

Dzelzceļa satiksmes negadījumu apziņošanas, reģistrācijas, izmeklēšanas un uzskaites noteikumu grozījumi

Veikt Dzelzceļa satiksmes negadījumu apziņošanas, reģistrācijas, izmeklēšanas un uzskaites noteikumos (apstiprināti ar 29.02.2024. rīkojumu Nr.D-1.14/23-2024), turpmāk – Noteikumi, šādus grozījumus:

1. Noteikumu 2.1.38. punktu pēc vārdiem "vai posmā pēc" papildināt ar vārdiem "automātiskās kontroles aparātūras WILD,";
2. Noteikumu 2.9. punktu papildināt ar otro teikumu šādā redakcijā:
"LDz vadības un Valdes informēšanai par visiem negadījumiem papildus tiek izmantota mobilā lietotne SIGNAL, nosūtot informāciju un tās precizējumus izveidotajā grupā.";
3. Noteikumu 2.12. punktu papildināt ar otro teikumu šādā redakcijā:
"LDz Vilcienu kustības direkcijas Vilcienu kustības organizācijas daļa pārvalda izveidoto grupu mobilā lietotnē "Signal", pievienojot tajā LDz valdes priekšsēdētāju, valdes locekļus, un struktūras un pārvaldes vadītājus, atbilstoši apziņošanas shēmai (1.pielikums), kā arī pēc Drošības direkcijas saskaņojuma arī citus LDz darbiniekus.";
4. Noteikumu 2.13. punktā izslēgt tekstu " , kā arī Vilcienu kustības direkcijas Ritošā sastāva nodaļas vadītājs (VTAP ietvaros),";
5. Noteikumu 3.1. punktu izteikt jaunā redakcija:
"3.1. Negadījumu izmeklē, lai noskaidrotu tā cēloņus (rīcību, trūkumus, notikumus, apstākļus vai to kombināciju, kas izraisījusi negadījumu), gūtu mācību un uzlabotu riska kontroles pasākumus.

Izmeklēšanu veic ar mērķi identificēt un novērst organizatoriskos trūkumus, kas ļāvuši notikt nevēlamam notikumam, nevis noteikt individuālo vainu vai diferencēt atbildību starp iesaistītajām pusēm.

Veicot izmeklēšanu, izvērtē iesaistīto darbinieku profesionālo pieredzi, kompetenci (teorētisko zināšanu un praktisko iemaņu līmeni), periodiskās apmācības izpildi, valodu prasmes, darba slodzi, noguruma faktorus, vides apstākļus un iespējamus kognitīvos un fizioloģiskos traucējumus.

Negadījumos, kas saistīti ar darbinieku rīcību, cilvēkfaktora un organizatorisko faktoru (COF) ietekmes identificēšanai un pārvaldībai izmanto Eiropas Savienības Dzelzceļu aģentūras izstrādāto HOF 5×5 metodi, kas norādīta Noteikumu **5. pielikumā**.

COF ietekmes identificēšanai un pārvaldībai izmanto COF faktoru ietekmes vērtējuma veidlapu saskaņā ar Noteikumu **6. pielikumu**. Vērtējumu veic izmeklēšanas komisijas locekļi, pieaicinot darbinieku, viņa tiešo vadītāju un, ja nepieciešams, citas personas (piem. par darbinieka apmācību atbildīgo personu).

Veicot izmeklēšanu, nodrošina visu faktoru savstarpējās mijiedarbības analīzi.

