



Informācija par darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem

Publicēts: 19.06.2020.

Informācija par darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem

Darba likums paredz, ka gadījumā, ja darba devējs nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, tad neatkarīgi no darba līgumam un darba tiesiskajām attiecībām piemērojamā likuma šim nosūtītajam darbiniekam nodrošināmi darba apstākļi un nodarbinātības noteikumi, kas paredzēti Latvijas normatīvajos aktos, kā arī darba koplīgumos, kuri atzīti par vispārsaistošiem un regulē:

1) maksimālo darba laiku un minimālo atpūtas laiku;

Darba likumā ir ietverts darba un atpūtas laika regulējums, kas nosaka gan darba laika ilgumu, veidus, darba laika organizēšanas režīmus, gan arī dažāda veida atpūtas laikus – pārtraukumus, diennakts un nedēļas atpūtu, kā arī atvaļinājumus.

Pēc vispārīgā principa darbinieka normālais dienas darba laiks nevar pārsniegt 8 stundas, bet nedēļas darba laiks nevar pārsniegt 40 stundas. Savukārt virsstundu darbs (darbs virs normālā darba laika) nedrīkst pārsniegt vidēji astoņas stundas septiņu dienu periodā, ko aprēķina pārskata periodā, kas nepārsniedz četrus mēnešus. Attiecībā uz minimālo atpūtas laiku likums nosaka, ka diennakts atpūtas ilgums 24 stundu periodā nedrīkst būt īsāks par 12 stundām pēc kārtas. Savukārt nedēļas atpūtas ilgums septiņu dienu periodā nedrīkst būt īsāks par 42 stundām pēc kārtas.

 [Darba un atpūtas laika detalizēts regulējums](#) 

2) minimālo ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu;

“Attiecībā uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu likums paredz, ka tā ilgums nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas.

 [Detalizēts regulējums attiecībā uz ikgadējiem apmaksātiem atvaļinājumiem](#) 

 [Svētku dienas Latvijā](#) 

3) darba samaksu, tajā skaitā piemaksas par darbu, kas saistīts ar īpašu risku, virsstundu darbu, nakts darbu, darba svētku dienās, papildu darbu. Darba samaksa neietver iemaksas papildpensijas kapitālā, ko veic darba devējs;

 [Detalizēts darba samaksas regulējums](#) 

 [Detalizēts minimālās darba algas aprēķināšanas regulējums](#) 

Darba likums regulē jautājumus, kas saistīti ar darba samaksu un tās izmaksu, tajā skaitā arī jautājumu par minimālo darba algas likmi, kā arī dažāda veida piemaksām.

Latvijā ir noteikta minimālā darba alga, kas nedrīkst būt mazāka par valsts noteikto minimumu. Minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros, kā arī minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu nosaka [Ministru kabinets](#). Šie noteikumi attiecināmi arī uz autopārvadājumu jomā nodarbinātajiem darbiniekiem.

Ar 01.01.2021. minimālā mēneša darba alga normālā darba laika ietvaros ir 500 euro. Minimālās stundas tarifa likmi aprēķina, izmantojot šādu formulu:

$$TL_{\min} = MDA / h, \text{ kur}$$

TL_{\min} – minimālā stundas tarifa likme *euro*;

MDA – valstī noteiktā minimālā mēneša darba alga (500 euro);

h – normālā darba laika stundu skaits mēnesī (piecu dienu darba nedēļa un 40 stundas nedēļā vai piecu dienu darba nedēļa un 35 stundas nedēļā, vai sešu dienu darba nedēļa un 40 stundas nedēļā, vai sešu dienu darba nedēļa un 35 stundas nedēļā), tai skaitā svētku dienu stundu skaits, ja darbinieks neveic darbu svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā.

Darba likumā ir paredzētas vairākas piemaksas.

Piemaksa par papildus darbu

Darbiniekam, kas pie viena un tā paša darba devēja līdztekus noligtajam pamatdarbam veic papildu darbu, ir tiesības saņemt atbilstošu piemaksu par šāda darba veikšanu. Piemaksas apmēru nosaka darba koplīgumā vai darba līgumā.

Piemaksa par darbu, kas saistīts ar īpašu risku

Darbiniekam, kas veic ar īpašu risku saistītu darbu (darbu, kas saskaņā ar darba vides risku novērtējumu saistīts ar paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi vai paaugstinātu risku darbinieka drošībai un veselībai, ko nevar novērst vai samazināt līdz pieļaujamam līmenim ar citiem darba aizsardzības pasākumiem), nosaka piemaksu. Piemaksas apmēru nosaka darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos, darba līgumā vai ar darba devēja rīkojumu.

