

LATVIJAS
BRĪVO ARODBIEDRĪBU SAVIENĪBA

**DARBA KOPLĪGUMS
KATRĀ UZŅĒMUMĀ**

2007

DARBA KOPLĪGUMS KATRĀ UZŅĒMUMĀ

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
Bruņinieku 29/31
Rīga, LV-1001

Autori: K.Rācenājs, M.Pastare, S.Ozoliņa.

Izdots ESF Nacionālās programmas projekta
“Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības kapacitātes stiprināšana” ietvaros
Materiāla izdošanu līdzfinansē Eiropas Savienība

Tirāža: 5000 eks.

2007.gads

IEVADS

Arodbiedrību vidē nav pierastāka vārda par vārdu “koplīgums”, un gandrīz katrs strādājošais cilvēks, darba ņēmējs vai darbinieks, vienalga kā mēs dēvējam tos cilvēkus, kam koplīgums galvenokārt domāts, ir gatavs apliecināt, ka viņam zināms, kas tas koplīgums tāds ir.

Tomēr, kad sākam runāt detalizētāk, bieži vien iestājas neveikls klusums, jo vispārīgajām frāzēm nav konkrēta seguma, daudzi nespēj precīzi nosaukt koplīguma saturā ietveramos galvenos punktus, runāt par papildu garantijām, aizsardzības mehānismiem, dažādiem īpašajiem noteikumiem. Un tas nebūt nav tāpēc, ka trūktu informācijas, nebūtu veiktas arodbiedrību aktīvistu, līderu apmācības un izdoti dažādi metodiskie materiāli, bet gan tāpēc, ka par pierastām, ikdienā lietojamām lietām runāt ir visgrūtāk.

Bieži vien atšķirīgus viedokļus par darba koplīgumos ietveramajiem jautājumiem pauž arī arodbiedrību speciālisti – juristi, darba drošības, tautsaimniecības un sociālo jautājumu eksperti, katrs pretendējot uz noteicošo vietu koplīguma satura traktējumā. Un tas ir pilnīgi saprotami, jo svarīgākais arodbiedrību dokuments gan uzņēmuma līmenī, gan arī nozarē (ģenerālvienošanās) prasa visu speciālistu aktīvu un atbildīgu līdzdalību. Prasa saskaņotu rīcību, domas vienotību un darbības mērķtiecību!

Tāpēc ar domu vēlreiz pievērst arodbiedrību aktīvistu, darbinieku uzmanību koplīgumu izstrādāšanas un noslēgšanas nepieciešamībai, sniegt informāciju par koplīguma saturu, diskutēt par atsevišķiem problēmjasautājumiem, ir tapis jaunais Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības materiāls “Koplīgumu katrā uzņēmumā”.

Tāpat kā katrs koplīgums, arī Jūsu rokās nonākušais materiāls ir kopdarbs, tāpēc gribu pateikties visu nozaru, speciālistiem par līdzdalību materiāla tapšanā, par sniegtajām konsultācijām, iesaistīšanos diskusijās, piedāvātajiem dažādu uzņēmumu koplīgumiem, kā arī par izrādīto vēlmi sasniegt pēc iespējas labāku un vērtīgāku galarezultātu.

Lasiet un analizējiet, meklējiet sev, savam uzņēmumam, nozarei noderīgāko, lai mūsu kopējais darbs darba cilvēku interešu un tiesību aizstāvībā būtu ar iespējami augstāku kvalitāti, lai katrs mūsu izstrādātais un noslēgtais koplīgums kļūtu saprotams ikvienam darbiniekam, par tā draugu un sabiedroto.

Pēteris Krīgers,
Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības priekšsēdētājs

SATURS

1. Darba kopīgums (turpmāk – kopīgums)	5
1.1. Kopīguma veidi	5
1.2. Kopīguma puses	5
2. Kopīguma saturs	8
2.1. Kopīguma vispārīgie noteikumi	10
2.1.1. Kopīguma spēks attiecībā uz personām	10
2.1.2. Kopīguma spēks laikā	10
2.1.3. Darba tiesisko attiecību nodibināšana un izbeigšana	12
2.1.4. Darba kārtības jautājumi	14
2.2. Darba samaksa	15
2.2.1. Darba samaksas organizācija	15
2.2.2. Piemaksas	16
2.2.3. Cita veida atbildība saistībā ar darbu	17
2.3. Darba un atpūtas laiks	19
2.3.1. Darba laiks	19
2.3.2. Atpūtas laiks	21
2.4. Darbinieku kvalifikācijas paaugstināšana	23
2.5. Darba aizsardzība	24
2.6. Arodbiedrību darbības nodrošinājums	27
2.7. Kopīguma izpilde	29
3. Kopīguma noslēgšanas un grozīšanas kārtība	30
4. Kolektīvie strīdi	35
5. Kopīgumi ES	37
6. Kur saņemt palīdzību	39
7. Pielikumi	41
7.1. Kopīguma projekta paraugs	42
7.2. Atbildība par kopīguma neievērošanu	49
7.3. Tabula par kopīgumu regulējumu ES	51
7.4. Biežāk uzdotie jautājumi par kopīgumiem	62

KAS IR KOPLĪGUMS?

Koplīgums ir rakstveida vienošanās par noteikumiem, kas papildus Latvijas Republikas Satversmei, Latvijai saistošajām starptautisko tiesību normām, Darba likumam, citiem normatīvajiem aktiem un darba kārtības noteikumiem regulē darba tiesisko attiecību saturu.

KĀDI IR KOPLĪGUMU VEIDI?

Koplīgumus var iedalīt divos veidos: koplīgums uzņēmumā un koplīgums nozarē vai teritorijā (ģenerālvienošanās):

a. koplīgums uzņēmumā

Koplīgums uzņēmumā ir viena no tiesiskajām formām, ar kuras palīdzību darba devējs var iesaistīt darbiniekus uzņēmuma saimniecisko

un sociālo jautājumu risināšanā, tādā veidā veicinot darbinieku ieinteresētību savas darba vietas sekmīgā attīstībā, darbinieku tiesību un garantiju nodrošināšanā.

b. koplīgums nozarē vai teritorijā (ģenerālvienošanās)

Koplīgumu nozarē vai teritorijā (ģenerālvienošanās) slēdz darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība ar darbinieku arodbiedrību vai darbinieku arodbiedrību apvienību (savienību), ja ģenerālvienošanās pusēm ir atbilstošs pilnvarojums vai ja tiesības slēgt ģenerālvienošanos paredzētas šo apvienību (savienību) statūtos.

Kaut arī Latvijā tie nav tik plaši izplatīti kā citās Eiropas Savienības valstīs – pašlaik ir noslēgtas 25 šādas ģenerālvienošanās un ir cerība, ka to skaits tuvākajā laikā pieaugs.

Nemot vērā, ka koplīgums uzņēmumā ir visplašāk izplatītais koplīgumu veids, turpmāk uzmanība tiks veltīta tieši šī koplīguma veida analīzei.

KOPLĪGUMA PUSES:

Koplīgumu uzņēmumā slēdz darba devējs ar arodbiedrību.

Ja uzņēmumā nav arodbiedrības, koplīgumu ar darba devēju var slēgt darbinieku pilnvarotie pārstāvji.

DARBA DEVĒJS – fiziskā vai juridiskā persona vai tiesībspējīga personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku.

ARODBIEDRĪBA – neatkarīga sabiedriska organizācija, kas pauž, pārstāv un aizstāv savu biedru darba un citas sociālās un ekonomiskās tiesības un intereses.

LR Uzņēmumu reģistrā var reģistrēt arodbiedrību, kurā apvienojušies ne mazāk kā 50 biedri vai ne

mazāk par ¼ uzņēmumā, iestādē, organizācijā, profesijā vai nozarē strādājošo.

Var arī izveidot uzņēmumā arodbiedrības struktūrvienību (arodorganizāciju) un reģistrēties kādā no 24 arodbiedrībām, kas ir apvienojušās LBAS. Arodorganizācijas dibināšanas kārtību nosaka attiecīgās arodbiedrības statūti.

Ja uzņēmumā nav nodibināta arodbiedrība, koplīgumu ar darba devēju slēdz darbinieku pilnvarotie pārstāvji.

DARBINIEKU PILNVAROTIE PĀRSTĀVJI – darbinieku pilnvarotos pārstāvjus var ievēlēt, ja uzņēmumā nodarbināti pieci vai vairāki darbinieki. Darbinieku pilnvarotos pārstāvjus uz noteiktu pilnvaru termiņu ar klātesošo vienkāršu balsu vairākumu ievēlē sapulcē, kurā piedalās vismaz puse no attiecīgā darba devēja uzņēmumā nodarbinātajiem darbiniekiem. Sapulces

gaitu protokolē un pieņemtos lēmumus ieraksta protokolā. Darbinieku pilnvaroti pārstāvji pauž vienotu viedokli attiecībā uz darba devēju.

Darbinieku arodbiedrībai un darbinieku pilnvarotajiem pārstāvjiem ir vienādas tiesības savu interešu pārstāvēšanai uzņēmumos, izņemot gadījumus, kad tiek slēgts darba koplīgums. Darbinieku pārstāvjiem ir tiesības slēgt koplīgumu tikai gadījumā, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā.

Savukārt, ja vienā uzņēmumā ir vairākas darbinieku arodbiedrības, tās kopīgām sarunām ar darba devēju pilnvaro savus pārstāvjus proporcionāli katras arodbiedrības biedru skaitam. Ja sarunām ar darba devēju izvirzīti vairāku arodbiedrību pārstāvji, viņi pauž vienotu viedokli.

Kādēļ uzņēmumā ir nepieciešama arodbiedrība?
Arodbiedrību pamatmērķis ir aizsargāt nodarbinātos un nodrošināt tiem labākus darba apstākļus.

Daži piemēri, kā arodbiedrību lomu saredz pašī darba devēji,

**Tukuma rajona padomes aģentūra
"Tukuma slimnīca"**

Arodorganizācija zināmā mērā ir darbinieku drošības garants, ka pārmaiņu rezultātā tiks ievērota likumdošana attiecībā pret darbiniekiem.

Darbinieku arodbiedrība uzņēmumā ir nepieciešama abām pusēm. Darbiniekiem – kā organizācija, kas aizstāv viņu intereses un rada stabilitātes un drošības sajūtu.

Vadībai – tieši tāpat – konfliktu situācijā kā līdzeklis, lai kopīgi risinātu problēmu atbilstoši likumdošanai.

Darbinieki uzticas arodbiedrībai un līdz ar to – vadībai, ka nav pārkāptas viņu tiesības.

AS "Latvijas Gāze"

Darbinieku arodorganizācija pilda starpnieka funkciju starp darbiniekiem un administrāciju, iesniedzot

izskatīšanai apkopotus priekšlikumus par darba vietas uzlabošanu un sociālajām garantijām.

SIA "Montāžnieks D"

Arodbiedrības būtība – organizēts darbinieks, papildu izglītība likumdošanas jautājumos, kopības sajūta, drošība, darbinieku apziņa, ka arī viņi ir spējīgi iespaidot procesus uzņēmuma attīstībā, paralēli ceļot savu labklājību.

Nodarbinātības valsts aģentūra

Arodbiedrība ir līdzeklis administrācijas sadarbībai ar darba kolektīvu, risinot abām pusēm svarīgus jautājumus.

Ar tās palīdzību darbinieki īsteno savu sociālo, ekonomisko un profesionālo tiesību un interešu aizstāvību, kas kopumā veido pozitīvu mikroklimatu uzņēmumā.

Darbinieku arodbiedrība ir kā pirmā institūcija, kas reaģē uz problēmām darba vietā un veicamo pienākumu izpildē, piedāvājot darba devējam konkrētus risinājumus situācijas uzlabošanai, kā rezultātā būtiski uzlabojas darba produktivitāte.

Ja starp darba devēju un arodbiedrību izveidojas laba sadarbība, tad arodbiedrība kļūst par atbalstu darba devējam.

AS "Olainfarm"

Sadarbība ar arodorganizāciju ļauj saskaņot savstarpējās intereses ar darba ņēmēju, panākt kompromisa vienošanos, izstrādājot darba koplīgumu, risinot samilzušos jautājumus.

AS "Latvijas Finieris"

Uzņēmums kā jebkura sarežģīta sistēma strādā tikai tad, ja šajā procesā visi iesaistītie darbojas ar vienādu izpratni un pēc vienotiem noteikumiem.

Arodbiedrība ir tas sadarbības partneris, kas strukturē un pārstāv darbinieku intereses, palīdz noteikt kopīgos darbības principus un līdzsvaru sadarbības sistēmu kopumā.



RP SIA “Rīgas satiksme”

Ar arodbiedrības starpniecību mēs varam uzzināt darbinieku aktuālās problēmas un tās arī savlaicīgi atrisināt.

Arodbiedrība ir nozīmīgs uzņēmuma sociālā dialoga partneris, jo tā ir starpposms attiecībās starp darba devēju unņēmēju – arodbiedrība ir tā, kas veicina dialogu, kā arī aizstāv darbinieku intereses.

Latvijas Pašvaldību darba devēju asociācija

Arodbiedrība nepieciešama kā sarunu partneris, kā tilts optimālai darba devēja un darbinieku saziņai, kā atgriezeniskās saites veidotāja un uzturētāja, kā barometrs gudra laika vērotāja rokās.

AS “Lauma”

Arodbiedrība uzņēmumā vajadzīga, lai būtu vieglāk risināt jautājumus starp darbaņēmēju un darba devēju. Arodbiedrība var apkopot darbaņēmēju jautājumus un risināt tos ar darba devēju.

Latvijas Darba devēju konfederācija

Arodbiedrības izveidošana uzņēmumā ir viens no pirmajiem soļiem ceļā uz kvalitatīvu komunikācijas veidošanu uzņēmumā, kur atbildība tiek dalīta starp darba devēju un darbinieku.

Uzņēmējam ir svarīgi sarunāties ar organizētu darbaņēmēju pārstāvi, lai konstruktīvi risinātu abpusēji svarīgus jautājumus.

KĀDS IR DARBA KOPLĪGUMA SATURS?

Vienojoties par darba koplīguma saturu, ir būtiski ņemt vērā šādas lietas.

1. Koplīgumā puses var brīvi vienoties par jebkuriem darba attiecību jautājumiem, piemēram, par:

darba samaksas (algu, piemaksu, prēmiju apmēriem) organizāciju;

darba aizsardzības organizāciju;

kārtību, kādā nodibina un izbeidz darba attiecības;

darbinieku kvalifikācijas celšanu, mācību atvaļinājumiem;

darba kārtības, darbinieku sociālo garantiju un aizsardzības u.c. jautājumiem.

2. Koplīgumā vajag paredzēt arī citus nosacījumus, kādu nav Darba likumā, piemēram:

noteikt darbinieku kategoriju, uz kuriem attiecas koplīguma nosacījumi;

noteikt koplīguma grozīšanas kārtību;

noteikt lielākus pabalstu un piemaksu apmērus;

noteikt kārtību, kādā piešķirami pārtraukumi darbā;

vienoties par strīda izšķiršanas kārtību u.c.

3. Koplīgumā ir būtiski iekļaut nosacījumus, kuri Darba likumā tieši nav atrunāti, bet pusēm ir pietiekami nozīmīgi:

arodbiedrības darbības nodrošinājums (telpas, finansiālais atbalsts);

pasākumu organizēšana kolektīva saliedēšanai (sporta spēles, atpūtas pasākumi brīvā laika pavadīšanai);

īpaši nosacījumi darba un ģimenes dzīves apvienošanai (elastīgs darba laiks, darba apstākļi, atvaļinājumi māmiņām un tētiem, bērnodārzu finansējums);

dzimumu līdztiesības principa ievērošana (dzimumu vienlīdzības ievērošana darba koplīguma plānošanā, budžeta veidošanā, īstenošanā, uzraudzībā, profesionālās apmācības veicināšanā un nodrošināšanā, kā arī lēmumu pieņemšanas līdzdalībā);

atbalsts jauniešiem (studiju apmaksa, mācību atvaļinājumi, stipendijas, mācību materiālu nodrošinājums, prakses vietu izveide).

4. Darba koplīguma nosacījumi nedrīkst būt sliktāki par darba līguma vai Darba likuma nosacījumiem.

5. Ar darba koplīgumu nav pieļaujama nekāda tieša vai netieša diskriminācija un nevienlīdzīga attieksme.

Tieša diskriminācija ir diskriminācijas forma, kas pastāv, ja salīdzināmā situācijā attieksme pret personu saistībā ar tās piederību noteiktai grupai ir, bija vai var būt mazāk labvēlīga nekā pret citu personu.

Piemēram, tiešā dzimumu diskriminācija izpaužas situācijās, kur sievietei vai vīrietim dzimuma dēļ tiek ierobežotas tiesības, iespējas vai ieguvumi. Tā notiek gadījumos, ja, piemēram, sievietēm tiek liegts strādāt noteiktus darbus vai vīriešiem netiek dota iespēja ņemt bērna kopšanas atvaļinājumu.

Netieša diskriminācija ir diskriminācijas forma, kas pastāv, ja salīdzināmā situācijā šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse rada vai var



radīt nelabvēlīgas sekas noteiktai grupai piederošai personai, izņemot gadījumu, kad šāds noteikums, kritērijs vai prakse ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izvēlētie līdzekļi ir samērīgi.

Piemēram, netieša diskriminācija pastāv, ja koplīgums noteic, ka bērna kopšanas atvaļinājumu var ņemt jebkurš no vecākiem, bet papildu pabalsts ir paredzēts tikai mātēm.

Darba koplīgumā vajadzētu skaidri norādīt, ka diskriminācija ir aizliegta.

Izstrādājot darba koplīgumu, piedāvājam šādu tā saturu:

1. Vispārīgie noteikumi
 - a. Darba koplīguma spēks attiecībā uz personām
 - b. Darba koplīguma spēks laikā
 - c. Darba koplīguma grozīšanas kārtība
 - d. Darba koplīguma pušu saistības
2. Darba tiesisko attiecību nodibināšana un izbeigšana
 - a. Uzteikuma termiņš
 - b. Tiesības atsaukt uzteikumu
 - c. Laiks un palīdzība cita darba meklēšanai
3. Darba kārtības jautājumi
 - a. Darba kārtība
 - b. Darbinieka tiesības strādāt pie cita darba devēja

4. Darba samaksa
 - a. Darba samaksas organizācija
 - b. Piemaksas
 - c. Prēmijas
 - d. Cita veida atlīdzība saistībā ar darbu
5. Darba un atpūtas laiks
 - a. Darba laiks
 - b. Atpūtas laiks
6. Kvalifikācijas paaugstināšana
7. Darba aizsardzība
8. Arodbiedrības darbības nodrošinājums
 - a. Darbinieku pārstāvju tiesības
 - b. Papildu garantijas arodbiedrībai
9. Darba koplīguma izpilde
 - a. Darb u izšķiršana
10. Noslēguma jautājumi

Tālāk tiek sīkāk apskatīti nosacījumi, par kuriem var vienoties darba koplīgumā.