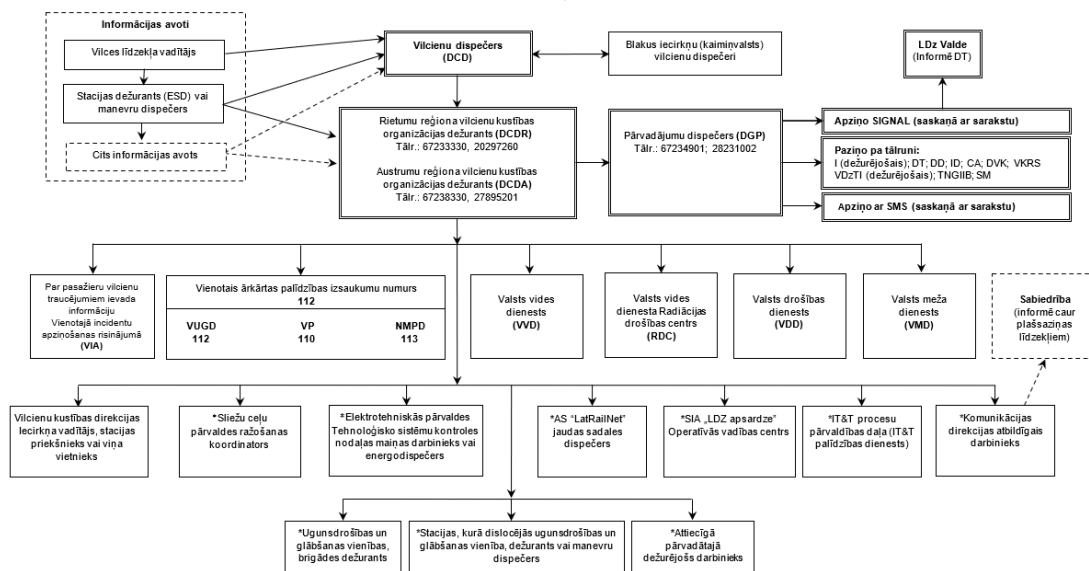
Aizpildīto COF faktoru ietekmes vērtējuma veidlapu (as) pievieno izmeklēšanas dokumentiem.";

6. Izslēgt Noteikumu 6.2. punktu;

7. Noteikumu 1.pielikumu "Apziņošanas shēma par dzelzceļa negadījumiem uz VAS "Latvijas dzelzceļš" publiskās lietošanas infrastruktūras" izteikt jaunā redakcijā:

"Dzelzceļa satiksmes negadījumu apziņošanas, reģistrācijas, izmeklēšanas un uzskaites noteikumu 1.pielikums

Apziņošanas shēma par dzelzceļa negadījumiem uz VAS "Latvijas dzelzceļš" publiskās lietošanas dzelzceļa infrastruktūras

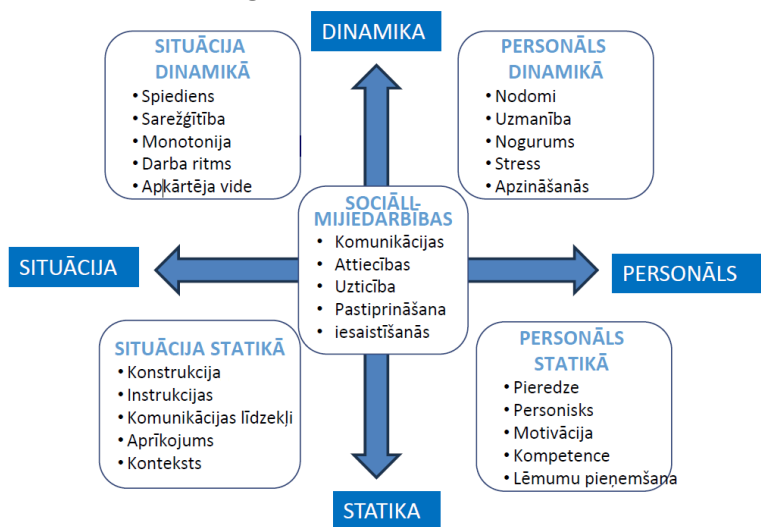


* Darbinieki ir atbildīgi par tālāko informācijas nodošanu savas struktūras (uzņēmuma) ietvaros.

