

LATVIJAS UNIVERSITĀTE  
EKONOMIKAS UN VADĪBAS FAKULTĀTE  
GRĀMATVEDĪBAS UN AUDITA KATEDRA

**DARBA SAMAKSAS SISTĒMA UN FAKTORI , KAS  
IETEKMĒ DARBA ALGU**

DIPLOMDARBS

Autore: Inga Vāvere  
Stud.apl. iv08183  
Darba vadītāja : Dr.oec. L. Kaire

RĪGA 2013

## ANOTĀCIJA

Diplomdarbā „Darba samaksas sistēma un faktori, kas ietekmē darba algu” ir izpētīti un izanalizēti ietekmējošie faktori uz darba algu. Salīdzinātas nodokļu likmju izmaiņas, novērtēts labklājības līmenis Latvijā un citās Baltijas valstīs par 5 gadiem, kā arī apskatīta darba samaksas sistēma no grāmatvedības aspektiem. Darbā iekļauti darba samaksas aprēķini, dažādas nianšes likumdošanā, kā arī detalizētāk aplūkoti dažādi atvaļinājumu veidi ar piemēriem. Izstrādāti secinājumi un priekšlikumi.

Diplomdarba apjoms 78 lpp., 10 tabulas, 8 attēli, 8 piemēri, 2 pielikumi. Darbs sastāv no sešām nodaļām.

Diplomdarbs izstrādāts pamatojoties uz speciālo literatūru, publikācijām periodiskos izdevumos, kā arī uz Latvijas Republikas likumiem un citiem normatīvajiem aktiem.

***Atslēgvārdi: darba samaksa, ietekmējošie faktori, nemonitārais atalgojums***

## ANNOTATION

Diploma Paper “A system of payment and salary influencing factors” is explored and analysis of the factors having an influence on the salary. A comparison of changes in the tax rates. There is assessed a status of welfare during 5-year-period in Latvia and in other Baltic countries, and there are surveyed the system of payment from the aspects of an accountancy. Paper contains calculations of payment, several nuances of legislation and also different examples. There are worked-out conclusions and proposals.

The volume of Diploma Paper is 78 pages and 2 supplements in addition. Paper includes 10 tables, 8 pictures, 8 examples. Paper consists of 6 chapters. 64 information sources were used in the Paper including laws and regulations, economy and scientific literature, and electronic resources.

***Key words: payment, influencing factors, non-monetary pay***

## SATURA RĀDĪTĀJS

Anotācija.....	2
Annotation .....	3
Satura rādītājs .....	4
Apzīmējumu saraksts.....	5
Ievads.....	6
1. Darba samaksas reglamentējošie tiesību akti .....	8
1.1. Ar darbu un tā samaksu saistīto normatīvo aktu vispārējs raksturojums .....	8
1.2. Darba likumdošana .....	9
2. Darba samaksas analīzes teorētiskie aspekti .....	12
2.1. Ietekmējošie faktori .....	12
3. Latvijas labklājība.....	18
3.1. Darba samaksas pārmaiņas Latvijā no 2007. gada līdz 2012. gadam .....	20
3.2. Minimālo algu regulējošie tiesību akti .....	23
3.3. Nodokļu ietekme uz darba samaksu .....	26
4. Darba samaksas veidi .....	29
4.1. Darba samaksas vispārējs raksturojums un tās formas .....	29
5. Darba un tās samaksas uzskaitē grāmatvedībā .....	42
5.1. Darba samaksas aprēķināšana .....	42
5.2. Vidējās izpeļņas aprēķināšana .....	46
5.3. Slimības naudas aprēķināšana .....	50
6. Atvaļinājumu veidi, atvaļinājuma naudas aprēķināšana.....	54
6.1. Atvaļinājumu vispārējs raksturojums saistībā ar Darba likumu .....	54
6.2. Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums .....	56
6.3. Papildatvaļinājums un atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas.....	60
6.4. Mācību atvaļinājumi .....	61
6.5. Par gadiem neizmantotu atvaļinājumu un kompensācija .....	62
6.6. Uzkrājumi neizmantotiem atvaļinājumiem .....	65
Secinājumi .....	69
Priekšlikumi.....	72
Izmantotā literatūra un avoti.....	74
Pielikumi.....	78

