



Bērnu un pusaudžu nodarbināšana

Publicēts: 05.01.2023.

Bērns Darba likuma izpratnē (Darba likuma 37. panta pirmā daļa) ir persona, kura ir jaunāka par 15 gadiem vai kura līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību. Atbilstoši Darba likuma 37. panta otrajā un trešajā daļā noteiktajam bērnus var nodarbināt tikai tad, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu.

Pusaudzis Darba likuma izpratnē ir persona vecumā no 15 līdz 18 gadiem, kura nav uzskatāma par bērnu (Darba likuma 37. panta ceturtā daļa). Tā kā Darba likuma 37. panta otrajā un trešajā daļā ir noteikts, ka bērnus var nodarbināt tikai tad, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu, bet pusaudzis nav uzskatāms par bērnu, pusaudzi var nodarbināt bez vecāku (aizbildņa) rakstveida piekrišanas.

Informēšana par darba vides riska novērtējumu un darba aizsardzības pasākumiem [↗](#)



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.

Darba līgums [↗](#)



Darba līgumu paraksta viens no bērna vecākiem kā bērna likumīgais pārstāvis. Pusaudzis darba līgumu var parakstīt pats.

Veselības pārbaude [↗](#)



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 (Darba likuma 37. panta sestā daļa).

Saskaņā ar Ministru kabineta 10.03.2009. noteikumu Nr. 219 "Kārtība, kādā veicama obligātā veselības pārbaude" 52. punktu, ja darba devējs personu, kura jaunāka par 18 gadiem un kura iegūst izglītību izglītības iestādē, nodarbina noteiktu laiku (kad izglītības iestādē ir brīvlaiks), ne ilgāku par trim mēnešiem, veselības pārbaudi atbilstoši minētajos noteikumos noteiktajai kārtībai var neveikt, ja darba devējs pieprasa un saņem ģimenes ārsta izziņu par pusaudža veselības stāvokli.

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 (skat. Ministru kabineta 2002.gada 8.janvāra noteikumus [Nr.10](#) "Noteikumi par darbiem, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem"; Ministru kabineta 2006.gada 26.septembra noteikumi [Nr.794](#) "Noteikumi par bērna nodarbināšanas aizliegumiem un ierobežojumiem, veicot sabiedrisko darbu").

Uz bērnu vecumā no 15 gadiem, kurš turpina iegūt pamatzglītību, ir attiecināmi Darba likuma 37. panta ceturtās daļas noteikumi par pusaudžu nodarbināšanu.

Saskaņā ar Darba likuma 37.panta trešo līdz sesto daļu 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 kabineta noteikumi](#).


Līdz ar to Valsts darba inspekcijas atļauja nepieciešama tikai iepriekš minētajā gadījumā. Parējos gadījumos ir nepieciešama viena no vecākiem rakstveida atļauja bērna nodarbināšanai.

Pusaudžus aizliegts nodarbināt darbos īpašos apstākļos, kas saistīti ar paaugstinātu risku viņu drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai. Darbi, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, noteikti Ministru kabineta 28.05.2002. noteikumos [Nr. 206](#) „Noteikumi par darbiem, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumi, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību.” Piemēram, pusaudžus aizliegts nodarbināt darbos, kas tieši saistīti ar dažādu objektu un būvju nojaukšanu, mežizstrādi (koku ciršana, atzarošana, izvilkšana, baļķu iekraušana un izkraušana), koksnes apstrādi, metāla vai tā izejvielu otrreizēju pārstrādi. Pusaudzis nedrīkst būt nodarbināts darbos, kas tieši saistīti ar alkoholisko dzērienu un tabakas izstrādājumu ražošanu, izmēģināšanu, glabāšanu, lietošanu, tirdzniecību un reklāmu.

Bērnus, kuri sasnieguši 13 gadu vecumu, nedrīkst nodarbināt:

- 1) ilgāk par divām stundām dienā un vairāk par 10 stundām nedēļā, ja darbs tiek veikts mācību gada laikā;
- 2) 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 (Darba likuma 132.panta otrā daļa).

