

Bērnu nodarbinātība

Prasība	Jautājums	Piemērojamais LR likumdošanas punkts	Atbilstības novērtēšanas līdzekļi (verificētāji)
<p>7.2 Organizācija neizmanto bērnu darba spēku.</p> <p>7.2.1 Organizācijā nedrīkst nodarbināt darbiniekus, kas ir jaunāki par 15 gadiem vai jaunāki par minimālo vecumu, kā noteikts valsts vai vietējos likumos vai noteikumos, atkarībā no tā, kurš vecums ir augstāks, izņemot gadījumus, kas norādīti 7.2.2.</p> <p>7.2.2 Valstīs, kurās nacionālie likumi vai normatīvie akti pieļauj ar vieglu darbu nodarbināt personas vecumā no 13 līdz 15 gadiem, šādai nodarbinātībai nevajadzētu traucēt skolas gaitām, kā arī nekaitēt viņu veselībai vai attīstībai. Īpaši, ja uz bērniem attiecas obligātās izglītības likumi, viņi dienas laikā strādā tikai ārpus skolas laika.</p> <p>7.2.3 Neviena persona, kas jaunāka par 18 gadiem, netiek nodarbināta bīstamā vai smagā darbā, izņemot apmācības nolūkos, kuri ir saskaņā ar</p>	<p>a) Vai Jūsu Organizācija atbilst 7.2. punktam? Ja "jā", turpiniet ar c).</p> <p>b) Ja atbilde ir "nē", lūdzu, aprakstiet, kāpēc Jūsu Organizācija neatbilst 7.2. punktam?</p> <p>c) Aprakstiet, kā Jūsu Organizācija zina, ka vietas, kuras ir sertificētas un kurās ir nodarbinātie, atbilst 7.2. punktam?</p> <p>d) Norādiet visus dokumentus vai citus ierakstus (un to atrašanās vietu), uz kuriem paļaujaies, lai pārbaudītu atbilstību 7.2. punktam.</p>	<p><u>Darba likuma 37.pants. Nodarbināšanas aizliegumi, ierobežojumi un atbildība</u></p> <p>(1) Aizliegts pastāvīgā darbā nodarbināt bērnus. Bērns šā likuma izpratnē ir persona, kura ir jaunāka par 15 gadiem vai kura līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību.</p> <p>(2) 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 ceturtās daļas noteikumi par pusaudžu nodarbināšanu.</p> <p>(4) 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 panta pirmās daļas izpratnē. Darbus, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumus, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību, nosaka Ministru kabinets.</p>	<p><u>Dokumenti</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dokumentācija par maksājumu (algas) veikšanu • Darba inspekcijas uzskaitē • Darba devēja ieraksti (vecuma reģistrs), identitāti apliecināšu dokumentu kopijas (dzimšanas apliecība vai valsts izdota ID karte) • Riska un bīstamo vielu izvērtējums • Nodarbinātības politika/procedūras • Vietējā/Nacionālā likumdošana • Nodarbinātības apsekojuma rezultāti • Skolas un sociālo darbinieku uzskaites • Vietējais nodarbinātības birojs <p><u>Intervijas ar</u></p>

<p>apstiprinātiem valsts likumiem un noteikumiem.</p> <p>7.2.4 Organizācija aizliedz smagākos bērnodarba veidus.</p>	<p>e) Norādiet visus juridiskos pienākumus, kas, jūsuprāt, var ietekmēt Jūsu spēju ievērot 7.2. punktu. Lūdzu, aprakstiet tos un to, kā tie ietekmē Jūsu spēju ievērot 7.2. punktu.</p>	<p><u>Bērnu tiesību aizsardzības likuma 15.pants. Bērna tiesības uz aizsardzību no ekspluatācijas</u></p> <p>(1) Bērnam ir tiesības būt pasargātam no ekonomiskas ekspluatācijas, no nodarbināšanas bīstamos vai viņa veselībai, fiziskajai, psihiskajai vai tikumiskajai attīstībai kaitīgos apstākļos, nakts darbā vai tādā darba laikā, kas kavē viņa izglītošanos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Konkrētiem darbiniekiem • Strādnieku un arodbiedrību pārstāvjiem • Skolu vadību un sociālajiem darbiniekiem • Darba devēju pārstāvjiem
	<p>f) Pievienojiet Organizācijas politiku vai paziņojumus, ko sagatavojusi Jūsu Organizācija un kuri ietver 7.2. punkta prasību.</p>		