8. Noteikumus papildināt ar jauno 5. pielikumu "Cilvēkfaktoru un organizatorisko faktoru modelis (HOF 5x5)":

"Dzelzceļa satiksmes negadījumu apziņošanas, reģistrācijas, izmeklēšanas un uzskaites noteikumu 5.pielikums

Cilvēkfaktoru un organizatorisko faktoru modelis (HOF 5x5)



Dinamiski situācijas faktori (Situācija dinamiskā): īslaicīgas vai ļoti īslaicīgas situācijas īpašības, kas var ietekmēt indivīdus un komandas vai situācijas gaitu.

Dinamiski personāla faktori (Personāls dinamiskā): indivīdu un komandu īslaicīgas vai ļoti īslaicīgas īpašības, kas var ietekmēt situācijas gaitu vai citus attiecīgos darbiniekus.

Statiski situācijas faktori (Situācija statikā): ilgstošas situācijas īpašības vai atkārtoti elementi, kas var ietekmēt indivīdus un komandas vai situācijas gaitu.

Statiskie personāla faktori (Personāls statikā): ilgstošas īpašības vai atkārtoti elementi attiecīgajās personām un komandām, kas var ietekmēt situācijas gaitu vai citus attiecīgos darbiniekus.

Mijiedarbības faktori starp attiecīgajiem darbiniekiem vai starp vairākām attiecīgajām darbinieku grupām (tostarp hierarhijas līmeņiem), kas var ietekmēt situācijas gaitu vai ietekmēt pašu cilvēku reakcijas, attieksmi, uzskatus un uztveri.”;

9. Noteikumus papildināt ar jauno 6. pielikumu **“COF faktoru ietekmes vērtējuma veidlapa”**:

“Dzelzceļa satiksmes negadījumu apziņošanas,
reģistrācijas, izmeklēšanas un uzskautes noteikumu
6.pielikums

COF faktoru ietekmes vērtējuma veidlapa

1. Dzelzceļa negadījuma apraksts:

Īss dzelzceļa negadījuma apraksts un negadījuma sekas. Norādīt datumu un laiku.

2. Dzelzceļa negadījuma izmeklēšanas laikā konstatēta darbinieka nepareiza (neatbilstoša) rīcība vai bezdarbība:

Aprakstīt darbinieka nepareizo (neatbilstošu) rīcību vai darbības, kuras darbinieks neizdarīja, kas ietekmēja negadījuma iestāšanos vai ietekmēja sekas.

3. Dzelzceļa negadījumā iesaistīts darbinieks:

Vārds Uzvārds, amats

- Stāžs amatā:
- Stāžs dzelzceļa sistēmā:
- Ziņas par attiecīgo kompetenču pārbaudēm: *Norādīt pēdējās un nākamās kompetenču pārbaudes datumus. Norādīt ziņas par visām šim amatam vajadzīgām kompetencēm, kas saistīti ar negadījuma notikumiem.*
- Vispārīgais veselības stāvoklis un kontrindikācijas: *Pēdējās un nākamās obligātās veselības pārbaudes (OVP) datumi, OVP kartē norādītās kontrindikācijas.*
- Psihofizioloģijas novērtējums: *norādīt datumu un slēdzienu, amatiem, kuri pakļauti psihofizioloģijas novērtējumam vai norādīt “neattiecas”*
- Darba uzsākšanas datums, laiks:
- Darbinieka atpūtas ilgums pirms darba (maiņas):
- Darbinieka nostrādāto stundu skaits no mēneša sākuma:

4. Darbinieka vērtējums ar modeli HOF 5x5.

HOF ietekmes novērtēšanas tabula				
Personāls dinamikā	Personāls statikā	Situācija dinamikā	Situācija statikā	Sociāli- mijiedarbības
Nodomi	Pieredze	Spiediens	Konstrukcija	Komunikācijas
Uzmanība	Personisks	Sarežģītība	Instrukcijas	Attiecības
Nogurums	Motivācija	Monotonija	Komunikācijas līdzekļi	Uzticība
Stress	Kompetence	Darba ritms	Aprikojums	Pastiprināšana
Apzināšanās	Lēmumu pieņemšana	Apkārtēja vide	Konteksts	Iesaistīšanās

Faktoriem, kuriem vērtēšanas rezultātā tika konstatēta ietekme atzīme ar attiecīgo krāsu.