Piemaksa par nakts darbu

Darbinieks, kas veic nakts darbu, saņem piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, — piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu. Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par nakts darbu.

Piemaksa par virsstundu darbu

Darbinieks, kas veic virsstundu darbu, saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, — ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par

paveiktā darba daudzumu. Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā.

Ar ģenerālvienošanos, kas noslēgta atbilstoši šā likuma [18. panta](#) ceturtajai daļai un paredz būtisku valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes paaugstināšanu nozarē vismaz 50 procentu apmērā virs valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes, piemaksas apmēru par virsstundu darbu var noteikt mazāku par šā panta pirmajā daļā noteikto, bet ne mazāku kā 50 procentu apmērā no darbiniekam noteiktās stundas algas likmes, turklāt, ja ir nolīgta akorda alga, — ne mazāku kā 50 procentu apmērā no noteiktā akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu. Ja valsts nosaka minimālo darba algu vai stundas likmi tādā apmērā, ka spēkā esošās ģenerālvienošānās ietvaros noteiktās minimālās darba algas vai stundas likmes apmērs nozarē vairs neatbilst šā panta trešajā daļā minētajam kritērijam, un ja šīs ģenerālvienošānās ietvaros minētā piemaksa par virsstundām noteikta mazākā apmērā nekā šā panta pirmajā daļā noteiktais apmērs, tad attiecīgās ģenerālvienošānās ietvaros veic grozījumus tā, lai tiktu nodrošināta atbilstība šā panta trešajai daļai. Ja minētie grozījumi netiek veikti, ģenerālvienošānās zaudē spēku gadu pēc neatbilstības iestāšanās dienas.

Šobrīd Latvijā tikai būvniecības nozarē ir noteikts, ka būvniecībā nodarbinātajiem piemaksa par virsstundu darbu tiek noteikta 50% apmērā no noteiktās algas, bet, ja nolīgta akorda alga, - ne mazāk kā 50% apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

Piemaksa par darbu svētku dienā

Darbinieks, kas veic darbu svētku dienā, saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, — ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu. Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā.

4) noteikumi par darbaspēka nodrošināšanu, īpaši ar darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja starpniecību;

Jautājumi par darbaspēka nodrošināšanu ar darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja starpniecību ir ietverti [Darba likumā](#), [Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likumā](#), kā arī no tā izrietošajos Ministru kabineta noteikumos.

Attiecībā uz darba tiesībām šādās situācijās piemērojami Darba likuma vispārīgie noteikumi, ciktāl likumā nav paredzēti īpaši noteikumi uz darbiniekiem, kurus nodarbina darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs. Šādos gadījumos pienākumi ir noteikti gan darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējam kā darba devējam, gan arī personai, kurai minētais pakalpojums tiek sniegts.

Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs ir uzskatāms par darba devēju, kas nosūta darbinieku veikt darbu Latvijā, arī tad, ja šī pakalpojuma saņēmējs starptautisko pakalpojumu sniegšanas ietvaros sniedz pakalpojumu citā valstī un tā izpildi nodrošina nosūtītais darbinieks. Šādā gadījumā darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējam ir jāizpilda visi noteikumi darbinieku nosūtīšanas jomā.

Ja darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējs Latvijā ir iecerējis starptautisko pakalpojumu sniegšanas ietvaros sniegt pakalpojumu citā valstī un tā izpildi nodrošina uz Latviju nosūtītais darbinieks, tad darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējam Latvijā ir pienākums laikus pirms pakalpojuma sniegšanas citā valstī par to informēt darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju.

Ja darbinieku uz Latviju nosūta darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzējs, tad viņam kā darba devējam ir pienākums nodrošināt uz Latviju nosūtītajam darbiniekam tādus pašus darba apstākļus un piemērot tādus pašus nodarbinātības noteikumus, kādus nodrošinātu un piemērotu darbiniekam, ja darba tiesiskās attiecības starp darbinieku un darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēju būtu nodibinātas tieši un darbinieks veiktu to pašu darbu. Lai izpildītu šo pienākumu, darbaspēka

nodrošināšanas pakalpojuma saņēmējam, kas atrodas Latvijā, ir pienākums laikus pirms darbinieku nosūtīšanas informēt citas valsts darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēju par darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem pie darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja.