Secība tiek ievērota, par pamatu ņemot iepriekš piedāvāto darba koplīguma saturu.

Īpaša vērība tiek pievērsta tiem nosacījumiem, par kuriem var vienoties citādāk, nekā ir noteikts Darba likumā.

Tabulu skaidrojumi

Darba likumā noteiktais – šeit tiek norādīts regulējums, kādu paredz Darba likums.

Iespējamā atkāpe – šeit tiek norādītas tās lietas, par kurām koplīgumā var vienoties citādāk, kā ir noteikts Darba likumā. Ja darba koplīgumā nav iekļauts kāds regulējums, piemēro Darba likumā noteikto.

Piemēri – šeit tiek norādīts, kā vienoties par citādākiem nosacījumiem, vai arī praktiski piemēri no jau noslēgtiem koplīgumiem.

Komentāri – šeit tiek sniegts skaidrojums Darba likuma regulējumam vai sniegti ieteikumi koplīguma regulējumam.

1. VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI**DARBA KOPLĪGUMA SPĒKS ATTIECĪBĀ UZ PERSONĀM****Uz ko attiecas darba koplīgums?**

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Piemēri
<p>Darba likuma 20.pantā ir noteikts, uz kurām personām attiecas darba koplīguma noteikumi un kam tas ir saistošs.</p> <p>20.p. 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.</p>	<p>Darba koplīgumā var vienoties, ka tā noteikumi attiecas tikai uz darbiniekiem, kas ir arodbiedrības biedri. Iestrādājot šādu normu, tiek nostiprinātas arodbiedrības biedru tiesības un pārējie darbinieki tiek motivēti iestāties arodbiedrībā.</p>	<p>Darba koplīgumā noteiktās saistības attiecas uz darba devēju un arodbiedrības biedriem.</p> <p>Darba koplīgums ir saistošs visiem darbiniekiem, izņemot 7.punktu, kas ir saistošs tikai arodbiedrības biedriem.</p>

DARBA KOPLĪGUMA SPĒKS LAIKĀ**Kad stājas spēkā darba koplīgums?**

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Piemēri
<p>Darba likuma 19.pants regulē koplīguma spēkā stāšanās laiku.</p> <p>19.p. Darba koplīgums stājas spēkā tā noslēgšanas dienā, ja šajā koplīgumā nav noteikts cits spēkā stāšanās laiks.</p>	<p>Koplīgumā var paredzēt, ka tas stājas spēkā, piemēram, piektajā darba dienā pēc tā apstiprināšanas kopsapulcē (konferencē).</p>	

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Piemēri
Savukārt 22.pantā ir noteikts, ka uzņēmumā noslēgtā darba koplīguma spēkā esamībai nepieciešama tā apstiprināšana darbinieku kopsapulcē (konferencē).		

Cik ilgu laiku ir spēkā darba koplīgums?

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Piemēri
Darba likuma 19.pantā regulēts darba koplīguma spēkā esamības laiks.	Ja darba koplīgumā nav norādīts spēkā esamības laiks, šis koplīgums uzskatāms par noslēgtu uz vienu gadu.	Darba koplīgumu parasti slēdz uz vienu vai diviem gadiem. Mēdz būt arī uz ilgāku laiku noslēgti koplīgumi.
19.p. Darba koplīgumu noslēdz uz noteiktu laiku vai uz noteikta darba izpildīšanas laiku.	Jāņem vērā, ka pēc darba koplīguma izbeigšanās tā noteikumi, izņemot pienākumu darba koplīguma spēkā esamības laikā atturēties no pasākumiem, kas vērsti uz vienpusēju tā noteikumu grozīšanu, ir spēkā līdz jauna darba koplīguma spēkā stāšanās laikam.	Var noteikt, ka koplīgums ir spēkā, piemēram, uz 5 gadiem, izņemot atsevišķus koplīguma punktus (piemēram, par darba samaksu), kurus pārskata katru gadu.

Vai ir iespējams izbeigt darba koplīgumu pirms termiņa, pamatojoties uz vienas puses uzteikumu?

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Komentāri
19.p.2.d. Darba koplīgumu var izbeigt pirms termiņa.	Tātad pirms termiņa darba koplīgumu var izbeigt, pamatojoties uz: 1) pušu vienošanos; 2) vienas puses uzteikumu, ja šādas tiesības ir nolīgtas darba koplīgumā.	Kaut arī Darba likumā šāda iespēja ir paredzēta, praksē šāda iespēja tiek reti izmantota. Ņemot vērā, ka koplīguma uzdevums ir garantēt stabilitāti darba attiecībās, šāda atkāpe nav vēlama.



Darba koplīguma grozīšanas kārtība

Kā var grozīt darba koplīgumu tā spēkā esamības laikā?

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Piemēri
<p>23.p. Darba koplīguma noteikums tā spēkā esamības laikā pušes groza šajā koplīgumā noteiktajā kārtībā.</p> <p>Ja šāda kārtība nav noteikta, to dara Darba likuma 21.pantā paredzētajā kārtībā.</p>	Ņemot vērā, ka DL 21.pantā noteiktā procedūra ir pietiekami laikietilpīga, darba koplīgumā var vienoties par citu kārtību, kā tiek grozīti koplīguma nosacījumi.	Gadījumā, ja koplīguma spēkā esamības laikā pušes vienojas par koplīguma grozīšanu kā rezultātā tiek uzlabots darbinieku tiesiskais stāvoklis vai arī tiek veikti tehniski labojumi Koplīguma, grozījumu apstiprināšana darbinieku kopšapulcē (konferencē) nav nepieciešama. Grozījumi stājas spēkā nākamajā darba dienā pēc to pieņemšanas.

Darba koplīguma pušu saistības

Vai ir iespējams Darba koplīguma spēkā esamības laikā veikt pasākumus, kas vērsti uz vienpusēju darba koplīguma noteikumu grozīšanu?

Darba likumā noteiktais	Komentāri
17.pants. Darba koplīguma spēkā esamības laikā atturas no pasākumiem, kas vērsti uz vienpusēju tā noteikumu grozīšanu, ja normatīvajos aktos vai darba koplīgumā nav noteikts citādi.	Kaut arī Darba likumā šāda iespēja ir paredzēta, praksē šāda iespēja tiek reti izmantota. Ņemot vērā, ka koplīguma uzdevums ir garantēt stabilitāti darba attiecībās, šāda atkāpe nav vēlama.

DARBA TIESISKO ATTIECĪBU NODIBINĀŠANA UN IZBEIGŠANA

Darba likuma 17.pantā noteikta iespēja koplīgumā vienoties par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, it īpaši darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu.

Vai var noteikt īsāku darbinieka uzteikuma termiņu?

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Piemēri
100.pants. Darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu vienu mēnesi iepriekš.	Darba koplīgumā ir iespēja paredzēt darbiniekam īsāku darba līguma uzteikuma termiņu.	Darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu divas nedēļas iepriekš.

Vai darbinieks var atsaukt uzteikumu?

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Piemēri
100.p. Darbinieka tiesības atsaukt uzteikumu nosaka darba devējs, ja šādas tiesības nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā.	Darba koplīgumā ir iespēja paredzēt darbinieka tiesības atsaukt uzteikumu.	Darba devējs apņemas atļaut darbiniekam atsaukt savu uzteikumu 2 nedēļu laikā pēc tā iesniegšanas.

Vai var noteikt garāku darba devēja uzteikuma termiņu?

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Piemēri
103.p. Ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks uzteikuma termiņš, darba devējam, uzteicot darba līgumu, jāievēro šādi termiņi: 1) nekavējoties — ja darba līgums tiek uzteikts Darba likuma 101.panta pirmās daļas 2. vai 4.punktā noteiktajos gadījumos; 2) 10 dienas — ja darba līgums tiek uzteikts Darba likuma 101.panta pirmās daļas 1., 3., 5. vai 7.punktā noteiktajos gadījumos; 3) viens mēnesis — ja darba līgums tiek uzteikts Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6., 8., 9. vai 10.punktā noteiktajos gadījumos.	Darba koplīgumā var paredzēt garāku darba devēja uzteikuma termiņu.	Tā kā tas ir darba devēja uzteikums, tad darbinieks nebūs gatavs zaudēt darbu īsā laika periodā. Ja darba devējs nosaka garāku uzteikuma termiņu, darbiniekam ir vairāk laika jauna darba meklēšanai.

Kad darba devējam ir tiesības atsaukt uzteikumu?

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Piemēri
103.p. Tiesības atsaukt darba devēja uzteikumu nosaka darbinieks, ja tās nav noteiktas darba koplīgumā vai darba līgumā.	Darba koplīgumā var paredzēt darba devējam tiesības atsaukt uzteikumu.	Darba devējam ir tiesības atsaukt uzteikumu nedēļas laikā, ja darba līgums tiek uzteikts Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6., 8., 9. vai 10.punktā noteiktajos gadījumos.

Vai darbiniekam pienākas laiks cita darba meklēšanai?

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Piemēri
111.p. Ja darba līgums uzteikts, pamatojoties uz Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9. vai 10.punktu, darba devējam pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma ir pienākums nolīgt darba laika ietvaros piešķirt darbiniekam atbilstošu laiku cita darba meklēšanai.	Darba koplīgumā var noteikt šā laika ilgumu un šajā laikposmā darbiniekam saglabājamās izpeļņas apmēru.	Darba līguma uzteikšanas gadījumā darbiniekam ir tiesības izmantot vienu kalendāra nedēļu jauna darba meklēšanai. Par šo laiku darbiniekam tiek saglabāta vidējā izpeļņa.

Darba devēja iespējamā palīdzība jauna darba meklēšanā

Darba devējs var uzteikt darba līgumu Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8. vai 9.punktā minēto iemeslu dēļ tikai tad, ja darba devējam nav iespējams darbinieku ar viņa piekrišanu nodarbināt citā darbā tai pašā vai citā uzņēmumā.

Piemēram, darba koplīgumā var vienoties, ka vakantās vietas vispirms jāpiedāvā tiem darbiniekiem, kas atbrīvoti no darba. Šis noteikums neattiecas uz tiem darbiniekiem, kuriem darba līguma uzteikums saistīts ar darbinieka uzvedību.

DARBA KĀRTĪBAS JAUTĀJUMI

Darba likuma 17. un 55.pants noteic, ka darba koplīgumā var vienoties par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, noteikt darbinieku uzvedības noteikumus un citus noteikumus, kas attiecas uz darba kārtību uzņēmumā.

Citi jautājumi, kas saistīti ar darba tiesiskajām attiecībām un nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus

Vai darbiniekam ir tiesības strādāt pie vairākiem darba devējiem?

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Piemēri
91.p. Darbiniekam ir tiesības slēgt darba līgumu ar vairākiem darba devējiem.	Darba koplīgumā var noteikt īpašu kārtību, kādā darbiniekam ir tiesības veikt blakus darbu.	Darbiniekam ir tiesības slēgt darba līgumu ar vairākiem darba devējiem, ja tas netraucē veikt darba pienākumus.

2. DARBA SAMAKSA

Kas ir darba samaksa?

Darba samaksa

59.p. Darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kas ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.

Kas regulē darba samaksu valsts pārvaldes iestādēs nodarbinātajiem?

Ministru kabinets saskaņā ar Darba likuma 62.panta 5.daļu ir izstrādājis darba samaksas un tās uzskaites sistēmu no valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem, kas nosaka mēnešalgas, prēmiju, piemaksu un vadības līgumos noteikto atlīdzību.

Tomēr šī sistēma neierobežo tiesības darba koplīgumā vienoties par citādām piemaksām, prēmijām, pabalstiem vai kompensācijām.

Slēdzot darba koplīgumus par darba samaksas jautājumiem valsts pārvaldes iestādēs, ir jāievēro iestādes budžeta iespējas. Tomēr, ja iestādes vadītājs ir noslēdzis darba koplīgumu, iestādei tas ir jāpilda.

DARBA SAMAKSAS ORGANIZĀCIJA

Darba koplīgumā var noteikt darba samaksas apmēru un izmaksas laiku, veidu un citus darba samaksas organizācijas jautājumus.

Kāda var būt darba samaksas organizācija?

Darba likumā noteiktais	Piemēri	
Darba likuma 17.pantā noteikts pamatprincips, ka koplīgumā vienojas par darba samaksas organizāciju.	Noteikt darba samaksas izmaksas laiku	Darba samaksu izmaksā katru mēnesi šādos termiņos: – kārtējā mēneša 15.datumā (avanss); – nākamā mēneša 1.datumā (galīgais aprēķins).
	veidu	Darba samaksa tiek izmaksāta bezskaidrā naudā, veicot pārskaitījumu uz darbinieka norādīto bankas kontu. Izdevumus, kas saistīti ar naudas pārskaitījumu, sedz darba devējs.

PIEMAKSAS

Darba koplīgumā var noteikt piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.

Piemaksas ir darba samaksas jēdzienā ietilpstošais elements, kuram ir kompensējošs raksturs saistībā ar darbinieka veicamo darbu. Piemaksu sistēmu uzņēmumā darba devējs organizē atbilstoši normatīvajiem aktiem un darba koplīgumam.

Piemaksas, kuras nosaka ar normatīvajiem aktiem, uzskatāmas par likumiskajām piemaksām. Piemaksas var noteikt arī atsevišķi darba koplīgumā vai darba līgumā, un tad tās ir līgumiskās piemaksas.

Kāds ir piemaksas par papildu darbu apmērs?

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Piemēri
65.p.1.d. Darbiniekam, kas pie viena un tā paša darba devēja līdztekus nolīgtajam pamatdarbam veic papildu darbu, ir tiesības saņemt atbilstošu piemaksu par šāda darba veikšanu.	Darba koplīgumā var noteikt piemaksas par papildu darbu apmēru.	Par prombūtnē esoša darbinieka vai vakanta amata (darba) pienākumu pildīšanu papildus tiešajiem amata (darba) pienākumiem saņem piemaksu ne mazāk kā 50 % apmērā no viņam noteiktās mēnešalgas.

Kāds ir piemaksas par darbu īpašos apstākļos apmērs?

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Piemēri
66.p. (1) Darbiniekam, kas veic darbu īpašos apstākļos, kuri saistīti ar paaugstinātu risku viņa drošībai vai veselībai, var noteikt piemaksu.	Darba koplīgumā būtu ieteicams noteikt piemaksas par darbu īpašos apstākļos apmēru. Šajā gadījumā nepieciešams arī noteikt konkrētu darbu vai pazīmes, kas ir "īpašie apstākļi".	Par darbu īpašos apstākļos, kas saistīts ar paaugstinātu risku viņa drošībai vai veselībai.

Kāds ir piemaksas par nakts darbu apmērs?

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe
67.p. (1) 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 akordarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.	Darba koplīgumā var noteikt lielāku piemaksu par nakts darbu.

Kāds ir piemaksu par virsstundu darbu un darbu svētku dienā apmērs?

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Piemēri
68.p. (1) Darbinieks, kas veic virsstundu darbu vai 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 var noteikt lielāku piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā.	

Kādas vēl ir piemaksas

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Piemēri
	Koplīgumā var vienoties arī par citādiem piemaksu veidiem, kādi nav norādīti Darba likumā.	Par darbu paaugstinātas darba intensitātes apstākļos; par darbu paaugstinātas atbildības apstākļos; u.c.

CITA VEIDA ATLĪDZĪBA SAISTĪBĀ AR DARBU**Pabalsts – atbalsts, palīdzība, mierinājums.**

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe
112.p. Uzteicot darba līgumu Darba likuma 100.panta piektajā daļā un 101.panta pirmās daļas 6., 7., 8., 9. vai 10.punktā noteiktajos gadījumos, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlaišanas pabalstu šādā apmērā: 1) viena mēneša vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts mazāk nekā piecus gadus; 2) divu mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts piecus līdz 10 gadus;	Koplīgumā var paredzēt lielākus atlaišanas pabalstus.





Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe
3) triju mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts 10 līdz 20 gadus;	
4) četru mēnešu vidējās izpeļņas apmērā, ja darbinieks pie attiecīgā darba devēja bijis nodarbināts vairāk nekā 20 gadus.	

Kādi vēl pabalsti ir iespējami?

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Piemēri
	Darba koplīgumā var paredzēt arī cita veida pabalstus.	<p>Pabalsts sakarā ar ģimenes locekļa (laulātais, bērni, vecāki, vecvecāki, adoptētāji un adoptētie) vai apgādājamā nāvi;</p> <p>pabalsts ģimenes locekļiem sakarā ar darbinieka nāvi;</p> <p>pabalsts sakarā ar bērna piedzimšanu;</p> <p>pabalsts veselības nostiprināšanai;</p> <p>pabalsts sakarā ar smagu nelaimes gadījumu;</p> <p>u.c.</p>

Citi naudā novērtējami labumi

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Piemēri
	Darba koplīgumā var paredzēt arī citus naudā novērtējamus labumus.	<p>Veselības apdrošināšanas polise;</p> <p>mācību apmaksa;</p> <p>dienesta transports;</p> <p>sabiedriskā transporta izdevumu segšana;</p> <p>mobilā telefona sarunu apmaksa;</p>



Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Piemēri
		sporta nodarbību apmaksā; kultūras, izklaides pasākumu apmaksā; iespēja iegādāties uzņēmuma preces ar atlaidēm; bezprocentu aizdevumu izsniegšana; darba apģērbs; pusdienu apmaksā; u.c.

3. DARBA UN ATPŪTAS LAIKS

DARBA LAIKS

130.p.. Darba laiks Darba likuma izpratnē ir laikposms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā.

Kāds ir nolīgtais darba laiks?

