

## Informatīvs materiāls par normatīvajos aktos paredzētajām tiesībām un ģimenes un darba dzīves saskaņošanas iespējām (darba laika organizēšanas veidi, dažādu atvaļinājumu un attālināta darba iespējas u.c.)

(Rīcības plāns „Ģimenes valsts politikas pamatnostādņu 2011.-2017.gadam” īstenošanai 2016.-2017.gadā 3.3.8.1.apakšpunkts)

<p>Nodarbinātības aizliegumi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aizliegts nodarbināt grūtnieci divas nedēļas pirms paredzamajām dzemdībām un sievieti divas nedēļas pēc dzemdībām. Paredzamo dzemdību laiku un dzemdību faktu apstiprina ārsta atzinums.</li> <li>• Aizliegts (pēc ārsta atzinuma saņemšanas) nodarbināt grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, visā barošanas laikā, ja tiek atzīts, ka attiecīgā darba veikšana rada draudus sievietes vai viņas bērna drošībai un veselībai.</li> <li>• Aizliegts nodarbināt nakts laikā grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, visā barošanas laikā, ja ir ārsta atzinums, ka attiecīgā darba veikšana rada draudus sievietes vai viņas bērna drošībai un veselībai.</li> <li>• Aizliegts uzteikt darba līgumu ar grūtnieci, kā arī ar sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, izņemot: <ul style="list-style-type: none"> <li>* darbinieks bez attaisnojoša iemesla būtiski pārkāpis darba līgumu vai noteikto darba kārtību;</li> <li>* darbinieks, veicot darbu, rīkojies prettiesiski un tādēļ zaudējis darba devēja uzticību;</li> <li>* darbinieks, veicot darbu, rīkojies pretēji labiem tikumiem, un šāda rīcība nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu;</li> <li>* darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksiska reibuma stāvoklī;</li> <li>* darbinieks rupji pārkāpis darba aizsardzības noteikumus un apdraudējis citu personu drošību un veselību;</li> <li>* tiek likvidēts darba devējs — juridiskā persona vai personālsabiedrība;</li> </ul> </li> <li>• Aizliegts nodarbināt darbā nedēļas atpūtas laikā personas, kuras ir grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam.</li> <li>• Nav atļauts grūtniecēm un sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, - visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, pārcelt ikgadējā atvaļinājuma daļu uz nākamo gadu.</li> </ul>
<p>Nepilns darba laiks un attālināta darba iespējas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Darba devējs nosaka nepilnu darba laiku, ja to pieprasa grūtniece, sieviete pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, visā barošanas laikā, kā arī darbinieks, kuram ir bērns līdz 14 gadu vecumam vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam.</li> <li>• Ņemot vērā darba specifiku, darba devējs un darbinieks var vienoties par darba veikšanu attālināti, piemēram,</li> </ul>

	izmantojot informācijas un komunikāciju tehnoloģiju. Uz attālinātā darba veicēju, kuram ir noslēgts darba līgums, attiecas visi tie paši noteikumi, kas uz darbinieku, kurš strādā uz vietas uzņēmumā.
Darba apstākļu nodrošināšana	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lai novērstu jebkādu risku, kas var negatīvi ietekmēt grūtnieces drošību vai veselību, darba devējam pēc ārsta atzinuma saņemšanas ir pienākums nodrošināt grūtniecei tādus darba apstākļus un darba laiku, lai viņas pakļaušana minētajam riskam tiktu novērsta. Ja šādus darba apstākļus vai darba laiku nav iespējams nodrošināt, darba devējam ir pienākums uz laiku pārcelt grūtnieci citā, piemērotā darbā. Darba samaksas apmērs pēc darba līguma noteikumu grozīšanas nedrīkst būt mazāks par sievietes iepriekšējo vidējo izpeļņu. Ja šādu pārcelšanu citā darbā nav iespējams nodrošināt, darba devējam ir pienākums uz laiku piešķirt grūtniecei atvaļinājumu. Šādi piešķirta atvaļinājuma laikā grūtniecei tiek saglabāta iepriekšējā vidējā izpeļņa. Šā panta noteikumi attiecīgi piemērojami arī sievietei pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, visā barošanas laikā.</li> </ul>
Komandējums	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grūtnieci, sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievieti, kas baro bērnu ar krūti, var sūtīt komandējumā vai darba braucienā, ja viņa devusi <u>rakstveida piekrišanu</u>.</li> </ul>
Virsstundas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grūtnieci, sievieti pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam un sievieti, kas baro bērnu ar krūti, visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, var nodarbināt virsstundu darbā, ja viņa devusi <u>rakstveida piekrišanu</u>.</li> </ul>
Nakts darbs	<ul style="list-style-type: none"> <li>Darbinieku, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam, nodarbināt nakts laikā atļauts <u>tikai ar viņa piekrišanu</u>.</li> </ul>
Darba samaksa akorda algas gadījumā	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ja grūtniecei, sievietei pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, noteikta akorda alga un saskaņā ar ārsta atzinumu viņai tiek samazinātas darba normas, darba devējam ir pienākums samaksāt darbiniecei par šo periodu iepriekšējo vidējo izpeļņu.</li> </ul>
Priekšrocības darbinieku skaita samazināšanā	<ul style="list-style-type: none"> <li>Darbinieku skaita samazināšanas gadījumā, ja darba rezultāti un kvalifikācija būtiski neatšķiras, priekšrocības palikt darbā ir tiem darbiniekiem: <ul style="list-style-type: none"> <li>* kuri audzina bērnu vecumā līdz 14 gadiem vai bērnu invalīdu vecumā līdz 18 gadiem;</li> <li>* kuriem ir divi vai vairāki apgādājamie;</li> <li>* kuru ģimenes locekļiem nav pastāvīga ienākuma;</li> </ul> </li> </ul>

