



Bērnu un jauniešu nodarbināšana

Publicēts: 05.10.2020.

Darba līgums



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.

Noslēdzot darba līgumu, pārbaudi, lai noskaidrotu, vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai, nenosaka personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem.

Personu, kura ir jaunāka par 18 gadiem, var nosūtīt komandējumā vai darba braucienā, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu.

Bērni

- ● (personas, kuras ir jaunākas par 15 gadiem vai kuras līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību)

Aizliegts pastāvīgā darbā nodarbināt bērnus.
Izņēmumi, kad var nodarbināt:

Bērnus vecumā no 13 gadiem, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu, var nodarbināt vieglā, bērna drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai nekaitīgā darbā no mācībām brīvajā laikā. Darbus, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem, nosaka [Ministru kabineta 2002.gada 8.janvāra noteikumi Nr.10 "Noteikumi par darbiem, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem"](#).

Bērnus vecumā no 13 gadiem no mācībām brīvajā laikā, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstisku piekrišanu, var nodarbināt šādos darbos:

- ● dārzu ravēšana un laistīšana;
- ● ražas novākšana;
- ● ziedu novākšana;
- ● ārstniecības augu vākšana;
- ● augļu, dārzeņu un ogu iepakošana;
- ● koku, ziedu un augu stādīšana un kopšana;
- ● stādu sagatavošana u.c.

bērnu kā izpildītāju var nodarbināt kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, ja šāda nodarbināšana nav kaitīga bērna drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu un saņemta Valsts darba inspekcijas atļauja. 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 kabineta 2002.gada 28.maija noteikumi Nr.205 "Kārtība,](#)

[kādā tiek izsniegtas atļaujas bērnu - izpildītāju - nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, kā arī atļaujā ietveramie ierobežojumi".](#)

Nodarbināšana nedrīkst kavēt bērna izglītošanos.

Pusaudži

- (personas vecumā no 15 līdz 18 gadiem, kuras neiegūst pamatizglītību)

Aizliegts nodarbināt pusaudžus darbos īpašos apstākļos, kas saistīti ar paaugstinātu risku viņu drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai. Darbus, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumus, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību, nosaka [Ministru kabineta 2002.gada 28.maija noteikumi Nr. 206 "Noteikumi par darbiem, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumi, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību".](#)

Darbi, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus:

darbs ir pielīdzināms glābšanas darbam avāriju gadījumos;

darbs ir pielīdzināms izmēģināšanas darbam;

darbs ir pielīdzināms ugunsbīstamam un sprādzienbīstamam darbam;

darbs ir tieši saistīts ar pastāvīgu smaguma pārnēsāšanu vai pārvietošanu, ja tas pārsniedz 10 kg (zēniem) un 4 kg (meitenēm);

darbs ir tieši saistīts ar ventilācijas, ūdens, kanalizācijas, attīrīšanas iekārtu sistēmu apkalpi un apkopi u.c.

Darba samaksa

Bērni

- (personas, kuras ir jaunākas par 15 gadiem vai kuras līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību)

Bērniem par darbu samaksā atbilstoši paveiktajam darbam.

Pusaudži

- (personas vecumā no 15 līdz 18 gadiem, kuras neiegūst pamatizglītību)

Saskaņā ar Darba likuma 63.pantu pirmo un otro daļu:

- 1) Pusaudžiem, kas tiek nodarbināti šā likuma 132.panta pirmajā un trešajā daļā noteiktā darba laika ietvaros, mēneša darba alga nedrīkst būt mazāka par Ministru kabineta noteikto minimālo mēneša darba algu normālā darba laika ietvaros.
- 2) Ja pusaudzis papildus vidējās izglītības vai profesionālās izglītības ieguvei arī strādā, viņam par veikto darbu samaksā atbilstoši nostrādātajam laikam. Šajā gadījumā pusaudzim noteiktā stundas tarifa likme nedrīkst būt mazāka par Ministru kabineta noteikto minimālo stundas tarifa likmi normālā darba laika ietvaros.

[Vispārīgie noteikumi](#)

Personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, tiek noteikta piecu dienu darba nedēļa.