Darba likumā noteiktais	Komentāri	Piemēri
55.p.2.d. Noteikt darba laika sākumu un beigas, pārtraukumus darbā, kā arī darba nedēļas ilgumu.	Darba koplīgumā var noteikt nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku.	Sakarā ar mediķu darba specifiku, kas saistīta ar atbildību, augstām prasībām, lielu slodzi, stresu, noteikt normālo darba laiku nedēļā: 38,5 stundas – ārstiem, māsām, feldšeriem, vecmātēm, 35 stundas – darbiniekiem rentģena kabinetā, laboratorijā.
	Darba koplīgumā var noteikt dažādu darba laika organizāciju.	Noteikts pamata laiks Viens no veidiem, kā organizēt elastīgu darba laiku, ir noteikt konkrētu pamata laiku, kad visiem



Darba likumā noteiktais	Komentāri	Piemēri
	Piemēram, elastīgās stundas ļauj cilvēkiem noteiktās robežās izvēlēties laiku, kad viņi strādās, kad sāks un beigs darba dienu, kad atradīsies pusdienas pārtraukumā.	<p>darbiniekiem jāatrodas darbā. Šis laiks, piemēram, var būt no 11.00 – 16.00. Pārējās darba dienas stundas katrs darbinieks var nostrādāt, izvēloties pēc savām vajadzībām. Šādā gadījumā katru darba dienu darbinieki nostrādā 8 stundas.</p> <p>Noteikts izvēles laiks Elastīgu darba laiku iespējams organizēt, nosakot agrāko iespējamo darba sākuma laiku un vēlāko iespējamo darba beigu laiku, piemēram, laikā no 7.00 – 20.00. Šajā laikā darbiniekiem jānostrādā 8 stundas.</p> <p>Darba laika uzkrājums Noteikt, ka darbinieks katru dienu strādā 8 h 15 min un piektdienās darba diena ir par 1h īsāka, tādējādi nepārsniedzot nedēļas normālo darba laiku 40h.</p>

Kad darbiniekam pienākas pārtraukums darbā?

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe
145.p. Pārtraukumu piešķir ne vēlāk kā pēc četrām stundām no darba sākuma. Pārtraukuma ilgumu nosaka darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem, taču tas nedrīkst būt īsāks par 30 minūtēm.	Ievērojot darba drošības un veselības aizsardzības principus, darba kopīgumā var noteikt citu pārtraukuma piešķiršanas kārtību.
Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe
145.p. Pārtraukuma laikā darbiniekam ir tiesības atstāt savu darba vietu.	<p>Kopīgumā var vienoties, ka darbinieki neatstāj savu darba vietu pārtraukuma laikā.</p> <p>Šādam aizliegumam jābūt pietiekami pamatotam.</p>



Kāds ir darba dienas ilgums pirms svētku dienām?

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Piemēri
135.p. Pirms svētku dienām darba dienas ilgums saīsināms par vienu stundu, ja darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos vai darba līgumā nav noteikts īsāks darba laiks.	Darba koplīgumā var noteikt īsāku darba dienas ilgumu pirms svētku dienām.	Pirms svētku dienām darba dienas ilgumu var saīsināt par trijām stundām vai arī darbs jābeidz plkst. 12.00.

Kāds var būt summētā darba laika regulējums?

Darba likumā noteiktais.	Iespējamā atkāpe	Piemēri
140.p. Summētais darba laiks nedrīkst pārsniegt 56 stundas nedēļā un 160 stundas četru nedēļu periodā, ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts citādi.	Darba koplīgumā var noteikt atšķirīgu regulējumu summētajam darba laikam. Jāatceras, ka jebkurā gadījumā nedēļas darba laiks nedrīkst pārsniegt 56 stundas nedēļā. Koplīgumā var vienoties arī par garāku atskaites periodu, tomēr tas nekādā gadījumā nedrīkst pārsniegt vienu gadu.	

ATPŪTAS LAIKS**Atvaļinājumi****Ikgadējais atvaļinājums**

Darba likumā ir noteikts, ka ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kas nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas. Savukārt personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, piešķir vienu mēnesi ilgu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Kā piešķir ikgadējo atvaļinājumu?

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Piemēri
150.p. Atvaļinājumu grafiku sastāda darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem.	Darba koplīgumā var noteikt atvaļinājumu piešķiršanas vispārējo kārtību. Piemēram, vienoties, ka atvaļinājumi tiek piešķirti bērnu vasaras brīvlaikā vai abiem vecākiem vienā laikā	

Papildatvaļinājumi

Darba koplīgumā var noteikt gadījumus, kad darbiniekam jāpiešķir ikgadējais apmaksātais papildatvaļinājums.

Darba likuma 151.pants noiec, ka ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu piešķir:

1. darbiniekiem, kuriem ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns invalīds, — trīs darba dienas;
2. darbiniekiem, kuri pakļauti īpašam riskam, — ne mazāk kā trīs darba dienas.

Kādi vēl var būt gadījumi, kad darbiniekam var piešķirt papildatvaļinājumu?

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Piemēri
151.p. Darba koplīgumā var noteikt citus gadījumus (nakts darbs, maiņu darbs, ilggadējs darbs u.c.), kad darbiniekam var piešķirt ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu.	Darba devējs piešķir papildatvaļinājumu:	<ul style="list-style-type: none"> • darbiniekiem, kuri pakļauti kaitīgiem apstākļiem; • darbiniekiem, kuriem ir bērni; • darbiniekiem sakarā ar vecāku cilvēku kopšanu; • ja darbs ar datoru dienā pārsniedz 2 stundas, • uzņēmuma arodbiedrības priekšsēdētājam; • uzticības personām; • darbiniekiem, kas piedalījās Černobiļas seku likvidācijā; • politiski represētām personām; • darbiniekiem, kas gada laikā nav slimojuši; • sakarā ar darbinieka stāšanos laulībā; • sakarā ar darbinieka bērna kāzām; • sakarā ar bērna piedzimšanu; • sakarā ar darbinieka laulātā, bērna, vecāku vai cita tuva radnieka nāves gadījumu; • pavadot bērnu uz skolu 1. septembrī; • sakarā ar ārkārtas gadījumiem; • papildu mācību atvaļinājumu; • veselības nostiprināšanai; • u.c.

Mācību atvaļinājumi

Apmaksāts mācību atvaļinājums pienākas, ja darbinieks to pieprasa sakarā ar valsts eksāmenu kārtošanu vai diplomdarba izstrādāšanu un aizstāvēšanu.

Pārējos gadījumos par to, vai atvaļinājums būs apmaksāts, jāvienojas darba līgumā vai darba koplīgumā.

Kāds mācību atvaļinājums pienākas?

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Piemēri
157.p. (1) Darbiniekam, kurš, nepārtraucot darbu, mācās jebkura veida izglītības iestādē, sašķaņā ar darba koplīgumu vai darba līgumu piešķir mācību atvaļinājumu ar darba algas saglabāšanu vai bez tās. Ja darbiniekam noteikta akorda alga, mācību atvaļinājumu piešķir, izmaksājot vidējo izpeļņu vai neizmaksājot to.	Piešķirt mācību atvaļinājumu ar darba algas saglabāšanu vai, ja darbiniekam noteikta akorda alga, mācību atvaļinājumu piešķirt, izmaksājot vidējo izpeļņu.	Darba devējs darbiniekam, kurš mācās, apgūstot zināšanas, kas saistītas ar viņa darbu, apmaksā darbinieka studiju maksu. Darbiniekam, kurš, nepārtraucot darbu, sekmīgi mācās jebkurā izglītības iestādē, piešķir mācību atvaļinājumu, saglabājot darba algu. Darbiniekiem, kuri nepārtraucot darbu, mācās jebkura veida izglītības iestādē, darba devējs piešķir 2 reizes gadā mācību atvaļinājumu sesijas kārtošanai ne vairāk kā divas kalendāra nedēļas, izmaksājot vidējo izpeļņu.

4. DARBINIEKU KVALIFIKĀCIJAS PAAUGSTINĀŠANA**Kvalifikācijas paaugstināšana**

Ir jāzina, ka izglītoti un kvalificēti darbinieki:

- ir labāk motivēti, jo apzinās savu nozīmīgumu uzņēmumā;
- dod lielākus ienākumus, jo prot un grib strādāt;
- jūtas pateicīgi par viņu izglītībā ieguldītajiem līdzekļiem, un tas ir papildu stimuls strādāt vēl labāk.

Parasti darbiniekiem darba devējs piedāvā mācības ārpus uzņēmuma — studēšana augstskolā, kvalifikācijas paaugstināšanas kursi, semināri, praktizēšanās citā uzņēmumā u.c.

Šādas apmācības vērtīgas ar redzesloka paplašināšanu, jaunām idejām, iespējām paraudzīties uz problēmām no malas.

Tāpat darba devējs var darbiniekiem nodrošināt atbilstošas iespējas papildināt zināšanas, nodrošinot speciālo literatūru, ieviešot inovatīvas tehnoloģijas, nodrošinot pieeju dažādām datu bāzēm.

Jāatceras, ja darbinieks, pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, darba laika ietvaros piedalās profesionālajā apmācībā vai kvalifikācijas paaugstināšanā, viņam par šo laiku pienākas Darba likumā noteiktā atlīdzība. Izdevumus, kas saistīti ar šādām apmācībām, sedz darba devējs.

Tomēr, ja darbinieks pats vēlas iegūt kādu papildu izglītību, apmeklēt kursus, darba devējam nav pienākuma šīs apmācības apmaksāt. Par to apmaksu var vienoties darba koplīgumā.

Kādi var būt kvalifikācijas paaugstināšanas noteikumi?

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe, piemēri
Darba likuma 17.pantā noteikts, ka darba koplīgumā var vienoties par darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanas noteikumiem.	<p>Darbiniekam ir tiesības izvēlēties apmācības un piedalīties tajās, lai papildinātu savas zināšanas un pilnveidotu profesionālās iemaņas un prasmes, kas nepieciešamas amata pienākumu pildīšanai. Darba devējs pēc konsultēšanās ar arodkomiteju, katru gadu kompensē šādu apmācību maksu.</p> <p>Ja darbinieks pārsniedz koplīgumā noteikto limitu, darba devējs, pēc konsultēšanās ar arodkomiteju, var veikt pilnu vai daļēju papildu izdevumu segšanu.</p> <p>Darbinieks, kurš pēc koplīgumā noteiktās apmācību maksas kompensācijas saņemšanas nostrādājis pie darba devēja mazāk par vienu gadu, uzteic darba līgumu, atmaksā darba devējam kompensēto apmācību maksu pilnā apmērā.</p> <p>Darba devējs apņemas piešķirt garantijas izpeļņas saglabāšanā sakarā ar jaunas tehnoloģijas ieviešanu vai tehnisku jaunievedumu ieviešanu.</p>

5. DARBA AIZSARDZĪBA

Darba aizsardzības organizācija

Lai uzņēmumā izpildītu darba aizsardzības normatīvo aktu prasības un uzlabotu darba apstākļus, nepieciešams izveidot darba aizsardzības sistēmu, kurā liels uzsvars jāliek uz darba vides iekšējo uzraudzību. Sistemātiski jānovērtē darba vides riski un jāplāno darba aizsardzības pasākumi.

Darba aizsardzības pasākumu mērķis ir nodrošināt darbiniekiem drošus un nekaitīgus darba apstākļus, lai darbā nenotiktu nelaimes gadījumi un, veicot darbu, neiegūtu traumas vai nesaslimtu ar arodslimībām, bet gan saglabātu darba spējas visa mūža garumā.

Pamatprincips, kas ir jāievēro, veidojot darba aizsardzības sistēmu, – tai jābūt vērstai uz cīņu ar cēloņiem (riskiem), nevis sekām.

Lai nodrošinātu preventīvo pasākumu kvalitāti, regulāri jāveic preventīvo pasākumu izpildes pārbaudes.

Darba aizsardzības sistēmai jābūt vērstai uz darba devēja un darbinieku ciešāku sadarbību, darbinieku iesaistīšanu un konsultēšanu par darba drošības un veselības aizsardzības jautājumiem, kopīgu risinājumu meklēšanu, individuālu pieeju katram darbiniekam, izvērtējot to, kas viņam katrā situācijā ir optimāli nepieciešams.

Saskaņā ar Darba likuma 17.pantu, koplīgumā puses vienojas par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, it īpaši darba aizsardzības organizāciju.

Par kādiem darba aizsardzības organizācijas pamatprincipiem jāvienojas koplīgumā?

Pamatprincips	Komentārs
<p>1. Uzņēmumā tiek izveidota darba aizsardzības organizatoriskā struktūra.</p>	<p>Uzņēmumā ir jābūt darba aizsardzības speciālistam /-tiem.</p> <p>Ja uzņēmumā ir ne vairāk kā 10 nodarbināto, darba devējs pats var veikt darba aizsardzības speciālista pienākumus.</p> <p>Darba aizsardzības speciālists ir īpaši apmācīts nodarbinātais, kura pienākums ir organizēt un kontrolēt darba aizsardzības pasākumus un veikt darba vides iekšējo uzraudzību.</p> <p>Darba devēja pienākums ir piešķirt darba aizsardzības speciālistam nepieciešamos līdzekļus un laiku (darba laika ietvaros), lai viņš varētu veikt savus pienākumus. Par to apmēru un piešķiršanas kārtību var vienoties koplīgumā.</p>
<p>2. Uzņēmumā ir jābūt konsultēšanās, nodarbināto informēšanas un līdzdalības mehānismam.</p>	<p>Darba devēja pienākums ir konsultēt nodarbinātos vai uzticības personas un radīt viņiem iespēju piedalīties apspriedēs par darba aizsardzības jautājumiem.</p> <p>Tāpat darba devēja pienākums ir informēt nodarbinātos un uzticības personas par darba vides risku un darba aizsardzības pasākumiem.</p> <p>Uzticības persona ir īpaši apmācīta nodarbināto ievēlētā persona, kura pārstāv nodarbināto intereses darba aizsardzībā. Uzņēmumā vai tā struktūrvienībā, kurā nodarbināti pieci vai vairāki nodarbinātie, šie nodarbinātie vai viņu pārstāvji, ņemot vērā nodarbināto skaitu, uzņēmuma darbības raksturu un darba vides risku, ievēl vienu vai vairākas uzticības personas. Par precīzu uzticības personu skaitu un pilnvaru termiņu, to ievēlēšanas un atcelšanas kārtību var vienoties koplīgumā.</p> <p>Uzticības personai ir tiesības:</p> <p>Piedalīties darba vides riska novērtēšanā, darba aizsardzības pasākumu plānošanā un efektivitātes pārbaudē, kā arī darba aprīkojuma atbilstības novērtēšanā;</p>





Pamatprincips	Komentārs
	<p>piepalīdzēt nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanā un ražošanas iekārtu un objektu nodošanā ekspluatācijā, kā arī darba vides iekšējās uzraudzības veikšanā;</p> <p>saņemt no darba devēja darba aizsardzības normatīvos aktus, normatīvi tehnisko dokumentāciju, instrukcijas un citus darba aizsardzības noteikumus, kā arī paskaidrojumus un citu informāciju, kas attiecas uz darba aizsardzību;</p> <p>pieprasīt, lai darba devējs veic darba aizsardzības pasākumus un izsaka priekšlikumus, kuru īstenošana novērstu vai mazinātu risku nodarbināto drošībai un veselībai.</p>
<p>3. Uzņēmumā ir jābūt veiktai darba vides risku novērtēšanai.</p>	<p>Lai precīzi noteiktu riskus, vispirms nepieciešams konstatēt darba vides risku faktoros.</p> <p>Darba vides riski ir varbūtība, ka nodarbināto drošībai vai veselībai darba vidē var rasties kaitējums un šā kaitējuma iespējamā smaguma pakāpe.</p> <p>Tālāk ir jānosaka darba vides riskam pakļauto darbinieku kategorijas, jāizvērtē riska apjoms un raksturs, un tad jānosaka nepieciešamie darba aizsardzības pasākumi (preventīvi tiesiskie, saimnieciskie, sociāli, tehniski un organizatoriski pasākumi, kuru mērķis ir izveidot drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi, kā arī novērst nelaiemes gadījumus darbā un arodslimības).</p>
<p>4. Uzņēmumā ir jāveic darba vides risku iekšējā uzraudzība.</p>	<p>Uzraudzības process sastāv no: darba vides iekšējās uzraudzības plānošanas, risku novērtēšanas, uzraudzības pārbaudes un pilnveidošanas</p>



6. ARODBIEDRĪBAS DARBĪBAS NODROŠINĀJUMS

DL noteiktās darbinieku pārstāvju tiesības

Darba likuma 11.pantā noteiktās darbinieku pārstāvju tiesības un pienākumi	Komentāri
Pieprasīt un saņemt no darba devēja informāciju par uzņēmuma pašreizējo ekonomisko un sociālo stāvokli, kā arī par iespējamām izmaiņām;	Arodbiedrībām ir piešķirtas tiesības izvērtēt uzņēmuma vadītāju pieņemto lēmumu likumību, kas ir tiešā vai netiešā saistībā ar darbinieku skaitu, darba samaksu, nodarbinātību, darba līgumu saistību izpildi.
laikus saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju, pirms tas pieņem tādus lēmumus, kuri var skart darbinieku intereses, it īpaši lēmumus, kuri var būtiski ietekmēt darba samaksu, darba apstākļus un nodarbinātību uzņēmumā.	<p>Praksē ir gadījumi, kad darba devējs nesniedz nepieciešamo informāciju, pamatojot savu atteikumu ar to, ka tas ir uzņēmuma komercnoslēpums un viņš to nevēlas atklāt. Šāds atteikuma pamatojums nav korekts. Komercnoslēpums ir tāda ar komersanta uzņēmumu saistīta informācija (t.sk. objekti), kas zināma vienīgi ierobežotam personu lokam (resp., nav darīta zināma atklātībai) un atbilstoši apstākļiem vai komersanta izteiktajai gribai paturama slepenībā, piem., know – how, cenu kalkulācijas, iekšējās bilances, preču noieta stratēģijas, klientu saraksti.</p> <p>Ar komercnoslēpuma izmantošanu saprot jebkāda veida tā lietošanu par labu sev vai citai personai neatkarīgi no šādas rīcības motīviem. Savukārt ar komercnoslēpuma izpaušanu saprot tā darīšanu zināmu trešajām personām, radot iespēju šī noslēpuma jebkāda veida lietošanai.</p> <p>Komercnoslēpuma statusu darba devējs var piešķirt tādām saimnieciska, tehniska vai zinātniska rakstura lietām un rakstveidā vai citādā veidā fiksētām vai nefiksētām ziņām, kuras atbilst visām šādām pazīmēm:</p> <ol style="list-style-type: none">1) tās ietilpst komersanta uzņēmumā vai ir tieši ar to saistītas;2) tās nav vispārpieejamas trešajām personām;3) tām ir vai var būt mantiska vai nemantiska vērtība;4) to nonākšana citu personu rīcībā var radīt zaudējumus komersantam;5) attiecībā uz tām komersants ir veicis konkrētai situācijai atbilstošus saprātīgus komercnoslēpuma saglabāšanas pasākumus. <p>Darba likumā ir noteikts, ka darbinieku pārstāvjiem ir tiesības iepazīties ar šo informāciju, ja tā ir nepieciešama viņu pienākumu veikšanai.</p>