- Nopietni ietekmējošs cilvēkfaktors
- Vīdēji ietekmējošs cilvēkfaktors

Personāls dinamikā: pagaidu vai īslaicīgas situācijas pazīmes, kas var ietekmēt indivīdus, komandas vai situācijas gaitu

Nodomi: attiecas uz cilvēka nodomiem, kas konkrētajā situācijā motivē viņu pieņemt lēmumu un rīkoties tā, kā viņš to izdarīja.

Faktors attiecas uz trim aspektiem:

- ✓ nodoms darbību laikā (piemēram, ko darbinieks gribēja darīt, sasniegt, kādam nolūkam, ar kādu mērķi);
- ✓ argumentācija situācijā (piemēram, atkarībā no tā, ko persona(-as) bija iedomājusies situāciju);
- ✓ novirzes veida iedalījums kategorijās (piemēram, brīvprātīga – piespiedu kārtā, kļūdas veids, pārkāpuma veids).

☐ ir ietekme ☐ nav ietekmes

Darbinieka, vērtētāja komentāri:

Uzmanība: attiecas uz vismaz diviem aspektiem, kas rada apstākļus koncentrācijai:

- ✓ ārējais aspekts, kas attiecas uz dažādiem uzdevumiem, kas ietekmē uzmanības spēju, jo tie liek šo spēju sadalīt un tādējādi samazināt;
- ✓ iekšējais aspekts, kas attiecas uz koncentrācijas psiholoģiskajiem vai personiskajiem aspektiem, jo tie var vairāk vai mazāk palīdzēt atšķirt, kas tajā brīdī ir vissvarīgākais, lai koncentrētos.

☐ ir ietekme ☐ nav ietekmes

Darbinieka, vērtētāja komentāri:

Nogurums: attiecas uz nogurumu, kas saistīts ar miegu (kvalitātes, kvantitātes ziņā), īslaicīgs stāvoklis, kas var izraisīt atšķirību, t.i., novirzi, kļūdu vai pārkāpumu, piemēram, neatbildētas informācijas, nepietiekamas analīzes vai neveiksmīgas darbības dēļ.

☐ ir ietekme ☐ nav ietekmes

Darbinieka, vērtētāja komentāri:

Stress: ietver specifiskas emocijas, kā arī citus psihosociālus vai situācijas faktorus.

Ļoti izplatīta stresa situācija, kad darbinieki (indivīdi, grupas) uzskata, ka pastāv nelīdzsvarotība starp to, kas no viņiem tiek prasīts profesionāli, un resursiem, kas viņiem ir, lai to izdarītu (laiks, instrukcijas, kompetences, rīki u.tml.).

☐ ir ietekme ☐ nav ietekmes

Darbinieka, vērtētāja komentāri:

Apzināšanās: attiecas gan uz situācijas izpratni, gan uz sevis apzināšanos.

Tas aptver trīs aspektus, kas ļauj darbiniekam izprast situāciju un tādējādi balstīt uz to savus lēmumus:

- ✓ pašapziņa, iepriekšējie lēmumi un rīcība, kā arī jau piedzīvotās sekas (pieredze);
- ✓ situācijas un risku apzināšanās un to izpratne;
- ✓ attēls, kas veidojas no reālās situācijas, pamatojoties uz iegūto informāciju. Šim faktoram būtu jānorāda, ko attiecīgie darbinieki spēj uztvert no pieejamās informācijas, viņu izpratne par informāciju un to, kā to apstrādāt, un viņu relatīvi vieglā spēja zināt, kā pieņemt lēmumu un rīkoties, lai sasniegtu vēlamās sekas tieši tajā brīdī, kad viņiem tas ir jā dara.