Ja personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, papildus darbam turpina iegūt pamatizglītību, vidējo izglītību vai profesionālo izglītību, mācībās un darbā pavadītais laiks saskaitāms kopā un nedrīkst pārsniegt septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā.

Ja personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, tiek nodarbinātas pie vairākiem darba devējiem, darba laiks summējams. Aizliegts nodarbināt virsstundu darbā (virs bērnam un pusaudzim noteiktā darba laika) personas, kas ir jaunākas par 18 gadiem.

Bērni

- (personas, kuras ir jaunākas par 15 gadiem vai kuras līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību)

Bērnus, kuri sasnieguši 13 gadu vecumu, nedrīkst nodarbināt:

ilgāk par divām stundām dienā un vairāk par 10 stundām nedēļā, ja darbs tiek veikts mācību gada laikā;

ilgāk par četrām stundām dienā un vairāk par 20 stundām nedēļā, ja darbs tiek veikts laikā, kad izglītības iestādē ir brīvlaiks, bet, ja bērns jau sasniedzis 15 gadu vecumu, - ne ilgāk par septiņām stundām dienā un ne vairāk par 35 stundām nedēļā.

Aizliegts nodarbināt nakts laikā bērnus. Bērniem nakts laiks ir laikposms no pulksten 20 līdz 6.

Pusaudži

- (personas vecumā no 15 līdz 18 gadiem, kuras neiegūst pamatizglītību)

Pusaudžus nedrīkst nodarbināt ilgāk par septiņām stundām dienā un vairāk par 35 stundām nedēļā.

Aizliegts nodarbināt nakts laikā personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem. Ar nakts laiku saprotams laikposms no pulksten 22 līdz 6.

[Vispārīgie noteikumi](#)

Nedēļas atpūtas ilgums septiņu dienu periodā nedrīkst būt īsāks par 42 stundām pēc kārtas.

Aizliegts nodarbināt personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, ar darba devēja rakstveida rīkojumu nedēļas atpūtas laikā, piešķirot viņam atpūtu citā nedēļas dienā, ja to prasa sabiedrības visneatliekamākās vajadzības; lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā; steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā.

Personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, piešķir vienu mēnesi ilgu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, un nav pieļaujama ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma daļas pārceļšana uz nākamo gadu.

Darbiniekam, kurš ir jaunāks par 18 gadiem, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams vasarā vai pēc viņa vēlēšanās jebkurā citā laikā. Ja darbinieks, kurš ir jaunāks par 18 gadiem, turpina iegūt izglītību, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams, pēc iespējas saskaņojot to ar brīvlaiku izglītības iestādē.

Bērni

- (personas, kuras ir jaunākas par 15 gadiem vai kuras līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību)

Diennakts atpūtas ilgums bērniem 24 stundu periodā nedrīkst būt īsāks par 14 stundām pēc kārtas.

Pusaudži

- (personas vecumā no 15 līdz 18 gadiem, kuras neiegūst pamatizglītību)

Diennakts atpūtas ilgums 24 stundu periodā nedrīkst būt īsāks par 12 stundām pēc kārtas.

Pusaudžiem ir tiesības uz pārtraukumu darbā, ja viņu darba laiks ir ilgāks par četrarpus stundām. Pārtraukuma ilgums nedrīkst būt īsāks par 30 minūtēm. Ja iespējams, pusaudžim pārtraukumu piešķir, kad nostrādāta puse no viņam noligtā dienas darba laika.

[Vispārīgie noteikumi](#)

Vecāki (aizbildņi) vai Valsts darba inspekcija var rakstveidā pieprasīt darba tiesisko attiecību izbeigšanu ar personu, kura ir jaunāka par 18 gadiem, ja tā veic tādu darbu, kas apdraud šīs personas drošību, veselību vai tikumību vai negatīvi ietekmē tās attīstību un izglītību. Darba devējam pēc minētā pieprasījuma saņemšanas ir pienākums ne vēlāk kā piecu dienu laikā izbeigt darba tiesiskās attiecības ar darbinieku un izmaksāt viņam atlīdzību - ne mazāku kā viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā.

[Vispārīgie noteikumi](#)