Darba likuma 11.pantā noteiktās darbinieku pārstāvju tiesības un pienākumi	Komentāri
	Lai pasargātu darba devēju no iespējamās informācijas izpaušanas, likumdevējs ir uzlicis par pienākumu darbinieku pārstāvjiem un ekspertiem, kuri sniedz palīdzību darbinieku pārstāvjiem, neizpaust viņu rīcībā nonākušo informāciju, kas ir darba devēja komercnoslēpums. Pienākums neizpaust informāciju attiecas uz darbinieku pārstāvjiem un ekspertiem, kuri sniedz palīdzību darbinieku pārstāvjiem, arī pēc viņu darbības izbeigšanās. Savukārt darba devēja pienākums ir rakstveidā norādīt, kāda informācija uzskatāma par komercnoslēpumu.
pedalīties darba samaksas noteikumu, darba vides, darba apstākļu un darba laika organizācijas noteikšanā un uzlabošanā, kā arī darbinieku drošības un veselības aizsardzībā;	Vistiešākais veids, kā arodbiedrības piedalās šo tiesību īstenošanā ir, slēdzot darba kopīgumus. Jāatzīst, ka tieši kopīgumu noslēgšana arī ir viens no grūtākajiem uzdevumiem arodbiedrību darbā. Noslēgt kopīgumu nozīmē vienošanos par visiem iepriekš minētajiem noteikumiem. Tādējādi arodbiedrībām ir jābūt īpaši aktīvām un efektīvām savā darbībā, lai pārliecinātu darba devēju noslēgt vienošanos.
ieiet uzņēmuma teritorijā, kā arī piekļūt darba vietām;	Neskatoties uz to, ka Darba likums nosaka tiesības darbinieku pārstāvjiem ieiet uzņēmuma teritorijā, ir uzņēmumi, kur nezina šādas tiesības vai arī tās ignorē.
rīkot darbinieku sapulces uzņēmuma teritorijā un telpās;	Darba likums nenosaka, kādā laikā šādas sapulces būtu jāatļauj rīkot – darba laikā vai ārpus darba laika. Tomēr, ņemot vērā, ka darbinieku pārstāvjiem savas tiesības jāaizmanto tā, lai nemazinātu uzņēmuma darbības efektivitāti, likumdevējs ir devis iespēju pusēm savstarpēji vienošanos par konkrētāku risinājumu – piemēram, kopīgumā.
uzraudzīt, kā darba tiesiskajās attiecībās tiek ievēroti normatīvie akti, darba kopīgums un darba kārtības noteikumi.	Kaut arī Darba likumā ir noteikts, kā tiesību darbinieku pārstāvjiem uzraudzīt, kā darba tiesiskajās attiecībās tiek ievēroti normatīvie akti, darba kopīgums un darba kārtības noteikumi, tas būtu uzskatāms pat par arodbiedrību pienākumu. Ņemot vērā, ka iestāšanās arodbiedrībās ir brīvprātīga un tiek veidotas uzticības attiecības, arodbiedrībām īpaši aktīvi jāveic uzraudzība pār darba tiesisko attiecību ievērošanu uzņēmumos, kuros ir viņu biedri. Tādā veidā tiek paaugstināta arodbiedrības darbības efektivitāte, uzticība arodbiedrībām.

Darba kopīgumā var vienošanos par kārtību, kā šīs tiesības tiks realizētas vai kādas papildu garantijas vēl tiks nodrošinātas arodbiedrībai no darba devēja puses.

Piemēri:

Darba devējs nodrošina arodbiedrību ar telpām, telefoniem, interneta pieslēgumu, transportu, apmaksājot komunālos un sakaru pakalpojumus.



Darba devējs ietur biedru maksas no darbinieku algas un pārskaita arodbiedrības kontā.

Darba devējs apņemas saglabāt vidējo izpeļņu arodkomitejas priekšsēdētājam un locekļiem arodbiedrības pienākumu pildīšanas un apmācību laikā.

Tāpat darba koplīgumā vēlams paredzēt apmaksāto stundu skaitu arodbiedrības darba veikšanai.

Arodbiedrība apņemas ātri un efektīvi risināt iespējamās nesaskaņas starp darba devēju un darbiniekiem. Par uzņēmumā konstatētajiem pārkāpumiem vispirms informēt darba devēju.

7. DARBA KOPLĪGUMA IZPILDE

Saskaņā ar Darba likuma 17.pantu, koplīguma puses bez īpašas norunas gādā, lai darba koplīguma noteikumus ievērotu un pildītu gan darba devējs, gan darbinieki.

Strīdu izšķiršana

Kaut arī, slēdzot darba koplīgumu, puses vēlas panākt stabilitāti darba attiecībās, nereti nākas saskarties arī ar nesaskaņām. Tādēļ ieteicams jau savlaicīgi darba koplīgumā vienoties par kārtību, kādā puses risinās iespējamus strīdus un nesaskaņas.

Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Piemēri
26.p.3.d. Darba koplīgumā var vienoties par jebkura tiesību strīda nodošanu izšķiršanai šķīrējtiesā.	Var vienoties gan par tāda tiesību strīda, kurš jau radies, gan par tāda, kurš var rasties starp darba koplīguma pusēm, nodošanu izšķiršanai šķīrējtiesā.	
Darba likumā noteiktais	Iespējamā atkāpe	Piemēri
25.p. 1.d. Tiesību un interešu strīdus, kas izriet no darba koplīguma attiecībām vai ir ar tām saistīti, izšķir izlīgšanas komisija.	Darba koplīgumā var noteikt kārtību, kādā tiek izšķirts interešu strīds, ja nav panākta vienošanās izlīgšanas komisijā.	

KOPLĪGUMA NOSLĒGŠANAS UN GROZĪŠANAS KĀRTĪBA

Kādēļ ir svarīgi noslēgt darba koplīgumu?

Plānojot un organizējot darbību, nepieciešams arī darbiniekus motivēt attiecīgi darboties, pildīt pienākumus, lai sasniegtu organizācijas mērķus.

Kaut arī pastāv vairākas motivēšanas teorijas, ir zināms, ka motivēšana sākas ar vajadzību noteikšanu un to apmierināšanas nepieciešamību.

Tieši darba koplīgumā darba devējs un darbinieki var fiksēt izteiktās vajadzības un rast risinājumu to apmierināšanai.

Koplīgumā var ielaut nosacījumus, kas ir labvēlīgāki par tiem, ko paredz Darba likums un citi tiesību akti, kā arī vienoties par jautājumiem, kuri nav skaidri definēti citos tiesību aktos.

Noslēdzot darba koplīgumu gan darba devējam, gan darbiniekam tiek radīta zināma stabilitāte, kas būtiski paaugstinās darba kvalitāti un uzņēmuma kopējos darba rezultātus;

Darba devēju viedoklis:

RP SIA Rīgas satiksme

Koplīgums nodrošina un veicina prognozējamību un stabilitāti uzņēmumā, jo ir skaidri definēti spēles noteikumi.

Nodarbinātības valsts aģentūra

Koplīgumā precīzi nosakām sociālās garantijas, lai darbinieks zina, kādu palīdzību viņš var sagaidīt no darba devēja.

Ar koplīguma noslēgšanu tiek uzlaboti kopējie uzņēmuma darbības rezultāti un produktivitātes rādītāji, tiek noteikta vienota darba kvalitātes uzlabošanas shēma.

Motāžnieks D

Koplīgumā vienojamies par abpusējām darbībām labklājības sasniegšanai

AS Latvijas gāze

Koplīguma esamība atvieglo personāla izmaksu administrēšanu. Ja noslēgts koplīgums darbinieki jūtas sociāli aizsargāti, jo zina, kādi sociālie labumi un ar kādiem nosacījumiem ir garantēti.

Olainfarm

Pildot koplīgumu, veidojam labvēlīgāku vidi darba ražīguma celšanai.

SIA Valmieras siltums

Koplīgums administrācijai ir vajadzīgs, lai uzlabotu darba vides apstākļus un nodrošinātu sociālo mieru kolektīvā.

Kā noslēgt koplīgumu?

Ierosina

Koplīgumu noslēgt ierosina arodbiedrība vai darba devējs. Iniciatore darba koplīguma slēgšanā parasti ir arodbiedrība. Arodbiedrības organizācijas palīdz pārvarēt barjeru starp darba devēju un darbiniekiem kopīgas sadarbības interesēs. Ja uzņēmumā nav arodbiedrības, darbinieku tiesības var palikt neizmantojamas.

Kaut arī Darba likums neparedz darba koplīguma slēgšanu kā obligātu darba devēja pienākumu, darba devējs nav tiesīgs atteikties no sarunām par darba koplīguma slēgšanu.

Rīko sarunas

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.

Tieši sarunas ir būtiska līguma slēgšanas procedūras sastāvdaļa. Sarunu laikā vajadzētu sastādīt

vienošanās protokolu. Tas būtu kā pierādījums, ja turpmākajā koplīguma slēgšanas procesā rastos domstarpības. Tas liecina par šī procesa nozīmību, kā arī par pierādīšanas iespēju nesaskaņu gadījumā. Pat vissaskanīgākā sadarbība starp darba devēju un darbiniekiem tomēr ir jāfiksē rakstveidā.

Sarunu laikā gan darba devējam, gan darbiniekiem jāmēģina sagatavot efektīvu darba koplīgumu, kas balstās uz savstarpēju uzticību, jo tas būs ilgtermiņa ieguldījums turpmāko savstarpējo darba attiecību pamatā.

Sarunu rituāls jēdziens, ko lieto, lai aprakstītu procedūras soļus, kādus abas puses veic pat tad, ja tās pilnībā apzinās, ka tā ir tikai izrāde. Sarunu rituāla klasiskais piemērs būtu koplīguma slēgšanas situācija, kurā arodbiedrība sākotnēji mēģina panākt vairāk, nekā cerēts, bet darba devējs, no otras puses, piedāvā mazāk, nekā viņš ir gatavs piedāvāt.

Kas ir svarīgs sarunu taktikā?

- Priekšlikumu izvirzīšanā izdarot piedāvājumu otrai pusei, to vajag pamatot ar attiecīgiem apsvērumiem (finansiāliem, dzīves dārdzību utt.);
- pozīcija jāveido lēnām, izejot no stiprajām pusēm. Kur vien iespējams, jāpanāk konstatējums, ka sarunās notiek progress;
- jāizvirza priekšlikumi kā hipotētiski ierosinājumi, lai mazinātu to akceptēšanas vai noraidīšanas spiedienu.
- kompromiss – savstarpēja piekāpšanās.

Darbinieki nevar cerēt uz panākumiem īsā laika sprīdī. Nereti situācija uzņēmumā jau ir krietni saasinājusies un darbinieki cer ar koplīguma palīdzību ātri noregulēt to vēlamajā gultnē. Šādas steigas rezultātā koplīgums var arī "iestrēgt" strupceļā.

Koplīguma projekta izstrāde

Darba devējam pēc darbinieku pārstāvju pieprasījuma ir pienākums sniegt viņiem darba koplīguma noslēgšanai nepieciešamo informāciju. Savukārt Darba likuma 11. pants nosaka, ka darbinieku

pārstāvjiem, veicot savus pienākumus, ir tiesības pieprasīt un saņemt informāciju par uzņēmuma pašreizējo ekonomisko un sociālo stāvokli, kā arī iespējamajām izmaiņām. Tas ir būtiski tieši darba koplīguma slēgšanas sakarā.

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.

Ir situācijas, kad darba specifikas dēļ viena uzņēmuma ietvaros pastāv vairākas arodorganizācijas. Ja ir vairākas arodbiedrības, tad kopīgām sarunām ar darba devēju tās pilnvaro savus pārstāvjus proporcionāli biedru skaitam, un viņi pauž vienotu viedokli.

Lai koplīguma slēgšanas procedūra neievilkto neparedzēti ilgi, likumā noteikts, ka rakstveida atbilde uz priekšlikumu noslēgt darba koplīgumu sniedzama 10 dienu laikā no priekšlikuma saņemšanas dienas.

Bieži vien arodbiedrības pārstāvji izstrādā un iesniedz darba devējam jau gatavu koplīguma projektu. Ja darba devējs ir aktīvāks un ieinteresētāks labākas kopdarbības izstrādāšanā, tad veiksmīgāks ir sadarbības ceļš no nulles punkta. Taču līdzšinējā pieredze rāda, ka darba devējs bieži vien ir pasīvs un procesā iesaistās jau gatava koplīguma projekta stadijā. Ir gadījumi, ka darba devējs protestē pret koplīgumu uzņēmumā, un šādā konfliktsituācijā grūti sasniegt vēlamo rezultātu.

Ikvienam darbiniekam ir tiesības rakstveidā iesniegt darba koplīguma pusēm savus priekšlikumus attiecībā uz darba koplīguma projektu. Darbiniekiem vajadzētu būt pietiekami aktīviem un izmantot šo iespēju izteikt savas vēlmes un ierosinājumus.

Koplīguma noslēgšana

Pēc vienošanās panākšanas starp pusēm rakstiski jānoformē līguma galīgais variants. To, ka koplīguma teksts ir saskaņots starp pusēm, apliecina abu pušu pārstāvju paraksti aiz koplīguma teksta. Koplīgums jāparaksta vismaz divos eksemplāros.

Uzņēmumā noslēgtā darba koplīguma spēkā esamībai nepieciešama tā apstiprināšana darbinieku kopsapulcē (konferencē). Darba koplīgumu ar klātesošo vienkāršu balsu vairākumu apstiprina darbinieku kopsapulcē, kurā piedalās vismaz puse no attiecīgā uzņēmuma darbiniekiem. Ja darbinieku kopsapulci nav iespējams sasaukt uzņēmumā nodarbināto darbinieku lielā skaita vai darba organi-

zācijas īpatnību dēļ, darba koplīgumu ar klātesošo vienkāršu balsu vairākumu apstiprina darbinieku pārstāvju konferencē, kurā piedalās vismaz puse no darbinieku pārstāvjiem. Arī šis balsojums ir jāprotokolē, un uz koplīguma jāuzraksta, kur un kad šis dokuments ieguvis juridisko spēku. Koplīgums stājas spēkā no tā apstiprināšanas darbinieku kopsapulcē.

Darba devēja pienākums ir iepazīstināt visus darbiniekus ar darba koplīgumu ne vēlāk kā viena mēneša laikā pēc tā apstiprināšanas vai darba koplīguma noteikumu grozīšanas. Darba devēja pienākums ir gādāt par to, lai darba koplīguma teksts būtu pieejams ikvienam darbiniekam.

Darba koplīguma noslēgšanas shēma



Pienākumi koplīguma darbības laikā

Darba likumā ir noteikts, ka bez īpašas norunas darba koplīguma puses:

1. darba koplīguma spēkā esamības laikā atturas no pasākumiem, kas vērsti uz vienpusēju tā noteikumu grozīšanu, ja normatīvajos aktos vai pašā koplīgumā nav noteikts citādi;
2. gādā, lai darba koplīguma noteikumus ievērotu un pildītu gan darba devējs, gan darbinieki.

Kā izbeigt koplīgumu?

Līgumu slēdz, lai sasniegtu noteiktu rezultātu. Tiesīgi noslēgts līgums uzliek līdzējam pienākumu izpildīt apsolīto, un arī vēlāk radušās izpildes grūtības nedod vienai pusei tiesības atkāpties no līguma. Vien-

pusēja atkāpšanās no līguma ir pieļaujama, ja puses koplīgumā par šādu iespēju ir vienojušās.

Tāpat arī koplīgumu pirms termiņa var izbeigt, tikai pusēm vienojoties.

Kā grozīt koplīguma noteikumus?

Koplīgumā puses var paredzēt tā grozīšanas kārtību, kur norāda, kādos gadījumos darbiniekiem, to pārstāvjiem un darba devējam ir tiesības pieprasīt koplīguma grozīšanu. Ja koplīgumā nav minēta tā grozīšanas kārtība, tad izmaiņu veikšanas procedūra neatšķiras no paša koplīguma ierosināšanas un grozīšanas kārtības.

KOLEKTĪVIE STRĪDI

Ko darīt, ja rodas strīdi?

Darba koplīguma sakarā var rasties kolektīvie tiesību vai kolektīvie interešu strīdi.

Kolektīvais tiesību strīds var rasties, slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot koplīgumu, kā arī piemērojot koplīguma noteikumus.

Kolektīvais interešu strīds rodas saistībā ar kolektīvo pārrunu procesu, nosakot jaunus darba apstākļus vai nodarbinātības nosacījumus.

Tiesību un interešu strīdus, kas izriet no darba koplīguma attiecībām vai ar tām saistīti, izšķir izlīgšanas komisija. To izveido darba koplīguma puses vienādā skaitliskā sastāvā.

Strīda gadījumā darba koplīguma puses raksta domstarpību protokolu un ne vēlāk kā triju dienu laikā to iesniedz izlīgšanas komisijai. Komisija protokolu izskata septiņu dienu laikā. Komisijas pieņemtais lēmums ir saistošs abām pusēm – kā koplīgums.

Ja izlīgšanas komisija nevar strīdu izšķirt, tas izšķirams tiesā vai šķīrējtiesā.

Vēl viens no kolektīvā darba strīda izšķiršanas veidiem ir samierināšana. Tas ir daudzu valstu praksē pārbaudīts modelis, kā panākt vienošanos starp darba devēju un darbiniekiem.

Samierināšana ir interešu strīda izšķiršana, kad tiek pieaicināta trešā persona kā neatkarīgs un objektīvs samierinātājs.