☐ ir ietekme ☐ nav ietekmes

Darbinieka, vērtētāja komentāri:

Personāls statikā: attiecīgo personu un komandu ilgstošas īpašības vai atkārtojami elementi, kas var ietekmēt situācijas gaitu vai citus iesaistītos darbiniekus.

Pieredze: attiecas gan uz darba pārzināšanas līmeni, gan uz individuālo pieredzi un karjeras ceļu, kas saistīts ar aktivitātēm un darba apstākļiem.

☐ ir ietekme ☐ nav ietekmes

Darbinieka, vērtētāja komentāri:

Personisks: attiecas uz darbinieka psiholoģiskajām un fizioloģiskajām īpašībām, tostarp veselību. Tas ietver psiholoģisku attieksmi, kas ietekmē uzvedību darbā, piemēram, pašapziņu, pārliecību par citiem, atvērtību pieredzei, apzinīgumu, ekstraversiju, patīkamību, emocionālo stabilitāti. Veselības kritēriji var būt saistīti arī ar novecošanos, fizioloģiskajām vajadzībām vai īpašībām utt. Tas ietver arī vajadzīgās periodiskās pārbaudes un uzraudzību.

☐ ir ietekme ☐ nav ietekmes

Darbinieka, vērtētāja komentāri:

Motivācija: attiecas uz attiecīgā darbinieka apņemšanos un atbilstību uzņēmuma mērķiem, tā vērtībām un prioritātēm, kā arī uz tā organizāciju, galvenajiem noteikumiem un to, kā tas pārvalda riskus un būtiskas izmaiņas.

☐ ir ietekme ☐ nav ietekmes

Darbinieka, vērtētāja komentāri:

Kompetence: attiecas uz labu atbilstību starp attiecīgo personālu un lomu, darbību un pienākumu prasībām (ar pietiekamu ne vienmēr pietiek) attiecībā uz visām kvalifikācijām un kompetencēm (zināšanas, apmācība, prasmes, tostarp netehniskās prasmes u.tml.), tostarp nepieciešamajām periodiskajām pārbaudēm un uzraudzību.

☐ ir ietekme ☐ nav ietekmes

Darbinieka, vērtētāja komentāri:

Lēmumu pieņemšana: attiecas uz spēju pieņemt lēmumus, pamatojoties uz informāciju, to interpretāciju, kontekstu un to, kas ir lēmumu pieņēmējs konkrētajā situācijā (piemēram, radošums, atjautība, spēja interpretēt situācijas, atmiņas procesu kvalitāte, tendence vairāk vai mazāk ievērot procedūras, tendence kalpot citiem utt.).

☐ ir ietekme ☐ nav ietekmes

Darbinieka, vērtētāja komentāri:

Situācija dinamika: personu un komandu pagaidu vai ļoti īslaicīgas īpašības, kas var ietekmēt situācijas gaitu vai citus iesaistītos darbiniekus.

Spiediens: attiecas uz diviem aspektiem:

- ✓ spiedienu, ko rada nenoteiktība, izmaiņas un sasniedzamie rezultāti,
- ✓ spiedienu, kas saistīts ar laiku, kas pieejams, lai analizētu, paredzētu, koordinētu, izlemtu, rīkotos vai reaģētu, pārbaudītu.

☐ ir ietekme ☐ nav ietekmes

Darbinieka, vērtētāja komentāri:

Sarežģītība: situācijas sarežģītību pēta divos aspektos:

- ✓ sarežģītība, kura saistīta ar informācijas neskaidrību, tās laiku, mijiedarbojošām darbībām un dalībniekiem, un to dinamisko attīstību;
- ✓ sarežģītība, kura saistīta ar autonomiju situācijas kontrolē, lēmumu pieņemšanā, darbību veikšanā, to atgūšanā un kavēšanās pirms to sekām.