## APZĪMĒJUMU SARAKSTS

AJe- apliekamais ienākums  
ASRIV- Atbalsts strukturālo reformu ieviešanai valstspārvaldē  
BKA- bērna kopšanas atvaļinājums  
CL-Civillikums  
CSP- centrālā statistikas pārvalde  
DAIF-darba algas ietekmējošie faktori  
DAP- darba algas pētījums  
DL-Darba likums  
FP-fiziskā persona  
IIN- iedzīvotāju ienākumu nodoklis  
LBAS-Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība  
LGS- Latvijas grāmatvedības standarti  
MK-Ministru kabinets  
NVD- nacionālais veselības dienests  
PPS- pirktpējas standarts (Purchasing Power Standard )  
VID- Valsts ieņēmumu dienests  
VDI-Valsts darba inspekcija  
VSA-Likums par valsts sociālo apdrošināšanu  
VSAA- Valsts sociālā apdrošināšanas aģentūra  
VSAOI-Valsts sociālās apdrošināšanas iemaksas  
UDRVN- uzņēmējdarbības riska valsts nodeva

## IEVADS

Nereti, kad jārunā par darbu un naudu, cilvēki apmaldās vārdos “darba alga”, “darba samaksa”, “vidējā izpeļņa” un “vidējā apdrošināšanas iemaksu alga”, domājot, ka tie apzīmē vienu un to pašu. Tomēr tos piemēro un aprēķina atšķirīgos darba attiecību gadījumos.[48]

Darba tiesiskajās attiecībās viens no svarīgākajiem aspektiem darbiniekam ir darba samaksa, kas ir galvenais mērķis darbinieka vēlmei stāties darba attiecībās un noslēgt darba līgumu. Lai darbinieks sev garantētu regulāru un stabilu darba samaksas saņemšanu noteiktā laikā, ļoti svarīga loma ir tieši rakstveidā noslēgtam darba līgumam.[48]

Pamats darba attiecību veidošanai ir Darba likums, kas reglamentē arī pamatnormas darba samaksas aprēķināšanai.

Darba likums nosaka, ka darba samaksa ir darbiniekiem regulāri izmaksājamā atlīdzība, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.

Kā jau visi citi likumi, arī Darba likums tika vairākkārt grozīts. Pēdējie grozījumi-21.06.2012.likums [stājas spēkā ar 25.07.2012.] Visvairāk tie skar Likuma juridiskos aspektus, bet minimāli- grāmatvežus skarošos jautājumus. Grāmatvežu problēmas likumdevējs stūrgalvīgi neredz, kaut arī šīm problēmām patstāvīgi sastopas Valsts Darba inspekcija.[24 ]

Diemžēl likumdevējs arī vienpadsmitajā Darba likuma darbības gadā negrasās izveidot Metodiskos norādījumus, vadoties no kuriem, grāmatveži varētu mierīgi rīkoties savā praksē. Grāmatvedim savā rīcībā jābalstās uz dažādiem „viedokļiem”. Varētu ( un vajadzētu ) jau balstīties uz Likumu, tomēr tur arvien ir ļoti daudz „balto plankumu”, bet nav atbilžu uz konkrētajiem jautājumiem.[24 ]

Pētījuma objekts ir **darba samaksa**, kas ir svarīgs ikviena uzņēmuma un organizācijas galvenais izmaksu postenis. Tāpēc sakārtota darba samaksas noteikšana un tās uzskaitē ir aktuāls katra uzņēmuma un organizācijas jautājums. Tik pat būtiski ir noteicošie faktori, kas ietekmē darba algu.

Tāpat šī tēma ir aktuāla, jo skar gandrīz visus darbaspējīgā vecumā esošus cilvēkus un ne tikai tos. Šīs grāmatvedības atzarojums skar vislielāko daļu valsts iedzīvotāju. Darba algas aprēķināšanas pamatus būtu jāzina pat tai sabiedrības daļai, kurai nav nekāda sakara ar grāmatvedību un tās darbu. Neko nezinot par darba algas aprēķināšanu, cilvēks riskē būt apkrāpts, vai arī vienkārši neprofesionāla grāmatveža kļūdas dēļ zaudēt daļu no saviem ienākumiem. Tāpēc grāmatvedim ir jābūt kompetentam šajos jautājumos.