Piespiedu darbs

Prasība	Jautājums	Piemērojamais LR likumdošanas punkts	Atbilstības novērtēšanas līdzekļi (verificētāji)
<p>7.3 Organizācija izvairās no jebkāda veida piespiedu vai obligāta darba.</p> <p>7.3.1 Darba attiecības ir brīvprātīgas un balstās uz savstarpēju vienošanos, bez soda draudiem.</p> <p>7.3.2 Nav pierādījumu, kas liecinātu par piespiedu vai obligātu darbu, tajā skaitā:</p> <ul style="list-style-type: none"> fiziska vai seksuāla vardarbība piespiedu darbs ieturēta alga, ar nodarbināšanu saistīto izmaksu ieturēšana un/vai depozīta maksājums uzsākot darbu. mobilitātes/pārvietošanās ierobežojumi pases un personu apliecinošu dokumentu aizturēšana denonsēšanas draudi no vadības puses. 	a) Vai Jūsu Organizācija atbilst 7.3. punktam? Ja "jā", turpiniet ar c).	<p>Satversmes 106.pants Ikvienam ir tiesības brīvi izvēlēties nodarbošanos un darbavietu atbilstoši savām spējām un kvalifikācijai. Piespiedu darbs ir aizliegts. Par piespiedu darbu netiek uzskatīta iesaistīšana katastrofu un to seku likvidēšanā un nodarbināšana saskaņā ar tiesas nolēmumu.</p> <p>Darba likuma 28.pants. Darba tiesiskās attiecības un darba līgums (1) Darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu.</p> <p>Ieturējumi no darba samaksas ir pieļaujami likumā noteiktajos gadījumos</p> <p>Darba likuma 78.pants. Ieturējumi, kas izriet no darba devēja atprasījuma tiesībām (1) Ieturējumus, kas izriet no darba devēja atprasījuma tiesībām, var izdarīt no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas, lai atprasītu: 1) summas, kas pārmaksātas darba devēja maldības dēļ, ja darbinieks par šo pārmaksājumu ir zinājis vai viņam atbilstoši apstākļiem to vajadzēja zināt vai ja pārmaksājums pamatojas uz tādiem apstākļiem, kuros vainojams darbinieks; 2) avansu, kas izmaksāts uz darba samaksas</p>	<p><u>Dokumenti</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Dokumentācija par maksājumu (algas) veikšanu Darba inspekcijas uzskaitē Darbinieku līgumi Likumā noteiktie atskaitījumi (nodokļi, sociālais nodrošinājums) Valsts/nozares atalgojuma standarti (salīdzinājumam) Strīdu un sūdzību ieraksti Licencētu personāla atlases aģentūru ieraksti Darba līgumi <p><u>Intervijas ar</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Konkrēiem darbiniekiem Strādnieku un arodbiedrību pārstāvjiem Sociālajiem darbiniekiem un NVO Uzraugiem
	b) Ja atbilde ir "nē", lūdz, aprakstiet kāpēc Jūsu Organizācija neatbilst 7.3. punktam?		
	c) Aprakstiet, kā Jūsu Organizācija zina, ka vietas, kuras ir sertificētas un kurās ir nodarbinātie, atbilst 7.3. punktam?		
	d) Norādiet visus dokumentus vai citus ierakstus (un to atrašanās vietas), uz kuriem paļaujaties, lai pārbaudītu atbilstību 7.3.punktam.		
	e) Norādiet visus juridiskospienākumus, kas, jūsu prāt, var		