☐ ir ietekme ☐ nav ietekmes

Darbinieka, vērtētāja komentāri:

Monotonija: attiecas uz diviem aspektiem:

- ✓ garlaicība par situācijas atkārtošanos (rutīnas);
- ✓ ieradums rīkoties vai domāt noteiktā veidā (mehāniskāk, automātiskāk).

Izaicinājums ir cilvēkiem īstajā laikā izkļūt no lielā mērā dominējošās darba loģikas un rīkoties citādi, tādā veidā, kas vairs ne vienmēr ir labi kontrolēts, un ņemot vērā elementus, kas noteikti ir retāki vai pat pārsteidzoši, īslaicīgi neatklāti (garlaicības dēļ domas var novirzīties no šobrīd notiekošās situācijas), vai arī dažus mirkļus nav saprotams.

☐ ir ietekme ☒ nav ietekmes

Darbinieka, vērtētāja komentāri:

Darba ritms: aptver faktiski nostrādātās stundas vai periodus divās daļās: ✓ fizisko un intelektuālo slodžu sadalījums darba periodā (slodžu sadale darba laikā); ✓ faktisko darba periodu secība ar sākumu un beigām, faktiskie pārtraukumi (darba un atpūtas režīms pats par sevi).
☐ ir ietekme ☐ nav ietekmes
<u>Darbinieka, vērtētāja komentāri:</u>

Apkārtēja vide: pēta darba vietas fiziskās īpašības, kuras var ietekmēt darbinieka fizisko, intelektuālo un emocionālo stāvokli, tostarp kognitīvās un sociālās aktivitātes kopumā. Tas attiecas, piemēram, uz redzamību, troksni, vibrācijām, pieejamību, darba pozu, statiskām un dinamiskām slodzēm, veicamajiem attālumiem un mainīgiem laika apstākļiem; kā tie mijiedarbojas ar dzelzceļa darbību.
☐ ir ietekme ☐ nav ietekmes
<u>Darbinieka, vērtētāja komentāri:</u>

Situācija statikā: situācijas ilgstošas īpašības vai atkārtojamie elementi, kas var ietekmēt indivīdus un komandas vai situācijas gaitu.

Konstrukcija: attiecas uz to, kā tiek izveidota sistēma (darba vieta, mašīna, pulsts u.tml.) un kā to lieto cilvēks. Šī pieeja orientēta uz galalietotāju, kad definējot uzdevumus (piemēram, darba slodze, autonomija un svarīgums/nozīme), tiek ņemtas vērā procedūras, automatizācijas līmenis un cilvēks-mašīna mijiedarbība.
☐ ir ietekme ☐ nav ietekmes
<u>Darbinieka, vērtētāja komentāri:</u>

Instrukcijas: pēta norādījumus, rīkojumus, noteikumus, procedūras un instrukcijas, kas izstrādātas uzdevuma standartizētai izpildei (plašā nozīmē). Tas ietver ne tikai to esamību (vai neesamību), bet arī to kvalitāti, lai darbu varētu veikt pareizi, vienlaikus kontrolējot saistītos riskus. Šis faktors ietver arī mijiedarbību ar citiem procesiem vai darbiniekiem.
☐ ir ietekme ☐ nav ietekmes
<u>Darbinieka, vērtētāja komentāri:</u>

Komunikācijas līdzekļi: attiecas gan uz komunikācijas standartiem un protokoliem, gan uz tehniskajiem līdzekļiem un rīkiem un to ietekmi uz attiecīgiem darbiniekiem un komandām.
☐ ir ietekme ☐ nav ietekmes
<u>Darbinieka, vērtētāja komentāri:</u>