Samierināšanas procesā strīda pusēm var būt vairāki ieguvumi:

- samierināšana kopumā ir ekonomiskāks strīda risināšanas veids (nekā, piemēram, tiesa);
- ar samierinātāja starpniecību strīdu iespējams atrisināt ātrāk un efektīvāk, ir augsta iznākuma prognozējamība un procesa kontroles pakāpe;

- samierināšanas procesā iespējams panākt abpusēji apmierinošu rezultātu, kas ne vienmēr iespējams tiesas vai citā ceļā, kad viena puse ir zaudētāja, otra uzvarētāja;
- samierināšanas procesā iespējams saglabāt konfidencialitāti, pasargāt strīda attiecības no ārējo faktoru ietekmes.

Tikai tad, ja nav panākta vienošanās un samierināšanās kolektīvajā interešu strīdā, darbiniekiem ir tiesības pieteikt streiku.

Streiks ir kolektīvā interešu strīda risināšanas veids, kas izpaužas tādējādi, ka uzņēmuma nozares darbinieki vai darbinieku grupa brīvprātīgi pilnībā vai daļēji pārtrauc darbu, lai panāktu prasību izpildi.

Kolektīvā interešu strīda risināšana

1. Rodas kolektīvais interešu strīds (KIS) saistībā ar kolektīvo pārrunu procesu, nosakot jaunus darba apstākļus vai nodarbinātības noteikumus.
2. Arodbiedrība rakstveidā iesniedz prasības darba devējam.
3. Darba devējs
 - 3.1. paziņo atbildi arodbiedrībai;
 - 3.1.1. panāk vienošanos;
 - 3.1.2. atbilde ir noraidoša;
 - 3.2. nepaziņo atbildi arodbiedrībai.
4. Ja darba devējs neatbild vai nepanāk vienošanos ar arodbiedrību, strīds izšķirams izlīgšanas komisijā, kuru izveido darba koplīguma puses, abas pilnvarojot savus pārstāvjus vienādā skaitā.
5. Puses raksta domstarpību protokolu un ne vēlāk kā 3 dienu laikā iesniedz to izlīgšanas komisijai.
6. Komisija izskata domstarpību protokolu 7 dienu laikā pēc tā saņemšanas un pieņem lēmumu vienojoties:
 - 6.1. puses panāk vienošanos;
 - 6.2. puses nevienojas;

- 6.2.1. ja komisijā nevienojas:
 - 6.2.1.1. strīdu risina darba koplīgumā noteiktajā kārtībā;
 - 6.2.1.2. strīdu izskata šķīrējtiesā;
 - 6.2.1.3. strīdu risina izmantojot samierināšanu.

- 7.2.1. katra puse izvirza sev vēlamu samierinātāju un par to informē labklājības ministru. Labklājības ministrs izvēlas publisku samierinātāju, kurš vienlaikus ir samierinātāju kolēģijas priekšsēdētājs.

- 7. Ja puses vienojas strīdu risināt izmantojot samierināšanu:
 - 7.1. puses vienojas par samierinātāju;
 - 7.2. puses nevienojas par pieņemamu samierinātāju;

- 8. Ja strīda risināšanai izmanto samierināšanu:
 - 8.1. puses izšķir strīdu;
 - 8.2. puses nespēj vienoties;
 - 8.2.1. pusēm ir tiesības uz kolektīvu rīcību (streiku).

Tiesības uz kolektīvu rīcību rodas:

1. ja kolektīvs interešu strīds netiek izšķirts izlīgšanas komisijā un tā puses nevienojas par kolektīva interešu strīda izšķiršanu ar samierināšanas metodi;
2. ja 10 dienu laikā no dienas, kad arodbiedrība ir iesniegusi darba devējam prasības, netiek izveidota izlīgšanas komisija;
3. ja 10 dienu laikā no dienas, kad arodbiedrība ir iesniegusi darba devējam prasības, netiek uzsākta kolektīva interešu strīda izšķiršana izlīgšanas komisijā;
4. ja 10 dienu laikā no dienas, kad arodbiedrība ir iesniegusi darba devējam prasības, netiek uzsākta kolektīva interešu strīda izšķiršana, izmantojot samierināšanas metodi;
5. ja 10 dienu laikā no dienas, kad arodbiedrība ir iesniegusi darba devējam prasības, netiek uzsākta kolektīva interešu strīda izšķiršana šķīrējtiesā.

KOPLĪGUMI CITVIET EIROPĀ

Kādas ir kolektīvo pārrunu tradīcijas?

Kolektīvo pārrunu pamatā ir tādi juridiskie principi kā: biedrošanās brīvība, kolektīvo pušu klātbūtne, koplīgumu ieviešana ar likuma vai citu administratīvu līdzekļu palīdzību, koplīgumu procedūras darbība. Līdzās stabilajām tradīcijām šajā jomā novērojama attīstība, koplīgumu saturs mainās līdzī laika un aktuālajiem jautājumiem – arvien biežāk tie skar tāds aspektus kā pārstrukturizācija, nestandarta nodarbinātība un sociālās tiesības.

Kāda ir darba koplīgumu loma?

Koplīgumiem ir centrālā nozīme visās dalībvalstu nodarbinātības un industriālo attiecību sistēmās, turklāt tie kļūst par veidu, kā regulēt dažus darba attiecību elementus arī Eiropas Savienības līmenī. Koplīgumu loma ES ietvaros nepārtraukti ir tikai palielinājusies, un, neskatoties uz to, ka ir bijuši izaicinājumi tradicionālajām likuma un kolektīvo pārrunu attiecībām, pamatnoteikumi nacionālās darba likumu sistēmās pēdējos gados ir palikuši nemainīgi un institucionālais pamats autonomiem koplīgumiem ir saglabājis spēcīgs.

Kādi ir kolektīvo pārrunu līmeņi?

Kolektīvās pārrunas var notikt nacionālā, nozares un uzņēmuma līmenī. Nevienā Eiropas valstī tas nenotiek tikai vienā līmenī. Tomēr centralizēto arodbiedrību un darba devēju organizāciju klātbūtne vairumā no šīm valstīm ir radījusi situāciju, kad vairums koplīgumu tiek slēgti nacionālā vai nozaru līmenī. No trim pieminētajiem līmeņiem katrā valstī mēdz būt viens dominējošais līmenis.

Kāds ir dominējošais līmenis?

Var uzskatīt, ka nacionālais līmenis ir dominējošs tādās valstīs kā Beļģija, Francija un Īrija. Nozares līmenim dota priekšroka Austrijā, Dānijā, Kiprā, Vācijā, Itālijā, Nīderlandē, Portugālē, Lielbritānijā, savukārt uzņēmuma līmenis dominē Čehijā, Igaunijā, Francijā, Ungārijā, Latvijā, Lietuvā, Polijā un Lielbritānijā.

Lai gūtu priekšstatu par koplīgumiem un ar to saistītajām procedūrām, kas sastopamas Eiropā, materiāla pielikumā tiek piedāvāta pārskata tabula ar informāciju par ES-25. Tabulā ir iekļauti šādi aspekti:

Juridiskais ietvars – vairumā Eiropas valstu kolektīvās pārrunas regulē likums. Dažās no tām tiesības uz kolektīvajām pārrunām tiek uzskatītas par pietiekami nozīmīgām, lai tās iekļautu Konstitūcijā. Lielākajā daļā valstu darba likumdošana precīzē tādus jautājumus kā – kam ir atļauts iesaistīties kolektīvajās pārrunās, par kādām tēmām tās var notikt, pēc kādām procedūrām ir jāvadās, kādas ir iespējas paplašināt koplīgumu darbību, kā panākt koplīgumu ieviešanu utt. Tomēr ne vienmēr likums ir vienīgais, kas nosaka šos jautājumus. Tā vietā lielāka nozīme var būt, piemēram, tiesu praksei vai juridiskajai literatūrai. Dažās valstīs dominē pašregulēšanās mehānismi, kad darba devēji un arodbiedrības paši var izlemt lietu kārtību.

Papildu informācija par Eiropas Savienības valstu likumiem ir atrodamā šeit: <http://eurofound.europa.eu/eiro/2005/03/study/tn0503102s.html>

Koplīguma darbības paplašināšana – liela nozīme, lai nodrošinātu to, ka koplīgumi attiecas arī uz strādājošiem, kuri nav arodbiedrības biedri. Pamatā tā ir koplīguma nosacījumu attiecināšana uz kādas nozares uzņēmumiem, organizācijām vai konkrētas profesijas darbiniekiem, kuri neietilpst daļā no kāda koplīguma. Vairumā Eiropas valstu tas ir iespējams, un parasti to izlemj valdība pēc vienas no pušu pieprasījuma. Savukārt citās valstīs šī paplašināšana ir iespējama tikai tad, ja koplīgums attiecas jau uz noteiktu procentu darba devēju vai darba ņēmēju. Ir valstis, kur koplīguma darbības paplašināšana ar noteiktiem nosacījumiem notiek arī automātiski.

Koplīguma piemērošana – ir valstis, kurās koplīgums attiecas uz visiem tiem strādājošiem, kuru darba devējam ir saistošs kāds no koplīgumiem. Savukārt citās koplīgums attiecas uz tiem darbiniekiem, kuri paši pieder koplīguma parakstītājpusē,

piemēram, arodbiedrības biedri, kuru organizācija ir parakstījusi koplīgumu.

Koplīgumu pārklājums – strādājošo skaits procentos, uz kuriem attiecas koplīgums. Šis skaitlis Eiropas valstu starpā var būtiski atšķirties – no gandrīz 100 procentiem līdz tikai nedaudz vairāk par 10 procentiem. Augsts koplīgumu pārklājuma procents ir saistāms ar augsta līmeņa darbinieku aizsardzību un līdzdalību. Lai to nodrošinātu, par vienu no izšķirošajiem elementiem tiek uzskatīta koplīgumu darbības paplašināšanas instrumentu pieejamība un to veiksmīga izmantošana.

Koplīguma reģistrēšana – pastāv uzskats, ka jo dažādāks un elastīgāks kolektīvo pārrunu process kļūst globalizācijas laikmetā un paaugstinātas starp-

tautiskās konkurences apstākļos, jo svarīgāk ir pilnībā pārzināt koplīgumu situāciju un tendences šajā jomā. Koplīgumu reģistra/arhīva izveidošana tiek uzskatīts par priekšnoteikumu šīm zināšanām. Daudzi uzskata, ka ir ļoti svarīgi, ka valsts izveido un uztur šādu reģistru/arhīvu, tādā veidā nodrošinot ar uzticamu un pastāvīgu datu bāzi un pilnīgu kopainu par visām vienošanām un to pamatnosacījumiem.

Koplīguma saturs – vienošanās skar virkni dažādu tēmu, kas var ievērojami atšķirties valstu starpā.

Koplīguma darbības ilgums – vairumā valstu ir noteikts vairāk vai mazāk precīzs standarta darbības laiks koplīgumiem, un tas var būt, sākot no 1 gada līdz 3 vai pat 4 gadiem. Citās valstīs nav noteikts konkrēts standarts koplīguma darbības ilgumam.

KUR SAŅEMT PALĪDZĪBU?

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība

apvieno 24 dažādu nozaru arodbiedrības vai profesionālas darbinieku arodbiedrību apvienības.

Sīkāku informāciju par to, kā izveidot arodbiedrību, iestāties kādā no LBAS nozaru arodbiedrībām vai arī citu ar darba tiesiskajām attiecībām saistītu informāciju var iegūt:

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībā

Bruņinieku ielā 29/31, Rīgā, LV-1001

Tālrunis: 67270351, 67035960

Fakss: 67276649

E-pasts: lbas@lbas.lv

www.lbas.lv

Valsts Darba inspekcija

Valsts Darba inspekcija (VDI) ir valsts uzraudzības un kontroles iestāde.

Ikviens darbinieks var vērsties Valsts darba inspekcijā gadījumos, kad darba devējs:

1. nav rakstveidā noformējis darba līgumu ar darbinieku;
2. pienācīgā kārtā nemaksā darba samaksu (nemaksā piemaksas par virsstundām, nakts darbu un papildu darbu, atvaļinājuma naudu, atlaišanas pabalstu, galīgo aprēķinu, izdara nepamatotus ieturējumus u.c.);
3. neievēro nosacījumus par normālo darba laiku, bez vienošanās nodarbina virsstundu darbā un pārsniedz pieļaujamo virsstundu darba normu, neprecīzi uzskaita nostrādāto darba laiku;
4. nenodrošina darbinieka tiesības uz atpūtas laiku – nepiešķir pārtraukumus darbā, nodarbina darbā nedēļas atpūtas laikā, nepiešķir atvaļinājumu;
5. rada nevienlīdzīgu attieksmi atkarībā no dzimuma, vecuma vai citiem apstākļiem; rada nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks aizstāv savas tiesības un intereses;
6. pārkāpj Darba likumā noteikto darba tiesisko attiecību izbeigšanas kārtību;
7. atsakās vest sarunas par darba koplīguma noslēgšanu;

8. nodarbina darbinieku veselībai kaitīgos darba apstākļos, neievērojot darba aizsardzības prasības.

Valsts darba inspekcijas pārvalde
Rīgā, Kr.Valdemāra ielā 38, LV-1010
Tāl. 7021704, fakss 7021718
E-pasts: vdi@vdi.gov.lv
www.vdi.gov.lv

7312176 – ANONĪMAIS UZTICĪBAS TĀLRUNIS
8008004 – BEZMAKSAS KONSULTATĪVAIS TĀLRUNIS

Nodarbinātības valsts aģentūra īsteno valsts politiku bezdarba samazināšanas un bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta jomā.

Kā palīdzēs Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA)

Bezdarbniekiem:

1. organizēs profesionālo apmācību, pārkvalifikāciju un kvalifikācijas paaugstināšanu;
2. organizēs atbalsta un motivācijas pasākumus konkurētspējas paaugstināšanai, t.sk. modulāro apmācību;
3. konsultēs profesionālās piemērotības jautājumos, pārkvalifikācijas un profesijas izvēlē;
4. organizēs algotos pagaidu darbus;
5. bez maksas informēs par brīvajām darba vietām;
6. bez maksas konsultēs par iespējām strādāt ārzemēs (EURES).

Darba meklētājiem:

- organizēs atbalsta un motivācijas pasākumus konkurētspējas paaugstināšanai, t.sk. modulāro apmācību;
- bez maksas informēs par brīvajām darba vietām, kā arī bezdarbnieku un darba meklētāju tiesībām un pienākumiem;
- bez maksas konsultēs par iespējām strādāt ārzemēs (EURES).

NVA
K.Valdemāra ielā 38, Rīgā, LV – 1010
tālr.: 7021 706, fakss: 7270 253
e-pasts: nva@nva.gov.lv
www.nva.gov.lv
Bezmaksas informatīvais tālrunis: 8007700

Valsts ieņēmumu dienests (turpmāk – VID) veic nodokļu un nodevu, t.sk. iedzīvotāju ienākuma nodokļa un valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu uzskaiti un iekasēšanu budžetā.

Kad vērsties Valsts ieņēmumu dienestā (VID)

- Ja darba alga, kura ir uzrādīta darba līgumā un no kuras tiek aprēķināti un maksāti nodokļi, atšķiras no darba algas, kuru darbinieks faktiski saņem “uz rokas”.
- Ja darba līgumā uzrādītais darba laiks ir mazāks nekā faktiski nostrādātais un šis faktiski nostrādātais darba laiks netiek uzskaitīts, netiek uzskaitītas nostrādātās virsstundas un tās netiek apmaksātas.
- Ja nav noslēgts darba līgums un visa darba alga tiek izmaksāta “aploksnē”.
- Ja uzņēmumā tiek aprēķināti nodokļi no darba algas, bet tie netiek pārskaitīti budžetā.

www.vid.gov.lv
Adrese: Smilšu iela 1, Rīga, LV-1978
Tālrunis: 67028703;
Fakss: 67 028704
VID uzticības tālrunis: 67323438

Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra ir valsts institūcija, kas realizē valsts pārvaldes funkciju administrēšanu sociālās apdrošināšanas un sociālo pakalpojumu jomā.

Kā palīdz Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra (VSAA)

- sniedz iedzīvotājiem sociālās apdrošināšanas un atsevišķus sociālās palīdzības pakalpojumus – piešķir, aprēķina, pārrēķina un izmaksā pensijas, pabalstus un atlīdzības;
- sniedz iedzīvotājiem individuālas konsultācijas par sociālās apdrošināšanas un sociālās palīdzības pakalpojumiem.

www.vsaa.lv

Adrese: Lāčplēša iela 70a, Rīga, LV-1011

Tālrunis: 67011800

Fakss: 67011813

E-pasts: vsaa@vsaa.lv

Konsultācijas pa telefonu: 8001015 (bezmaksas)

LABKLĀJĪBAS MINISTRIJA

Labklājības ministrija ir valsts pārvaldes institūcija, kas veido un koordinē valsts sociālās drošības politiku.

Skolas 28, Rīga, LV-1331

Tālr: 67021600, Fakss: 67276445

E-pasts: lm@lm.gov.lv

www.lm.gov.lv



PIELIKUMI

DARBA KOPLĪGUMA PROJEKTS

APSTIPRINĀTS
SIA "ABC" darbinieku kopsapulcē
2006.gada 01.aprīlī

DARBA KOPLĪGUMS

Darba devējs SIA "ABC", reģ. Nr.LV50000000000, juridiskā adrese – Rīga, Brīvības iela 1, kuras vārdā saskaņā ar Statūtiem rīkojas valdes priekšsēdētāja Dace Ozoliņa, turpmāk saukta SIA "ABC" no vienas puses un

SIA "ABC" darbinieku arodbiedrība, reģ. Nr.LV20000000000, juridiskā adrese – Rīga, Brīvības iela 1, tās priekšsēdētāja Andra Bērziņa personā, turpmāk saukta Arodbiedrība, *kopā sauktas Puses*,

noslēdz šādu darba koplīgumu:**1. Vispārīgie noteikumi**

- 1.1. Darba koplīgums (turpmāk – Koplīgums) attiecas uz visiem SIA "ABC" darbiniekiem.
- 1.2. Ikvienam darbiniekam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu, un šīs tiesības jānodrošina bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas.
- 1.3. Koplīgums stājas spēkā nākamajā darba dienā pēc tā apstiprināšanas darbinieku kopsapulcē.
- 1.4. Koplīgums ir spēkā līdz "____".gada 31.martam.
- 1.5. Pēc Koplīguma izbeigšanās tā noteikumi, izņemot pienākumu Koplīguma spēkā esamības laikā atturēties no pasākumiem, kas vērsti uz vienpusēju tā noteikumu grozīšanu, ir spēkā līdz jauna Koplīguma spēkā stāšanās laikam.
- 1.6. Neviena no Pusēm vienpusēji nevar pārtraukt šajā Koplīgumā pieņemto saistību pildīšanu.
- 1.7. Gadījumā, ja Koplīguma spēkā esamības laikā Puses vienojas par Koplīguma grozīšanu, kā rezultātā tiek uzlabots darbinieku tiesiskais stāvoklis, vai arī tiek veikti tehniski labojumi, grozījumu apstiprināšana darbinieku kopsapulcē (konferencē) nav nepieciešama. Grozījumi stājas spēkā nākamajā darba dienā pēc to pieņemšanas.
- 1.8. Puses apņemas Koplīgumā paredzēt īpašus nosacījumus darba un ģimenes dzīves apvienošanai, paredzēt atbalstu jauniešiem un darbiniekiem pirmspensijas vecumā, kā arī nodrošināt dzimumu līdztiesības principa ievērošanu Koplīguma plānošanā, budžeta veidošanā, īstenošanā, uzraudzībā.