<p>Pārtraukums bērna barošanai un īslaicīga prombūtne</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Darbiniekam, kuram ir bērns līdz pusotra gada vecumam, piešķir papildu pārtraukumus bērna barošanai, kas nav īsāki par 30 minūtēm. To piešķir ne retāk kā pēc katrām trim stundām. Ja darbiniekam ir divi vai vairāki bērni līdz pusotra gada vecumam, piešķirams vismaz stundu ilgš pārtraukums. Pārtraukumus bērna barošanai var pievienot pārtraukumam darbā vai, ja to pieprasa darbinieks, pārcelt uz darba laika beigām, darba dienas ilgumu attiecīgi saīsinot. Pārtraukumus bērna barošanai ieskaita darba laikā, saglabājot par šo laiku darba samaksu. Darbiniekiem, kuriem noteikta akorda alga, par šo laiku tiek izmaksāta vidējā izpeļņa.</li> <li>• Darba devējs nodrošina iespēju grūtniecei atstāt darba vietu, lai veiktu veselības pārbaudi pirmsdzemdību periodā, ja šādu pārbaudi nav iespējams veikt ārpus darba laika.</li> <li>• Darbiniekam, kura aprūpē ir bērns līdz 18 gadu vecumam, ir tiesības uz īslaicīgu prombūtni bērna saslimšanas vai nelaiemes gadījumā, kā arī lai piedalītos bērna veselības pārbaudē, ja šādu pārbaudi nav iespējams veikt ārpus darba laika.</li> </ul>
<p>Atvaļinājumi</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sievieteī pēc viņas pieprasījuma ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piešķir pirms grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma vai tieši pēc tā neatkarīgi no laika, kurā sieviete bijusi nodarbināta pie attiecīgā darba devēja.</li> <li>• Darbiniekam, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams vasarā vai pēc viņa vēlēšanās jebkurā citā laikā.</li> <li>• Darba devējs piešķir atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas, ja to pieprasa darbinieks, kura aprūpē un uzraudzībā pirms adopcijas apstiprināšanas tiesā ar bāriņtiesas lēmumu nodots adoptējamais bērns. Šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kāds noteikts bāriņtiesas lēmumā par adoptējamā bērna aprūpi un uzraudzību. Ja bāriņtiesa pieņem lēmumu par aprūpes un uzraudzības termiņa pagarināšanu, atvaļinājumu pagarina līdz tiesas sprieduma par adopcijas apstiprināšanu spēkā stāšanās laikam.</li> <li>• Darba devējs piešķir atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas, ja to pieprasa darbinieks, kurš kā audžuģimene vai aizbildnis aprūpē bērnu, kā arī darbinieks, kurš atbilstoši bāriņtiesas lēmumam faktiski kopj un audzina citas personas bērnu. Šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kāds noteikts bāriņtiesas lēmumā, bet ne ilgāk kā līdz bērna pusotra gada vecumam.</li> <li>• Grūtniecības atvaļinājumu — 56 kalendāra dienas un dzemdību atvaļinājumu — 56 kalendāra dienas aprēķina kopā un piešķir 112 kalendāra dienas neatkarīgi no tā, cik grūtniecības atvaļinājuma dienas izmantotas līdz dzemdībām. Sievieteī, kurai sakarā ar grūtniecību medicīniskā aprūpe uzsākta ārstnieciski profilaktiskajā iestādē līdz 12.grūtniecības nedēļai un turpināta visu grūtniecības laiku, piešķir 14 dienas ilgu papildatvaļinājumu, pievienojot to grūtniecības atvaļinājumam un aprēķinot kopā 70 kalendāra dienas. Grūtniecības, dzemdību vai pēcdzemdību sarežģījumu dēļ, kā arī tad, ja dzimuši divi vai</li> </ul>

	<p>vairāki bērni, sievietei piešķir 14 dienas ilgu papildatvaļinājumu, pievienojot to dzemdību atvaļinājumam un aprēķinot kopā 70 kalendāra dienas.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Bērna tēvam ir tiesības uz 10 kalendāra dienas ilgu atvaļinājumu. Atvaļinājumu bērna tēvam piešķir tūlīt pēc bērna piedzimšanas, bet ne vēlāk kā divu mēnešu laikā pēc bērna piedzimšanas. Ja māte dzemdībās vai laikā līdz 42.pēcdzemdību perioda dienai mirusi vai arī likumā noteiktajā kārtībā līdz 42.pēcdzemdību perioda dienai atteikusies no bērna kopšanas un audzināšanas, bērna tēvam piešķir atvaļinājumu uz laiku līdz bērna 70.dzīvības dienai. Minētais atvaļinājums piešķirams arī citai personai, kura faktiski kopj bērnu. Ja māte nevar kopt bērnu laikā līdz 42.pēcdzemdību perioda dienai saslimšanas, traumas vai citu ar veselību saistītu iemeslu dēļ, tēvam vai citai personai, kura faktiski kopj bērnu, piešķir atvaļinājumu uz tām dienām, kurās māte pati nav spējīga bērnu kopt.</li><li>• Ģimenē, kura adoptējusi bērnu vecumā līdz trim gadiem, vienam no adoptētājiem piešķir 10 kalendāra dienas ilgu atvaļinājumu.</li><li>• Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz bērna kopšanas atvaļinājumu sakarā ar bērna dzimšanu vai adopciju. Šādu atvaļinājumu piešķir uz laiku, kas nav ilgāks par pusotru gadu, līdz dienai, kad bērns sasniedz astoņu gadu vecumu. Bērna kopšanas atvaļinājumu pēc darbinieka pieprasījuma piešķir uz pilnu laiku vai pa daļām.</li></ul>
--	--