Aprīkojums: instrumenti un aprīkojums būtu jāizmanto un jāuztur, lai atbalstītu cilvēka veikspēju un izvairītos no cilvēka kļūdām. Šis faktors liek pārbaudīt plānošanu, pieejamību, labu darba kārtību un uzturēšanu, plānoto uzdevumu veikšanai izmantojamo instrumentu piemērotību un faktiskās darbības konkrētajā situācijā. Tas ietver arī to iekārtu un ierīču pārbaudi, kas ir pieejamas attiecīgajam personālam pirms un pēc darba veikšanas. Šo faktoru var attiecināt arī uz darba apģērbu un apaviem.
☐ ir ietekme ☐ nav ietekmes
<u>Darbinieka, vērtētāja komentāri:</u>

Konteksts: faktorā ir ņemta vērā ietekme, kāda sociālajam un institucionālajam kontekstam var būt uz attiecīgo personālu (personālu un vadītājiem) un viņu darba situācijām (tostarp uz projektiem). Tā varētu būt nozares regulējuma (valsts, ES), ekonomikas, politikas, plašsaziņas līdzekļu vai sabiedrisko pasākumu ietekme (sabotāža, terorisms, sociālais klimats, drošības klimats, veselības krīze u.tml.).
☐ ir ietekme ☐ nav ietekmes
<u>Darbinieka, vērtētāja komentāri:</u>

Sociāli-mijiedarbība: attiecību faktori starp iesaistītajiem darbiniekiem vai vairākām iesaistītajām personāla grupām (t.sk. hierarhijas līmeņi), kas var ietekmēt situācijas gaitu vai ietekmēt pašus cilvēkus viņu reakcijās, attieksmē, pārliecībā un uztverē.

Komunikācijas: pārbauda komunikācijas ziņojumu un saturu, veidu, kādā sarunu biedri saprot viens otru un koordinē (starp darbiniekiem komandā, starp komandām, ar tiešo vadītāju utt.).

☐ ir ietekme ☐ nav ietekmes

Darbinieka, vērtētāja komentāri:

Attiecības: attiecas uz varas cīņu pārvaldību, kas raksturīgi jebkurām sociālām attiecībām starp cilvēkiem, kuri ir organizēti mazās vai lielākās grupās, jo īpaši par tādiem jautājumiem kā resursu koplietošana, mērķu sasniegšana, paaugstināšanas vai karjeras vadības konteksts, attiecības ar saviem līderiem, kā arī ar līdzstrādniekiem (ja tādi ir).

☐ ir ietekme ☐ nav ietekmes

Darbinieka, vērtētāja komentāri:

Uzticība: pēta (abpusējās) uzticības līmeni, ar kādu attiecīgie darbinieki (indivīdi vai grupas) var paļauties uz informāciju, vadību, kolēģiem, tehniskiem līdzekļiem veikt savus uzdevumus un uzņemties atbildību.

☐ ir ietekme ☐ nav ietekmes

Darbinieka, vērtētāja komentāri:

Pastiprināšana: attiecas uz jebko, kas stimulē (pozitīvi vai negatīvi) profesionālo praksi, jo īpaši attiecībā uz drošību.

☐ ir ietekme ☐ nav ietekmes

Darbinieka, vērtētāja komentāri:

Iesaistīšanās: pēta darbinieku apspriešanos, līdzdalību, uzklausišanu un iespēju nodrošināšanu, izmantojot, piemēram, projektus, konkrētas darbības, ikdienas darbu un ziņošanu, kā arī lēmumu pieņemšanas procesus.

☐ ir ietekme ☐ nav ietekmes

Darbinieka, vērtētāja komentāri:

5. Secinājumi:

6. Ieteikumi:

Piedalījās:

Amats, Vārds Uzvārds

Amats, Vārds Uzvārds

Vērtējumu veica:

Amats

(fiziskais vai elektroniskais paraksts)

Vārds Uzvārds

Amats

(fiziskais vai elektroniskais paraksts)

Vārds Uzvārds".

Valdes priekšsēdētājs

Artis Grinbergs