2. Darba tiesisko attiecību nodibināšana un izbeigšana

- 2.1. SIA "ABC" un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu.
- 2.2. Ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet SIA "ABC" – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.
- 2.3. Darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu 2 nedēļas iepriekš.
- 2.4. Darbiniekam ir tiesības atsaukt savu uzteikumu 5 darba dienu laikā pēc tā iesniegšanas darba devējam.

- 2.5. Ja darba līgums tiek uzteikts Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6., 8., 9. vai 10.punktā noteiktajos gadījumos, darba devēja uzteikuma termiņš ir 6 nedēļas.
- 2.6. Ja darba līgums tiek uzteikts Darba likuma 101.panta pirmās daļas 7.punktā noteiktajā gadījumā, darba devēja uzteikuma termiņš ir 4 nedēļas.
- 2.7. Darba devējam ir tiesības atsaukt uzteikumu 5 darba dienu laikā, ja darba līgums tiek uzteikts Darba likuma 101.panta pirmās daļas 6., 8., 9. vai 10.punktā noteiktajos gadījumos.
- 2.8. Darba līguma uzteikšanas gadījumā darbiniekam ir tiesības izmantot vienu kalendāra nedēļu jauna darba meklēšanai. Par šo laiku darbiniekam tiek saglabāta vidējā izpeļņa.
- 2.9. Vakantās darba vietas vispirms piedāvājamās tiem darbiniekiem, kas atbrīvoti no darba. Šis noteikums neattiecas uz tiem darbiniekiem, kuriem darba līguma uzteikums saistīts ar uzvedību.
- 2.10. Vasaras periodā (no maija līdz septembrim) pēc iespējas tiek dota iespēja strādāt uzņēmumu darbinieku bērniem, kā arī pusaudžiem.

3. Darba kārtības jautājumi.

- 3.1. Darba kārtību uzņēmumā regulē darba kārtības noteikumi, ciktāl Koplīgumā nav noteikts citādi.
- 3.2. Darbinieku kategorijas, kuriem ir tiesības slēgt darba līgumus ar vairākiem darba devējiem, nosaka Darba devējs, saskaņojot ar Arodbiedrību.

4. Darba samaksa.

- 4.1. Darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.
- 4.2. Darba samaksas sistēmu SIA "ABC" izstrādā, saskaņojot ar Arodbiedrību, tā tiek pārskatīta reizi gadā.
- 4.3. Darba samaksu izmaksā ne retāk kā divas reizes mēnesī:
 - kārtējā mēneša 1. datumā (avanss 50% apmērā);
 - kārtējā mēneša 15.datumā (galīgais aprēķins).
- 4.4. Darba samaksu reizi mēnesī var izmaksāt tikai uz darbinieka iesnieguma pamata.
- 4.5. Darba samaksa tiek izmaksāta bezskaidrā naudā, veicot pārskaitījumu uz darbinieka norādīto bankas kontu. Izdevumus, kas saistīti ar naudas pārskaitījumu, sedz SIA "ABC".
- 4.6. SIA "ABC" pēc Arodbiedrības rakstiska ierosinājuma veic darba algas paaugstināšanu:
 - 4.6.1. atbilstoši iepriekšējā gada inflācijas līmenim;
 - 4.6.2. darba algas paaugstināšanu veic divu mēnešu laikā no ierosinājuma saņemšanas dienas. SIA "ABC" ar Arodbiedrības piekrišanu šo termiņu var pagarināt, bet ne ilgāk kā par vienu mēnesi.
- 4.7. Pirms darbiniekus var prēmēt pēc SIA "ABC" vai Arodbiedrības ierosinājuma, atbilstoši sasniegtajiem darba rezultātiem kārtējā kalendārajā gadā saskaņā ar "Nolikumu par prēmiju piešķiršanu".
- 4.8. Darbiniekam tiek noteikta piemaksa par darbu īpašos apstākļos, kas saistīts ar paaugstinātu risku viņa drošībai vai veselībai saskaņā ar "Nolikumu par piemaksām par darbu īpašos apstākļos".
- 4.9. Koplīguma 4.7. un 4.8.punktos minētie nolikumi tiek izstrādāti, konsultējoties ar Arodbiedrību.
- 4.10. Par prombūtnē esoša darbinieka vai vakanta amata (darba) pienākumu pildīšanu papildus tiešajiem amata (darba) pienākumiem darbinieks saņem piemaksu ne mazāk kā 50 % apmērā no viņam noteiktās mēnešalgas.
- 4.11. Par darbu paaugstinātas darba intensitātes apstākļos darbiniekam tiek noteikta piemaksa 20% apmērā no viņam noteiktās mēnešalgas.

- 4.12. Par darbu paaugstinātas atbildības apstākļos darbiniekam tiek noteikta piemaksa 20% apmērā no viņam noteiktās mēnešalgas.
- 4.13. Darbinieks, kas veic nakts darbu, saņem piemaksu 75 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, — piemaksu 75 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu. Par nakts darbu uzskatāms ikviens darbs, ko veic laikposmā no pulksten 22 līdz 6.
- 4.14. Darbinieks, kas veic darbu svētku dienā vai darba grafikā plānotajā atpūtas laikā, saņem piemaksu ne mazāk kā 100% apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas darba algas likmes un citu apmaksātu brīvdienu pēc viņa vēlēšanās mēneša laikā.
- 4.15. SIA "ABC", saskaņojot ar arodkomiteju, piešķir pabalstu līdz 2 minimālām mēnešalgām, bet ne mazāk kā 0.5 minimālās mēnešalgas:
- 4.15.1. sakarā ar ģimenes locekļa (laulātais, bērni, vecāki, vecvecāki, adoptētāji un adoptētie) vai apgādājamā nāvi;
 - 4.15.2. sakarā ar bērna piedzimšanu;
 - 4.15.3. veselības nostiprināšanai;
 - 4.15.4. sakarā ar smagu nelaimes gadījumu;
 - 4.15.5. darbiniekam, pārtraucot darba attiecības sakarā ar aiziešanu vecuma pensijā (izņemot gadījumus, kad aiziet pensijā priekšlaicīgi);
 - 4.15.6. darbinieku 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65 un 70 gadu jubilejā;
- 4.16. SIA "ABC", saskaņojot ar arodkomiteju, piešķir pabalstu ne mazāk kā 6 minimālās mēnešalgas darbinieka ģimenes locekļiem sakarā ar darbinieka nāvi.
- 4.17. SIA "ABC" apņemas vismaz 1 reizi gadā piešķirt katram darbiniekam dāvanu (naudas izteiksmē) minimālās algas apmērā.
- 4.18. SIA "ABC", saskaņojot ar arodkomiteju izstrādā noteikumus darbinieku motivēšanai, lai tiem piešķirtu tādus naudā novērtējamus labumus kā:
- 4.18.1. veselības apdrošināšanas polise;
 - 4.18.2. mācību apmaksa;
 - 4.18.3. dienesta transports;
 - 4.18.4. sabiedriskā transporta izdevumu segšana;
 - 4.18.5. mobilā telefona apmaksa;
 - 4.18.6. sporta nodarbību apmaksa;
 - 4.18.7. kultūras, izklaides pasākumu apmaksa;
 - 4.18.8. iespēja iegādāties uzņēmuma preces ar atlaidēm;
 - 4.18.9. aizdevumu izsniegšana;
 - 4.18.10. pusdienu apmaksa.
- 4.19. Darbiniekiem, kuriem darba periodā iestājusies pārejoša darba nespēja, SIA "ABC" izmaksā slimības naudu vidējās izpeļņas apmērā par laiku no pirmās darba nespējas dienas, taču ne ilgāku par 14 kalendārajām dienām.
- Šis noteikums neattiecas uz darba nespēju, kas iestājusies, darbiniekam atrodoties alkoholisko dzērienu, narkotisko vai citu apreibinošo vielu iespaidā vai arī ja ārstēšanās laikā pārkāpti ārstējošās personas norādījumi.

5. Darba laiks un atpūtas laiks

- 5.1. Darba laiks ir laikposms no darba sākuma līdz beigām, kura ietvaros darbinieks veic darbu un atrodas darba devēja rīcībā, izņemot pārtraukumus darbā.

- 5.2. Pēc konsultēšanās ar Arodbiedrību atsevišķām darbinieku kategorijām piedāvā elastīgas darba laika formas, ļaujot darbiniekiem noteiktās robežās izvēlēties laiku, kad viņi strādās, kad sāks un beigs darba dienu, kad izmantos darba dienas pārtraukumu.
- 5.3. Darba dienas ilgums pirms svētku dienām tiek saīsināts par četrām stundām, saglabājot darba samaksu.
- 5.4. Saskaņojot ar Arodbiedrību, atsevišķām darbinieku kategorijām var noteikt summēto darba laiku. Summētā darba laika atskaites periods ir mēnesis. Summētais darba laiks nedrīkst pārsniegt 56 stundas nedēļā.
- 5.5. Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgums SIA "ABC" darbiniekiem ir 4 (četras) kalendārās nedēļas. To piešķir atbilstoši grafikam, ko sastāda SIA "ABC" līdz katra gada 31.janvārim, saskaņojot ar Arodbiedrību. Darbiniekiem, kuriem bērni mācās skolā, atvaļinājumu pēc iespējas piešķir bērnu skolas brīvlaikā.
- 5.6. SIA "ABC" pēc konsultēšanās ar Arodbiedrību piešķir papildatvaļinājumu darbiniekiem šādos gadījumos ne mazāk kā:
 - 5.6.1. vienu darba dienu pirms Ziemassvētkiem (24.datumā);
 - 5.6.2. trīs darba dienas – sakarā ar darbinieka stāšanos laulībā;
 - 5.6.3. trīs darba dienas – sakarā ar darbinieka dēla vai meitas kāzām;
 - 5.6.4. astoņas darba dienas – tēvam sakarā ar bērna piedzimšanu;
 - 5.6.5. trīs darba dienas – sakarā ar darbinieka laulātā, pirmās un otrās pakāpes radnieka nāves gadījumu;
 - 5.6.6. vienu darba dienu – sakarā ar darbinieka vai viņa bērna izlaidumu izglītības iestādē;
 - 5.6.7. vienu darba dienu (pirmo mācību gada sākuma dienu) – darbiniekam, kura bērns uzsāk mācības 1.–4.klasē
 - 5.6.8. trīs darba dienas – darbiniekiem, kuri pakļauti kaitīgiem apstākļiem;
 - 5.6.9. divas darba dienas – darbiniekiem, kuriem ir bērni;
 - 5.6.10. vienu darba dienu – darbiniekiem sakarā ar vecāku cilvēku kopšanu;
 - 5.6.11. divas darba dienas – ja darbs ar datoru dienā pārsniedz 2 stundas,
 - 5.6.12. divas darba dienas – arodbiedrības priekšsēdētājam;
 - 5.6.13. vienu darba dienu – darbiniekiem, kas piedalījās Černobiļas seku likvidācijā;
 - 5.6.14. vienu darba dienu – politiski represētām personām;
 - 5.6.15. vienu darba dienu – darbiniekiem, kas gada laikā nav slimojuši;
 - 5.6.16. vienu darba dienu – sakarā ar ārkārtas gadījumiem;
 - 5.6.17. piecas darba dienas papildus mācību atvaļinājumu darbiniekiem, kuri, nepārtraucot darbu, mācās jebkura veida izglītības iestādēs;
 - 5.6.18. piecas darba dienas veselības nostiprināšanai.

Kopējais apmaksātā papildatvaļinājuma ilgums nevar pārsniegt 15 darba dienas gadā. Pārējos gadījumos darbinieks var izmantot atlikušās papildatvaļinājuma dienas bez darba algas saglabāšanas.

6. Kvalifikācijas paaugstināšana

- 6.1. Ja darbinieks, pamatojoties uz attiecīgu SIA "ABC" rīkojumu, darba laika ietvaros piedalās profesionālajā apmācībā vai kvalifikācijas paaugstināšanā, viņam par šo laiku pienākas Darba likumā noteiktā atlīdzība. Izdevumus, kas saistīti ar šādām apmācībām, sedz SIA "ABC".
- 6.2. Darbiniekam ir tiesības izvēlēties apmācības un piedalīties tajās, lai papildinātu savas zināšanas un pilnveidotu profesionālās iemaņas un prasmes, kas nepieciešamas amata pienākumu pildīšanai. SIA "ABC" pēc konsultēšanās ar Arodbiedrību katru gadu kompensē šādu apmācību maksu.

7. Darba aizsardzība

- 7.1. SIA "ABC" un Arodbiedrība par galveno prioritāti darba aizsardzības jomā atzīst darbinieku drošību un veselību darbā, aktīvi piedalās tādu darba apstākļu veidošanā, kas nerada draudus darbinieku drošībai un veselībai.
- 7.2. LR Darba aizsardzības likumā un citos valsts normatīvajos dokumentos, kā arī uzņēmuma darba aizsardzības politikā ir noteikti uzņēmuma un darbinieku pienākumi darba aizsardzības jomā.
- 7.3. SIA "ABC" tiek realizēta valsts likumdošanas aktos noteikto darba aizsardzības pasākumu īstenošana.
- 7.4. SIA "ABC" tiek nodarbināts viens darba aizsardzības speciālists, kura pienākums ir organizēt un kontrolēt darba aizsardzības pasākumus un veikt darba vides iekšējo uzraudzību.
- 7.5. SIA "ABC" piešķir darba aizsardzības speciālistam nepieciešamos līdzekļus un laiku (darba laika ietvaros), lai viņš varētu veikt savus pienākumus.
- 7.6. SIA "ABC" ir divas uzticības personas ar pilnvaru termiņu 3 gadi.
- 7.7. Uzticības personai ir tiesības:
 - 7.7.1. Piedalīties darba vides riska novērtēšanā, darba aizsardzības pasākumu plānošanā un efektivitātes pārbaudē, kā arī darba aprīkojuma atbilstības novērtēšanā;
 - 7.7.2. piedalīties nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanā un ražošanas iekārtu un objektu nodošanā ekspluatācijā, kā arī darba vides iekšējās uzraudzības veikšanā;
 - 7.7.3. saņemt no SIA "ABC" darba aizsardzības normatīvos aktus, normatīvi tehnisko dokumentāciju, instrukcijas un citus darba aizsardzības noteikumus, kā arī paskaidrojumus un citu informāciju, kas attiecas uz darba aizsardzību;
 - 7.7.4. pieprasīt, lai SIA "ABC" veic darba aizsardzības pasākumus un izsaka priekšlikumus, kuru īstenošana novērstu vai mazinātu risku nodarbināto drošībai un veselībai.
- 7.8. SIA "ABC" pienākums ir konsultēties ar uzticības personu un radīt tai iespēju piedalīties apspriedēs par darba aizsardzības jautājumiem.
- 7.9. SIA "ABC" ne retāk kā reizi gadā veic darba vides risku novērtēšanu, nosaka darba vides riskam pakļauto darbinieku kategorijas un informē nodarbinātos un uzticības personu par darba vides risku un darba aizsardzības pasākumiem.
- 7.10. SIA "ABC" nodrošina notikušo nelaiemes gadījumu darbā izmeklēšanu un nekavējoties veic nepieciešamos pasākumus, lai novērstu cēloņus, kas izraisa nelaiemes gadījumus darbā. Akta kopiju SIA "ABC" iesniedz uzticības personai un Arodbiedrībai.
- 7.11. Darbiniekiem, kuri savu darba pienākumu veikšanai lieto datoru (ne mazāk kā divas stundas dienā), reizi gadā veic redzes pārbaudi. Redzes pārbaudes izmaksas sedz SIA "ABC".
- 7.12. Darbiniekiem, kuriem darba pienākumu veikšanai ar datoru nepieciešami optiskie līdzekļi (brilles, kontaktlēcas), SIA "ABC" sedz izdevumus par optisko līdzekļu iegādi, bet ne vairāk kā Ls 40 (četrdesmit latī). Samaksa tiek veikta 20 darba dienu laikā no izdevumu apliecināto dokumentu uzrādīšanas.
- 7.13. SIA "ABC" nodrošina darba vietas atbilstoši Latvijas Republikas normatīvajos aktos noteiktajām telpu iekārtojuma, to mikroklimata un darba higiēnas prasībām.
- 7.14. Darba vietās iespēju robežās ir labiekārtotas telpas vai vietas darbinieku atpūtai.
- 7.15. SIA "ABC" organizē ikdienas darba vietu uzkopšanu. Darbinieki darba vietu uztur tīrībā un kārtībā.
- 7.16. SIA "ABC" ir tiesības piemērot darbiniekiem disciplinārsodus par darba aizsardzības normatīvo aktu pārkāpumiem vai prasību neizpildīšanu darba aizsardzības jautājumos.
- 7.17. SIA "ABC" var noteikt papildu apmācību darba aizsardzības jautājumos darbiniekam, kurš pārkāpis darba aizsardzības normatīvo aktu prasības.
- 7.18. Ar darba aizsardzību saistītos izdevumus sedz darba devējs.