<p>ietekmēt Jūsu spēju ievērot 7.3. punktu. Lūdzu, aprakstiet tos un to, kā tie ietekmē Jūsu spēju ievērot 7.3. punktu.</p>	<p>rēķina, kā arī neizlietoto un laikā neatmaksāto avansu, kas izmaksāts darbiniekam sakarā ar komandējumu vai darba braucienu vai arī citu paredzamo izdevumu segšanai; 3) izmaksāto vidējo izpeļņu par neatstrādātajām atvaļinājuma dienām, ja darbinieku atlaiž no darba pirms tā darba gada beigām, par kuru viņš jau saņēmis atvaļinājumu, izņemot gadījumu, kad darba līgums tiek uzteikts, pamatojoties uz šā likuma 101.panta pirmās daļas 6., 7., 9. vai 10.punktu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Darba devēju pārstāvjiem <p><u>Novērojumi</u></p> <p>Darba kopmītņu apmeklējums</p>
<p>f) Pievienojiet Organizācijas politiku vai paziņojumus, ko sagatavojusi Jūsu Organizācija un kuri ietver 7.3. punkta prasību.</p>	<p><u>79.pants.</u> Ieturējumi, lai atlīdzinātu darba devējam radušos zaudējumus (1) Darba devējam ir tiesības ieturēt no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas to zaudējumu atlīdzību, kas viņam radušies darbinieka prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ. Šāda ieturējuma izdarīšanai nepieciešama darbinieka rakstveida piekrišana.</p> <p><u>Satversmes 97.pants.</u> Ikvienam, kas likumīgi uzturas Latvijas teritorijā, ir tiesības brīvi pārvietoties un izvēlēties dzīvesvietu.</p> <p><u>Personu apliecinošu dokumentu likuma 12.pants.</u> Personu apliecinoša vai pagaidu dokumenta turētāja pienākumi (1) Personu apliecinoša vai pagaidu dokumenta turētāja pienākums ir glabāt attiecīgo dokumentu, lai tas nenonāktu citas</p>	

	<p>personas rīcībā vai bojājuma dēļ nekļūtu lietošanai nederīgs.</p> <p><u>15.pants.</u> Personu apliecinoša vai pagaidu dokumenta lietošanas ierobežojumi Ar personu apliecinošu vai pagaidu dokumentu aizliegts veikt šādas darbības: 4) dokumentu nodot lietošanā citai personai; 5) lietot citu personu apliecinošu vai citas personas pagaidu dokumentu; 6) dokumentu izsniegt citai personai, izņemot šajā likumā noteiktos gadījumus;</p> <p><u>17. pants.</u> Administratīvie pārkāpumi personu apliecinošu dokumentu jomā (6) Par personu apliecinoša dokumenta atņemšanu, nodošanu vai pieņemšanu <i>ķīlā</i> piemēro naudas sodu fiziskajai personai no trim līdz trīsdesmit naudas soda vienībām, bet juridiskajai personai — no trim līdz simt naudas soda vienībām.</p> <p>Pazemināšana amatā var notikt tikai ar darba līguma grozījumiem. Attiecībā uz darba līguma grozījumiem: <u>Darba likuma 97.pants.</u> Darba līguma grozīšana, darbiniekam un darba devējam vienojoties Darbinieks un darba devējs var grozīt darba līgumu, savstarpēji vienojoties.</p>	
--	--	--

Diskriminācija Nodarbinātībā un Profesijā

Prasība	Jautājums	Piemērojamais LR likumdošanas punkts	Atbilstības novērtēšanas līdzekļi (verificētāji)
<p>7.4 Organizācijai jānodrošina, ka nepastāv diskriminācija nodarbinātībā un profesijā</p> <p>7.4.1 Ieņemamais amats un veicamais darbs nav diskriminējošs;</p>	a) Vai Jūsu Organizācija atbilst 7.4. punktam? Ja "jā", turpiniet ar c).	<p><u>Darba likuma 29.pants.</u> Atšķirīgas attieksmes aizliegums (1) Dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī uzteicot darba līgumu, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma. (2) Atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma ir pieļaujama tikai tādā gadījumā, ja piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, kas ir samērīgs ar tā rezultātā sasniedzamo tiesisko mērķi. (4) Par diskrimināciju šā likuma izpratnē uzskatāma arī personas aizskaršana un norādījums to diskriminēt. (7) Personas aizskaršana šā likuma izpratnē ir personas pakļaušana tādai no šīs personas viedokļa nevēlamai rīcībai, kas saistīta ar tās piederību pie noteikta dzimuma, tajā skaitā — seksuāla rakstura rīcībai, ja šādas rīcības mērķis vai rezultāts ir personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas, degradējošas vai aizskarošas vides radīšana.</p>	<p><u>Dokumenti</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dokumentācija par maksājumu (algas) veikšanu • Darba inspekcijas uzskaitē • Darba sludinājumi • Darba pieteikumu ieraksti • Sūdzību reģistrs • Darba novērtējums (vērtējums) • Uzņēmuma politika un procedūras • Nodarbinātības demogrāfiskā/dzimuma attiecība darba veidos • Diskriminējoši ziņojumi/ sociālās atbildības ziņojumi <p><u>Intervijas ar</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Darbinieku pārstāvjiem • Konkrētiem darbiniekiem • Darba devēju un apvienību pārstāvjiem
	b) Ja atbilde ir "nē", lūdzu, aprakstiet kāpēc Jūsu Organizācija neatbilst 7.4. punktam?		
	c) Aprakstiet, kā Jūsu Organizācija zina, ka vietas, kuras ir sertificētas un kurās ir nodarbinātie, atbilst 7.4. punktam?.		
	d) Norādiet visus dokumentus vai citus ierakstus (un to atrašanās vietu), uz kuriem paļaujaties, lai pārbaudītu atbilstību 7.4. punktam.		
	e) Norādiet visus juridiskos pienākumus, kas, jūsu prāt,		