### **Darba mērķis:**

Izpētīt dažādu faktoru ietekmi uz darba algu, salīdzināt nodokļu likmju izmaiņas Baltijas valstīs (periods 5 gadi), kā arī apskatīt būtiskas nianšes no grāmatvedības aspektiem. Piedāvāt ieteikumus valdībai kā arī likumdošanas izmaiņām, lai veicinātu darba atalgojuma uzlabošanu Latvijā.

### **Darba uzdevumi:**

1. Izpētīt darba samaksu reglamentējošos tiesību aktus un jaunākās izmaiņas likumdošanā.
2. Raksturot svarīgākos darba samaksas veidus;
3. Izpētīt nodokļu likmju izmaiņas laikā no 2007.gada – 2012.gadam;
4. Novērtēt darba samaksas atšķirības indivīda līmenī: noteikt sakarības starp darba samaksu un nodarbinātā izglītību, vecumu, pieredzi, kā arī citiem faktoriem;
5. Novērtēt darba samaksas atšķirības uzņēmuma līmenī: noteikt sakarības starp darba samaksu uzņēmumā un tā ekonomiskās darbības nozari, īpašuma sektoru, lielumu, darbības reģionu un produktivitāti;
6. Izanalizēt darba algu papildinošo labumu (piemaksu, neregulāro prēmiju, nefinansiālā atalgojuma) apmēru no pamata darba algas un to piešķiršanu ietekmējošos faktoros.
7. Izpētīt minimālās darba algas paaugstināšanu kā darba algu sistēmu regulējošu instrumentu;
8. Raksturot minimālās darba algas paaugstināšanas ietekmi uz darba algu pieaugumu Latvijā, atšķirību samazināšanos starp kvalificēta un mazkvalificēta darbaspēka atalgojumu un nodarbinātības rādītāju paaugstināšanu.

### **Materiāli un metodes:**

Statistikas dati par darba samaksu Latvijā. Darbā tiek izmantoti dati no Latvijas Centrālās statistikas pārvaldes un oficiālie dati no dažādu citu valstu datu bāzēm. Izmantoti dati no Eiropas Savienības struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projektā „Labklājības ministrijas pētījumi” ( pētījums „Darba algas un to ietekmējošie faktori” ), kā arī izmantoti dati no Rīgas Ekonomikas augstskolas saskaņā ar LR Valsts kancelejas veikto pētījumu projektam „Atbalsts strukturālo reformu ieviešanai valstspārvaldē”. Par literatūras avotiem kalpo LR normatīvie akti, teorētiskā literatūra, speciālā literatūra, publikācijas periodiskos izdevumos, ekonomiska satura žurnālu raksti, statistikas dati un interneta pieejamie resursi. Literatūras apskats sastādīts izmantojot PUBMED, EBSCO, interneta vidē pieejamos materiālus.

# 1. DARBA SAMAKSAS REGLAMENTĒJOŠIE TIESĪBU AKTI

## 1.1. Ar darbu un tā samaksu saistīto normatīvo aktu vispārējs raksturojums

Viens no likumiem, kas reglamentē darba attiecības un no tā izrietošo darba samaksu, ir Darba likums.

Darba tiesiskās attiecības regulē Latvijas Republikas Satversme, Latvijai saistošās starptautisko tiesību normas, šis likums un citi normatīvie akti, kā arī darba koplīgums un darba kārtības noteikumi. [1]

Nodarbinātības jomā pastāv plašs rakstītu likumu, noteikumu, ministriju rīkojumu un citu juridiski saistošu regulējošu normu klāsts, kuri nosaka darba un tā samaksas organizāciju, nodokļus no darba samaksas.

Kā vienu no svarīgākiem var nosaukt likumu “Par nodokļiem un nodevām” kas nosaka, ka jebkura persona, kas gūst ienākumus Latvijā, ir iedzīvotāju ienākuma nodokļa maksātājs. Jebkurš ienākums, ko gūst personas, kas ir iekšzemes nodokļa maksātājs (rezidenti), ir apliekams ar iedzīvotāju ienākuma nodokli.

