труда при проведении работ во врывоопасной среде (приняты 10.06.03, в силе с 01.07.03)
Nr.323	Правила об обучении вопросам охраны труда (приняты 17.06.03, в силе с 01.07.03)
Nr.330	Правила вакцинации (приняты 26.09.00, в силе с 30.09.00)
Nr.343	Требования охраны труда при работе с дисплеем (приняты 06.08.02, в силе с 10.08.02)
Nr.344	Требования охраны труда при перемещении тяжестей (приняты 06.08.02, в силе с 10.08.02)
Nr.359	Правила о требованиях безопасности, защиты здоровья и медицинского обслуживания на судах (приняты 01.07.03, в силе с 05.07.03)
Nr.372	Требования охраны труда при применении средств индивидуальной защиты (приняты 20.08.02, в силе с 24.08.02)
Nr.378	Порядок начисления, финансирования и выплаты возмещения ущерба, причиненного на работе (приняты 23.08.01, в силе с 01.01.03)
Nr.379	Порядок проведения внутреннего надзора среды труда (приняты 23.08.01, в силе с 01.01.02)
Nr.384	Правила об опасном оборудовании (приняты 07.11.00, в силе с 14.11.00)

Nr.384	Порядок технического надзора резервуаров для хранения огнеопасных, взрывоопасных и вредных веществ (приняты 28.08.01, в силе с 01.09.01)
Nr.399	Требования охраны труда при соприкосновении с химическими веществами в среде труда (приняты 03.09.02, в силе с 07.09.02)
Nr.400	Требования охраны труда при использовании знаков безопасности (приняты 03.09.02, в силе с 07.09.02)
Nr.419	Правила о взрывоопасных, огнеопасных и особо важных объектах, на которых создаются службы пожарной безопасности (команды пожаротушения и спасения) (приняты 10.09.2002, в силе с 15.09.02)
Nr.427	Порядок избрания и деятельности доверенных лиц (приняты 17.09.02, в силе с 28.09.02.)
Nr.434	Требования охраны труда в лесном хозяйстве (приняты 21.06.05, в силе с 30.06.05)
Nr.448	Правила о необходимом уровне образования лиц, которые ведут предпринимательскую деятельность с химическими веществами и продуктами (приняты 23.10.01, в силе с 28.10.01)
Nr.494	Правила о работах, которые связаны с возможным риском здоровью других людей и на которых работающие должны проходить обязательные проверки здоровья (приняты 27.11.01, в силе с 01.12.01)
Nr.472	Порядок проведения проверки на предмет нахождения под воздействием алкогольных, наркотических и психотропных средств (приняты 22.12.98, spēkā no 01.01.99.)
Nr.518	Правила технического надзора комплексов оборудования под давлением (приняты 16.09.03, в силе с 01.01.04)
Nr.526	Требования охраны труда при использовании рабочего оснащения и при проведении работ на высоте (приняты 09.12.02, в силе с 13.12.02)
Nr.527	Порядок, в котором проводится обязательная проверка здоровья (приняты 08.06.04, в силе с 17.06.04)
Nr.539	Правила о требованиях охраны труда при соприкосновении на рабочих местах с канцерогенными веществами (приняты 27.12.01, в силе с 01.01.02)
Nr.585	Порядок расследования и учёта несчастных случаев на работе (приняты 09.08.05, в силе с 12.08.05)
Nr.852	Требования охраны труда при работе с асбестом (приняты 16.10.04, в силе с 16.10.04)

Примечания:

1. Список правовых актов не претендует на 100% охват всех действующих правовых актов Латвийской Республики.
2. Для удобства пользователей, номера Правил Кабинета министров приводятся по их порядковым номерам (возможны два и более одинаковых номера – в работе необходимо принимать во внимание указанный год издания).
3. Список не содержит:
 - 3.1. Законы и Правила, вносящие изменения в указанные законы или Правила – необходимо ориентироваться на то, что могут иметься целый ряд изменений;
 - 3.2. специфические Законы и Правила, которые могут быть связаны с коммерческой деятельностью предприятий и характерными видами работ и касаться вопросов безопасности труда и защиты здоровья работающих – необходимо принимать во внимание наличие и требования таких правовых документов.

Союз Свободных Профсоюзов Латвии

ул. Бруниниеку 29/31
Рига, LV-1001

Авторы: ООО «ГРИФ» (I, II, III un IV разделы), З.Антапсонс (V раздел)

Авторизованный и уточненный перевод брошюры „Darba aizsardzības pamati uzticības personām”(2005)

Тираж: 2000 экз.

2006 год