<p>var ietekmēt Jūsu spēju ievērot 7.4. punktu Lūdzu, aprakstiet tos un to, kā tie ietekmē Jūsu spēju ievērot 7.4. punktu.</p>		<p><u>Novērojumi</u></p> <p>Labklājības iestādes</p>
<p>f) Pievienojiet Organizācijas politiku vai paziņojumus, ko sagatavojusi Jūsu Organizācija un kuri ietver 7.4. punkta prasību.</p>		

Asociācijas brīvība un tiesības uz koplīgumiem

Prasība	Jautājums	Piemērojamais LR likumdošanas punkts	Atbilstības novērtēšanas līdzekļi (verificētāji)	
7.5 Organizācija respektē biedrošanās brīvību un faktiskās tiesības uz koplīgumiem.	a) Vai Jūsu Organizācija atbilst 7.5. punktam? Ja "jā", turpiniet ar c).	<p><u>Darba likuma 8.pants.</u> Tiesības apvienoties organizācijās (1) Darbiniekiem, kā arī darba devējiem ir tiesības brīvi, bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas saistībā ar kādu no šā likuma 7.panta otrajā daļā minētajiem apstākļiem apvienoties organizācijās un iestāties tajās, lai aizstāvētu savas sociālās, ekonomiskās un profesionālās tiesības un intereses un izmantotu šo organizāciju sniegtās iespējas. (2) Darbinieka piederība pie šā panta pirmajā daļā minētajām organizācijām vai darbinieka vēlme iestāties tajās nevar būt par pamatu atteikumam noslēgt darba līgumu, darba līguma uzteikumam vai citādi darbinieka tiesību ierobežošanai.</p> <p><u>Darba likuma 21.pants.</u> Darba koplīguma noslēgšanas kārtība (1) Darba koplīgumu noslēgt ierosina darbinieku pārstāvji, darba devējs vai šā likuma 18.pantā minētās organizācijas vai to apvienības (savienības). Darba devējs, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība nav tiesīga atteikties no sarunām par darba koplīguma (ģenerālvienošanās) slēgšanu. (2) Rakstveida atbilde uz priekšlikumu noslēgt darba koplīgumu sniedzama 10 dienu laikā no priekšlikuma saņemšanas dienas.</p>	<p><u>Dokumenti</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Organizācijas politika • Sūdzību reģistrs • Koplīgumi <p>Divpusējo sanāksmju protokoli</p>	
7.5.1 Darbinieki var izveidot vai pievienoties darba ņēmēju organizācijām/arodbiedrībām pēc savas izvēles.	b) Ja atbilde ir "nē", lūdzu, aprakstiet kāpēc Jūsu Organizācija neatbilst 7.5. punktam?			<p><u>Intervijas ar</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Darba ņēmēju un arodbiedrību pārstāvjiem • Personālvadības pārstāvjiem • Darbinieku pārstāvjiem
7.5.2 Organizācija respektē darba ņēmēju organizāciju/arodbiedrību pilnīgu brīvību izstrādāt savu konstitūciju un noteikumus.	c) Aprakstiet, kā Jūsu Organizācija zina, ka vietas, kuras ir sertificētas un kurās ir nodarbinātie, atbilst 7.5. punktam?.			<p><u>Novērojumi</u></p>
7.5.3 Organizācija respektē darba ņēmēju tiesības iesaistīties likumīgās darbībās, kas saistītas ar darbinieku organizāciju/arodbiedrību izveidošanu, iestāšanos tajā vai palīdzības sniegšanu, vai atturēšanos no tām, un nediskriminēs un nesodīs darbiniekus par šo tiesību	d) Norādiet visus dokumentus vai citus ierakstus (un to atrašanās vietu), uz kuriem paļaujaties, lai pārbaudītu atbilstību 7.5. punktam.			