8. Arodbiedrības darbības nodrošinājums

- 8.1. Darbinieku pārstāvjiem, veicot savus pienākumus, ir šādas tiesības un pienākumi:
 - 8.1.1. pieprasīt un saņemt no darba devēja informāciju par uzņēmuma pašreizējo ekonomisko un sociālo stāvokli, kā arī par iespējamajām izmaiņām;
 - 8.1.2. izvērtēt uzņēmuma vadītāju pieņemtos lēmumus, kas ir tiešā vai netiešā saistībā ar darbinieku skaitu, darba samaksu, nodarbinātību, darba līgumu saistību izpildi;
 - 8.1.3. laikus saņemt informāciju un konsultēties ar darba devēju, pirms tas pieņem tādus lēmumus, kuri var skart darbinieku intereses, it īpaši lēmumus, kuri var būtiski ietekmēt darba samaksu, darba apstākļus un nodarbinātību uzņēmumā;
 - 8.1.4. piedalīties darba samaksas noteikumu, darba vides, darba apstākļu un darba laika organizācijas noteikšanā un uzlabošanā, kā arī darbinieku drošības un veselības aizsardzībā;
 - 8.1.5. ieiet uzņēmuma teritorijā, kā arī piekļūt darba vietām;
 - 8.1.6. rīkot darbinieku sapulces uzņēmuma teritorijā un telpās;
 - 8.1.7. uzraudzīt, kā darba tiesiskajās attiecībās tiek ievēroti normatīvie akti, darba koplīgums un darba kārtības noteikumi;
 - 8.1.8. darbinieku pārstāvjiem savas tiesības jāaizmanto tā, lai nemazinātu uzņēmuma darbības efektivitāti;
 - 8.1.9. darbinieku pārstāvjiem un ekspertiem, kuri sniedz palīdzību darbinieku pārstāvjiem, ir pienākums neizpaust viņu rīcībā nonākušo informāciju, kas ir darba devēja komercnoslēpums. Pienākums neizpaust informāciju attiecas uz darbinieku pārstāvjiem un ekspertiem, kuri sniedz palīdzību darbinieku pārstāvjiem arī pēc viņu darbības izbeigšanās.
- 8.2. SIA "ABC" nodrošina arodbiedrību ar telpām, telefoniem, interneta pieslēgumu, apmaksājot komunālos un sakaru pakalpojumus.
- 8.3. Nepieciešamības gadījumā SIA "ABC" arodbiedrības uzdevumu veikšanai piešķir transportu.
- 8.4. SIA "ABC" ietur arodbiedrības biedru naudu (1% apmērā) no biedru bruto darba samaksas un katru mēnesi pārskaita to uz arodbiedrības norādīto kontu vai iemaksā arodbiedrības kasē skaidrā naudā. Darbinieka piekrišana 1% biedru naudas atskaitījumam ir jāsaņem, darbiniekam rakstot iesniegumu.
- 8.5. SIA "ABC" apņemas saglabāt vidējo izpeļņu Arodbiedrības priekšsēdētājam un locekļiem arodbiedrības pienākumu pildīšanas un apmācību laikā.
- 8.6. SIA "ABC" aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram bez arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas. Arodbiedrībai ir pienākums septiņu darbdienu laikā pēc SIA "ABC" pieprasījuma saņemšanas informēt SIA "ABC" par savu lēmumu.
- 8.7. Nav pieļaujama disciplinārsoda uzlikšana arodbiedrības priekšsēdētājam un locekļiem, neapspriežot šo jautājumu administrācijas un arodbiedrības sēdē.
- 8.8. Veicot darbinieka darba novērtējumu vai kvalifikācijas pārbaudi, SIA "ABC" pieaicina arodbiedrības pārstāvi.
- 8.9. Arodbiedrības biedriem ir tiesības jebkurās pārrunās ar SIA "ABC" pieaicināt arodbiedrības pārstāvi.
- 8.10. Arodbiedrībai ir tiesības netraucēti izplatīt informāciju par tās darbību SIA "ABC".

9. Darba koplīguma izpilde

- 9.1. Darba koplīguma izpildes pārbaude notiek divas reizes gadā – martā un oktobrī. Tā izpilde jāizskata PUŠU kopīgā sēdē. Sēdi sasauc arodbiedrība pēc vienošanās ar SIA "ABC".
- 9.2. Tiesību un interešu strīdus, kas izriet no darba koplīguma attiecībām vai ar tām saistīti, izšķir izlīgšanas komisija. To izveido darba koplīguma puses vienādā skaitliskā sastāvā.

- 9.3. Strīda gadījumā darba koplīguma puses raksta domstarpību protokolu un ne vēlāk kā triju darba dienu laikā to iesniedz izlīgšanas komisijai. Komisija protokolu izskata septiņu dienu laikā. Komisijas pieņemtais lēmums ir saistošs abām pusēm kā koplīgums.
- 9.4. Ja izlīgšanas komisija nevar kolektīvo interešu strīdu izšķirt 10 darba dienu laikā, Puses pieaicina trešo personu kā neatkarīgu un objektīvu samierinātāju.
- 9.5. Ja Puses ar samierinātāja palīdzību nespēj kolektīvo interešu strīdu izšķirt 15 darba dienu laikā, tas izšķirams tiesā.

10. Noslēguma jautājumi

Darba koplīgums sastādīts uz sešām lapām divos eksemplāros, pa vienam katrai no Pusēm.

SIA "ABC" valdes priekšsēdētāja

SIA "ABC" arodbiedrības priekšsēdētājs

Dace Ozoliņa

Andris Bērziņš

KĀDU ATBILDĪBU PAR DARBA TIESISKO ATTIECĪBU PĀRKĀPUMIEM PAREDZ ADMINISTRATĪVO PĀRKĀPUMU KODEKSS?

Administratīvā atbildība par darba tiesību un aizsardzības pārkāpumiem

Pants	Pārkāpuma būtība	Soda apmērs darba devējam	
		Fiziskai personai	Juridiskai personai
41.pants	Darbu regulējošo normatīvo aktu pārkāpšana		
1.daļa	Par darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu, izņemot gadījumu, kas noteikts šā panta otrajā daļā	izsaka brīdinājumu vai uzliek naudas sodu līdz 250 latiem	izsaka brīdinājumu vai uzliek naudas sodu līdz 500 latiem.
2.daļa	Par tādas personas nodarbināšanu, ar kuru nav noslēgts darba līgums	uzliek naudas sodu līdz 350 latiem	uzliek naudas sodu līdz 1000 latiem
3.daļa	Par darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu	izsaka brīdinājumu vai uzliek naudas sodu līdz 250 latiem	izsaka brīdinājumu vai uzliek naudas sodu līdz 500 latiem
7.daļa	Par darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu, izņemot gadījumu, kas noteikts šā panta otrajā daļā, ja tie izdarīti atkārtoti gada laikā pēc administratīvā soda uzlikšanas	līdz 500 latiem	līdz 1000 latiem
8.daļa	Par tādas personas nodarbināšanu, ar kuru nav noslēgts darba līgums atkārtoti gada laikā pēc administratīvā soda uzlikšanas	līdz 500 latiem	no 500 līdz 5000 latiem.
9.daļa	Par darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu atkārtoti gada laikā pēc administratīvā soda uzlikšanas	līdz 500 latiem	līdz 1000 latiem
10.daļa	Par šā panta ceturtajā un piektajā daļā paredzētajiem pārkāpumiem, ja tie izdarīti atkārtoti gada laikā pēc administratīvā soda uzlikšanas,	līdz 500 latiem	līdz 5000 latiem
11.daļa	Par šā panta sestajā daļā paredzētajiem pārkāpumiem, ja tie izdarīti atkārtoti gada laikā pēc administratīvā soda uzlikšanas	līdz 500 latiem	līdz 10'000 latiem
41.2.pants	Streikšanas tiesību pārkāpšana		
1.daļa	Par darbinieka, kas nepiedalās streikā, piespiešanu uzņemties streikojošo darbinieku darbu, kā arī par darbinieku pieņemšanu darbā streikojošo darbinieku vietā, lai novērstu vai apturētu streiku vai kavētu streikojošo darbinieku prasību izpildi	uzliek naudas sodu darba devējam vai amatpersonām līdz 250 latiem	

Administratīvā atbildība par darba tiesību un aizsardzības pārkāpumiem

Pants	Pārkāpuma būtība	Soda apmērs darba devējam	
		Fiziskai personai	Juridiskai personai
41.2.pants	Streikšanas tiesību pārkāpšana		
2.daļa	Par aicināšanu piedalīties nelikumīgā streikā, kā rezultātā streiks notiek	uzliek naudas sodu darbiniekiem vai arodorganizāciju vadītājiem līdz 250 latiem	
3.daļa	Par nelikumīga streika turpināšanu	uzliek naudas sodu arodorganizāciju vadītājiem līdz 250 latiem	
166.7.pants	Darba kopīguma neslēgšana un darba kopīguma noteikumu neizpildīšana		
1.daļa	Par atteikšanos vest sarunas par darba kopīguma slēgšanu vai par kopīguma noteikumu neizpildīšanu	uzliek naudas sodu fiziskajām personām līdz 500 latiem, bet juridiskajām personām – no 250 līdz 750 latiem	

TABULA PAR KOPLĪGUMU REGULĒJUMU EIROPAS SAVIENĪBĀ

ES dalībvalsts	Likumdošana, kas regulē kolektīvās pārrunas	KL darbības paplašināšanas iespējas	Vai KL reģistrēšana ir obligāta?	Darba ņēmēji, uz kuriem attiecas KL, un to kopskaits	KL saturs	KL darbības laiks
AUSTRIJA	Kolektīvās sarunas galvenokārt regulē Darba konstitucionālais likums (Arbeitsverfassungsgesetz, ArbVG)	Paplašināšanu var nodrošināt Austrijas Federālais arbitražas birojs pēc vienas vai abu sarunu pušu pieprasījuma. Praktiski tam ir maza nozīme, jo obligātā dalība Austrijas Ekonomikas kamerā (vai Tirdzniecības palātā) nodrošina to, ka koplīgumi aptver visus	Jā	Strādājošie, kuru darba devējam ir saistošs kāds koplīgums. Kopskaitā: 91100%	Sarunas parasti notiek par darba atalgojumu, darba apstākļiem, darba organizāciju, apmācībām, veselības un drošības jautājumiem utt.	1 gads
BEĻĢIJA	Beļģijas Konstitūcijas 23.pants. Beļģijas 1968.gada 5.decembra likums par kolektīviem darba koplīgumiem un Apvienotām komitejām nodrošina kolektīvos industriālos koplīgumus privātajā sektorā ar detalizētu likumīgo statusu. Publiskā sektorā strādājošos sedz 1974.gada 19.decembra likums par valdības un arodbiedrību attiecībām, organizējot šī sektora darbiniekus. Likums garantē sociālo dialogu, kas rezultātā nenodrošina ar īstu koplīgumu	Paplašināšana notiek automātiski, ja koplīgumus ir parakstījušas visas puses Apvienotajā rūpniecības padomē vai Nacionālajā Darba padomē. Ja nē, tad ministrija var paplašināt vairāku darba devēju koplīgumus ar Karalisko dekrētu pēc vienas vai vairāku sarunu pušu pieprasījuma.	Jā	Strādājošie, kuru darba devējam ir saistošs kāds koplīgums. Kopskaitā: 91-100%	Sarunas parasti notiek par darba atalgojumu, darba apstākļiem, darba organizāciju, apmācībām, veselības un drošības jautājumiem utt.	2 gadi

ES dalībvalsts	Likumdošana, kas regulē kolektīvās pārrunas	KL darbības paplašināšanas iespējas	Vai KL reģistrēšana ir obligāta?	Darba ņēmēji, uz kuriem attiecas KL, un to kopskaits	KL saturs	KL darbības laiks
ĢEHIJA	Konstitucionālais likums nr.3/1991 Coll., Pamattiesību un brīvību harta; Likums nr.65/1965 Coll., Darba Kodekss (regulē koplīgumu saturu); Likums nr.120/1990 Coll. (regulē dažus arodbiedrību un darba devēja attiecību aspektus); Likums nr.1/1991 Coll., Par darba algām, sagatavotības līmeņa kompensācijām un vidējo algu	2004.gadā Konstitucionālā tiesa atcēla Darba ministrijas tiesības paplašināt nozaru koplīgumus.	Jā	Strādājošie, kuru darba devējam ir saistošs kāds koplīgums. Kopskaitā: 21-30%	Sarunas parasti notiek par darba atalgojumu, darba apstākļiem, darba organizāciju, apmācībām, veselības un drošības jautājumiem utt.	Dažādi
DĀNIJA	Dānijas Konstitūcija aizsargā biedrošanās brīvību, pasludinot par nelikumīgu likumdevēja iejaukšanos šajā brīvībā. Dānijā likumu avoti, kas nosaka koplīguma jēdzienu, ir galvenokārt precedentu tiesības un juridiskā literatūra	Nav prakses, kad tiek paplašinātas privātā sektorā noslēgtas vienošanās par algām.	Nē	Strādājošie, kuru darba devējam ir saistošs kāds koplīgums. Kopskaitā: 81-90%	Sarunas notiek par darba atalgojumu, darba apstākļiem, darba metodēm utt. Koplīgumos atrunāti arī tādi jautājumi, kurus citās valstīs regulē likumdošana, tajā skaitā noteikumi, kas attiecas uz pašu kolektīvo pārrunu procesu.	3 līdz 4 gadi
FRANCIJA	Francijas Konstitūcijas preambula garantē tiesības uz kolektīvajām pārrunām; 1972.gada Darba Kodekss (Code du travail, Livre 1, Titre 3)	Pēc vienas vai vairāku sarunu pušu pieprasījuma, kas adresēts Nacionālajai Kolektīvo pārrunu komisijai,	Jā	Strādājošie, kuru darba devējam ir saistošs kāds koplīgums.	Nacionālā līmenī sarunas notiek par ļoti plašu jautājumu loku, tajā skaitā par sociālo	2 gadi

ES dalībvalsts	Likumdošana, kas regulē kolektīvās pārrunas	KL darbības paplašināšanas iespējas	Vai KL registrēšana ir obligāta?	Darba ņēmēji, uz kuriem attiecas KL, un to kopskaitls	KL saturs	KL darbības laiks
		ministrija var paplašināt koplīgumus visai nozarei un/ vai piemērot līgumus dažādiem ģeogrāfiskiem reģioniem vai citiem ekonomiskiem sektoriem.		Kopskaitā: 91-100%	apdrošināšanu, industriālām attiecībām, apmācībām. Pārrunas par darba atalgojumu, darba apstākļiem un darba organizāciju notiek nozares un uzņēmumu līmenī.	
GRIEKIJA	1975.gada Grieķijas Konstitūcijas 22.panta 2.daļa. Likums 1876/1990 par „Brīvām kolektīvām pārrunām un citiem noteikumiem”	Ministrs pēc savas iniciatīvas var paplašināt koplīgumu piemērošanu ar nosacījumu, ka līgums jau sedz 50% no nozarē vai profesijā strādājošiem.	Nē	Strādājošie, kuru darba devējam ir saistošs kāds koplīgums. Kopskaitā: 61-70%	Sarunas notiek par darba atalgojumu, darba apstākļiem, darba organizāciju, apmācībām, veselības un drošības jautājumiem utt.	2 gadi
IGAUNIA	Darba līgumu likums (1992), Koplīgumu likums (1993), Arodbiedrību likums (2000). Darba un atpūtas laika likums (2002). Atvaļinājumu likums (2002). Grozījumi Koplīgumu likumā (2002)	Vienošanos, kura noslēgta nacionālā vai nozaru līmenī, var paplašināt pēc abu parakstītājušu pieprasījuma. Šī darbības paplašināšana var attiekties tikai uz atalgojuma un darba laika jautājumiem. Pie tam kādai valsts institūcijai tas ir jāpublicē oficiālajā izdevumā.	Jā	Strādājošie, kuri pieder vienošanās parakstītāj- pusei. Kopskaitā: 21-30%	Sarunas notiek par darba atalgojumu, darba apstākļiem, darba organizāciju, apmācībām, veselības un drošības jautājumiem utt.	Dažādi

ES dalībvalsts	Likumdošana, kas regulē kolektīvās pārrunas	KL darbības paplašināšanas iespējas	Vai KL reģistrēšana ir obligāta?	Darba ņēmēji, uz kuriem attiecas KL, un to kopskaits	KL saturs	KL darbības laiks
ITĀLIJA	Konstitūcija, 39.-40.pants. Daudzus kolektīvo pārrunu aspektus regulē 1993.gada 23.jūlija trīspusējais starpnozaru līgums	Konstitūcija pasludina kopīgumus, kurus parakstījušas „pārstāvnieciskas arodbiedrības” par vispārēji saistošiem visām strādājošo kategorijām, uz kurām attiecas vienošanās. Attiecīgais 39.pants netiek īstenots, taču tiesneši strīdu izšķiršanai par atskaites punktu parasti ņem nozaru kopīgumos noteiktos minimālo algu līmeņus.	Nē	Strādājošie, kuru darba devējam ir saistošs kāds kopīgums. Kopskaitā: 81-90%	Sarunas notiek par darba atalgojumu, darba apstākļiem, darba organizāciju, apmācībām, veselības un drošības jautājumiem utt. Nacionālā līmenī arodbiedrības aktīvi iesaistās plašākos politiskos jautājumos, piemēram, labklājība un pensiju reformas. Tomēr pārrunas par šīm tēmām ne vienmēr notiek.	2 gadi
ĪRIJA	Dažādi likumi par industriālajām attiecībām	Netiek praktizēta privātajā sektorā noslēgto vienošanos par algām darbības paplašināšana.	Nē	Strādājošie, kuri pieder vienošanās parakstītājpusei. Kopskaitā: 51-60%	Par darba algām diskusijas parasti notiek nacionālā līmenī, vienojoties par kārtējiem social pacts. Par citiem jautājumiem, piemēram, darba apstākļiem vai apmācībām, sarunas var notikt gan nacionālā, gan vietējā līmenī.	2 gadi