Pusaudžus nedrīkst nodarbināt ilgāk par septiņām stundām dienā un vairāk par 35 stundām nedēļā. Ja tās papildus darbam turpina iegūt pamatzglītību, vidējo izglītību vai profesionālo izglītību, mācībās un darbā pavadītais laiks saskaitāms kopā un nedrīkst pārsniegt septiņas stundas dienā un 35 stundas nedēļā (Darba likuma 132. panta trešā un ceturtā daļa).

Darba likumā noteikts, ka personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem: 



nenosaka pārbaudi, noslēdzot darba līgumu (Darba likuma 46. panta pirmās daļas 3. teikums);

ir nosakāma piecu dienu darba nedēļa (Darba likuma 132.panta pirmā daļa);

ir tiesības uz pārtraukumu darbā, ja viņu darba laiks ir ilgāks par četrarpus stundām, pārtraukuma ilgums nedrīkst būt īsāks par 30 minūtēm (Darba likuma 145. panta pirmā daļa);

nedrīkst strādāt nakts laikā un virsstundas (Darba likuma 138. panta sestā daļa, 136. panta sestā daļa);

var nosūtīt komandējumā vai darba braucienā, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu (Darba likuma 53. panta otrā daļa).

ja tiek nodarbinātas pie vairākiem darba devējiem, darba laiks summējams (Darba likuma 132.panta piektā daļa);

piešķir vienu mēnesi ilgu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu (Darba likuma 149. panta pirmā daļa).

Darba samaksa 



Bērniem par darbu samaksā atbilstoši paveiktajam darbam.

Pusaudžiem, kuri tiek nodarbināti Darba likuma [132. panta](#) pirmajā un trešajā daļā noteiktā darba laika ietvaros (35 stundas nedēļā), mēneša darba alga nedrīkst būt mazāka par Ministru kabineta noteikto minimālo mēneša darba algu normālā darba laika ietvaros. Atbilstoši Ministru kabineta 24.11.2015. noteikumu [Nr. 656](#) "Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu" 2. punktu minimālā mēneša darba alga normālā darba laika ietvaros ir 620 *euro*.

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.

[Minimālā stundas tarifa likme ir pieejama šeit](#)

Saskaņā ar Darba aizsardzības likuma 27. panta pirmo daļu darba devējs ir atbildīgs par visu nodarbināto, tai skaitā bērnu un pusaudžu, drošību un veselību darbā. Darba aizsardzības pasākumus darba devējs veic saskaņā ar Darba aizsardzības likumā definētajiem darba aizsardzības vispārīgajiem principiem, īpaši, ka darba vidi izveido tā, lai izvairītos no darba vides riska vai mazinātu nenovēršama darba vides riska ietekmi. Proti, darba devējam ir jāveic atbilstoši darba aizsardzības pasākumi, kas vērsti uz darbinieku aizsardzību darbā, lai samazinātu vai novērstu darba vidē pastāvošo faktoru ietekmi uz nodarbināto drošību un veselību. Atbilstoši Darba aizsardzības likuma prasībām darba devējam jāizvērtē darba vidē pastāvošos riskus, jāizstrādā darba aizsardzības pasākumi un jānodrošina to izpilde, lai pēc iespējas mazinātu vai novērstu identificēto risku, piemēram, jānodrošina kolektīvie aizsardzības līdzekļi, jāizsniedz individuālie aizsardzības līdzekļi, jāveic nodarbināto apmācība. Par uzņēmumā ieviestajiem darba aizsardzības pasākumiem darba devējam jāinformē nodarbinātie.

Atbilstoši Ministru kabineta 10.08.2010. noteikumiem Nr. 749 "Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos" nodarbināto apmācība darba aizsardzības jautājumos ietver ievadapmācību, instruktāžu darba vietā un tematisko apmācību par konkrētu darba aizsardzības jautājumu. Saskaņā ar šo noteikumu 27. un 28. punktu tematisko apmācību par konkrētu darba aizsardzības jautājumu (piemēram, detalizētu apmācību par konkrētu darba vides faktoru, jaunu darba aprīkojumu, individuālo aizsardzības līdzekli, tehnoloģiju vai produktu) darba devējs organizē, ja tas nepieciešams nodarbināto zināšanu līmeņa paaugstināšanai un drošai darba veikšanai. Darba devējam ir pienākums dokumentēt tematiskās apmācības veikšanu.