<p>izmantošanu.</p> <p>7.5.4 Organizācija labā ticībā un savu iespēju robežās veic pārrunas ar likumīgi dibinātām darbinieku organizācijām un/vai izraudzītiem pārstāvjiem, lai panāktu koplīguma noslēgšanu.</p> <p>7.5.5 Ja pastāv darba koplīgumi, tad tie tiek īstenoti.</p>	<p>e) Norādiet visus juridiskos pienākumus, kas, jūsuprāt, var ietekmēt Jūsu spēju ievērot 7.5. punktu. Lūdzu, aprakstiet tos un to, kā tie ietekmē Jūsu spēju ievērot 7.5. punktu.</p>	<p>(3) Darba koplīguma noslēgšanai puses rīko sarunas, vienojoties par darba koplīguma projekta izstrādāšanas un apspriešanas kārtību. Puses uz šīm sarunām var uzaicināt speciālistus, izveidot darba grupas, iekļaujot tajās vienādā skaitā abu pušu pārstāvjus, kā arī patstāvīgi izstrādāt darba koplīguma projektu.</p> <p>(4) Darba devējam pēc darbinieku pārstāvju pieprasījuma ir pienākums sniegt viņiem darba koplīguma noslēgšanai nepieciešamo informāciju.</p> <p>(5) Ja sarunu gaitā vienas puses iebildumu dēļ netiek panākta vienošanās par darba koplīguma projekta izstrādāšanas un apspriešanas kārtību vai par darba koplīguma saturu, šai pusei ir pienākums ne vēlāk kā 10 dienu laikā sniegt rakstveida atbildi uz otras puses izteiktajiem priekšlikumiem. Ja saņemts darba koplīguma projekts kopumā, rakstveida atbilde sniedzama ne vēlāk kā viena mēneša laikā, un tajā puse norāda savus iebildumus un priekšlikumus attiecībā uz šo projektu.</p> <p>(6) Ikvienam darbiniekam ir tiesības rakstveidā iesniegt darba koplīguma pusēm savus priekšlikumus attiecībā uz darba koplīguma projektu.</p>	
<p>f) Pievienojiet Organizācijas politiku vai paziņojumus, ko sagatavojusi Jūsu Organizācija un kuri ietver 7.5. punkta prasību.</p>	<p><u>Darba likuma 19.pants.</u> Darba koplīguma spēks laikā (1) Darba koplīgumu noslēdz uz noteiktu laiku vai uz noteikta darba izpildīšanas laiku. Darba koplīgums stājas spēkā tā noslēgšanas dienā, ja šajā koplīgumā nav noteikts cits spēkā stāšanās laiks. Ja darba koplīgumā nav norādīts spēkā esamības laiks, šis koplīgums uzskatāms par noslēgtu uz vienu gadu. (2) Darba koplīgumu pirms termiņa var izbeigt, pamatojoties uz: 1) pušu vienošanos; 2) vienas puses uzteikumu, ja šādas tiesības ir nolīgtas darba koplīgumā.</p>		

		<p>(3) Pēc darba koplīguma izbeigšanās tā noteikumi, izņemot šā likuma 17.panta otrās daļas 1.punktā noteikto pienākumu, ir spēkā līdz jauna darba koplīguma spēkā stāšanās laikam, ja puses nav vienojušās citādi.</p> <p><u>20.pants.</u></p> <p>Darba koplīguma spēks attiecībā uz personām</p> <p>(1) Darba koplīgums ir saistošs pusēm, un tā noteikumi attiecas uz visiem darbiniekiem, kas tiek nodarbināti pie attiecīgā darba devēja vai attiecīgajā viņa uzņēmumā, ja darba koplīgumā nav noteikts citādi. Tam, vai darba tiesiskās attiecības ar darbinieku nodibinātas pirms vai pēc darba koplīguma spēkā stāšanās, nav nozīmes.</p> <p>(2) Darba līgumā darbinieks un darba devējs var atkāpties no darba koplīguma noteikumiem tikai tad, ja attiecīgie darba līguma noteikumi darbiniekam ir labvēlīgāki.</p>	
--	--	--	--