ES dalībvalsts	Likumdošana, kas regulē kolektīvās pārrunas	KL darbības paplašināšanas iespējas	Vai KL reģistrēšana ir obligāta?	Darba ņēmēji, uz kuriem attiecas KL, un to kopskaits	KL saturs	KL darbības laiks
KIPRA	Konstitūcijas 26.panta 2.daļa, Industriālo attiecību kodekss	Nav mehānismu koplīgumu darbības paplašināšanai.	Jā	Strādājošie, kuru darba devējam ir saistošs kāds koplīgums. Kopskaitā: 61-70%	Vienošanās tiek slēgtas par algām, darba apstākļiem, arodbiedrību piedāvātajām iespējām utt. Daudzas vienošanās ietver arī cost-of-living allowances, kuras tiek aktualizētas divreiz gadā saskaņā ar inflāciju.	?
LATVIJA	Darba likums, 2.daļa	Nozares līmeņa vienošanos darbību var paplašināt, ja darba devēju organizācija, kur to ir parakstījusi, pārstāv vairāk kā 50% no nozares darba devējiem.	Nē	Strādājošie, kuri pieder vienošanās parakstītājpusei. Kopskaitā: 11-20%	Sarunas notiek par darba algas, darba apstākļu, darba organizācijas, apmācību, veselības un drošības un citiem jautājumiem.	Dažādi
LIELBRITĀNIJA	Lielā mērā brīvprātīga sistēma, kas nav balstīta likumdošanā. Koplīgumu ieviešana nav juridiski saistoša un lielā mērā ir tāda kā „džentlmeņu vienošanās”	Netiek praktizēta privātajā sektorā noslēgto vienošanos par algām darbības paplašināšana.	Nē	Strādājošie, kuri pieder vienošanās parakstītājpusei. Kopskaitā: 31-40%	Dažas sarunas ietver visus darba samaksas un darba apstākļu aspektus. Taču, tā kā darba devēji atsakās	Dažādi

ES dalībvalsts	Likumdošana, kas regulē kolektīvās pārrunas	KL darbības paplašināšanas iespējas	Vai KL reģistrēšana ir obligāta?	Darba ņēmēji, uz kuriem attiecas KL, un to kopskaits	KL saturs	KL darbības laiks
LIETUVA	Darba kodekss	Darba kodeksa 51.pants ļauj paplašināt nozares un nacionālajā līmenī noslēgtos koplīgumus. To var izlemt sociālās drošības un darba ministrs pēc vienas no vienošanās pušu pieprasījuma.	Jā	Nacionālā un nozaru līmeņa vienošanās attiecas tikai uz arodbiedrību biedriem, savukārt uzņēmuma līmeņa vienošanās ir saistošas visiem strādājošiem.	diskutēt par daudziem jautājumiem, ir sarunas, kuras principiāli notiek tikai par algām un fleksibilitāti.	Dažādi
LUKSEMBURGA	Likums par kolektīvajām darba attiecībām, Noteikumi par kolektīvajiem darba strīdiem, Noteikumi par Nacionālo Izlīgumu biroju (2004)	Pēc vienas vai vairāku sarunu pušu pieprasījuma ministrija var paplašināt daudzuzņēmumu vienošanās.	Jā	Strādājošie, kuru darba devējam ir saistošs kāds koplīgums. Kopskaitā: 71-80%	Sarunas notiek par algām, darba apstākļiem, dzimumu vienlīdzību, darba organizācijas, veselības apmācību, veselības un drošības un citiem jautājumiem.	Dažādi

ES dalībvalsts	Likumdošana, kas regulē kolektīvās pārrunas	KL darbības paplašināšanas iespējas	Vai KL registrēšana ir obligāta?	Darba ņēmēji, uz kuriem attiecas KL, un to kopskaits	KL saturs	KL darbības laiks
MALTA	Darba un industriālo attiecību likums (2002)	Kopīguma darbības paplašināšana ir iespējama līdz ar valdības oficiāla ziņojuma publiskošanu.	Jā	Strādājošie, kuru darba devējam ir saistošs kāds koplīgums. Kopskaitā: 51-60%	Sarunas notiek par darba atalgojumu, darba apstākļiem, darba organizāciju, apmācībām, veselības un drošības jautājumiem utt.	Dažādi
NĪDERLANDE	1927.gada Kolektīvais darba vienošanās likums, 1937.gada Kolektīvais darba vienošanās likums (Deklarācija par vispārēji saistošu un nesaistošu statusu)	Saņemot Darba fonda nesaistošu padomu, ministrija var paplašināt vienošanos uz visu nozari, ja to ir pieprasījusi viena vai vairākas no sarunās iesaistītajām pusēm un ja vienošanās jau attiecas uz 55-60% no darbaspēka.	Jā	Strādājošie, kuru darba devējam ir saistošs kāds koplīgums. Kopskaitā: 81-90%	Sarunas notiek par darba atalgojumu, darba apstākļiem, dzimumu vienlīdzību, darba organizāciju, apmācībām, veselības un drošības jautājumiem utt.	2 gadi
POLIJA	Konstitūcijas 59.2 pants (1997), Darba Kodekss, XI nodaļa	Ministrijai, uzskatot to par „ļoti būtisku sabiedrības interesi”, ir tiesības paplašināt daudzuzņēmumu vienošanās, lai tas tās attiektos arī uz citiem darba devējiem attiecīgā nozarē.	Jā	Strādājošie, kuru darba devējam ir saistošs kāds koplīgums. Kopskaitā: 41-50%	Sarunas notiek par darba atalgojumu, darba apstākļiem, darba organizāciju, apmācībām, veselības un drošības jautājumiem utt.	Dažādi

ES dalībvalsts	Likumdošana, kas regulē kolektīvās pārrunas	KL darbības paplašināšanas iespējas	Vai KL registrēšana ir obligāta?	Darba ņēmēji, uz kuriem attiecas KL, un to kop skaits	KL saturs	KL darbības laiks
PORTUGĀLE	Konstitūcijas 55.-56.pants, Darba Kodekss	Pēc savas iniciatīvas ministrija var attiecināt koplīguma darbību uz veselu ekonomikas nozari vai ģeogrāfisku reģionu un/vai uz vairākiem reģioniem. leinteresētās puses var pārsūdzēt šādu lēmumu.	Nav informācijas	Strādājošie, kuri pieder vienošanās parakstītāj pusei. Kopskaitā: 71-8-%	Sarunas notiek par darba atalgojumu, darba apstākļiem, dzimumu vienlīdzību, darba organizāciju, apmācībām, veselības un drošības jautājumiem utt.	Dažādi
SOMIJA	Koplīgumu likums (1946), Darba līgumu likums (2001)	Ja vienošanās jau aptver 50% vai vairāk no nozarē strādājošiem, tā ir automātiski saistoša visiem uzņēmumiem un darba ņēmējiem šajā nozarē. Šo lēmumu pieņem tīpaša valdības institūcija, un to var pārsūdzēt Darba tiesā.	Jā	Pamatā koplīgumi attiecas tikai uz arodbiedrību biedriem, taču, ja tas aptver pusi no strādājošiem kādā sektorā, tad tas attiecas uz visiem.	Par darba algu un darba apstākļiem pārrunas notiek uzņēmuma, sektora un arī nacionālā līmenī. Nacionālā līmenī sarunas notiek par virkni dažādu jautājumu, piemēram, arodbiedrību tiesībām, apmācībām, minimālo algu utt.	2 gadi
SLOVĀKIJA	Konstitūcijas 36.pants, Kolektīvo pārrunu likums (1991), Darba Kodekss (2001)	Ministrija var attiecināt koplīgumus uz darba devējiem ar līdzīgām biznesa aktivitātēm, ekonomiskajiem un sociāliem	Jā	Strādājošie, kuru darba devējam ir saistošs kāds koplīgums.	Sarunas notiek par darba atalgojumu, darba apstākļiem, darba organizāciju,	2 gadi

ES dalībvalsts	Likumdošana, kas regulē kolektīvās pārrunas	KL darbības paplašināšanas iespējas	Vai KL reģistrēšana ir obligāta?	Darba ņēmēji, uz kuriem attiecas KL, un to kop skaits	KL saturs	KL darbības laiks
		apstākļiem, ja to pieprasījuši viena vai vairākas pārrunās iesaistītās puses un ir saņemts ieteikums no īpašas trīspusējās komitejas		Kopskaitā: 41-50%	apmācībām, veselības un drošības jautājumiem utt.	
SLOVENIJA	Darba attiecību likums (2002)	Obligātā darba devēju daļība tirdzniecības palātā nodrošina visaptverošu koplīgumu piemērošanu.	Jā	Strādājošie, kuru darba devējam ir saistošs kāds koplīgums. Kopskaitā: 91-100%	Sarunas notiek par darba atalgojumu, darba apstākļiem, darba organizāciju, apmācībām, veselības un drošības jautājumiem utt.	2 gadi
SPĀNIJA	Konstitūcijas 37.pants (1976), Strādājošo likuma 82.-92.pants	Koplīguma piemērošana visai nozarei ir obligāta, ja to ir parakstījis vairākums no katras puses pārstāvjiem. Pēc arodbiedrību un/vai darba devēju pieprasījuma, ministrija var paplašināt koplīguma darbību gadījumos, kad kolektīvās pārrunas nenotiek.	Jā	Strādājošie, kuru darba devējam ir saistošs kāds koplīgums. Kopskaitā: 81-90%	Nacionālā līmeņa vienošanās notiek par tādiem jautājumiem kā pensijas un apmācības, taču arvien vairāk tiek skarti dažādi ar darba samaksu saistīti jautājumi. Zemāka līmeņa vienošanās aptver jautājumus par darba atalgojumu, darba apstākļiem, darba organizāciju, apmācībām, veselību un drošību utt.	2 līdz 3 gadi

ES dalībvalsts	Likumdošana, kas regulē kolektīvās pārrunas	KL darbības paplašināšanas iespējas	Vai KL registrēšana ir obligāta?	Darba ņēmēji, uz kuriem attiecas KL, un to kopskaits	KL saturs	KL darbības laiks
UNGĀRIJA	Darba kodekss (1992)	Pēc vienas vai vairāku pārrunu pušu pieprasījuma un konsultējoties ar Nacionālo interešu saskaņošanas komitejas apakškomiteju ministrija var attiecināt koplīgumus uz visu sektoru. Pieprasījuma iesniedzējiem ir jāpierāda sava pārstāvniecība attiecīgajā sektorā.	Jā	Strādājošie, kuru darba devējam ir saistošs kāds koplīgums. Kopskaitā: 31-40%	Sarunas notiek par darba atalgojumu, darba apstākļiem, darba organizāciju, apmācībām, veselības un drošības jautājumiem utt. Nacionālā līmenī tiek noteikti arī rekomendējoša rakstura ieteikumi algu līmenim.	2 gadi
VĀCIJA	Konstitūcijas 9.panta 3.paragrāfs (dod tiesības arodbiedrībām un darba devēju organizācijām slēgt koplīgumus); 1949.gada Kolektīvo pārrunu likums (Tarifvertragesetz) ar izmaiņām 1974.gadā	Ministrija var attiecināt koplīgumu uz visu sektoru, ja to ir pieprasījusi viena vai vairākas no sarunu pusēm, kā arī ja to ir apstiprinājis īpaša koplīgumu darbības paplašināšanas komiteja un ja koplīgums aptver vairāk kā 50% no darbspēka nozarē. Kopš 1998.gada un tikai būvniecības nozarē ministrija pēc savas iniciatīvas uz to var attiecināt minimālās algas nosacījumus.	Jā	Strādājošie, kuri pieder vienošanās parakstītājpusei. Kopskaitā: 61-70%	Sarunas notiek par darba atalgojumu, darba apstākļiem, darba organizāciju, apmācībām, veselības un drošības jautājumiem utt.	1 līdz 2 gadi

ES dalībvalsts	Likumdošana, kas regulē kolektīvās pārrunas	KL darbības paplašināšanas iespējas	Vai KL reģistrēšana ir obligāta?	Darba ņēmēji, uz kuriem attiecas KL, un to kopskaits	KL saturs	KL darbības laiks
ZVIEDRIJA	Pārrunu kārtība ir izveidojusies kā pašregulēšanās tradīcija. Līdz ar to pašreizējā regulējošā sistēma ir balstīta galvenokārt uz vienošanās starp Arod biedrību konfederāciju (LO) un Darba devēju federāciju (SAF)	Nav prakses, ka, tiek paplašinātas privātā sektorā noslēgtas vienošanās par algām.	Nē	Strādājošie, kuri pieder vienošanās parakstītājpusei. Kopskaitā: 91 - 100%	Sarunas notiek par darba atalgojumu, darba apstākļiem, darba organizāciju, apmācībām, pensijām, veselības un drošības jautājumiem utt.	3 gadi

BIEŽĀK UZDOTIE JAUTĀJUMI PAR DARBA KOPĻĪGUMIEM

Kas ir koplīgums?

Koplīgums ir rakstveida vienošanās par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu.

Kādi ir koplīgumu veidi?

Var iedalīt divus koplīguma veidus:

a) koplīgums nozarē vai teritorijā (ģenerālvienošanās)

Slēdz darba devējs, darba devēju grupa, darba devēju organizācija vai darba devēju organizāciju apvienība ar darbinieku arodbiedrību vai darbinieku arodbiedrību apvienību (savienību);

b) koplīgums uzņēmumā

Slēdz darba devējs un darbinieku pārstāvji (uzņēmuma arodbiedrība vai, ja tāda nav, darbinieku pilnvarotie pārstāvji).

Kas var noslēgt koplīgumu?

Koplīgumu uzņēmumā slēdz darba devējs ar arodbiedrību.

Ja uzņēmumā nav arodbiedrības, koplīgumu ar darba devēju var slēgt darbinieku pilnvarotie pārstāvji.

Kāds ir darba koplīguma saturs?

Koplīgumā puses var brīvi vienoties par jebkuriem darba attiecību jautājumiem, piemēram, par:

darba samaksas (algu, piemaksu, prēmiju apmēriem) organizāciju;
darba aizsardzības organizāciju;
darba attiecību nodibināšanu un izbeigšanu;
darbinieku kvalifikācijas celšanu, mācību atvaļinājumiem;
darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības u.c. jautājumiem.

Koplīgumā var paredzēt arī savādākus nosacījumus nekā Darba likumā, piemēram:

noteikt darbinieku kategoriju, uz kuriem attiecas koplīguma nosacījumi;

noteikt koplīguma grozīšanas kārtību;

noteikt lielākus pabalstu un piemaksu apmērus;
noteikt kārtību, kādā piešķirami pārtraukumi darbā;
vienoties par strīda izšķiršanas kārtību u.c.

Būtiski ir koplīgumā iekļaut nosacījumus, kuri Darba likumā tieši nav atrunāti, bet pusēm ir pietiekami nozīmīgi:

arodbiedrības darbības nodrošinājums (telpas, finansiāls atbalsts);

pasākumu organizēšana kolektīva saliedēšanai (sporta spēles, atpūtas pasākumi brīvā laika pavadīšanai);

īpaši nosacījumi darba un ģimenes dzīves apvienošanai (elastīgs darba laiks, darba apstākļi, atvaļinājumi māmiņām un tētiem, bērnodārzu finansējums);

abalsts jauniešiem.

Uz ko attiecas koplīgums?

Darba koplīgums attiecas uz visiem darbiniekiem, kas tiek nodarbināti pie attiecīgā darba devēja vai attiecīgajā viņa uzņēmumā.

Tomēr koplīgumā var vienoties arī citādi, piemēram, ka koplīguma nosacījumi attiecas tikai uz tiem uzņēmuma darbiniekiem, kas ir arodbiedrības biedri.

Kad stājas spēkā koplīgums?

Koplīgums stājas spēkā tajā pašā dienā, kad ir noslēgts un pēc tā apstiprināšanas darbinieku kopsapulcē (konferencē), tomēr koplīgumā var noteikt arī citu spēkā stāšanās laiku.

Uz cik ilgu laiku ir spēkā koplīgums?

Koplīgumu slēdz uz noteiktu laiku (parasti – 1 vai 2 gadi) vai uz noteikta darba izpildīšanas laiku (kāda projekta realizāciju). Ja koplīgumā nav norādīts spēkā esamības laiks, koplīgums uzskatāms par noslēgtu uz 1 gadu.

Jāpiebilst, ka pēc darba koplīguma izbeigšanās tā noteikumi ir spēkā līdz jauna koplīguma spēkā stāšanās laikam (ja vien koplīgumā puses nevienojas citādi).

Kādēļ ir izdevīgi noslēgt koplīgumu?

Gan darba devējam, gan darbiniekam tiek radīta zināma stabilitāte un motivācija.

Koplīgumā var ieļaut nosacījumus, kas ir labvēlīgāki par tiem, ko paredz Darba likums un citi tiesību akti. Koplīgumā var vienoties par jautājumiem, kuri nav skaidri definēti citos tiesību aktos.

Kā noslēgt koplīgumu?

Ierosina.

Rīko sarunas.

Izstrādā koplīguma projektu.

Noslēdz koplīgumu.

Kādi ir pušu pienākumi koplīguma darbības laikā?

Atturēties no pasākumiem, kas vērsti uz vienpusēju tā noteikumu grozīšanu;

Gādāt, lai darba koplīguma noteikumus ievērotu un pildītu gan darba devējs, gan darbinieki.

Kā izbeigt koplīgumu?

Vienpusēja atkāpšanās no līguma ir pieļaujama, ja puses koplīgumā ir vienojušās par šādu iespēju. Tāpat arī koplīgumu pirms termiņa var izbeigt, tikai pusēm vienojoties.

Kā grozīt koplīguma noteikumus?

Koplīgumā puses var paredzēt tā grozīšanas kārtību. Ja koplīgumā nav minēta tā grozīšanas kārtība, tad

izmaiņu veikšanas procedūra neatšķiras no paša koplīguma ierosināšanas un grozīšanas kārtības.

Ko darīt, ja rodas strīdi?

Strīda gadījumā darba koplīguma puses raksta domstarpību protokolu un ne vēlāk kā triju dienu laikā to iesniedz izlīgšanas komisijai. Komisijas pieņemtais lēmums ir saistošs abām pusēm kā koplīgums.

Ja izlīgšanas komisija nevar strīdu izšķirt, tas jāizšķir tiesā vai šķīrējtiesā.

Vēl viens no kolektīvā darba strīda izšķiršanas veidiem ir samierināšana. Tas ir daudzu valstu praksē pārbaudīts modelis, kā panākt vienošanos starp darba devēju un darbiniekiem.

Samierināšana ir interešu strīda izšķiršana, kad tiek pieaicināta trešā persona kā neatkarīgs un objektīvs samierinātājs.

Lai arī paaugstinās prasības darba tiesiskajās attiecībās starp darba devēju un darbiniekiem, nav universālas formulas sociālā dialoga veidošanā. Likumdošana reglamentē tikai pamatprincipus, pārējos jautājumus atstājot sadarbības partneru ziņā.



Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, Bruņinieku ielā 29/31,
Rīgā, LV – 1001, tālrunis 7270351, 7035960, www.lbas.lv

