**Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.1. specifiskā atbalsta mērķa „Uzlabot darba drošību, it īpaši bīstamo nozaru uzņēmumos” īstenošanas noteikumu projekta sākotnējās ietekmes novērtējuma ziņojums (anotācija)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **I. Tiesību akta projekta izstrādes nepieciešamība** | | |
| 1. | Pamatojums | Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.1. specifiskā atbalsta mērķa „Uzlabot darba drošību, it īpaši bīstamo nozaru uzņēmumos” (turpmāk – specifiskā atbalsta mērķis) īstenošanas noteikumu projekts izstrādāts atbilstoši Darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” mērķiem un Ministru Prezidenta 2014. gada 21. jūlija rezolūcijai Nr.12/2014-JUR-151, saskaņā, ar kuru līdz 2017. gada 1. decembrim atbilstoši kompetencei jāsagatavo un noteiktā kārtībā jāiesniedz Ministru kabinetā (turpmāk – MK) 2014. gada 3. jūlija Eiropas Savienības struktūrfondu un Kohēzijas fonda 2014.-2020. gada plānošanas perioda vadības likuma 20. panta 6. un 13. punktā minēto tiesību aktu projektus.  Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādnēs  2015.–2020. gadam noteikts, ka no 7.3.1. SAM projekta ietvaros paredzēts veikt padziļinātu izpēti par jauno nodarbinātības formu izplatību un ieviešanu darba tirgū, veicot pētījumu un pilotprojektu, kā arī veikt padziļinātu izpēti par darba strīdu izšķiršanas pilnveidošanu. |
| 2. | Pašreizējā situācija un problēmas, kuru risināšanai tiesību akta projekts izstrādāts, tiesiskā regulējuma mērķis un būtība | Darba aizsardzības politika tradicionāli ir vērsta uz nodarbināto drošības un veselības aizsardzības un nekaitīgas darba vides nodrošināšanu. Šīs politikas veiksmīgas īstenošanas rezultātā tiek veicināta kvalitatīvu darbavietu veidošana, kas savukārt ietekmē nodarbināto darba mūža pagarināšanos, valsts un uzņēmuma ekonomiskā stāvokļa uzlabošanos, kā arī visas sabiedrības labklājības līmeņa paaugstināšanos.  Līdztekus normatīvo aktu sistēmai darba aizsardzības jomā, kuru veido Darba aizsardzības likums un virkne Ministru kabineta noteikumu darba aizsardzības jomā, darba aizsardzības politikas virzieni 2008.-2013. gadam tika noteikti Darba aizsardzības jomas attīstības pamatnostādnēs 2008.–2013. gadam[[1]](#footnote-1) un Darba aizsardzības jomas attīstības plānā 2011.-2013. gadam[[2]](#footnote-2).  Veicot Darba aizsardzības jomas attīstības pamatnostādņu 2008.-2013. gadam ieviešanas izvērtējumu (pieejams [http://polsis.mk.gov.lv/LoadAtt/ file15995.doc](http://polsis.mk.gov.lv/LoadAtt/%20file15995.doc)), tika secināts, ka situācija darba aizsardzības jomā kopumā ir uzlabojusies, tomēr uzlabojumi notiek salīdzinoši lēni.  Ņemot vērā augsto nelaimes gadījumu skaitu darba vietās, jau Darba aizsardzības jomas attīstības pamatnostādnēs 2008.-2013. gadam, tika noteikts rādītājs, kas vērsts uz šī skaita samazināšanu. Darba aizsardzības politika kopumā ir vērsta uz nelaimes gadījumu un arodslimību skaitu samazinājumu, tādējādi gan iepriekšējā plānošanas periodā realizētās ESF aktivitātes, tā arī nākamajā periodā plānotās 7.3.1.SAM ietvaros aktivitātes ir vērstas uz vienotu darba aizsardzības jomas mērķi.  Ievērojot darba aizsardzības politikas jomas attīstības tendences Eiropas Savienības (ES) līmenī, šobrīd tiek izstrādāts jauns politikas plānošanas dokuments laikposmam no 2015. gada līdz 2020. gadam “Darba aizsardzības politikas pamatnostādnes 2015.-2020.”. Par pamatu tiek izmantots Eiropas Komisijas Paziņojums Eiropas Parlamentam, Padomei, Eiropas Ekonomikas un Sociālo lietu Komitejai un Reģionu Komitejai “[Eiropas Savienības stratēģiskais satvars par drošību un veselības aizsardzību darbā 2014. - 2020. gadam](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/com/com_com%282014%290332_/com_com%282014%290332_lv.pdf)”, kā arī Latvijas Prezidentūras ietvaros sagatavotie Padomes secinājumi “ES stratēģiskais ietvars par drošību un veselības aizsardzību darbā no 2014. līdz 2020. gadam - Pielāgošanās jauniem problēmuzdevumiem”, kuros īpaša uzmanība pievērsta darba aizsardzības prasību ieviešanas veicināšanai, īpaši mazajos un mikro uzņēmumos, izmantojot dažādus atbalsta instrumentus, arodslimību un ar darbu saistīto slimību profilaksei (muskuļu - skeleta sistēmas slimībām, kancerogēno vielu radītiem audzējiem, jauniem, aktuāliem riskiem (stress darbā, ergonomiskie riski, jaunas ķīmiskās vielas), kā arī kvalitatīvas darba dzīves paildzināšanai un pievēršanās darbaspēka novecošanās jautājumam.  Darba aizsardzības efektīva nodrošināšana ir atkarīga ne tikai no politikas dokumentiem un normatīvajiem aktiem šajā jomā, bet arī no šīs politikas un normatīvo aktu prasību efektīvas ieviešanas praksē. Darba aizsardzības prasību nodrošināšanā uzņēmumos ir iesaistīti vairāki subjekti un katram no tiem ir noteikta sava loma darba aizsardzības prasību pienācīgā ieviešanā. Šajā procesā ir iesaistīti darba devēji (komersanti), nodarbinātie, darba aizsardzības speciālisti, Valsts darba inspekcija, kompetentie speciālisti, kompetentās institūcijas, uzticības personas, zinātniskās institūcijas, laboratorijas, arodslimību ārsti, kā arī sociālie partneri, pārstāvot gan nodarbināto, gan arī darba devēju intereses.  Neskatoties uz to, ka normatīvo aktu sistēma darba aizsardzības jomā ir sakārtota un Latvijas normatīvie akti atbilst ES prasībām, nodrošinot Latvijas nodarbinātajiem līdzvērtīgu aizsardzības līmeni, nozīmīgs izaicinājums ir šo normatīvo aktu ieviešana praksē. Īpaši aktuāls šis jautājums kļuva ekonomiskās krīzes ietekmē, kad uzņēmumi samazināja izdevumus nereti tieši uz darba aizsardzības jautājumiem. Atsākoties aktīvākai uzņēmējdarbībai, īpaši bīstamajās nozarēs, būtiski ir nodrošināt drošu un veselībai nekaitīgu darba vidi un apstākļus, kas ilgtermiņā veicina nodarbināto lojalitāti uzņēmumam, motivāciju un līdz ar to uzlabo darba kvalitāti.  Atbilstoši Darba aizsardzības likuma prasībām darba devēja pienākums ir organizēt darba aizsardzības sistēmu, kuras svarīgākā sastāvdaļa ir darba vides risku novērtēšana, nosakot tos riskus, kas var ietekmēt nodarbināto drošību un veselību, un darba aizsardzības pasākumu plāna izveidošana, nosakot pasākumus, kas nepieciešami, lai novērstu vai mazinātu darba vides riskus. Kā viens no raksturojošajiem rādītājiem, kas parāda, kā uzņēmums ir ieviesis darba aizsardzības prasības, ir veiktais darba vides risku novērtējums un sastādītais darba aizsardzības pasākumu plāns, lai konstatētos riskus novērstu, tādējādi nodrošinot nodarbināto drošību un veselību darbā.  Saskaņā ar pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2012-2013” rezultātiem, tikai 28,5% uzņēmumu ir pilnībā veikts darba vides risku novērtējums, 19% daļēji, bet 49% uzņēmumu tāds nav veikts vispār. Biežāk darba vides risku novērtējums nav veikts mikrouzņēmumos un uzņēmumos, kuros galvenā darbības nozare ir ieguves rūpniecība un karjeru izstrāde (22,0%), zivsaimniecība (26,4%) un lauksaimniecība, mežsaimniecība (32,6%). Savukārt pasākumu plāns sastādīts tikai 62% uzņēmumu, kuros veikts darba vides risku novērtējums (pilnībā vai daļēji). Kas liecina, ka uzņēmumi nav sakārtojuši drošu darba vidi saviem darbiniekiem, neskatoties uz likumdošanas prasībām.  Noskaidrojot būtiskākos darba devēju iemeslus, kas viņiem traucē/kavē veikt nepieciešamos darba aizsardzības pasākumus savā uzņēmumā, 59,9% darba devēju atzīst, ka viņus nekas netraucē. Savukārt, kā visbiežāko traucēkli, darba devēji minējuši līdzekļu trūkumu – 15,4%.  Turklāt, analizējot darba devēju informētības un izpratnes līmeni par darba vides faktoriem, jāsecina, ka 37,5% darba devēju atzīmējuši, ka neviens no uzņēmuma darbiniekiem nav pakļauts kaitīgiem darba vides riska faktoriem. Savukārt analizējot šos datus pēc uzņēmuma lieluma, jāsecina, ka tieši mikrouzņēmumos šī izpratne ir daudz vājāka, jo 59,7% darba devēju no mikrouzņēmumiem atzīmējuši, ka neviens no uzņēmuma darbiniekiem nav pakļauts kaitīgiem darba vides riska faktoriem. Jāņem vērā fakts, ka darba vide nepastāv bez kaitīgajiem darba apstākļiem, bet svarīgi ir tos apzināt, novērtēt un novērst, lai samazinātu vai novērstu risku nodarbināto drošībai un veselībai. Tādējādi būtu jāveicina darba devēju izpratne par riskiem darba vidē, to ietekmi gan uz nodarbināto veselību, gan uz uzņēmuma produktivitāti, peļņu un ilgtspēju un jāveicina darba devēju motivācija apzināties darba aizsardzības nozīmību. Neizpratne un nezināšana darba devējam nedot priekšstatu par to, ka slikta/nesakārtota darba vide ir ekonomiski neizdevīga. Tādējādi būtiski ir iekļaut informatīvajos pasākumos un pētījumos arī ekonomiskās puses pētījumus un apziņas veicināšanu jautājumus, izmaksu jautājumus, kas varētu būt viens no labākajiem motivatoriem darba devējiem.  