 [Detalizēts Darba likuma regulējums](#) 

 [Detalizēts Bezdarbinieku un darba meklētāju atbalsta likuma regulējums](#) 

5) drošību, veselības aizsardzību un higiēnu darbā;

Saskaņā ar Darba aizsardzības likuma prasībām darba devējam ir pienākums organizēt darba aizsardzības sistēmu, kurā ietilpst darba vides riska novērtēšana, konsultēšanās ar nodarbinātajiem un darba aizsardzības organizatoriskās struktūras izveidošana.

Par nodarbināto drošību un veselību darbā ir atbildīgs darba devējs, tomēr praktiski uzņēmumā ar darba aizsardzību saistītos pasākumus veic darba aizsardzības speciālists vai ārpakalpojuma sniedzēji – kompetentā institūcija vai kompetentais speciālists darba aizsardzības jautājumos.

Detalizētāku informāciju par darba aizsardzības jautājumiem var atrast [šeit](#).

Noderīga informācija un dažādi informatīvie materiāli par darba aizsardzību pieejami mājas lapā <http://stradavesels.lv/>.

6) aizsardzības pasākumus personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtniecēm, sievietēm pēcdzemdību periodā, kā arī šo personu darba un nodarbinātības noteikumus;

Bērnu un pusaudžu darbs



Darba likums paredz, ka ir aizliegts pastāvīgā darbā nodarbināt bērnus, tas ir, personas, kuras ir jaunākas par 15 gadiem vai kuras līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību.

Izņēmuma gadījumā bērnus vecumā no 13 gadiem, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu, no mācībām brīvajā laikā var nodarbināt vieglā, bērna drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai nekaitīgā darbā. Šāda nodarbināšana nedrīkst kavēt bērna izglītošanos. Darbus, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem, nosaka [Ministru kabinets](#). Uz bērnu vecumā no 15 gadiem, kurš turpina iegūt pamatizglītību, ir attiecināmi šā panta noteikumi par pusaudžu nodarbināšanu.

Izņēmuma gadījumos, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu un saņemta Valsts darba inspekcijas atļauja, bērnu kā izpildītāju var nodarbināt kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, ja šāda nodarbināšana nav kaitīga bērna drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai. Šāda nodarbināšana nedrīkst kavēt bērna izglītošanos. Kārtību, kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu kā izpildītāju nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietveramos ierobežojumus attiecībā uz darba apstākļiem un nodarbinātības noteikumiem nosaka [Ministru kabinets](#).

Aizliegts nodarbināt pusaudžus darbos īpašos apstākļos, kas saistīti ar paaugstinātu risku viņu drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai. Pusaudzis šā likuma izpratnē ir persona vecumā no 15 līdz 18 gadiem, kura nav uzskatāma par bērnu šā likuma izpratnē. Darbus, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumus, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību, nosaka [Ministru kabinets](#).

Darba devējam ir pienākums pirms darba līguma noslēgšanas informēt vienu no bērna vai pusaudža vecākiem (aizbildni) par darba vides riska novērtējumu un darba aizsardzības pasākumiem attiecīgajā darba vietā.

Personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, pieņem darbā tikai pēc iepriekšējas medicīniskās apskates, un tām līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai ik gadu jāveic obligātā medicīniskā apskate.

Detalizēta informācija par bērnu un pusaudžu darbu [pieejama šeit](#).

Grūtnieču, sieviešu pēcdzemdību periodā darbs



Darba likumā ietverta virkne normu, kuru mērķis ir aizsargāt grūtnieces, sievietes pēcdzemdību periodā, kā arī sievietes, kuras baro bērnu ar krūti.

 [Detalizēta informācija par Darba likuma regulējumu, kas attiecināms uz šīs kategorijas darbiniecēm](#) 

Vienlaikus arī Ministru kabineta 2007.gada 2.oktobra noteikumi Nr.660 "[Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība](#)" paredz īpašas prasības šīs kategorijas darbinieču darba aizsardzībai. Šo noteikumu 2.pielikumā ir ietverti darba vides faktori un darbi, kas grūtniecēm un sievietēm, kuras baro bērnu ar krūti, var radīt risku drošībai un veselībai.

7) vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm, kā arī cita veida diskriminācijas aizliegumu.

 [Detalizēts regulējums](#) 

8) to darbinieku izmitināšanas noteikumus, kuri atrodas ārpus savas pastāvīgās darba vietas, ja darba devējs šādu pakalpojumu nodrošina;

Ministru kabineta 2000.gada 11.aprīļa noteikumi Nr.137 "[Higiēnas prasības dienesta viesnīcām](#)" nosaka higiēnas prasības mitnēm, kas ir iestādes vai organizācijas īpašumā vai valdījumā un kas ir paredzētas personu izmitināšanai profesionālās vai augstākās izglītības ieguves laikā vai darba izpildes laikā.