*Nodokļu maksātāji* ir Latvijas Republikas vai ārvalstu fiziskās un juridiskās personas un uz līguma vai norunas pamata izveidotas šādu personu grupas vai to pārstāvji, kas veic ar nodokli apliekamas darbības vai kam tiek garantēts ienākums nākotnē. [4]

Līdzās nodokļa maksātāja jēdzienam ienākuma nodokļu likumos tiek lietoti divi ļoti būtiski jēdzieni, kas apzīmē atšķirīgas nodokļu maksātāju kategorijas:

- iekšzemes nodokļu maksātāji (rezidenti);
- ārvalstu nodokļu maksātāji (nerezidenti).

## 1.2. Darba likumdošana

Darba līgumu slēgšanu, kā arī darba samaksas aprēķināšanas un izmaksas kārtību reglamentē **Darba likums**, bet ar darba samaksu saistīto nodokļu un nodevu aprēķināšanas, ieturēšanas un maksāšana kārtību-attiecīgie nodokļu likumi un normatīvie dokumenti.[28,288]

*Darba koplīgums* – kur puses vienojas par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, it īpaši darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju, darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības un citus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus, un nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus. [1].

*Darba līgums* – Darba devējs un darbinieks savstarpējās tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu. Ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. [1]

Darba likums nosaka, ka darba devējs ir fiziska vai juridiska persona vai arī tiesībspējīga personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku un darbinieks ir fiziskā persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā. [1]

Tāpat darba devējs ar darbinieku profesionālu savienību vai darbinieku pilnvarotiem pārstāvjiem, ja uzņēmuma darbinieki nav apvienojušies profesionālā savienībā, var noslēgt darba koplīgumu, kurā puses vienojas par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, it īpaši darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju, darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, darbinieku kvalifikācijas celšanu, kā arī darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības un citus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus, un nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus.

Darba koplīgumu noslēdz uz noteiktu laiku vai uz noteikta darba izpildīšanas laiku. Darba koplīgums stājas spēkā tā noslēgšanas dienā, ja šajā koplīgumā nav noteikts cits spēkā stāšanās laiks. Ja darba koplīgumā nav norādīts spēkā esamības laiks, šis koplīgums uzskatāms par noslēgtu uz vienu gadu [1].

Darba koplīgumā var noteikt, piemēram, to, ka darbiniekam tiek piešķirts papildus atvaļinājums par darba stāžu, ka darbiniekam tiek apmaksāta jau pati pirmā slimības diena un citas garantijas.

Darba devējs un darbinieks savstarpējās darba tiesiskās attiecības nodibina ar darba līgumu, kurš obligāti jāslēdz rakstveidā, un līgumā norāda sekojošo informāciju:

- 1) darbinieka vārdu, uzvārdu, personas kodu, dzīvesvietu, darba devēja vārdu, uzvārdu (nosaukumu), reģistrācijas numuru un adresi;
- 2) darba tiesisko attiecību sākuma datumu;
- 3) darba tiesisko attiecību paredzamo ilgumu (ja darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku);
- 4) darba vietu (ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, to, ka darbinieku var nodarbināt dažādās vietās);
- 5) darbinieka arodu, amatu, specialitāti (turpmāk –profesija) atbilstoši Profesiju klasifikatoram un vispārīgu nolīgta darba raksturojumu;
- 6) darba samaksas apmēru un izmaksas laiku;

- 7) nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku;
- 8) ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumu;
- 9) darba līguma uzteikuma termiņu;
- 10) uz darba koplīgumu, darba kārtības noteikumiem, kas piemērojami darba tiesiskajām attiecībām.

Ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus.[1] Darba samaksas jēdziens ir sastopams Darba likuma **59.pantā: „Darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver**

- + **darba algu** un
- + normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās **piemaksas**, kā arī
- + **prēmijas** un
- + **jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu**”. [1]

Kā būtu jāsaprot šī norma? Acīmredzot visas šīs summas, kas šeit ir minētas, ir darba devēja **izmaksas personāla uzturēšanai**, jo saistītas ar darba attiecību pastāvēšanu. Protams, būtu jāuztver par normu, ka darba devējs darba samaksu darbiniekiem minētu savstarpēji noslēgtajā darba līgumā ( koplīgumā ). Darba devēja „drošībai” prēmijas un citi labumi būtu jāmin kā iespējamie, nevis obligātie maksājumi. Tomēr , ja darbiniekiem ir „drosme” – jāpanāk, lai šādas summas tomēr būtu uzrādītas līgumā, proti, nav jāignorē tādu iespēju. Jo vairāk- Darba likuma 40.panta 1.daļas 6.punktā pastāv prasība uzrādīt darba līgumā arī darba samaksu.[24]

Summas, kas tiek aprēķinātas darbiniekiem kā atlīdzība par paveikto darbu ( un arī kā darba devēja labvēlība attiecībā pret darbinieku), ir norakstāmas izmaksās. Grāmatvežu valodā šādas izmaksas tiek sauktas par „saistītiem ar saimniecisko darbību”. [24]

Tomēr, noslēdzot darba līgumu, ne jau katru reizi ir iespējams paredzēt visas situācijas, kādas var izveidoties starp darbinieku un darba devēju. Piemēram, ja darba devējs piešķir darbiniekam prēmiju vai kādu citu „labumu”, kuru iespēja netika minēta darba līgumā, tad nav pamata uzskatīt šo summu par izmaksām, kas „nav saistītas ar saimniecisko darbību”. Piemēram, darbinieka rīcība palīdzēja novērst ugunsgrēka briesmu sekas vai kādu vardarbību attiecībā pret uzņēmumu. Noslēdzot līgumu, ne darbiniekam ne darba devējam prātā nebija ienākusi šādas situācijas iespējamība un līgumā par to nekas netika minēts. Bet fakts notika un „prēmija” tika piešķirta. Piešķirta - savam darbiniekam.No aprēķinātās summas tika ieturēti nodokļi, un šādas izmaksas noteikti saistītas ar saimniecisko darbību.[24] Pēc autores Maijas

Grebenko domām, šādu izmaksu tomēr pareizāk kvalificēt par pabalstu vai dāvanu, jo prēmē parasti par darba rezultātiem vai panākumiem darba jomā. Līdz ko ar 2010.gadu ir atcelta iepriekš pastāvošā apdāvināšanas prakse (dāvanas summu, kas nepārsniedz minimālo mēneša algu, neaplīka ar nodokļiem), šādai rīcībai nav jēgas, jo gan prēmija, gan dāvana, gan pabalsts ir ar nodokļiem apliekamas izmaksas jau no pirmā lata.[24]

## 2. DARBA SAMAKSAS ANALĪZES TEORĒTISKIE ASPEKTI

### 2.1. Ietekmējošie faktori

Darba samaksa kā sociāla parādība ir apskatāma no dažādiem viedokļiem. No vienas puses, tā ir maksa par darbaspēka pakalpojumiem (samaksa par cilvēka spēju un prasmju izmantošanu noteiktā laika periodā), ko var atļauties darba devējs produkcijas ekonomiskās ražošanas procesā. Darba samaksas līmeni nosaka darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma mijiedarbība. Darbaspēka pieprasījums ir atkarīgs no pieprasījuma pēc produktiem un pakalpojumiem (vispārējās ekonomiskās situācijas valstī), kā arī darba ražīguma (produktivitātes). Darba produktivitāte ir atkarīga no tehnoloģijām, dabas resursiem, darbaspēka kvalitātes, pārvaldes un organizācijas.[23,36] Tādējādi, darbaspēka pieprasījumu vienlaikus nosaka gan indivīdu kā noteiktu cilvēkresursu raksturojums, gan noteikta uzņēmuma tehniskie resursi un darba organizācija, ko realizē uzņēmuma vadītājs (darba devējs), kā arī makroekonomiskās vides valstī. Darbaspēka piedāvājumu nosaka iedzīvotāju skaits noteiktās vecuma grupās, institucionālā vide (likumdošana) un alternatīvie ienākumu avoti, piemēram, šobrīd tās ir iespējas strādāt ārzemēs, pensiju un pabalstu līmenis u.c. **Pirmkārt**, darba samaksas līmeni un izmantotā darbaspēka apjomu konkurences apstākļos nosaka darbaspēka pieprasījums un piedāvājums.[23,40]

**Otrkārt**, darba algas līmeni nosaka investīcijas cilvēkkapitālā (izglītībā un veselības aizsardzībā). Tas izpaužas gan indivīda līmenī (cilvēks, kurš ieguldījis izglītībā, saņem augstāku darba samaksu), gan uzņēmuma līmenī (atkarībā uzņēmuma ieguldījumiem darbinieku apmācībā). **Treškārt**, darba algu ietekmē dažādi politiski, institucionāli (likumdošana, arodbiedrību darbība u.c.), sociāli un psiholoģiski faktori [23, 452]. **Ceturtkārt**, darba samaksas nobīdi no tirgus līmeņa nosaka uzņēmuma lielums, konkurences darbaspēka situācija un personālavadības stratēģija. Tātad, nodarbināto darba samaksa ir saistīta ar viņa produktivitāti, t.i., nodarbinātie saņem darba samaksu proporcionāli padarītajam darbam. Tas izriet no uzņēmuma darbības pamatprincipa – peļņas maksimizācijas. Uzņēmums analizē savu darbību, meklējot optimālu resursu izlietojumu, un darbaspēks ir viens no pieejamajiem resursiem. Darba robežprodukts ir drīzāk teorētiska konstrukcija, kuru uzņēmuma līmenī ne vienmēr ir iespējams aprēķināt [23, 67].

Viens no svarīgākajiem darba samaksu noteicošajiem individuālajiem faktoriem ir darbinieka izglītība. Tās ietekme izpaužas gan tieši, gan netieši. Tiešais efekts ir: jo augstāka ir darbinieka izglītība, jo lielāka ir viņa darba samaksa. Netiešais efekts ir: darbinieki ar augstāko izglītību biežāk strādā augstākos amatos un labāk apmaksātās profesijās.

Pieprasījums pēc darbaspēka ir atkarīgs no tā kvalifikācijas, ko nosaka darbinieka prasme, iemaņas, izglītība. Jo izglītotāks ir cilvēks, jo neelastīgāks ir pieprasījums pēc darbaspēka. Izglītotiem un kompetentiem darbiniekiem ir grūtāk atrast tikpat kvalificētus aizvietotājus, piemēram programmētājus, advokātus t.tml. Bet pēc nekvalificēta darbaspēka pieprasījums ir elastīgs. Tas nozīmē arī to, ka nekvalificētiem strādniekiem ir grūtāk panākt algas paaugstināšanu, jo viņus viegli var aizstāt ar tiem strādniekiem, kas būs ar mieru strādāt arī par zemāku algu. Pieprasījums pēc darbaspēka ir atkarīgs no nozares. Ekonomikas teorijā un praktiskajā dzīvē uzņēmumiem ir izvēle: nolīgt darbaspēku vai nopirkt iekārtas.[32,147]

Runājot par Latvijas ražošanas resursiem, jāņem vērā pagaidu bezdarbnieki, liels potenciāls spēks. Kas tiek pirkts un pārdots darbaspēka tirgū? Šai jomā zinātniekiem ir dažādi viedokļi.

It kā loģisko tēzi, ka šī pārkamā prece ir darbaspēks, kas nav atdalāms no sava īpašnieka, bieži kritizē. Šī kritika tiek argumentēta ar to, ka uz laiku veidojoties verdzības attiecības, jo prece esot pats cilvēks.

*Darbaspēka piedāvājumu nosaka galvenokārt šādi faktori:*

- 1) Demogrāfiskā situācija;
- 2) Darbinieku profesionālā struktūra un kvalifikācija pa darbaspēka tirgus segmentiem;
- 3) Darba algas līmenis ( izvēle, ir vai nav vērts strādāt precētām sievietēm, mātēm, bezdarbniekiem, kas saņem pabalstus, pensionāriem atkarībā no pensiju lieluma un saņemšanas nosacījumiem;
- 4) Īpaša problēma ir imigrantu darbaspēku piedāvājums, gatavība strādāt par ievērojami zemāku atalgojumu.[29,229]

Darba samaksas augstākais punkts visos izglītības līmeņos Latvijā tiek sasniegts samērā agri – vidēji tas ir aptuveni no 30 līdz 35 gadu vecumam. Pētījuma dati parāda, ka vecums, kad darbinieks saņem maksimālos ienākumus, pēdējo gadu laikā nav būtiski mainījies un ka tas joprojām atrodas tālu no Eiropas Savienības valstu vidējā rādītāja. Runājot par citiem darba samaksu ietekmējošiem faktoriem, pētījumos tiek pieminēta **etniskā faktora nozīme**. [37] DAIF pētījuma rezultāti liecina, ka novērojamās algu atšķirības starp dažādu tautību pārstāvjiem Latvijā ir izskaidrojamas ar valodas zināšanām, nevis ar piederību noteiktai tautībai. Valsts valodas zināšanas rada arī profesiju segregāciju – nodarbinātie ar zemāku latviešu valodas zināšanu līmeni koncentrējas tādās profesijās, kurās valodas zināšanas nav tik būtiskas. Lai gan novērotās atšķirības neizslēdz atsevišķus diskriminācijas gadījumus, tomēr var pieņemt, ka kopumā nodarbinātie netiek diskriminēti tautības dēļ, darba samaksas atšķirībām rodoties vājāku latviešu valodas zināšanu dēļ, kas ir produktivitāti raksturojošs faktors.[37]

**Darba algas līmeņa atšķirības dažādās valstīs pēc Libermana G.domām:** darba algas līmeņa noteicējiem faktoriem katrā valstī ir noteiktas īpatnības. Šo līmeni regulē pirmām kārtām darbaspēju atjaunošanas izmaksas konkrētā vēsturiskā situācijā:

- 1) Atsevišķo darba ņēmēju darbaspēju atjaunošanas tradicionālās izmaksas;
- 2) Ģimenes uzturēšanas izdevumi;
- 3) Izmaksas kvalifikācijas iegūšanai;
- 4) Ienākuma nodokļa likmes procentos no bruto algas;
- 5) Sociālo vajadzību apmierināšanas nosacījumi;
- 6) Dzīvokļu īres, komunālo pakalpojumu īpatsvars kopējos patēriņa izdevumos;
- 7) Pārtikas īpatsvars kopējos patēriņa izdevumos.[29]

***Darba algas nacionālās atšķirības*** ir ciešā saistībā ar konkrētās valsts tradicionālo dzīves līmeni. Šīs atšķirības ir atkarīgas gan no klimatiskajiem apstākļiem, gan no algoto darbinieku kārtas vēsturiskās veidošanās nosacījumiem un ar to saistīto kultūras līmeni, gan arī no tīri nacionālām, dažreiz reliģiskām tradīcijām. [43,28]

Līdz ar to darba algas noteikšanai tiek lietoti citi rādītāji – vidējā produktivitāte mīnus uzņēmuma peļņa un izmaksas. Atkarībā no nodarbināto izglītības, pieredzes un citām pazīmēm darba alga var tikt paaugstināta vai pazemināta. Gan darba devēji, gan nodarbinātie ir ieinteresēti zināt šo ietekmējošo faktoru ietekmes amplitūdu pirms pieņemt lēmumu (darba devējiem – par nodarbinātā pieņemšanu darbā un darba algas noteikšanu, nodarbinātajam – par gatavību strādāt un sev nepieciešamās algas minimālā sliekšņa noteikšanu).DAIF pētījuma rezultāti rāda, ka vairumā gadījumu darbinieki saņem fiksētu pamatalgu, taču arī mainīgā pamatalga, kas ir piesaistīta darba ražīgumam, ir samērā izplatīta darba samaksas forma. Tā var papildināt vai pilnībā aizstāt fiksēto pamatalgu. Fiksētās vai mainīgās pamatalgas izmaksa ir atkarīga no darbinieka kvalifikācijas un uzņēmuma lieluma. