

**APSTIPRINU**  
Valsts darba inspekcijas  
direktors Renārs Lūsis  
*Apstiprināšanas datumu un  
dokumenta numuru skatīt  
Elektroniskajā lietvedības dokumentu  
informatīvajā sistēmā*

**Metodiskie ieteikumi lietderības apsvērumu izvērtēšanai administratīvajos aktos un administratīvā soda lieluma noteikšanai lēmumos par administratīvā soda piemērošanu**

1. Šajos metodiskajos ieteikumos noteikta:
  - 1.1. principa “konsultē vispirms” piemērošana;
  - 1.2. kārtība, kādā vērtējami lietderības apsvērumi administratīvajā un administratīvā pārkāpuma procesā;
  - 1.3. kritēriji, kas vērtējami, nosakot administratīvā soda lielumu un lemjot par personas nosacītu daļēju atbrīvošanu no naudas soda samaksas.

**Principa “konsultē vispirms” piemērošana**

2. Principa “konsultē vispirms” piemērošana, nosakot administratīvo sodu un / vai izdodot administratīvo aktu, tiek balstīta uz šādiem principiem:
  - 2.1. uzraudzības efektivitātes celšana;
  - 2.2. klientu orientēta darbība.
3. Uzraudzības efektivitātes celšanas princips praksē izpaužas:
  - 3.1. efektīvā uzraudzībā, realizējot konsekventas pārbaudes;
  - 3.2. uz riska novērtējumu balstītā uzraudzībā, piemēram, riska analīzes un uzņēmēju vēsturiskās uzvedības izmantošana prioritāšu noteikšanai, pārkāpuma smagumam atbilstošu pasākumu noteikšana;
  - 3.3. uz atbilstības panākšanu vērstā uzraudzībā ar mērķi nodrošināt prasību ievērošanu, nevis piemērot sodu, veicinot labprātīgu pārkāpumu novēršanu, piemērojot pārkāpumiem proporcionālus sodus.
4. Klientu orientētas darbības princips praksē izpaužas informācijas sniegšanā un konsultēšanā, piemēram, atgādinājumi, “ieciētības laiks” jaunu prasību piemērošanai.
5. Lai īstenotu konsekventas pārbaudes, Valsts darba inspekcijas amatpersonai (turpmāk – amatpersona) jāpiemēro:
  - 5.1. par dažādiem darba tiesību, darba aizsardzības un procesuālajiem jautājumiem sniegtie un publiski pieejamie vai visiem lietotājiem, izmantojot e-pastu, nosūtītie, vai citādi, piemēram, sanāksmēs, paziņotie skaidrojumi;
  - 5.2. pieejamajos Juridiskās nodaļas sagatavotajos lēmumos norādītā tiesību normu interpretācija;
  - 5.3. iekšējos normatīvajos aktos noteiktās prasības.
6. Viena no metodēm uz atbilstības panākšanu vērstā uzraudzībā (pārkāpumam proporcionāla soda noteikšanā) ir aizrādījuma izteikšana, ja personas izdarītais administratīvais pārkāpums konkrētajos apstākļos nav radījis tādu apdraudējumu

tiesiski aizsargātajām interesēm, lai par to piemērotu sodu (maznozīmīgs pārkāpums).

7. Lemjot par personas atbrīvošanu no administratīvās atbildības (ja atzīts par lietderīgu – izsakot aizrādījumu), ņemams vērā, ka pārkāpums ir atzīstams par maznozīmīgu, ja:
  - 7.1. izvērtējot konkrētās lietas apstākļus (tostarp izdarītā administratīvā pārkāpuma raksturu un citus lietā būtiskus apstākļus), administratīvā soda uzlikšana par izdarīto pārkāpumu nebūtu lietderīga – izdarītais pārkāpums ir tik nebūtisks, ka par to pārkāpējam nav nepieciešams uzlikt sodu, bet ir pietiekami izteikt aizrādījumu (mērķis – nepieļaut līdzīgu pārkāpumu atkārtēanos nākotnē). Piemēram, kļūdas dēļ nodarbinātajam nav aprēķināta un izmaksāta piemaksa par virsstundu darbu, taču darba devējs pēc tam, kad pats pamanījis kļūdu vai nodarbinātais uz to vērsis uzmanību, ir nekavējoties aprēķinājis un izmaksājis piemaksu; darba devējs nevienā darba līgumā nav norādījis nodarbinātā dzīvesvietu, bet atbilstoši amatpersonas norādījumiem šo nepilnību ir novērsis; darba devējs darbinieka Darba likuma 94. panta kārtībā iesniegto sūdzību ir izskatījis un atbildi par pieņemto lēmumu sniedzis 10 dienas pēc sūdzības saņemšanas, ar to neradot nodarbinātajam negatīvas sekas;
  - 7.2. pastāv citi apstākļi, kuri konkrēto pārkāpumu atšķir no citiem analogiskiem pārkāpumiem – šādai atšķirībai ir vismaz daļēji jāattaisno pārkāpēja rīcība, izdarot pārkāpumu, turklāt šīs atšķirības izpaušmei ir jābūt objektīvi konstatējamai attiecībā pret pārējiem pārkāpējiem.

### **Lietderības apsvērumu vērtējums administratīvajā procesā**

8. Administratīvajā procesā lietderības apsvērumi **ir jāvērtē** gadījumos, kad tiek izdoti šādi administratīvie akti:
  - 8.1. rīkojums;
  - 8.2. brīdinājums par personas vai objekta darbības apturēšanu;
  - 8.3. lēmums par personas vai objekta darbības apturēšanu;
  - 8.4. lēmums par atļaujas bērnu (izpildītāju) nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos neizdošanu.
9. Lietderības apsvērumi **nav jāvērtē**, ja tiek izdoti obligātie administratīvie akti:
  - 9.1. akts par nelaimes gadījumu darbā;
  - 9.2. atļauja bērnu (izpildītāju) nodarbināšanai kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos;
  - 9.3. atļauja turpmākam virsstundu darbam;
  - 9.4. atteikums atjaunot personas vai objekta darbību;
  - 9.5. atļauja personas vai objekta darbības atjaunošanai.
10. Izvērtējot lietderības apsvērumus, ir jāatbild uz Administratīvā procesa likuma 66. panta pirmajā daļā norādītajiem jautājumiem, proti, vai administratīvais akts ir:
  - 10.1. **nepieciešams**, lai sasniegtu tiesisku (lēģitīmu) mērķi;
  - 10.2. **piemērots** attiecīgā mērķa sasniegšanai;
  - 10.3. **vajadzīgs**, tas ir, vai šo mērķi nav iespējams sasniegt ar līdzekļiem, kuri mazāk ierobežo administratīvā procesa dalībnieku tiesības vai tiesiskās intereses;

- 10.4. **atbilstošs**, salīdzinot privātpersonas tiesību aizskārumu un sabiedrības interešu ieguvumu un ņemot vērā, ka privātpersonas tiesību būtisku ierobežošanu var attaisnot tikai ievērojams sabiedrības ieguvums.
11. Pirms administratīvā akta izdošanas primāri jāvērtē administratīvā akta vajadzība, proti, vai nav iespējams rīkoties citādi vai izdot citādu administratīvo aktu, kas mazāk ierobežo administratīvā procesa dalībnieku tiesības vai tiesiskās intereses. Piemēram, pirms lēmuma par objekta apturēšanu jāvērtē, vai nav iespējams izdot brīdinājumu par objekta darbības apturēšanu.
12. Vērtējot administratīvā akta atbilstību, jāņem vērā Administratīvā procesa likuma 13. pantā noteiktais samērīguma princips – labumam, ko sabiedrība iegūst ar ierobežojumiem, kas uzlikti adresātam, ir jābūt lielākam nekā viņa tiesību vai tiesisko interešu ierobežojumam. Būtiski privātpersonas tiesību vai tiesisko interešu ierobežojumi ir attaisnojami tikai ar nozīmīgu sabiedrības labumu.
13. Lietderības apsvērumu izvērtējums jāatspoguļo administratīvajā aktā.

### **Lietderības apsvērumu vērtējums administratīvā pārkāpuma procesā**

14. Amatpersonai, lemjot par darbībām administratīvā pārkāpuma procesā, ir jāņem vērā administratīvā procesa prioritātes princips.
15. Izvērtējot administratīvā pārkāpuma procesa lietderību un atzīstot, ka jautājums efektīvāk un mērķtiecīgāk risināms, īstenojot administratīvo procesu, amatpersona ir tiesīga neuzsākt vai izbeigt uzsāktu administratīvā pārkāpuma procesu. Lietderības apsvērumu izvērtējums atspoguļojams atteikumā uzsākt administratīvā pārkāpuma procesu, lēmumā par administratīvā pārkāpuma procesa izbeigšanu vai gadījumos, kad administratīvā pārkāpuma process uzsākams pēc amatpersonas iniciatīvas – administratīvajā aktā.
16. Vērtējot VDI kompetencē esoša jautājuma risināšanu administratīvā pārkāpuma procesā, amatpersona ņem vērā:
- 16.1. procesuālās ekonomijas principu – ieguldot pēc iespējas mazāk resursu, ātri un efektīvi nodrošināt administratīvā pārkāpuma procesa mērķa īstenošanu;
- 16.2. vai administratīvā soda piemērošana ir samērīga ar izdarīto pārkāpumu;
- 16.3. vai administratīvā soda piemērošana motivēs personu novērst izdarīto pārkāpumu (piemēram, neradot nesamērīgu finansiālu slogu, kas var nelabvēlīgi ietekmēt nodarbinātos) un / vai nākotnē neizdarīt līdzīgus pārkāpumus;
- 16.4. vai un cik lielā mērā izdarītais administratīvais pārkāpums ir aizskāris nodarbināto tiesības un intereses.
17. Administratīvā pārkāpuma process nav izbeidzams / nav atsakāma tā uzsākšana, ja:
- 17.1. izdarītais vai iespējamais administratīvais pārkāpums ir radījis tiešus draudus nodarbinātā veselībai vai dzīvībai vai tas ir tiešā cēloņsakarībā ar nodarbinātajam nodarītiem veselības traucējumiem vai nāvi;
- 17.2. izdarītais vai iespējamais administratīvais pārkāpums ir uzskatāms par būtisku (būtiski ietekmējis nodarbināto vai sabiedrības tiesības vai intereses);
- 17.3. izdarītais vai iespējamais administratīvais pārkāpums ir aizskāris nepilngadīgas personas tiesības vai intereses.

- 17.4. konstatēta vai iespējama nodarbināšana bez rakstveidā noslēgta darba līguma vai informatīvās deklarācijas par darba ņēmējiem (iesniedzama par personām, kuras uzsāk darbu) iesniegšana, pārkāpjot nodokļu normatīvajos aktos noteikto iesniegšanas termiņu, vai deklarācijas neiesniegšana.

### Kritēriji administratīvā soda lieluma noteikšanai

18. Vērtējot administratīvā soda lielumu, atbilstoši pārkāpuma raksturam jāvērtē šādi kritēriji:
- 18.1. vai ar izdarīto pārkāpumu ir skartas vai var tikt skartas **būtiskas sabiedrības intereses**;
  - 18.2. vai ar pārkāpumu tiek skartas būtiskas **nodarbināto sociālās un ekonomiskās intereses**;
  - 18.3. vai izdarītais pārkāpums rada vai **var radīt draudus** un bīstamību nodarbinātajiem;
  - 18.4. vai pārkāpuma rezultātā radītie **draudi ir būtiski** nodarbinātajiem, vai tie apdraud cilvēka dzīvību un veselību;
  - 18.5. vai apdraudējums **var rasties pēkšņi, īsā laikā**, un vai tas var radīt neatgriezeniskas sekas nodarbinātajiem un sabiedrībai;
  - 18.6. vai **apdraudējums jau ir noticis** un radījis konkrētu kaitējumu nodarbinātajiem;
  - 18.7. kāds ir galvenais **mērķis, kādēļ sods tiek piemērots** (administratīvo pārkāpumu tiesību mērķis ir aizsargāt pastāvošo tiesisko iekārtu, tai skaitā sabiedrības tiesiskās intereses, noteikto pārvaldes kārtību, sabiedrisko kārtību, kā arī, ievērojot personas pamattiesības, nodrošināt efektīvu administratīvā pārkāpuma procesu un panākt tiesisko attiecību taisnīgu noregulēšanu);
  - 18.8. vai **iepriekš piemērotais sods ir sasniedzis tā mērķi** – veicinājis sodīto personu administratīvo pārkāpumu vairs neizdarīt. Nosakot sodu par vēlāk izdarīto pārkāpumu, vērtējams, vai jaunā pārkāpuma raksturs liecina par to, ka nepieciešams piemērot bargāku administratīvo sodu;
  - 18.9. vai persona ir **novērsusi** pārkāpuma rezultātā radītās **kaitīgās sekas**;
  - 18.10. izdarītā pārkāpuma raksturs, pie atbildības saucamās personas personība (juridiskajai personai – reputācija; piemēram, izdarīto administratīvo pārkāpumu biežums jomā, par kādu piemērojams sods), mantiskais stāvoklis, administratīvā pārkāpuma izdarīšanas apstākļi;
  - 18.11. Administratīvās atbildības likumā noteiktie atbildību mīkstinošie apstākļi. Par atbildību mīkstinošiem var atzīt arī citus, Administratīvās atbildības likumā nenorādītus, apstākļus;
  - 18.12. Administratīvās atbildības likumā noteiktie atbildību pastiprinošie apstākļi;
  - 18.13. citi apstākļi, kam ir būtiska nozīme lietā.
19. To, vai administratīvais pārkāpums ir būtisks – ir skāris būtiskas sabiedrības vai nodarbināto intereses, amatpersona izvērtē, ņemot vērā iegūtos pierādījumus un šajos ieteikumos norādītos kritērijus. Piemēram, pārkāpums uzskatāms par būtisku, ja tas ilgstoši vērsts pret daudziem vai visiem nodarbinātajiem, radot tiem faktiskas finansiālas vai veselību / dzīvību ietekmējošas sekas (t.sk., bet ne tikai – darba devējs, kurš nodarbina 20 personas, sešus mēnešus nav uzskaitījis 15 darbiniekiem veikto virsstundu darbu; ieviesis praksi neveikt piemaksu par darbu nakts laikā, lai

gan 10 no 20 nodarbinātajiem darbu vismaz divas reizes nedēļā veic nakts laikā; visā divu mēnešu darbu uz jumta veikšanas laikā nevienam no pieciem nodarbinātajiem nav nodrošinājis individuālos aizsardzības līdzekļus). Amatpersona, ņemot vērā faktiskos un tiesiskos apstākļus, var atzīt pārkāpumu par būtisku arī citos, šajos ieteikumos neminētos, gadījumos. Lēmums atzīt administratīvo pārkāpumu par būtisku saskaņojams ar amatpersonas tiešo vadītāju.

20. Izvērtējot par personas nodarbināšanu bez rakstveida formā noslēgta darba līguma (**Darba likuma 158. pants**) piemērojamo naudas soda vienību skaitu, amatpersonai jāņem vērā arī:
  - 20.1. šo ieteikumu 38.2. apakšpunktā noteiktie kritēriji par nodarbināto skaitu;
  - 20.2. vai nodarbinātajam, ar kuru nav noslēgts rakstveida darba līgums, ir nodrošināti taisnīgi, droši un veselībai nekaitīgi darba apstākļi (piemēram, obligātā veselības pārbaude, individuālie aizsardzības līdzekļi, normatīvajiem aktiem atbilstošs darba un atpūtas laiks, tiek piešķirts ikgadējais apmaksātais atvaļinājums);
  - 20.3. ja administratīvais pārkāpums ir uzskatāms par būtisku, sods par administratīvo pārkāpumu fiziskai personai piemērojams ne mazāk kā 35, bet juridiskai – ne mazāk kā 300 naudas soda vienības.
21. Izvērtējot par valstī noteiktās minimālās mēneša darba algas vai stundas tarifa likmes nenodrošināšanu (**Darba likuma 159. pants**) piemērojamo naudas soda vienību skaitu, amatpersonai jāņem vērā arī:
  - 21.1. cik ilgu laiku nodarbinātais pie konkrētā darba devēja ir strādājis;
  - 21.2. nodarbināto skaita, kuriem nav tikusi nodrošināta valstī noteiktā minimālā mēneša alga vai stundas tarifa likme, attiecība pret kopējo nodarbināto skaitu;
  - 21.3. ja administratīvais pārkāpums ir uzskatāms par būtisku, sods par administratīvo pārkāpumu fiziskai personai piemērojams ne mazāk kā 100, bet juridiskai – ne mazāk kā 400 naudas soda vienības.
22. Izvērtējot par atteikšanos no sarunām par darba koplīguma slēgšanu (**Darba likuma 160. pants**) piemērojamo naudas soda vienību skaitu, amatpersonai arī jāņem vērā, ka par būtisku administratīvo pārkāpumu sods fiziskai personai piemērojams ne mazāk kā 35, bet juridiskai – ne mazāk kā 95 naudas soda vienības.
23. Izvērtējot par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu darba tiesisko attiecību jomā (**Darba likuma 161. pants**) piemērojamo soda veidu un naudas soda vienību skaitu, amatpersonai jāņem vērā arī:
  - 23.1. nodarbināto skaits, pret kuriem ir pieļauta atšķirīga attieksme;
  - 23.2. ja administratīvais pārkāpums ir uzskatāms par būtisku, sods par administratīvo pārkāpumu fiziskai personai piemērojams ne mazāk kā 35, bet juridiskai – ne mazāk kā 110 naudas soda vienības.
24. Izvērtējot par pārkāpumiem, kas saistīti ar darba samaksas neizmaksāšanu (**Darba likuma 162. pants**), piemērojamo soda veidu un naudas soda vienību skaitu, amatpersonai jāņem vērā arī:
  - 24.1. neizmaksātās summas lielums attiecībā pret nodarbinātajam noteikto darba samaksu;
  - 24.2. periods, par kuru nav izmaksāta darba samaksa;

- 24.3. nodarbināto skaita, kuriem nav izmaksāta darba samaksa, attiecība pret kopējo nodarbināto skaitu;
- 24.4. ja administratīvais pārkāpums ir uzskatāms par būtisku, sods par administratīvo pārkāpumu fiziskai personai piemērojams ne mazāk kā 35, bet juridiskai – ne mazāk kā 120 naudas soda vienības.
25. Izvērtējot par pārkāpumiem, kas saistīti ar darba un atpūtas laiku (**Darba likuma 162. pants**), piemērojamo soda veidu un naudas soda vienību skaitu, amatpersonai jāņem vērā arī:
- 25.1. periods, par kuru nav veikta precīza darba laika uzskaitē vai pieļauti pārkāpumi, kas saistīti ar atpūtas laika nodrošināšanu;
- 25.2. neuzskaitītā darba laika, īpaši virsstundu, daudzums;
- 25.3. nodarbināto skaita, kuriem nav veikta precīza darba laika uzskaitē, attiecība pret kopējo nodarbināto skaitu;
- 25.4. virsstundu, kas pārsniedz Darba likumā noteikto virsstundu normu (vairāk par 56 h nedēļā), skaits;
- 25.5. nodarbināto skaita, pret kuriem pieļauti atpūtas laika noteikumu pārkāpumi, attiecība pret kopējo nodarbināto skaitu;
- 25.6. ja administratīvais pārkāpums ir uzskatāms par būtisku, sods par administratīvo pārkāpumu fiziskai personai piemērojams ne mazāk kā 35, bet juridiskai – ne mazāk kā 120 naudas soda vienības.
26. Izvērtējot par pārkāpumiem, kas saistīti ar darba tiesisko attiecību izbeigšanu (**Darba likuma 162. pants**), piemērojamo soda veidu un naudas soda vienību skaitu, amatpersonai jāņem vērā arī:
- 26.1. darbinieku skaita, pret kuriem pārkāpti darba tiesisko attiecību izbeigšanas noteikumi, attiecība pret kopējo darbinieku skaitu;
- 26.2. vai pārkāpti būtiskie darba tiesisko attiecību izbeigšanas noteikumi. Par būtiskajiem darba tiesisko attiecību izbeigšanas noteikumiem uzskatāmi Darba likuma 101. panta otrās, trešās, ceturtās daļas, 102., 108., 109. un 110. panta noteikumi;
- 26.3. vai būtiski (vairāk par piecām darba dienām) pārkāpts uzteikuma termiņš;
- 26.4. ja administratīvais pārkāpums ir uzskatāms par būtisku, sods par administratīvo pārkāpumu fiziskai personai piemērojams ne mazāk kā 40, bet juridiskai – ne mazāk kā 130 naudas soda vienības.
27. Izvērtējot par darba vides risku novērtējuma neveikšanu vai darba aizsardzības pasākumu plāna neizstrādāšanu vai tā neatbilstību darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu prasībām (**Darba aizsardzības likuma 29. pants**) piemērojamo soda veidu un naudas soda vienību skaitu, amatpersonai jāņem vērā arī:
- 27.1. konkrētās darba vietas (uzņēmuma darbības nozares) bīstamība un ietekme uz nodarbinātā veselību;
- 27.2. vai pārkāpums ietekmē visas vai daļu darba vietu;
- 27.3. periods, kurā pieļauts pārkāpums;
- 27.4. ja administratīvais pārkāpums ir uzskatāms par būtisku, sods par administratīvo pārkāpumu fiziskai personai piemērojams ne mazāk kā 35, bet juridiskai – ne mazāk kā 100 naudas soda vienības.
28. Izvērtējot par personu nodarbināšanu bez obligātās veselības pārbaudes, ja normatīvajos aktos tā paredzēta (**Darba aizsardzības likuma 30. pants**),

- piemērojamo soda veidu un naudas soda vienību skaitu, amatpersonai jāņem vērā arī:
- 28.1. konkrētās darba vietas (uzņēmuma darbības nozares) bīstamība un ietekme uz nodarbinātā veselību;
  - 28.2. nodarbināto skaita, kuriem nav veikta obligātā veselības pārbaude, attiecība pret kopējo nodarbināto skaitu;
  - 28.3. periods, kurā nodarbinātais ticis nodarbināts bez obligātās veselības pārbaudes veikšanas;
  - 28.4. ja administratīvais pārkāpums ir uzskatāms par būtisku, sods par administratīvo pārkāpumu fiziskai personai piemērojams ne mazāk kā 35, bet juridiskai – ne mazāk kā 80 naudas soda vienības.
29. Izvērtējot par darbā notikuša nelaimes gadījuma neizmeklēšanu atbilstoši normatīvo aktu prasībām vai slēpšanu (**Darba aizsardzības likuma 31. pants**) un par tāda darbā notikuša nelaimes gadījuma neizmeklēšanu atbilstoši normatīvo aktu prasībām vai slēpšanu, kura rezultātā nodarbinātajam radušies smagi veselības traucējumi vai iestājusies viņa nāve (**Darba aizsardzības likuma 32. pants**), piemērojamo soda veidu un naudas soda vienību skaitu, amatpersonai jāņem vērā arī:
- 29.1. cik ilgi nelaimes gadījums darbā nav izmeklēts;
  - 29.2. vai nelaimes gadījums darbā ir izmeklēts, bet nav paziņots Valsts darba inspekcijai, vai nav izmeklēts un nav paziņots Valsts darba inspekcijai;
  - 29.3. vai nelaimes gadījums darbā nav izmeklēts tādēļ, ka cietušais par to nav ziņojis darba devējam;
  - 29.4. vai darba devējs apzināti sniedzis nepatiesu informāciju valsts institūcijām nolūkā slēpt nelaimes gadījumu darbā;
  - 29.5. ja administratīvais pārkāpums, par kuru paredzēta atbildība Darba aizsardzības likuma 31. pantā, ir uzskatāms par būtisku, sods par administratīvo pārkāpumu fiziskai personai piemērojams ne mazāk kā 45, bet juridiskai – ne mazāk kā 180 naudas soda vienības;
  - 29.6. ja administratīvais pārkāpums, par kuru paredzēta atbildība Darba aizsardzības likuma 32. pantā, ir uzskatāms par būtisku, sods par administratīvo pārkāpumu fiziskai personai piemērojams ne mazāk kā 115, bet juridiskai – ne mazāk kā 600 naudas soda vienības.
30. Izvērtējot par drošības zīmju nelietošanu un to atbilstošu neizvietošanu darba vidē, ja tas rada tiešus draudus nodarbināto drošībai un veselībai (**Darba aizsardzības likuma 33. pants**), piemērojamo naudas soda vienību skaitu, amatpersonai jāņem vērā arī:
- 30.1. nodarbināto, kuru drošībai un veselībai radīti tieši draudi, skaits;
  - 30.2. ja administratīvais pārkāpums ir uzskatāms par būtisku, sods par administratīvo pārkāpumu fiziskai personai piemērojams ne mazāk kā 100, bet juridiskai – ne mazāk kā 400 naudas soda vienības.
31. Izvērtējot par nodarbināto nenodrošināšanu ar darbam nepieciešamajiem individuālajiem aizsardzības līdzekļiem, ja tas rada tiešus draudus nodarbināto drošībai un veselībai (**Darba aizsardzības likuma 34. pants**), piemērojamo naudas soda vienību skaitu, amatpersonai jāņem vērā arī:

- 31.1. nodarbināto skaita, kuri nav nodrošināti ar darbam nepieciešamajiem individuālajiem aizsardzības līdzekļiem, attiecība pret kopējo nodarbināto skaitu;
  - 31.2. periods, kurā nodarbinātajiem nav tikuši nodrošināti darbam nepieciešamie individuālie aizsardzības līdzekļi;
  - 31.3. ja administratīvais pārkāpums ir uzskatāms par būtisku, sods par administratīvo pārkāpumu fiziskai personai piemērojams ne mazāk kā 100, bet juridiskai – ne mazāk kā 400 naudas soda vienības.
32. Izvērtējot par darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu prasībām neatbilstoša darba aprīkojuma lietošanu vai drošības prasību neievērošanu, ja tas rada tiešus draudus nodarbināto drošībai un veselībai (**Darba aizsardzības likuma 35. pants**), piemērojamo naudas soda vienību skaitu, amatpersonai jāņem arī vērā, ka par būtisku administratīvo pārkāpumu sods fiziskai personai piemērojams ne mazāk kā 100, bet juridiskai – ne mazāk kā 400 naudas soda vienības.
33. Izvērtējot par nodarbināto neinstruēšanu vai apmācības neveikšanu jautājumos par nodarbinātā drošību un veselību darbā, ja tas rada tiešus draudus nodarbināto drošībai un veselībai (**Darba aizsardzības likuma 36. pants**), piemērojamo naudas soda vienību skaitu, amatpersonai jāņem vērā arī:
- 33.1. konkrētās darba vietas (uzņēmuma darbības nozares) bīstamība un ietekme uz nodarbinātā veselību (ievērojot Ministru kabineta 08.02.2005.noteikumu Nr. 99 “Noteikumi par komercdarbības veidiem, kuros darba devējs iesaista kompetentu institūciju” 1. pielikumā noteiktos komercdarbības veidus);
  - 33.2. nodarbināto skaita, kuriem nav veikta instruēšana vai nav veikta apmācība jautājumos par nodarbināto drošību un veselību darbā, attiecība pret kopējo nodarbināto skaitu;
  - 33.3. periods, kurā nav veikta instruēšana vai apmācība jautājumos par nodarbināto drošību un veselību darbā;
  - 33.4. ja administratīvais pārkāpums ir uzskatāms par būtisku, sods par administratīvo pārkāpumu fiziskai personai piemērojams ne mazāk kā 100, bet juridiskai – ne mazāk kā 400 naudas soda vienības.
34. Izvērtējot par tādu darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpšanu, kuri rada tiešus draudus nodarbināto drošībai un veselībai, izņemot Darba aizsardzības likuma 33., 34., 35. un 36. pantā minētos pārkāpumus (**Darba aizsardzības likuma 37. pants**), piemērojamo naudas soda vienību skaitu, amatpersonai jāņem arī vērā, ka par būtisku administratīvo pārkāpumu sods fiziskai personai piemērojams ne mazāk kā 115 bet juridiskai – ne mazāk kā 390 naudas soda vienības.
35. Izvērtējot par darba aizsardzības pakalpojumu sniegšanu, pārkāpjot normatīvajos aktos kompetentiem speciālistiem un kompetentām institūcijām noteiktās prasības, izņemot Darba aizsardzības likuma 39. pantā minētos pārkāpumus, vai par darba aizsardzības pakalpojumu sniegšanu bez kompetenta speciālista sertifikāta vai kompetentas institūcijas kvalitātes sistēmas sertifikāta (**Darba aizsardzības likuma 38. pants**) piemērojamo naudas soda vienību skaitu, amatpersonai jāņem arī vērā, ka par būtisku administratīvo pārkāpumu sods fiziskai personai piemērojams ne mazāk kā 100, bet juridiskai – ne mazāk kā 280 naudas soda vienības.
36. Izvērtējot par darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu prasībām neatbilstošu darba vides iekšējo uzraudzību, tai skaitā riska novērtēšanu, ko veicis kompetentais



speciālists vai kompetentā institūcija (**Darba aizsardzības likuma 39. panta pirmā daļa**), piemērojamo naudas soda vienību skaitu, amatpersonai jāņem arī vērā, ka par būtisku administratīvo pārkāpumu sods fiziskai personai piemērojams ne mazāk kā 35, bet juridiskai – ne mazāk kā 150 naudas soda vienības.

37. Izvērtējot par darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu prasībām neatbilstošu darba vides iekšējo uzraudzību, tai skaitā riska novērtēšanu, ko veicis kompetentais speciālists vai kompetentā institūcija, vai par normatīvajos aktos kompetentiem speciālistiem un kompetentām institūcijām noteikto prasību pārkāpšanu, kas rada tiešus draudus nodarbināto drošībai un veselībai (**Darba aizsardzības likuma 39. panta otrā daļa**), piemērojamo naudas soda vienību skaitu, amatpersonai jāņem arī vērā, ka par būtisku administratīvo pārkāpumu sods kompetentam speciālistam piemērojams ne mazāk kā 115, bet kompetentai institūcijai – ne mazāk kā 400 naudas soda vienības.
38. Izvērtējot par informatīvās deklarācijas par darba ņēmējiem, kura tiek iesniegta par personām, kuras uzsāk darbu, neiesniegšanu nodokļu normatīvajos aktos noteiktajā termiņā (**likuma “Par nodokļiem un nodevām” 142. panta otrā daļa**), piemērojamo naudas soda vienību skaitu, amatpersonai jāņem vērā arī:
  - 38.1. periods, par kādu ir nokavēts informatīvās deklarācijas iesniegšanas termiņš;
  - 38.2. nodarbināto, par kuriem nav iesniegta informatīvā deklarācija, skaits.

Naudas soda vienību skaitu palielina, ja:

    - 38.2.1. darba devējs, kura nodarbināto skaits ir lielāks par 25, informatīvo deklarāciju nav iesniedzis par 20 % un vairāk nodarbinātajiem no kopējā nodarbināto skaita;
    - 38.2.2. darba devējs, kurš nodarbina 6-25 personas, informatīvo deklarāciju nav iesniedzis par pieciem vai vairāk nodarbinātajiem;
    - 38.2.3. darba devējs informatīvo deklarāciju nav iesniedzis par nevienu no nodarbinātajiem.
39. Izvērtējot par nelabvēlīgu seku radīšanu trauksmes cēlējam vai viņa radniekam (**Trauksmes celšanas likuma 17. pants**) piemērojamo naudas soda vienību skaitu, amatpersonai jāņem arī vērā, ka par būtisku administratīvo pārkāpumu sods fiziskai personai piemērojams ne mazāk kā 70, amatpersonai – ne mazāk kā 75, bet juridiskai – ne mazāk kā 500 naudas soda vienības.
40. Izvērtējot par amatpersonas likumīgo prasību nepildīšanu vai amatpersonas darbības traucēšanu (**Administratīvo sodu likuma par pārkāpumiem pārvaldes, sabiedriskās kārtības un valsts valodas lietošanas 4. pants**) piemērojamo naudas soda vienību skaitu, amatpersonai jāņem vērā, ka par būtisku administratīvo pārkāpumu sods fiziskai personai piemērojams ne mazāk kā 70, bet juridiskai – ne mazāk kā 150 naudas soda vienības.

#### **Kritēriji nosacītas daļējas atbrīvošanas no naudas soda samaksas piemērošanai**

41. Atbilstoši Administratīvās atbildības likuma 154. pantam, lai veicinātu amatpersonas un pie atbildības saucamās personas savstarpējo sadarbību un brīvprātīgu naudas soda izpildi, amatpersona, izskatot administratīvā pārkāpuma lietu, ir tiesīga lemt par personas nosacītu daļēju atbrīvošanu no naudas soda samaksas. Personu var nosacīti daļēji atbrīvot no naudas soda samaksas, ievērojot šādus priekšnoteikumus:

- 41.1. persona, kuru sauc pie administratīvās atbildības, ir atzinusi savu vainu un piekrīt lēmumam par naudas soda piemērošanu;
  - 41.2. nav konstatēti apstākļi, kas pastiprina personas atbildību par administratīvo pārkāpumu;
  - 41.3. administratīvā pārkāpuma lietā nav cietušo;
  - 41.4. persona, kuru sauc pie administratīvās atbildības, gada laikā nav bijusi nosacīti daļēji atbrīvota no naudas soda samaksas;
  - 41.5. administratīvā pārkāpuma lieta netiek izskatīta bez tās personas klātbūtnes, kuru sauc pie administratīvās atbildības.
42. Atbilstoši Administratīvās atbildības likuma 154. panta trešajai, ceturtajai un piektajai daļai amatpersona nosacītu daļēju atbrīvošanu no naudas soda samaksas nepiemēro gadījumos ja:
- 42.1. izvērtējusi administratīvā pārkāpuma izdarīšanas apstākļus, pārkāpuma raksturu, pārkāpēja personību un citus apstākļus, kam ir nozīme lietā, atzīst, ka nosacīta daļēja atbrīvošana no naudas soda samaksas nav piemērojama taisnīga soda mērķa sasniegšanai;
  - 42.2. izdarīts Darba likuma 158. pantā paredzētais administratīvais pārkāpums, izņemot gadījumus, kad bez rakstveidā noslēgta darba līguma nodarbināto personu skaits ir mazāks par šo ieteikumu 38.2.1. un 38.2.2. apakšpunktā norādīto personu skaitu, kā arī gadījumos, kad par personām, kas nodarbinātas bez rakstveidā noslēgta darba līguma, Valsts ieņēmumu dienestā savlaicīgi ir iesniegta informatīvā deklarācija par darba ņēmējiem, kura tiek iesniegta par personām, kuras uzsāk darbu;
  - 42.3. izdarīts administratīvais pārkāpums, kas izpaudies kā nelaimes gadījuma darbā slēpšana;
  - 42.4. izdarīti darba aizsardzību regulējošo normatīvo aktu pārkāpumi, kā rezultātā ir nodarīts kaitējums nodarbinātā drošībai un veselībai;
  - 42.5. izdarīts likuma “Par nodokļiem un nodevām” 142. panta otrajā daļā paredzētais administratīvais pārkāpums, izņemot gadījumus, kad nodarbināto, par kuriem Valsts ieņēmumu dienestam normatīvajos aktos noteiktajā termiņā nav iesniegta informatīvā deklarācija par darba ņēmējiem, kuri uzsāk darbu, skaits ir mazāks par šo ieteikumu 38.2.1. un 38.2.2. apakšpunktā norādīto personu skaitu, kā arī gadījumos, kad informatīvā deklarācija iesniegta pirms Valsts darba inspekcijas pārbaudes.

### **Noslēguma jautājumi**

- 43. Pieņemot lēmumu administratīvā pārkāpuma lietā un izdodot administratīvo aktu, amatpersona piemēro šos ieteikumus, tieši uz tiem neatsaucoties.
- 44. Amatpersona var atkāpties no šo ieteikumu piemērošanas, īpaši pamatojot šādu atkāpšanos lēmumā par administratīvā soda uzlikšanu, tieši neatsaucoties uz šiem ieteikumiem.
- 45. Stājoties spēkā šiem ieteikumiem, spēku zaudē Valsts darba inspekcijas direktora 27.02.2017. apstiprinātais iekšējais normatīvais akts “Metodiskie ieteikumi lietderības apsvērumu izvērtēšanai administratīvajos aktos un administratīvā soda noteikšanai lēmumos par administratīvā soda uzlikšanu”.