Šie noteikumi ir jāņem vērā, lai izpildītu šajā punktā ietverto noteikumu.

9) darbinieka izdevumu atlīdzināšanu saistībā ar darbinieka komandējumu vai darba braucienu Latvijā, tajā skaitā komandējuma dienas naudas izmaksu.

Šis noteikums ir piemērojams tajā gadījumā, ja darbinieks, kas pakalpojuma līguma ietvaros sākotnēji ir nosūtīts uz vienu darba veikšanas vietu Latvijā, tomēr pakalpojuma sniegšanas gaitā ir jānosūta veikt darbu arī kādā citā vietā. Piemēram, sākotnēji darbu nosūtītais darbinieks veica Rīgā, bet pēc tam noskaidrojas, ka darbs ir jāveic arī citā Latvijas pilsētā. Tādā gadījumā darba devējam ir jāpiemēro Ministru kabineta 2010.gada 12.oktobra noteikumi Nr.969 "[Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi](#)"

VISPĀRSAISTOŠIE KOPLĪGUMI (ĢENERĀLVIENOŠANĀS)

Latvijā šobrīd ir trīs koplīgumi, kurus var uzskatīt par vispārīgo, jeb ģenerālvienošanās.

Dzelzceļa nozare 

Koplīgums noslēgts starp biedrību „Latvijas Dzelzceļa nozares darba devēju organizācija” un [Latvijas Dzelzceļnieku un satiksmes nozares arodbiedrību](#)

Šī ģenerālvienošanās ir saistoša visiem uzņēmumiem, kuru darbība ir saistīta ar dzelzceļu vai dzelzceļa transporta funkcionēšanu. Ģenerālvienošanās nosaka pušu minimālo saistību un garantiju apjomu, ko var papildināt darba koplīgumos, kuri noslēdzami starp darba devēju un arodbiedrību.

[Ģenerālvienošanās](#)

[Ģenerālvienošanās pielikums](#)

2019.gada 9.aprīlī Dzelzceļa nozares ģenerālvienošanās darbības termiņš tika pagarināts uz 5 gadiem – līdz 2024.gadam.”

Kopīgums noslēgts starp [būvniecības nozares darba devējiem](#), kuru preču apgrozījums vai pakalpojumu apjoms atbilst Darba likuma 18.panta ceturtais daļas prasībām un [Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrība](#).

Ģenerālvienošanās ir saistoša visiem darba devējiem - fiziskām vai juridiskām personām vai arī tiesībspējīgām personālsabiedrībām, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku, kas Latvijas Republikas teritorijā veic saimniecisko darbību būvniecības nozarē, neatkarīgi no tā vai darba devējs darbības veidu ir vai nav reģistrējis.

Ģenerālvienošanās ir spēkā no 2019.gada 3.novembra līdz 2025.gada 31.decembrim. Tā paredz minimālo algu 780 euro mēnesī un ikmēneša piemaksu par izglītību 5% apmērā (39 euro), ja tā atbilst veicamajam darbam. Savukārt darba devējiem saskaņā ar šo ģenerālvienošanos var noteikt 6 mēnešus ilgu summētā darba laika pārskata periodu un piemaksu par virsstundām – 50% apmērā.

[Būvniecības nozares ģenerālvienošanās](#)



[Vadlīnijas būvniecības nozares ģenerālvienošanās praktiskai piemērošanai](#) 

Kopīgums noslēgts starp akciju sabiedrību "[Valmieras stikla šķiedra](#)" un [Latvijas Industriālo nozaru arodbiedrību](#).

Šī ģenerālvienošanās ir saistoša visiem darba devējiem - fiziskām vai juridiskām personām vai arī tiesībspējīgām personālsabiedrībām, kuras uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku, kas Latvijas Republikas teritorijā veic saimniecisko darbību stikla šķiedras nozarē un šī ģenerālvienošanās attiecas uz tiem darbiniekiem, kurus Latvijas Republikas teritorijā nodarbina minētie darba devēji.

Ģenerālvienošanās paredz darba samaksas noteikumus atbilstoši kvalifikācijas līmeņiem.

[Stikla šķiedras nozares ģenerālvienošanās](#)



[Ģenerālvienošanās stikla šķiedras nozarē](#) 