Savukārt apskatot VDI statistikas datus, redzams, ka darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpumi veido 66,5% no visiem VDI amatpersonu 2014. gadā konstatētajiem pārkāpumiem, kuru novēršanai izdots rīkojums. Darba inspekcijas amatpersonu uzņēmumu inspicēšanas laikā iegūtā informācija liecina, ka daļa darba devēji un darba aizsardzības speciālisti īsti neizprot normatīvo aktu prasības vai arī tās ievēro un realizē formāli, jo darba vides risku novērtēšanu neuztver kā pamatu funkcionējošas darba aizsardzības sistēmas un drošas darba vides izveidei, bet uzskata tikai par slogu. Ar darba vidē pastāvošā riska novērtēšanu darba devēji saprot tikai riska faktoru konstatācija, tāpēc arī neseko nekāda reāla darbība, lai identificētos riskus mazinātu vai novērstu, pēc risku novērtēšanas nereti nodarbinātie pat netiek iepazīstināti ar riskiem, kam viņi ir pakļauti darba laikā, netiek sagatavoti darba aizsardzības pasākumu plāni. Turklāt VDI konstatē nepilnīgi izstrādātas vai novecojušas darba aizsardzības instrukcijas, kurās nav iekļauti, piemēram, individuālo aizsardzības līdzekļu (IAL) lietošanas un uzglabāšanas nosacījumi, darba vidē pastāvošo riska faktoru novēršanas/mazināšanas pasākumi, nav izstrādātas darba aizsardzības instrukcijas, atbilstoši veicamajam darbam, līdz ar to arī nodarbinātie nav saņēmuši adekvātu sākotnējo instruktāžu, kā arī daudzos uzņēmumos darba aizsardzības speciālistiem nav atbilstošas izglītības, nodarbinātie netiek nosūtīti uz veselības pārbaudēm u.c.[[3]](#footnote-3)  Ņemot vērā gan pētījuma „Darba apstākļi un riski Latvijā 2012-2013” datus, gan VDI apsekojumu analīzi par uzņēmumu grupām, kurās kopumā ir zemāks darba aizsardzības normatīvo aktu ievērošanas līmenis, kā īpaša riska grupa atzīmējami mazie un mikro uzņēmumi, kam ierobežoto zināšanu un resursu dēļ bieži vien ir sarežģītāk izprast un ievērot darba aizsardzības prasības. Turklāt mazie un mikro uzņēmumi veido lielāko daļu Latvijas uzņēmumu (92,0%[[4]](#footnote-4)).  Turklāt par riska grupām, kurām būtu jāpievērš īpaša uzmanība attiecībā uz darba aizsardzību un darba tiesību regulējošo normatīvo aktu ievērošanu, uzskatāmi arī privātā sektora uzņēmumi, uzņēmumi, kuros vismaz daļu algas maksā aploksnē, kā arī uzņēmumi, kas dibināti nesen. Papildus šīm riska grupām saskaņā ar pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2012-2013” datiem par riska grupām uzskatāmi arī uzņēmumi, kas atrodas Rīgā, un Zemgales reģionā, kā arī zivsaimniecības, lauksaimniecības, mežsaimniecības, papīra un papīra izstrādājumu ražošanas, poligrāfijas, tekstilizstrādājumu un apģērbu ražošanas, metālu un gatavo metālizstrādājumu ražošanas uzņēmumi.  Tādējādi turpmāk nepieciešams veicināt darba aizsardzības un darba tiesību jomas likumdošanas praktisku ieviešanu, jo sevišķi mazajos un mikro uzņēmumos, kas atbilstoši vispārējās ekonomiskās darbības klasifikācijai NACE veic kādu no komercdarbības veidiem, kuros ir paaugstināts risks nodarbināto drošībai un veselībai[[5]](#footnote-5). Būtiska uzmanība jāpievērš formālās darba vides risku novērtēšanas pieejas samazināšanai, tādējādi izglītojot un informējot, kā arī veicinot izpratni un praktisko rīcību darba drošības un vides veselības uzlabošanai.  Saskaņā ar darba aizsardzības normatīvajiem aktiem katrā uzņēmumā ir jābūt norīkotam darba aizsardzības speciālistam vai arī uzņēmumam ir jāpiesaista pakalpojuma sniedzējs – kompetenta institūcija vai kompetents speciālists. Šis speciālists praktiski veic darba vides risku novērtēšanu un citus darba aizsardzības pasākumus, tādēļ no viņa zināšanām un prasmēm lielā mērā ir atkarīga arī nodarbināto drošība un veselības aizsardzība. Attiecīgi turpmāk būtu ļoti būtiski veikt pasākumus arī darba aizsardzības speciālistu zināšanu līmeņa un kompetences paaugstināšanai.  Liela nozīme darba vides un darba apstākļu uzlabošanā ir sociālajiem partneriem – darba devēju organizācijām un arodbiedrībām. Saskaņā ar pētījuma “Darba apstākļi un riski Latvijā 2012-2013” rezultātiem uzņēmumi, kuros ir attīstīts sociālais dialogs (piemēram, kuros ir noslēgts koplīgums, kas ir iestājušies darba devēju organizācijās), darba aizsardzības normatīvo aktu prasības tiek labāk ievērotas. Tādējādi nākotnē būtu arī jāveicina lielāka sociālo partneru iesaiste darba aizsardzības jautājumu sakārtošanā uzņēmumos, kā arī pašu nodarbināto un uzticības personu aktivitāte.  Nacionālā attīstības plāna (NAP) mērķis ir reģistrētās nodarbinātības un sociāli atbildīgas uzņēmējdarbības veicināšana, t.sk. slēpto nodarbinātības formu izskaušana, darba vietu kvalitātes uzlabošana, stiprinot darba inspekcijas kapacitāti un monitoringa sistēmu, sociālo dialogu, veicot informatīvas kampaņas un atbalstot komersantu un nodarbināto izglītošanu, tostarp par dažādiem nodarbinātības veidiem, vecuma daudzveidības jautājumiem, darba vietu piemērotību.  Ar NAP mērķi lielā mērā ir saistīti arī darba aizsardzības politikas mērķi, Darba aizsardzības politikas pamatnostādnes 2015.-2020. gadam turpinās jau iepriekš iesāktos virzienus un kas lielā mērā tiks vērstas uz tendenču un situācijas darba aizsardzības jomā uzlabošanu. Lai sasniegtu NAP mērķus darba aizsardzības jomā, strādājot pie 2014. - 2020. gada ES fondu plānošanas perioda, Darbības programmā “Izaugsme un nodarbinātība” iekļauts 8.tematiskais mērķis “Veicināt stabilas un kvalitatīvas darba vietas un atbalstīt brīvprātīgu darbaspēka mobilitāti” ar 7.3. ieguldījuma prioritāti “Darba ņēmēju, uzņēmumu un uzņēmēju pielāgošanās pārmaiņām” un 7.3.1.specifisko atbalsta mērķi „Uzlabot darba drošību, it īpaši bīstamo nozaru uzņēmumos”.  Ņemot vērā aktuālo situāciju identificētās problēmas darba aizsardzības jomā, kā arī Eiropas Komisijas nostādni attiecībā uz mērķtiecīgu finansējuma ieguldījumu problēmu risinājumiem, paredzēts ESF finansējumu orientēt uz darba drošības uzlabošanu uzņēmumos, jo īpaši mikro un mazajos bīstamo nozaru uzņēmumos[[6]](#footnote-6).  Ieguldījumus paredzēts vērst piecos virzienos:  darba attiecību un darba aizsardzības tiesiskā regulējuma praktiskās ieviešanas uzraudzības pasākumi;  darba attiecību un darba aizsardzības tiesiskā regulējuma pilnveides pasākumi;  VDI profesionālo spēju pilnveides pasākumi;  atbalsts bīstamo nozaru uzņēmumiem;  preventīvie un informatīvi izglītojoši pasākumi.  Specifiskā atbalsta mērķa īstenošana plānota sadarbībā ar sadarbības partneriem – Latvijas Darba devēju konfederāciju (LDDK), Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību (LBAS) un Rīgas Stradiņa universitātes aģentūru “Darba drošības un vides veselības institūts” (RSU). LBAS un LDDK projekta īstenošanas personāla atlīdzības, komandējuma izdevumu un netiešās attiecināmās izmaksas plānotas kā *de minimis* atbalsts, savukārt RSU deleģējums kā sadarbības partnerim noteikts likuma “Par obligāto sociālo apdrošināšanu pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām” 13.panta 6.punkta noteiktā deleģējuma ietvaros.  *Darba attiecību un darba aizsardzības tiesiskā regulējuma praktiskās ieviešanas uzraudzības pasākumi*  Lai īstenotu kvalitatīvu un uz mērķi orientētu politiku darba tiesību un darba aizsardzības jomā, kā arī apzinātu aktuālo situāciju, paredzēts turpināt monitoringa veikšanu un aktuālo problēmu cēloņu identificēšanu, veicot dažādus pētījumus, kas veicinātu esošā tiesiskā regulējuma ieviešanas uzraudzību vai būtu vērsti uz darba attiecību un darba aizsardzības tiesiskā regulējuma pilnveidi, analizējot aktuālu jautājumu iespējamos risinājumus un to ietekmi uz esošo situāciju.  Pētījumā „Darba apstākļi un riski Latvijā” paredzēts izvērtēt dažādus ar darba apstākļiem saistītus jautājumus, tajā skaitā īpašu vērību pievēršot normatīvo aktu prasību ievērošanai, darba vides risku faktoriem un to novēršanai, sociālajam dialogam, nodarbināto apmierinātībai ar darba apstākļiem. Vienlaikus šis pētījums nodrošinātu datu salīdzināšanu ar situāciju iepriekšējos periodos, kad ir veikti līdzīgi pētījumi. Paredzēts pētījumus par darba apstākļiem un riskiem veikt 2016./2017.gadā un 2021./2022.gadā.  Papildus paredzēts veikt arī regulāras aptaujas un/vai nelielus pētījumus vismaz 2 reizes gadā (kopā 12) par atsevišķām aktuālām darba tiesību un darba aizsardzības nozares attīstības tendencēm un aktualitātēm projekta darbības laikā.  Ņemot vērā augsto slēpto nelaimes gadījumu skaitu Latvijā, veicot īpašu pētījumu, ir paredzēts pārskatīt lielāko slimnīcu datu bāzes ar mērķi identificēt potenciālos nelaimes gadījumus darbā un salīdzināt tos ar VDI reģistrēto nelaimes gadījumu skaitu. Tādējādi tiktu noskaidrota reālās situācijas atšķirība no statistikas datiem, izzinot cēloņus, vērtējot situācijas, kā arī plānojot turpmākos pasākumus rīcības un attieksmes maiņai pret darbā notikušo nelaimes gadījumu ziņošanu. Veicot attiecīgo pētījumu, tiks ņemtas vērā Pacienta tiesību likuma normas un Ministru kabineta 2015. gada 4. augusta noteikumu Nr.446 *„Kārtība, kādā atļauj izmantot pacienta datus konkrētā pētījumā”* prasības.  Izmantojot pētījumos medicīniskos datus, tiks ievērotas Pacienta tiesību likuma normas un Ministru kabineta 2015. gada 4. augusta noteikumu Nr.446 *„Kārtība, kādā atļauj izmantot pacienta datus konkrētā pētījumā”* prasības, kas nosaka kārtību, kādā kompetenta valsts pārvaldes iestāde atļauj izmantot medicīniskajos dokumentos fiksētos pacienta datus konkrētā pētījumā.  Tādējādi kopumā šī virziena realizēšanas laikā paredzēts veikt 3 lielos pētījumus un 12 mazāka apjoma pētījumus un aptaujas.  Kā viena no aktuālām un nepieciešamām aktivitātēm, kas jau pierādījusi savu nozīmību, ir konfliktsituāciju (darba strīdu) efektīva izšķiršana, kas palīdzētu gan nodarbinātajam, gan darba devējiem aizsargāt savas tiesības un intereses. Atbilstoši LBAS īstenotā projekta “Darba attiecību un darba drošības likumdošanas praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” (Nr.1DP/1.3.1.3.2./08/IPIA/NVA/001) datiem, projekta laikā (2009.-2013.) tika aktīvi realizēta darba strīdu praktiska risināšana un praktiska prasības pieteikumu sagatavošana, attiecīgi tika sagatavoti 932 prasības pieteikumi tiesai. Tādējādi lai turpinātu iesākto atbalstu, projektā paredzēta darba strīdu risināšana, kas attiecināma uz individuāliem darba strīdiem vai domstarpībām starp darba devēju un darbinieku vai bijušo darbinieku. Šī būtu strīda izšķiršana uzņēmuma ietvaros, ārpustiesas izšķiršana, dažādu samierināšanas metožu pielietošana. Ja strīda vai konflikta atrisināšana nav iespējama, tad ikvienam ir tiesības vērsties tiesā, attiecīgi šajos gadījumos attiecīgais konsultants varētu sniegt informatīvu atbalstu prasības pieteikuma sagatavošanā.  Iesaistītie sadarbības partneri un to loma aktivitātes īstenošanā: projekta sadarbības partneri līdzdarbosies šīs aktivitātes ieviešanā sniedzot konsultatīvu atbalstu darba strīdu praktiskai risināšanai un prasības pieteikuma sagatavošanai nodarbinātajiem un darba devējiem, kā arī pārstāvot tos tiesā.  Darba attiecību un darba aizsardzības tiesiskā regulējuma praktiskās ieviešanas uzraudzības pasākumiem, kas iekļauj pētījumus un aptaujas, tiks piemērota iepirkuma procedūra.  Indikatīvi šim pasākumu blokam plānotas izmaksas 995 200 *euro* apjomā, no kuriem pētījumiem indikatīvi paredzēti 820 000 *euro*.  *Darba attiecību un darba aizsardzības tiesiskā regulējuma pilnveides pasākumi*  Latvijas darba tirgū pārsvarā darba vietās tiek izmantota tradicionālā nodarbinātības forma, kā 40h darba nedēļa. Tomēr, pēdējā laikā vērojama tendence pieaugt elastīgām nodarbinātības formām, kā pusslodzes darbs, līgumdarbs, un līgums uz noteiktu laiku. Atbilstoši [Eirofonda ziņojumam “Jaunās nodarbinātības formas](http://www.eurofound.europa.eu/lv/publications/report/2015/working-conditions-labour-market/new-forms-of-employment)”, papildus tam parādās arī tādas darba formas kā distances darbs, piemēram, darbs no mājām (tele-work), darbs mājās, darba sadalīšana starp diviem vai vairāk darbiniekiem, kas kopīgi veic kādu specifisku darbu, strādājot nepilno darba laiku (job-sharing), nepastāvīgs vai neregulārs darbs, kurā darbinieki strādā tikai dažas dienas vai nedēļas atbilstoši darba devēja vajadzībām bez turpmākām nodarbināšanas garantijām (casual work), uz informācijas un komunikāciju tehnoloģijām balstīts mobils darbs, ko darbinieki var veikt jebkura vietā un laikā, ja vien viņiem ir pieejamas modernās tehnoloģijas (ICT-based mobile work), uz vaučeriem balstīts darbs, kad darba attiecības ir balstīts uz apmaksu vaučeru veidā, kas ir iegādāts kādā pilnvarotā iestādē un kuri aptver samaksu un sociālās apdrošināšanas iemaksu segšanu (voucher-based work). Šādu nodarbinātības formu izmantošana darba devējam un darbiniekam sniedz iespēju padarīt elastīgākas darba attiecības, turklāt darbiniekam ļauj apvienot darbu un ģimenes un sabiedrisko dzīvi un patstāvīgāk veikt savus darba pienākumus. Tomēr, laikā, kad mainās darba un nodarbinātības formas, darba tirgū rodas minētie nestandarta darba veidi, ir vērojama arī nestandarta darba stundu sadale, darba laika sadale, kā arī darba devēja pienākumu pret darba ņēmēju sadale, piemēram, nodrošināt drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. Tādējādi, ņemot vērā aktuālo situāciju darba tirgū, tendences un politiskās diskusijas Eiropas Savienības un tās dalībvalstu ietvaros, kas saistītas ar jaunu nodarbinātības formu ieviešanu, kā arī Iekļaujošas nodarbinātības pamatnostādnēs 2015.–2020. gadam noteikto, paredzēts veikt padziļinātu izpēti par jauno nodarbinātības formu izplatību un ieviešanu darba tirgū Latvijā. Pētījums būtu visaptverošs gan no darba tirgus, gan arī sociālās politikas skatpunkta, lai izvērtētu šo jauno nodarbinātības formu iespējamību, tiesiskumu, praktisko piemērošanu elastdrošības kontekstā. Ir svarīgi noskaidrot dažādus ar jaunajām nodarbinātības formās saistītos jautājumus - to veidus, piemērošanas apstākļus, nozares vai jomas, kur tos var pielietot, nodarbinātos, kuriem šādas nodarbinātības formas varētu būt piemērotas un atbilstošas (piemēram, vecāki pēc bērna kopšanas atvaļinājuma, personas, kuras dzīvo tālu no biznesa centriem, personas ar invaliditāti u.c.), šādu jauno formu iespējamo atbalstu no darba devēju un nodarbināto puses, ekonomisko ieguvumu vai zaudējumu, ietekmi uz nodarbināto karjeru, ienākumiem, veselību, kā arī piemērotību esošajai tiesiskajai un sociālajai situācijai valstī un citus apstākļus.  Pētījuma ietvaros paredzēts sagatavot arī priekšlikumus iespējamam pilotprojektam, lai pārliecinātos par jaunu nodarbinātības formu potenciālo izmantošanu praksē. Atkarībā no pētījuma rezultātiem varētu tikt izstrādāti arī dažādi izglītojošie palīgmateriāli gan darba devējiem, gan arī nodarbinātajiem.  Paredzēts veikt arī pētījumu par optimālāko sociālās apdrošināšanas pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām risinājumu Latvijā, kā arī tālāku alternatīvu scenāriju potenciālu ieviešanas izstrādi.  Ņemot vērā 2009. gada 5. maija Ministru kabineta sēdē (sēdes protokola Nr.2 57.§) tika skatīts Tieslietu ministrijas sagatavotais informatīvais ziņojums „Par pasākumiem darba strīdu izskatīšanas efektivitātes palielināšanai”[[7]](#footnote-7), kurā, tika secināts, ka ir atbalstāma detalizētas izpētes uzsākšana par efektīva darba strīdu pirmstiesas risināšanas mehānisma izveidi, izvērtējot iespēju to veidot uz Valsts darba inspekcijas bāzes kā neatkarīgu koleģiālu institūciju (darba strīdu komiteju). Tomēr, tā kā šādai efektīvai darba strīdu pirmstiesas risināšanas mehānisma detalizētai izpētei un izveidei bija nepieciešami papildus finansiālie resursi, kas toreiz pastāvošajā ekonomiskajā situācijā valstī nebija pieejami, pasākuma realizācija tika atlikta. Tomēr, ņemot vērā jautājuma aktualitāti, projektā paredzēts turpināt palīdzēt risināt darba strīdus, kā arī paredzēts veikt pētījumu par darba strīdu izšķiršanas mehānisma pilnveidošanu, izvērtējot esošo darba strīdu izšķiršanas metožu izmantošanu un to efektivitāti, kā arī izvērtēt iespējas pilnveidot esošo darba strīdu izšķiršanas kārtību gan no institucionālā, gan arī procesuālā viedokļa. Īpašu uzmanību, izvērtējot citu valstu pozitīvo pieredzi, paredzēts pievērst iespējai iedibināt sistēmu, kad daļa darba strīdu, kas tradicionāli piekristu tiesām, tiek izšķirta ārpustiesas izšķiršanas iestādē. Pētījums varētu dot izvērtējumu par šādas jaunas sistēmas ieviešanas iespējām, tiesisko ietvaru un tā potenciālajām izmaiņām, ekonomisko pamatojumu un citiem jautājumiem, kas varētu būt nozīmīgi. Turklāt, pētījuma rezultāti būs pamats piedāvāt konceptuālu risinājumu Ministru kabinetam lemt par iespējamu darba strīdu sistēmas pilnveidošanu, nosakot atbildīgās un iesaistītās institūcijas, kā arī nodrošinot trīspusējo sadarbību. Attiecīgi aktivitātes ietvaros plānoto pilotprojektu par darba strīdu risināšanas iespējām varēs īstenot tikai pēc normatīvo aktu, kas paredz izmaiņas darba strīdu tiesiskajā regulējumā apstiprināšanas MK un atbilstošo normatīvo aktu spēkā stāšanās, tai skaitā normatīvajos aktos paredzot deleģējumu institūcijai, ko paredzēts iesaistīt darba strīdu izskatīšanas procesā projektā. Pamatojoties uz iepriekš minētajiem normatīvo aktu precizējumiem, tiks veikti grozījumi MK noteikumos par SAM 7.3.1. īstenošanu par sadarbības partnerim – pilotprojekta īstenotājam attiecināmajām izmaksām.  Šajā aktivitātē nav paredzēta tieša sadarbības partneru iesaiste. Iespējama konsultatīva iesaiste pētniecības jautājumu formulēšanā sadarbojoties ar VDI un Labklājības ministriju, kā arī iespējamo pilotprojektu realizācijā. Minētos 3 pētījumus un, pilotprojektu par jaunu nodarbinātības formu potenciālo izmantošanu praksē paredzēts, veikt izmantojot iepirkuma procedūru. Pilotprojektu par darba strīdu risināšanas iespējām īstenos VDI.  Indikatīvi šim pasākumu blokam plānotas izmaksas 346 500 *eiro* apjomā.  *Valsts darba inspekcijas profesionālo spēju pilnveide*  Projektā paredzēti pasākumi, kas vērsti uz VDI kapacitātes stiprināšanu darba attiecību un darba aizsardzības jomā, kompetences attīstību, inspektoru zināšanu un prasmju pilnveidošanu darbā ar darba devējiem. Tādējādi tiks īstenotas inspektoru apmācības preventīvā darba veikšanai, analītisko prasmju pilnveidei, gan izstrādājot jaunus, gan aktualizējot esošos apmācību moduļus, gan realizējot apmācību izstrādātajos moduļos. Regulāra inspektoru zināšanu pilnveide, un apmācības moduļu apguve ir svarīga kvalitatīva pakalpojuma sniegšanā inspicēšanas darbā un darba devēju izglītošanā, tādējādi veicinot preventīvo kultūru sabiedrībā attiecībā pret drošību un veselības aizsardzību. Iepriekšējā periodā tika izstrādāti vairāki apmācības moduļi, kas ir, tikuši īstenoti, bet ņemot vērā bīstamajās nozarēs izmantoto tehnoloģiju un darba metožu attīstības progresu, jaunās darba aizsardzības atziņas, inovācijas, pētījumus, ir nepieciešams moduļus pārskatīt un pilnveidot. Projekta ietvaros paredzēts izstrādāt arī jaunus moduļus, par kuru tēmu un saturu tiks lemts projekta izpildes laikā. Kā šī brīža aktuālos jautājumus iespējams minēt aktuālā tiesu prakse darba aizsardzības un darba tiesību jautājumos, modernās darba formas un to kontroles un uzraudzības iespējas (piemēram, attālinātais jeb teledarbs, darbinieku nosūtīšana u.c.).  Kā būtisks atbalsts un ieguldījums inspektoru kapacitātes stiprināšanā, paredzēts Baltijas valstu sadarbības tīkla veicināšana un uzturēšana, kas iekļautu dažādus pieredzes apmaiņas pasākumus starp Baltijas valstu inspekcijām, tādējādi gan stiprinot savstarpējo sadarbību, gan uzlabojot darba veikšanas metodes un inspicēšanas kvalitāti.  Turklāt, paredzēta arī inspektoru pieredzes apmaiņa arī ar citu valstu inspektoriem, lai iepazītu citu valstu pieredzi un labo praksi, gan uzņēmumu apsekošanā, gan preventīvajā darbā. Pieredzes apmaiņa tiktu realizēta gan apmaiņas braucienos, gan arī kopīgās konferencēs ar citu valstu darba inspekciju pārstāvjiem vai darba vides ekspertiem.  Šajā aktivitātē nav paredzēta tieša sadarbības partneru iesaiste.  Indikatīvi šim pasākumu blokam plānotas izmaksas 718 600 *eiro* apjomā.  *Atbalsts bīstamo nozaru uzņēmumiem*  Ņemot vērā identificētās problēmas saistībā ar praktisko darba aizsardzības likumdošanas ieviešanu, augsto nelaimes gadījumu, arodslimību skaitu, kā galvenā projekta aktivitāte paredzēta konsultatīvā atbalsta bīstamo nozaru uzņēmumiem sniegšana, palīdzot sakārtot darba vidi 4700 bīstamo nozaru mikro un mazajos uzņēmumos, kas ir aptuveni 6,8% no kopējā bīstamajās nozarēs darbojošos mikro, mazo un vidējo uzņēmumu skaita (kopā - 69209 uzņēmumi)[[8]](#footnote-8). Minētais skaits izvēlēts, ņemot vērā VDI vidējos apsekojuma rādītājus, jo pasākuma īstenošanā tiks iesaistīta arī VDI, kas arī veiks apsekojumu uzņēmumā, kurā paredzēts sniegt un sniegts atbalsts, tādējādi, pārliecinoties par pasākuma īstenošanu un efektivitāti.  Aktivitātes mērķis ir sniegt konsultatīvo atbalstu bīstamo nozaru uzņēmumu darba devējam, lai praktiski (procesuāli un organizatoriski) ieviestu darba aizsardzības prasības uzņēmumā. Turklāt šāds atbalsts ir orientēts uz tiem uzņēmumiem, kas nav sakārtojuši darbību atbilstoši normatīvo aktu prasībām, vai arī ir tikko uzsākuši uzņēmējdarbību un tiem nav nepieciešamās pieredzes, zināšanu. Kā rezultatīvais rādītājs veiktajam konsultatīvajam atbalstam, paredzēts, ka 75% atbalstīto uzņēmumu bīstamajās nozarēs būs ieviesuši darba aizsardzības prasības (izveidota darba aizsardzības organizatoriskā sistēma atbilstoši Darba aizsardzības likumam un veikts darba vides risku novērtējums, un izveidots darba aizsardzības pasākumu plāns).  Paredzēts, ka uzņēmumi varēs pieteikties vai pretendēt uz atbalsta saņemšanu, iesniedzot pieteikumu VDI. Savukārt pretendēt un saņemt atbalstu nevarēs uzņēmumi, kas jau saņēmuši atbalstu 2007.–2013. gada plānošanas perioda darbības programmas “Cilvēkresursi un nodarbinātība” papildinājuma 1.3.1.3.2.apakšaktivitātes “Darba attiecību un darba drošības normatīvo aktu praktiska piemērošana nozarēs un uzņēmumos” projekta aktivitātes “Darba vides risku novērtēšana darba vietās, darba aizsardzības pasākumu plāna izstrāde un nodarbināto informēšana par darba aizsardzības jautājumiem” ietvaros bezmaksas darba vides riska novērtējumam.  Paredzama informācijas izplatīšana masu mēdijos, t.sk. reģionālajos (prese, radio, internets), tiešo e-pastu izmatošana, kā arī iespējama sadarbība ar Uzņēmumu reģistru un arī VDI aicinās uzņēmumus sakārtot darba vidi saviem darbiniekiem, izmantojot ESF atbalstu. Uzņēmumi, iespējams, tiks atrasti un uzrunāti caur iepirkuma rezultātā izvēlētiem konsultantiem, kuriem būs jāmeklē, jāuzrunā un jāmotivē izmantot ESF atbalstu tādus uzņēmumus, kas ir ar augstu risku nodarbināto drošībai un veselībai. Turklāt konsultantiem būs jāpalīdz uzņēmumiem sagatavot pieteikumu atbalsta saņemšanai, ko iesniegs VDI.  Konsultatīvo atbalstu sniegs eksperti darba aizsardzības jomā (uzņēmumos līdz 5 nodarbinātajiem - darba aizsardzības kompetentie speciālisti, kompetentās institūcijas, uzņēmumos virs 5 nodarbinātajiem – tikai kompetentās institūcijas varēs sniegt atbalstu darba vides risku novērtējumā). VDI iepirkuma rezultātā iepirks ekspertus konsultatīvā atbalsta sniegšanai un izveidos sarakstu ar ekspertu kontaktinformāciju dažādos Latvijas reģionos, tādējādi uzņēmumam būs iespēja izvēlēties ekspertu, kas sniegs konsultatīvo atbalstu uzņēmumā no kompetento speciālistu un kompetento institūciju saraksta, kas iekļaus informāciju arī par nozaru piedāvājumu.  Pirms konsultatīvā atbalsta sniegšanas VDI izstrādās metodoloģiju, kurā tiks noteikti gan uzņēmumos veicamā sākotnējā novērtējuma kritēriji, ekspertdienu noteikšanas principi, ekspertu darbības principi konsultatīvā atbalsta sniegšanā, kā arī eksperta darba novērtējuma kritēriji. Metodoloģijas izstrādi neveiks inspektori, kas veiks pārbaudes uzņēmumos. Projektā paredzēta arī visu iesaistīto personu metodiskā vadība, attiecīgi pirms konsultatīvā atbalsta uzsākšanas, paredzēti semināri gan VDI inspektoriem, kas būs iesaistīti šīs projekta aktivitātes īstenošanā, gan ekspertiem, lai nodrošinātu vienādu izpratni un pieeju atbalsta sniegšanā un izpratnē par projektā sasniedzamajiem rezultātiem.  Pirms atbalsta saņemšanas VDI apmeklēs uzņēmumu un noteiks sākotnējo situāciju darba aizsardzības jomā (darba aizsardzības sistēma, darba vides risku novērtējums, pasākumu plāns, nodarbināto apmācība, obligāto veselības pārbaužu organizācija, drošības zīmju un individuālo aizsardzības līdzekļu nodrošinājums, bīstamību noteikšana) un atbilstoši metodoloģijai noteiks nepieciešamo ekspertdienu skaitu uzņēmumā, kas nepieciešams jautājumu sakārtošanai. VDI personālam, kas būs iesaistīts minētajā aktivitātē (indikatīvi VDI darbinieks), paredzēts noteikt papildus atlīdzību par papildus darba - sākotnējā novērtējuma un ekspertu darbības izvērtējuma – veikšanu, kas ir atšķirīga darbība no VDI ikdienā īstenotās uzraudzības un kontroles funkcijas. Izvērtēšanas izmaksas tiks noteiktas saskaņā ar vienas vienības izmaksu standarta likmi, atbilstoši metodikai, kas saskaņota ar vadošo iestādi (metodika tiks iesniegta saskaņošanai 2016. gada janvārī). Šo darbību veikšana attiecībā pret konsultatīvā atbalsta saņēmēju nerezultēsies ar administratīva akta pieņemšanu vai administratīvā soda uzlikšanu darba devējam, kā tas notiek, veicot uzraudzības un kontroles funkciju.  Konsultatīvais atbalsts ietvers konsultācijas un eksperta palīdzību situācijas uzlabošanai uzņēmumā, t.sk. darba aizsardzības sistēmas sakārtošana, darba vides risku novērtējuma izstrāde, pasākumu plāna izstrāde, kā arī, ja nepieciešams, aktivitātes tiks vērstas uz darba aizsardzības speciālistu, uzticības personu apmācību, nodarbināto apmācību un instruēšanu, kā arī laboratorisko mērījumu veikšanu. Paredzēts noteikt izdevumu robežu attiecībā uz laboratoriskiem mērījumiem, ko projekta ietvaros varētu saņemt viens uzņēmums 200-250 *euro* (indikatīvi), kurā indikatīvi iekļautos gan fizikālo (1-2 trokšņa, vibrācijas, mikroklimata un apgaismojuma mērījumi), gan ķīmisko risku (2 putekļu, 2 ķīmisko vielu mērījumi) noteikšana. Tika veikta akreditēto laboratoriju cenu salīdzināšana (Pārtikas drošības, dzīvnieku veselības un vides zinātniskā institūta "BIOR" Diagnostikas centrs, SIA “R&S TET”, Rīgas Stradiņa universitātes Higiēnas un arodslimību laboratorija), kas veic paredzētos mērījumus. Lai indikatīvi gūtu priekšstatu par darba vidi uzņēmumā, katram faktoram nepieciešami 1-2 mērījumi. Ņemot vērā situāciju uzņēmumā, iespējams, ka ne visos uzņēmumos būs nepieciešami visi mērījumi un mērījumi vispār. Tomēr, jāatzīmē, ka tieši laboratoriskie mērījumi bieži vien darba devējiem rada vislielākos izdevumus, tādējādi viņi nespēj pilnvērtīgi novērtēt darba vides riskus un noteikt atbilstošus pasākumus nodarbināto aizsardzībai (piemēram, noteikt veicamo obligāto veselības pārbaužu biežumu, kurš ir atkarīgs no veikto laboratorisko mērījumu rezultātiem). Iespējams, paredzētā summa neietvers visu rādītāju pilnīgu laboratorisku noteikšanu, tomēr tas būs kā atspaids darba devējiem darba vides risku līmeņa noteikšanā uzņēmumā un piemērotu darba aizsardzības preventīvo pasākumu plānošanā.  Lai novērstu interešu konfliktu, un vērtējums būtu pēc iespējas objektīvāks, pēc ekspertu darba pabeigšanas jau cits VDI inspektors veiks uzņēmumā pārbaudi un pārliecināsies par ekspertu paveikto darbu, kā arī novērtēs, vai organizatoriski darba aizsardzības situācija uzņēmumā ir sakārtota atbilstoši normatīvo aktu prasībām. Precīza šī novērtējuma veikšanas kārtība tiks atspoguļota iepriekš minētajā VDI izstrādātajā metodoloģijā. Šādā veidā eksperta darba pārbaudes ļaus novērtēt ESF ieguldījuma efektivitāti.  Papildus tiešajam atbalstam bīstamo nozaru uzņēmumiem, projekta aktivitātes paredzēts vērst uz visiem bīstamo nozaru uzņēmumiem un darba vietām ar paaugstinātu darba vides risku, kas pēc savas pamatdarbības neklasificējās tikai kā bīstamās nozares uzņēmumi, bet veic atsevišķas darbības, kuras ir ar paaugstinātu risku notikt nelaimes gadījumam vai attīstīties arodslimībām.  Projektā paredzēts izstrādāt elektroniskus darba vides risku novērtēšanas moduļus 10 bīstamajām nozarēm. Tiks izstrādāts moduļu saturs, un tas tiks ievietots Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūras (EU-OSHA) elektroniskās platformā http://www.oiraproject. eu/oira-tools). Pašlaik uz šīs platformas atrodas 4 risku novērtēšanas moduļi latviešu valodā (biroja darbam, izglītības iestādēm, tirdzniecības iestādēm un lauksaimniecībai). VDI 2012. gadā ir noslēgts saprašanās memorands ar EU-OSHA, kas nodrošinātu to, ka moduļi ir starptautiski pieejami un atrodas vienā kopējā platformā. Uz 2016. gada 5. janvāri rīku kopumā lieto 2433 lietotāji un ir veikti 2981 novērtējumi. Nav dubultā finansējuma riska attiecībā uz iepriekšējā perioda projektā izstrādāto [www.darbariski.lv](http://www.darbariski.lv), jo tas ir vispārīgs darba vides risku novērtēšanas rīks, kuru var izmantot ikvienas nozares speciālists, bet kas diemžēl lietošanā ir diezgan smagnējs. Jaunie interaktīvās darba vides risku novērtēšanas sistēmas moduļi būs tieši paredzēti bīstamajām nozarēm, ar paskaidrojošiem tekstiem, saitēm uz citām noderīgām vietnēm, informāciju, materiāliem, normatīvajiem aktiem, ilustrējošiem attēliem, kas īpaši atlasīti atbilstoši katras bīstamās nozares specifikas. Nozaru izvēle tiks balstīta gan uz jauno darba aizsardzības apmācības programmu sistēmu, kas izveidota atbilstoši grozījumiem Ministru kabineta 2010. gada 10. augusta noteikumos Nr.749 “Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos”, attiecīgi uz Izglītības un zinātnes ministrijas Izglītības programmas paraugā ([Darba aizsardzība un drošība 20P 862 00](http://visc.gov.lv/profizglitiba/dokumenti/programmas/darba_aizsardz_specialzin_apguve_20141003.pdf)) noteikto nozaru dalījumu, gan arī ekspertu vērtējumam par konkrētās nozares elektroniskās darba vides risku novērtēšanas moduļa aktualitāti. Moduļus izstrādās iepirkuma procedūrā izvēlēts pakalpojuma sniedzējs.  Turklāt, ņemot vērā, jauno darba aizsardzības apmācības programmu sistēmu, kas izveidota atbilstoši grozījumiem Ministru kabineta 2010. gada 10. augusta noteikumos Nr.749 “Apmācības kārtība darba aizsardzības jautājumos”, un paredz specializētu apmācību bīstamo nozaru darba aizsardzības speciālistiem, ko realizē apmācību pakalpojumu sniedzēji, paredzēts izveidot specializēto apmācību programmu (40h)metodiskos palīgmateriālus apmācību veicējiem. Šajos materiālos būtu iekļautas gan prezentācijas, gan testi, gan darba un uzdevumu lapas apmācāmajiem, kas būtu atbalsts apmācību veicējiem, kā arī tādejādi tiktu veicināts, ka specializētā apmācība darba aizsardzībā notiek pēc vienotām metodēm, tādējādi uzlabojot apmācību kvalitāti Pēc izstrādes metodiskos palīgmateriālus plānots ievietot Valsts izglītības satura centra mājaslapā ([www.visc.gov.lv](http://www.visc.gov.lv)) vai nodrošināt tajā pieeju šiem materiāliem, kā arī ievietot tos vietnē [www.stradavesels.lv](http://www.stradavesels.lv). Metodiskos palīgmateriālus izstrādās iepirkuma procedūrā izvēlēts pakalpojuma sniedzējs.  Indikatīvi atbalstam bīstamo nozaru uzņēmumiemplānotas izmaksas 8 007 100 *euro* apjomā.  *Preventīvie un informatīvi izglītojoši pasākumi*  Projektā paredzēts veikt virkni informatīvu un izglītojošu pasākumu, kas vērsti uz darba devēju un nodarbināto izpratnes veicināšanu, zināšanu paaugstināšanu.  Pamatojoties uz pētījumu “Darba apstākļi un riski Latvijā”, kurā secināts, ka nodarbinātie bieži, vien nav informēti par darba vides riskiem un to ietekmi uz viņu drošību un veselību, kā arī aizsardzības pasākumiem, kas tieši ietekmē iespējamību, ka nodarbinātie var ciest nelaimes gadījumos darbā, projektā paredzēts organizēt nodarbināto apmācības preventīvās kultūras paaugstināšanai, tai skaitā arī bīstamo nozaru (piemēram, būvniecība, mežizstrāde) nodarbināto apmācības, lai uzlabotu viņu izpratni, attieksmi un rīcību darbā, pielietojot gan aizsardzības līdzekļus, gan droša darba metodes.  Savukārt, lai paaugstinātu darba devēju izpratni par darba aizsardzības nozīmīgumu, ekonomisko izdevīgumu un veicinātu ieinteresētību darba vides sakārtošanā saviem darbiniekiem, kā arī lai veicinātu pieredzes un labas prakses apmaiņu, projektā paredzēts, organizēt mācību ekskursijas uz uzņēmumiem par labo praksi darba aizsardzības prasību ievērošanā darba devējiem un to pārstāvjiem.  Uz minētajām aktivitātēm (nodarbināto apmācības preventīvās kultūras paaugstināšanai un mācību ekskursijas uz uzņēmumiem par labo praksi) varēs pretendēt jebkuras nozares uzņēmumi. Informācija par iespēju piedalīties šajās apmācībās tiks ievietota tīmekļa vietnēs.  Projektā paredzēts organizēt seminārus dažādām mērķa grupām par aktuālām tēmām (piemēram, darbaspēka novecošanās, veselības veicināšana darba vietā, psihoemocionālie riska faktori, dzimumu un vecuma daudzveidības ietekme uz uzņēmumu ekonomiskiem rādītājiem), kā arī paredzēta VDI dalība tematiskajās izstādēs, lai izplatītu darba aizsardzības informāciju dažādu nozaru mērķa grupām. Attiecībā uz nodarbināto un jauniešu veselības veicināšanu, paredzēts sadarboties ar Slimību profilakses un kontroles centru (izmantojot jau sagatavotus materiālus par aktualitātēm veselīga dzīvesveida jautājumos).  Savukārt, lai uzlabotu nodarbināto apmācības, tās padarot vieglāk uztveramas, kā arī lai veicinātu normatīvo aktu prasību izpratni, projekta ietvaros tiks izstrādāti arī dažādi vizualizēti uzskates līdzekļi (filmas), kas ietvers viegli saprotamu un uztveramu informāciju par darba vides riskiem un to ietekmi uz veselību un drošību, galvenos darba aizsardzības pasākumus un drošas darba metodes. Šos video paredzēts izplatīt gan internetā, gan datu nesējos, rādīt televīzijā, lai sasniegtu pēc iespējas plašāku auditoriju.  Kā viens no interaktīviem un atzītiem apmācību veidiem ir testi, kas ļauj pārliecināties par nodarbinātā izpratni un zināšanām kādā no apmācības tēmām. Tādējādi, paredzēts veidot elektronisku darbinieku apmācības sistēmu, kurā būtu atrodami testa jautājumi pa dažādām nozarēm ar jautājumiem, atbildēm un skaidrojumiem. Minētā zināšanu pārbaude tiks ievietota tīmekļa vietnē [www.stradavesels.lv](http://www.stradavesels.lv). Turklāt, lai pārliecinātos par sistēmas efektīvu darbību, paredzēts arī pilotprojekts, kura laikā notiktu dažādu nozaru nodarbināto testēšana.  Kā vēl viena noderīga elektroniska sistēma paredzēta darba aizsardzības instrukciju platforma, kurā tiktu apkopotas un izstrādātas instrukcijas pa darbu veidiem nozaru griezumā kā palīgs darba devējiem un darba aizsardzības speciālistiem.  Turklāt, paredzēts izveidot vai adaptēt jau izstrādātus elektroniskus rīkus (lietotnes) darba vides izvērtēšanai un pamācības drošai rīcībai darbā, kuras plānots izvietot mobilo lietotņu vietnē (piemēram, *Play Store*), kā arī izveidot saiti no *www.stradavesels.lv*.  Nelaimes gadījumu statistika visā Eiropā liecina, ka darba vidē riska grupa ir jaunieši, kuri, nonākot darba tirgū, nav pietiekami labi informēti ne par saviem pienākumiem, ne tiesībām darba aizsardzības un darba tiesību jomā, tāpēc biežāk cieš nelaimes gadījumos. Ņemot vērā preventīvā darba nozīmi, jo īpaši rūpējoties par jauno un topošo nodarbināto veselību un drošību, sagatavojot tos darba dzīvei, paredzēts saglabāt virzienu, kas vērsts uz profesionālo izglītības iestāžu audzēkņu izglītošanu par darba tiesību un darba aizsardzības jautājumiem, tādējādi pilnveidojot un turpinot profesionālo izglītības iestāžu jauniešu konkursu, kā arī organizējot praktiskās nodarbības ar uzdevumiem, lomu spēlēm, patstāvīgiem darbiem, droša darba paņēmienu demonstrējumiem. Plānots šajā aktivitātē, iesaistīt tās izglītības iestādes, kas sagatavo to profesiju speciālistus, kas tiks nodarbināti bīstamajās nozarēs.  Projektā plānoti arī sabiedrības izglītošanas, izpratnes veicināšanas un informēšanas pasākumi par darba attiecību un darba aizsardzības prasību ievērošanu, tai skaitā sagatavojot un izplatot infografikas, sociālās reklāmas un realizējot citus pasākumus par darba aizsardzību.  Plānotie informatīvi izglītojošie pasākumi un preventīvie pasākumi saskan ar ES Stratēģiskā satvarā paredzēto ESF finansējuma ieguldījumu prioritāti „darba ņēmēju, uzņēmumu un uzņēmēju pielāgošanās pārmaiņām”, izstrādājot un īstenojot inovatīvus un produktīvākus darba organizācijas veidus, realizējot dažādas apmācības, izglītības programmas, labas prakses apmaiņu un izplatīšanu, tādējādi veicinot nodarbināto veselības aizsardzību un drošība darbā.  Iesaistītie sadarbības partneri un to loma aktivitātes īstenošanā: Projekta sadarbības partneri sadarbībā ar VDI līdzdarbosies darba devēju, darba ņēmēju, darba aizsardzības speciālistu un jauniešu izglītošanas, apmācības un informēšanas pasākumu organizēšanā.  Indikatīvi šim pasākumu blokam plānotas izmaksas 1 012 360 *euro* apjomā.  Izmaksas prezentāciju materiālu iegādei un izstrādei MK noteikumu projekta 16.3.5. un 16.5.3. apakšpunktā minēto atbalstāmo darbību ietvaros kopā indikatīvi plānotas ne vairāk kā 45 000 *euro,* (t.sk.16.3.5. apakšpunktā minēto atbalstāmo darbību ietvaros 10 000 *euro,* un 16.5.3. apakšpunktā minēto atbalstāmo darbību ietvaros 35 000 *euro*).  Specifiskā atbalsta projekta ieviešanas laikā tiks īstenoti informācijas un publicitātes pasākumi par projekta īstenošanu.  Specifiskā atbalsta mērķa ietvaros, kura īstenošana plānota līdz 2022. gada 31. decembrim, ir sasniedzami sekojoši uzraudzības rādītāji:   * iznākuma rādītājs – atbalstīto mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu skaits (saimnieciskās darbības veicēji) – 4700; * rezultāta rādītājs – atbalstīto mikrouzņēmumu, mazo un vidējo uzņēmumu skaits bīstamajās nozarēs, kas ir ieviesuši darba aizsardzības prasības (uzņēmums ir izpildījis vismaz šādas darba aizsardzības prasības: izveidota darba aizsardzības organizatoriskā struktūra atbilstoši Darba aizsardzības likumam, veikts darba vides risku novērtējums un sastādīts pasākumu plāns) (procenti) – 75.   Specifiskā atbalsta mērķa ietvaros plānotais kopējais attiecināmais finansējums ir 12 643 472 *euro*, t.sk. ESF finansējums – 10 746 951 *euro* un valsts budžeta finansējums – 1 896 521 *euro.*  Finansējuma saņēmējs ar sadarbības partneriem slēdz sadarbības līgumus vai, ja uz projekta iesnieguma iesniegšanas brīdi nav noslēgts sadarbības līgums, nodomu protokolus, kuros iekļauj nosacījumus, kādā sadarbības partneri atmaksā neatbilstoši veiktos izdevumus, kurus ir konstatējusi sadarbības iestāde (Centrālā finanšu un līgumu aģentūra), un iespējami neatbilstoši veiktos izdevumus, kurus ir konstatējis finansējuma saņēmējs.  Ja par iespējami neatbilstoši veiktajiem izdevumiem finansējuma saņēmējam neizdodas panākt vienošanos ar sadarbības partneri par iespējamo neatbilstību (neatbilstošu izdevumu) atmaksu vai ieturēšanu, finansējuma saņēmējs kompensē sadarbības partnerim iespējami neatbilstoši veiktos izdevumus un sniedz informāciju sadarbības iestādei par iespējamo neatbilstību konstatēšanu, sniedzot maksājumu pieprasījumu par attiecīgo periodu un papildus norādot savus konstatējumus par iespējamām neatbilstībām, ko veicis sadarbības partneris.  Ja sadarbības iestāde pieņem lēmumu par neatbilstību konstatēšanu, sadarbības partnerim kompensētos izdevumus vairs nevar uzskatīt par iespējami neatbilstoši veiktiem izdevumiem un atkārtoti izmatot projekta attiecināmo izmaksu segšanai.  Specifiskā atbalsta mērķim ir netieša pozitīva ietekme uz HP “Vienlīdzīgas iespējas” un tā ietvaros ir plānotas specifiskas darbības horizontālā principa “Vienlīdzīgas iespējas” veicināšanai, proti, informēšanas, izglītošanas, apmācību un konsultāciju saturā tiks iekļauti vienlīdzīgu iespēju aspekti (dzimumu līdztiesība, personu ar invaliditāti tiesības un iekļaušanas, nediskriminācija vecuma un etniskās piederības dēļ), piemēram, jautājumos par aktīvu un veselīgu novecošanos, drošu uzvedību darbā un drošām darba metodēm (preventīvā kultūra), veselības veicināšanu darba vietā, psihoemocionāliem riska faktoriem.  Projekta vadība tiks īstenota pielāgotās telpās personām ar invaliditāti, nodrošinot nepieciešamo aprīkojumu iekļūšanai telpās un pielāgotas informācijas tehnoloģijas, ja nepieciešams.  Specifiskā atbalsta mērķa īstenošanā tiks nodrošināta sinerģija caur 7.3.1. SAM informatīvi izglītojošiem pasākumiem (semināri dažādām mērķa grupām par aktuālām tēmām (piemēram, darbaspēka novecošanās, veselības veicināšana darba vietā, psihoemocionālie riska faktori, darba drošības un traumatisma riska samazināšana, dzimumu un vecuma daudzveidības ietekme uz uzņēmumu ekonomiskiem rādītājiem) un 9.2.4. SAM izglītojošiem pasākumiem par veselīga uztura veicināšanu un fizisko aktivitāšu popularizēšanas programmām darbavietās, garīgās veselības veicināšanu, tai skaitā saistībā ar stresa menedžmentu, kā arī uz visu sabiedrību vērstajiem izglītošanas un informēšanas pasākumiem veselības veicināšanu, piemēram, kampaņas.  Detalizētu informāciju skatīt 7.3.1.specifiskā atbalsta mērķa „Uzlabot darba drošību, it īpaši bīstamo nozaru uzņēmumos” sākotnējā novērtējumā, kas izskatīts 28.08.2015. UK AK sēdē. |
| 3. | Projekta izstrādē iesaistītās institūcijas | MK noteikumu projekts šo jomu neskar. |
| 4. | Cita informācija | Projekta iesnieguma vērtēšanas kritēriji, kurus piemēro specifiskā atbalsta mērķa ietvaros projekta iesnieguma vērtēšanā, ir izskatīti un apstiprināti (24.11.2015.) Eiropas Savienības struktūrfondu un Kohēzijas fonda 2014.–2020. gada plānošanas perioda Uzraudzības komitejā, kuras sastāvā ir iekļauti arī sociālie, nevalstiskā sektora un reģionālie partneri. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **II. Tiesību akta projekta ietekme uz sabiedrību, tautsaimniecības attīstību**  **un administratīvo slogu** | | |
| 1. | Sabiedrības mērķgrupas, kuras tiesiskais regulējums ietekmē vai varētu ietekmēt | Mērķa grupa ir:   * darba ņēmēji un darba devēji (it īpaši bīstamo nozaru uzņēmumos, kas ir saimnieciskās darbības veicēji); * darba aizsardzības speciālisti; * izglītības iestāžu audzēkņi; * Valsts darba inspekcijas amatpersonas un darbinieki. |
| 2. | Tiesiskā regulējuma ietekme uz tautsaimniecību un administratīvo slogu | Specifiskā atbalsta ietvaros finansējuma saņēmējs nodrošina MK noteikumu projekta 37.5., 37.6., 37.7., 37.8. un 37.9. apakšpunktā minēto informācijas sniegšanu un datu iegūšanu/uzkrāšanu. Attiecībā uz citām sabiedrības grupām un institūcijām projekta tiesiskais regulējums nemaina tiesības un pienākumus, kā arī veicamās darbības. |
| 3. | Administratīvo izmaksu monetārs novērtējums | Ievietojot informāciju tīmekļa vietnē par projekta īstenošanu: (darbaspēka atlīdzības vidējā likme \* laiks (h), kas nepieciešams informācijas ievietošanai tīmekļvietnē) \* (projektā īstenošanas personāla skaits, kas ievieto informāciju \* informācijas sniegšanas biežums visā projekta īstenošanas laikā (reizes)) = (5,09\*0,5) \* (1\*24) = 2,545 \* 24 = 61,08 *euro*;  - datu uzkrāšana par projekta ietvaros atbalstu saņēmušajiem uzņēmumiem: (atbalstu saņēmušo uzņēmumu skaits \* laiks (h), kas nepieciešams datu uzkrāšanai/ievadīšanai reģistrā) \* darbaspēka atlīdzības vidējā likme = (4700 \* 0,5) \* 5,09 = 2350 \* 5,09 = 11 962 *euro*  - pieteikuma sagatavošana MK noteikumu projekta 16.4.2. apakšpunktā minētajam atbalstam: (darbaspēka atlīdzības vidējā likme \* laiks (h), kas nepieciešams pieteikuma sagatavošanai) \* uzņēmuma darbinieks, kas sagatavo pieteikumu \* atbalstu saņēmušo uzņēmumu skaits) = (5,09\*0,5) \* 1 \* 4700 = 2,545 \* 1 \* 4700= 2,55 \* 4700 = 11 985 *euro*;  Ņemot vērā iepriekš minēto, indikatīvais kopējais administratīvo izmaksu monetārs novērtējums par datu (informācijas) uzkrāšanu un pieteikumu sagatavošanu līdz pasākuma beigām – 24 008 *euro* apmērā. |
| 4. | Cita informācija | Administratīvo izmaksu monetārs novērtējums par ar datu uzkrāšanu saistītajiem izdevumiem ir veikts indikatīvi.  Specifiskā atbalsta ietvaros nav paredzēta koordinācija ar Eiropas Savienības stratēģijas Baltijas jūras reģionam projektiem. |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **III. Tiesību akta projekta ietekme uz valsts budžetu un pašvaldību budžetiem** | | | | | |
| **Rādītāji** | **2016. gads** | | Turpmākie trīs gadi (*euro*) | | |
| **2017.** | **2018.** | **2019.** |
| saskaņā ar valsts budžetu kārtējam gadam | izmaiņas kārtējā gadā, salīdzinot ar valsts budžetu kārtējam gadam | izmaiņas, salīdzinot ar kārtējo (n) gadu | izmaiņas, salīdzinot ar kārtējo (n) gadu | izmaiņas, salīdzinot ar kārtējo (n) gadu |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. Budžeta ieņēmumi: | 0 | 1 958 314 | 1 775 554 | 1 784 615 | 1 803 740 |
| 2. Budžeta izdevumi: | 0 | 2 303 899 | 2 088 887 | 2 099 547 | 2 122 047 |
| 3. Finansiālā ietekme: | 0 | * 345 585 | * 313 333 | - 314 932 | - 318 307 |
| 6. Detalizēts ieņēmumu un izdevumu aprēķins (ja nepie­ciešams, detalizētu ieņēmumu un izdevumu aprēķinu var pie­vienot anotācijas pielikumā): | Eiropas Savienības fondu darbības programmas „Izaugsme un nodarbinātība” 7.3.1.specifiskā atbalsta mērķa „Uzlabot darba drošību, it īpaši bīstamo nozaru uzņēmumos” projektam plānots kopējais finansējums (kopējās attiecināmās izmaksas) 12 643 472 *euro*, t.sk. ESF finansējums – 10 746 951 *euro* un valsts budžeta līdzfinansējums 1 896 521 *euro*.  Budžeta izdevumi ir kopējie projekta ieviešanai nepieciešamie līdzekļi.  Projektu plānots ieviest no 2016. gada 2.ceturkšņa līdz 2022. gada 4.ceturksnim.  **2016. gadam** indikatīvi kopējās izmaksas 2 303 899 *euro*, tai skaitā ESF finansējums 1 958 314 *euro* un valsts budžeta līdzfinansējums 345 585 *euro*. Budžetā 2016. gadam šobrīd finansējums projektam nav paredzēts. Labklājības ministrija 2016. gadā normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā sagatavos un iesniegs Finanšu ministrijai līdzekļu pieprasījumu, indikatīvi, 2 303 899 *euro* apmērā, pārdalei no 74. resora „Gadskārtējā valsts budžeta izpildes procesā pārdalāmais finansējums” 80.00.00 programmas „Nesadalītais finansējums Eiropas Savienības politiku instrumentu un pārējās ārvalstu finanšu palīdzības līdzfinansēto projektu un pasākumu īstenošanai”.  **2017. gadam** indikatīvi kopējās izmaksas 2 088 887 *euro*, tai skaitā ESF finansējums 1 775 554 *euro* un valsts budžeta līdzfinansējums 313 333 *euro*.  **2018. gadam** indikatīvi kopējās izmaksas 2 099 547 *euro*, tai skaitā ESF finansējums 1 784 615 *euro* un valsts budžeta līdzfinansējums 314 932 *euro*.  **2019. gadam** indikatīvi kopējās izmaksas 2 122 047 *euro*, tai skaitā ESF finansējums 1 803 740 *euro* un valsts budžeta līdzfinansējums 318 307 *euro*.  **2020. gadam** indikatīvi kopējās izmaksas 1 510 909 *euro*, tai skaitā ESF finansējums 1 284 272 *euro* un valsts budžeta līdzfinansējums 226 637 *euro*.  **2021. gadam** indikatīvi kopējās izmaksas 1 510 910 *euro*, tai skaitā ESF finansējums 1 284 273 *euro* un valsts budžeta līdzfinansējums 226 637 *euro*.  **2022. gadam** indikatīvi kopējās izmaksas 1 007 273 euro, tai skaitā ESF finansējums 856 183 *euro* un valsts budžeta līdzfinansējums 151 090 *euro.* | | | | |
| 6.1. detalizēts ieņēmumu aprēķins |
| 6.2. detalizēts izdevumu aprēķins |
| 7. Cita informācija | Finansējuma sadalījums pa gadiem norādīts indikatīvi un var tikt precizēts pēc specifiskā atbalsta mērķa projekta apstiprināšanas.  MK noteikumu projektā (21.punkts) ir noteikts, ka specifiskā atbalsta ieviešanā un īstenošanā tiek plānotas neparedzētās izmaksas (izdevumi papildu darbu vai pakalpojumu veikšanai, kas neparedzamu apstākļu dēļ ir, kļuvuši nepieciešami noslēgtās vienošanās par projekta īstenošanu izpildes nodrošināšanai), ņemot vērā, ka projekta ietvaros paredzēts veikt pētījumu par darba strīdu izšķiršanas pilnveidošanu, kas varētu dot izvērtējumu par jaunas sistēmas ieviešanas iespējām, tiesisko ietvaru un tā potenciālajām izmaiņām, ekonomisko pamatojumu un citiem jautājumiem. Konceptuāla risinājuma gadījumā pēc politikas plānošanas dokumentu, kas paredz izmaiņas darba strīdu tiesiskajā regulējumā akceptēšanas Ministru kabinetā un atbilstošo normatīvo aktu spēkā stāšanās iespējama arī pilotprojekta īstenošana sistēmas aprobēšanai.  MK noteikumu projektā (37.10. apakšpunkts) finansējuma saņēmējam noteikts nodrošināt MK noteikumu projekta 16.3.1., 16.4.3., 16.4.4. un 16.5.5. apakšpunktā minēto atbalstāmo darbību ietvaros sasniegto rezultātu izmantošanu un ilgtspēju vismaz trīs gadus pēc projekta īstenošanas beigām.  Lai nodrošinātu vienlīdzīgu situāciju visiem labklājības nozarē strādājošajiem, tai skaitā arī labklājības nozares ES fondu projektu personālam, pasākuma ietvaros ir paredzēts segt veselības apdrošināšanas izmaksas projekta vadības un īstenošanas personālam (12 darbinieki) pie nosacījuma, ja veselības apdrošināšana paredzēta finansējuma saņēmēja iestādē. Indikatīvi viena projekta darbinieka veselības apdrošināšanas izmaksas ir 213 *euro* gadā. Veselības apdrošināšanas izmaksas projekta ietvaros līdz 2022. gada beigām 12 projekta darbiniekiem plānotas indikatīvi 17 892 *euro* apmērā.  Lai nekavētu SAM īstenošanas uzsākšanu, projekta sagatavošanās darbu (personāla atlase un komplektēšana, iepirkumu veikšana, sadarbības līgumu, t.sk. norēķinu veikšanas kārtības un atskaišu par veiktajām darbībām, sagatavošanas un iesniegšanas kārtības sagatavošana, iekšējo normatīvo dokumentu izstrāde par valsts atbalsta piešķiršanu, uzskaiti un kontroli) lai laicīgi nodrošinātu atbalstu mērķa grupai un, ņemot vērā, ka projekta iesnieguma izvērtēšanas un saskaņošanas process ir laikietilpīgs, līdz ES līdzfinansēta projekta iesnieguma apstiprināšanai sadarbības iestādē un finansējuma nodrošināšanai normatīvos aktos noteiktā kārtībā nepieciešams noteikt, ka SAM ietvaros izmaksas ir attiecināmas no MK noteikumu spēkā stāšanās dienas un VDI izmaksas, kas radušās noteikumos paredzētā darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 7.3.1. specifiskā atbalsta mērķa „Uzlabot darba drošību, it īpaši bīstamo nozaru uzņēmumos” īstenošanai, atļaut finansēt no valsts budžeta apakšprogrammas 21.01.00 “Darba tiesisko attiecību un darba apstākļu kontrole un uzraudzība” apstiprinātā finansējuma. Pēc finansējuma nodrošināšanas apstiprināta projekta iesnieguma īstenošanai VDI nodrošināt veikto izdevumu pārgrāmatošanu tā saimnieciskā gada ietvaros, kad veikti izdevumi, uz noteikumos noteiktā specifiskā atbalsta mērķa īstenošanai Valsts kasē atvērto pamatbudžeta izdevumu kontu. | | | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **IV. Tiesību akta projekta ietekme uz spēkā esošo tiesību normu sistēmu** | | |
| 1. | Nepieciešamie saistītie tiesību aktu projekti | Ja projekta īstenošanas laikā tiks identificēts normatīvā regulējuma trūkums vai normu neatbilstība, Labklājības ministrija noteiktajā kārtībā virzīs nepieciešamos tiesību aktu grozījumus. |
| 2. | Atbildīgā institūcija | Labklājības ministrija |
| 3. | Cita informācija | Nav. |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **V. Tiesību akta projekta atbilstība Latvijas Republikas starptautiskajām saistībām** | | | | | | | | | |
| 1. | | Saistības pret Eiropas Savienību | | | MK noteikumu projekts paredz, ka valsts atbalstu konsultatīvā atbalsta veidā mērķa grupai tiek sniegts saskaņā ar:  1) Komisijas 2013. gada 18. decembra Regulu (ES) Nr. 1407/2013 par Līguma par Eiropas Savienības darbību 107. un 108. panta piemērošanu *de minimis* atbalstam (Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, 2013. gada 24. decembris, Nr. L 352/1) (turpmāk – Komisijas regula Nr. 1407/2013);  2) Komisijas 2014. gada 27. jūnija Regulu (ES) Nr. 717/2014 par Līguma par Eiropas Savienības darbību 107. un 108. panta piemērošanu *de minimis* atbalstam zvejniecības un akvakultūras nozarē (Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, 2014. gada 28. jūnijs, Nr. L 190/45) (turpmāk – Komisijas regula Nr. 717/2014) attiecībā uz zivsaimniecības uzņēmumiem, kas darbojas saskaņā ar Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 11. decembra Regulu (ES) Nr. 1379/2013 par zvejas un akvakultūras produktu tirgu kopīgo organizāciju;  3) Komisijas 2013. gada 18. decembra Regulu (ES) Nr. 1408/2013 par Līguma par Eiropas Savienības darbību 107. un 108. panta piemērošanu *de minimis* atbalstam lauksaimniecības nozarē (Eiropas Savienības Oficiālais Vēstnesis, 2013. gada 24. decembris, Nr. L 352/9) (turpmāk – Komisijas regula Nr. 1408/2013).  MK noteikumu projekts paredz, ka finansējuma saņēmējs un sadarbības partneris nodrošina informācijas un publicitātes pasākumus, kas noteikti Eiropas Parlamenta un Padomes 2013. gada 17. decembra Regulā (ES) Nr.1303/2013, ar ko paredz kopīgus noteikumus par Eiropas Reģionālās attīstības fondu, Eiropas Sociālo fondu, Kohēzijas fondu, Eiropas Lauksaimniecības fondu lauku attīstībai un Eiropas Jūrlietu un zivsaimniecības fondu un vispārīgus noteikumus par Eiropas Reģionālās attīstības fondu, Eiropas Sociālo fondu, Kohēzijas fondu un Eiropas Jūrlietu un zivsaimniecības fondu un atceļ Padomes Regulu (EK) Nr.1083/2006, (turpmāk – Komisijas regula Nr.1303/2013). | | | | |
| 2. | | Citas starptautiskās saistības | | | MK noteikumu projekts šo jomu neskar. | | | | |
| 3. | | Cita informācija | | | Nav. | | | | |
| **1.tabula**  **Tiesību akta projekta atbilstība ES tiesību aktiem** | | | | | | | | | |
| Attiecīgā ES tiesību akta datums, numurs un nosaukums | | | Komisijas regula Nr.1407/2013;  Komisijas regula Nr.717/2014;  Komisijas regula Nr.1408/2013;  Komisijas regula Nr.1303/2013. | | | | | | |
| A | | | B | | | | C | | D |
| Attiecīgā ES tiesību akta panta numurs (uzskaitot katru tiesību akta vienību – pantu, daļu, punktu, apakšpunktu) | | | Projekta vienība, kas pārņem vai ievieš katru šīs tabulas A ailē minēto ES tiesību akta vienību, vai tiesību akts, kur attiecīgā ES tiesību akta vienība pārņemta vai ieviesta | | | | Informācija par to, vai šīs tabulas A ailē minētās ES tiesību akta vienības tiek pārņemtas vai ieviestas pilnībā vai daļēji.  Ja attiecīgā ES tiesību akta vienība tiek pārņemta vai ieviesta daļēji, sniedz attiecīgu skaidrojumu, kā arī precīzi norāda, kad un kādā veidā ES tiesību akta vienība tiks pārņemta vai ieviesta pilnībā.  Norāda institūciju, kas ir atbildīga par šo saistību izpildi pilnībā | | Informācija par to, vai šīs tabulas B ailē minētās projekta vienības paredz stingrākas prasības nekā šīs tabulas A ailē minētās ES tiesību akta vienības.  Ja projekts satur stingrā­kas prasības nekā attie­cīgais ES tiesību akts, norāda pamatojumu un samērīgumu.  Norāda iespējamās alternatīvas (t.sk. alternatīvas, kas neparedz tiesiskā regulējuma izstrādi) – kādos gadījumos būtu iespējams izvairīties no stingrāku prasību noteikšanas, nekā paredzēts attiecīgajos ES tiesību aktos |
| Komisijas regula Nr.1303/2013 | | | MK noteikumu projekta 38.4. apakšpunkts | | | | Vienība tiek ieviesta pilnībā. | | Netiek paredzētas stingrākas prasības. |
| Komisijas regulas Nr.1407/2013 1.panta 1.punkts. | | | MK noteikumu projekta 44.1. apakšpunkts | | | | Vienība tiek ieviesta pilnībā. | | Netiek paredzētas stingrākas prasības. |
| Komisijas regulas Nr.717/2014 1.panta 1.punkts. | | | MK noteikumu projekta 44.1. apakšpunkts | | | | Vienība tiek ieviesta pilnībā. | | Netiek paredzētas stingrākas prasības. |
| Komisijas regulas Nr.1408/2013 1.panta 1.punkts. | | | MK noteikumu projekta 44.1. apakšpunkts | | | | Vienība tiek ieviesta pilnībā. | | Netiek paredzētas stingrākas prasības. |
| Komisijas regulas Nr.1407/2013 2.panta 2.punkts; 3.panta 2.punkts. | | | MK noteikumu projekta 44.2. apakšpunkts | | | | Vienība tiek ieviesta pilnībā. | | Netiek paredzētas stingrākas prasības. |
| Komisijas regulas Nr.717/2007  2.panta 2.punkts; 3.panta 2.punkts. | | | MK noteikumu projekta 44.2. apakšpunkts | | | | Vienība tiek ieviesta pilnībā. | | Netiek paredzētas stingrākas prasības. |
| Komisijas regulas Nr.1408/2013 2.panta 2.punkts, 3.panta 2.punkts. | | | MK noteikumu projekta 44.2. apakšpunkts | | | | Vienība tiek ieviesta pilnībā. | | Netiek paredzētas stingrākas prasības. |
| Komisijas regulas Nr.1407/2013 1.panta 2.punkts. | | | MK noteikumu projekta 44.5. apakšpunkts | | | | Vienība tiek ieviesta pilnībā. | | Netiek paredzētas stingrākas prasības. |
| Komisijas Regulas Nr.1408/2013 1.panta 2. un 3.punkts. | | | MK noteikumu projekta 44.5. apakšpunkts | | | | Vienība tiek ieviesta pilnībā. | | Netiek paredzētas stingrākas prasības. |
| Komisijas Regulas Nr.717/2014 1.panta 2. un 3.punkts. | | | MK noteikumu projekta 44.5. apakšpunkts | | | | Vienība tiek ieviesta pilnībā. | | Netiek paredzētas stingrākas prasības. |
| Komisijas regulas Nr.1407/2013 6.panta 4.punkts. | | | MK noteikumu projekta 46. punkts | | | | Vienība tiek ieviesta pilnībā. | | Netiek paredzētas stingrākas prasības. |
| Komisijas regulas Nr.717/2014 6.panta 4.punkts. | | | MK noteikumu projekta 46. punkts | | | | Vienība tiek ieviesta pilnībā. | | Netiek paredzētas stingrākas prasības. |
| Komisijas regulas Nr.1408/2013 6.panta 4.punkts. | | | MK noteikumu projekta 46. punkts | | | | Vienība tiek ieviesta pilnībā. | | Netiek paredzētas stingrākas prasības. |
| Komisijas regulas Nr.1407/2013 7. panta 4. punkts un 8. pants. | | | MK noteikumu projekta 47. punkts | | | | Vienība tiek ieviesta pilnībā. | | Netiek paredzētas stingrākas prasības. |
| Kā ir izmantota ES tiesību aktā paredzētā rīcības brīvība dalīb­valstij pārņemt vai ieviest noteiktas ES tiesību akta normas?  Kādēļ? | | | MK noteikumu projekts šo jomu neskar. | | | | | | |
| Saistības sniegt paziņojumu ES insti­tūcijām un ES dalīb­valstīm atbilstoši normatīvajiem aktiem, kas regulē informācijas sniegšanu par tehnisko noteikumu, valsts atbalsta piešķir­šanas un finanšu noteikumu (attiecībā uz monetāro politiku) projektiem | | | MK noteikumu projekts šo jomu neskar. | | | | | | |
| Cita informācija | | | Nav. | | | | | | |
| **2.tabula**  **Ar tiesību akta projektu izpildītās vai uzņemtās saistības, kas izriet no starptautiskajiem tiesību aktiem vai starptautiskas institūcijas vai organizācijas dokumentiem.**  **Pasākumi šo saistību izpildei** | | | | | | | | | |
| Attiecīgā starptautiskā tiesību akta vai starptautiskas institūcijas vai organizācijas dokumenta (turpmāk – starptautiskais dokuments) datums, numurs un nosaukums | | | | MK noteikumu projekts šo jomu neskar. | | | | | |
| A | | | | B | | | | C | |
| Starptautiskās saistības (pēc būtības), kas izriet no norādītā starptautiskā dokumenta.  Konkrēti veicamie pasākumi vai uzdevumi, kas nepieciešami šo starptautisko saistību izpildei | | | | Ja pasākumi vai uzdevumi, ar ko tiks izpildītas starptautiskās saistības, tiek noteikti projektā, norāda attiecīgo projekta vienību vai dokumentu, kurā sniegts izvērsts skaidrojums, kādā veidā tiks nodrošināta starptautisko saistību izpilde | | | | Informācija par to, vai starptautiskās saistības, kas minētas šīs tabulas A ailē, tiek izpildītas pilnībā vai daļēji.  Ja attiecīgās starptautiskās saistības tiek izpildītas daļēji, sniedz skaidrojumu, kā arī precīzi norāda, kad un kādā veidā starptautiskās saistības tiks izpildītas pilnībā.  Norāda institūciju, kas ir atbildīga par šo saistību izpildi pilnībā | |
| MK noteikumu projekts šo jomu neskar. | | | | MK noteikumu projekts šo jomu neskar. | | | | MK noteikumu projekts šo jomu neskar. | |
| Vai starptautiskajā dokumentā paredzētās saistības nav pretrunā ar jau esošajām Latvijas Republikas starptautis­kajām saistībām | | | | MK noteikumu projekts šo jomu neskar. | | | | | |
| Cita informācija | | | | Nav. | | | | | |
| **VI. Sabiedrības līdzdalība un komunikācijas aktivitātes** | | | | | | | | | |
| 1. | Plānotās sabiedrības līdzdalības un komunikācijas aktivitātes saistībā ar projektu | | | | | MK noteikumu projekts šo jomu neskar. | | | |
| 2. | Sabiedrības līdzdalība projekta izstrādē | | | | | Sabiedrība tika aicināta līdzdarboties MK noteikumu projekta izstrādē, ievietojot MK noteikumu projektu tīmekļa vietnē [www.lm.gov.lv](http://www.lm.gov.lv) un aicinot līdz 2015. gada 23. jūlijam sabiedrības pārstāvjus:  1) rakstiski sniegt viedokli par MK noteikumu projektu tā izstrādes stadijā – nosūtot uz elektronisko pasta adresi: atbildiga.iestade@lm.gov.lv  2) sagatavot atzinumu par MK projektu pēc tā izsludināšanas Valsts sekretāru sanāksmē;  3) klātienē.  Vienlaikus:  2015. gada 18. jūnijā, 8. jūlijā, un 20. jūlijā organizētas diskusijas ar LBAS, LDDK un RSU pārstāvjiem par specifiskā atbalsta mērķa īstenošanas nosacījumiem. | | | |
| 3. | Sabiedrības līdzdalības rezultāti | | | | | Līdz 2015. gada 23. jūlijam par tīmekļvietnē ievietoto projektu sabiedrības viedoklis netika saņemts. | | | |
| 4. | Cita informācija | | | | | Nav. | | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **VII. Tiesību akta projekta izpildes nodrošināšana un tās ietekme uz institūcijām** | | |
| 1. | Projekta izpildē iesaistītās institūcijas | Atbildīgās iestādes funkcijas pilda LM, sadarbības iestādes funkcijas – Centrālā finanšu un līgumu aģentūra. Specifiskā atbalsta mērķa ietvaros finansējuma saņēmējs ir Valsts darba inspekcija. |
| 2. | Projekta izpildes ietekme uz pār­valdes funkcijām un institucionālo struktūru.  Jaunu institūciju izveide, esošu institūciju likvidācija vai reorga­nizācija, to ietekme uz institūcijas cilvēkresursiem | Specifiskā atbalsta mērķa ietvaros netiek veidotas, likvidētas vai reorganizētas iestādes. Lai nodrošinātu efektīvu projekta (specifiskā atbalsta mērķa īstenošanu) ieviešanu šobrīd tiek plānots, ka kopā tiks piesaistīti indikatīvi 12 finansējuma saņēmēja projekta īstenošanas un projekta vadības darbinieki. |
| 3. | Cita informācija | Nav. |

Labklājības ministrs Uldis Augulis

29.01.2016. 14:27

8518

R.Kudļa, 67021630

Rudolfs.Kudla@lm.gov.lv

1. Ministru kabineta 2008.gada 17.aprīļa rīkojums Nr.213 „Par darba aizsardzības jomas attīstības pamatnostādnēm 2008.–2013.gadam” [↑](#footnote-ref-1)
2. Ministru kabineta 2011.gada 20.aprīļa rīkojums Nr.171 „Par Darba aizsardzības jomas attīstības plānu 2011.-2013.gadam” [↑](#footnote-ref-2)
3. Valsts darba inspekcijas 2014.gada darbības pārskats [↑](#footnote-ref-3)
4. Datu avots: Centrālā statistikas biroja tīmekļa vietne; Statistikas dati 2013.gads. [↑](#footnote-ref-4)
5. Ministru kabineta 2005.gada 8.februāra noteikumi Nr.99 „Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju” [↑](#footnote-ref-5)
6. Atbilstoši MK noteikumu Nr.99 „ 1.pielikumam. [↑](#footnote-ref-6)
7. Tieslietu ministrijas sagatavotais informatīvas ziņojums „Par pasākumiem darba strīdu izskatīšanas efektivitātes palielināšanai” (<http://tap.mk.gov.lv/lv/mk/tap/?pid=40107709> ) [↑](#footnote-ref-7)
8. [Centrālā statistikas biroja dati par 2013.gadu.](http://data.csb.gov.lv/pxweb/lv/uzreg/uzreg__ikgad__01_skaits/SR00431.px/?rxid=cdcb978c-22b0-416a-aacc-aa650d3e2ce0) [↑](#footnote-ref-8)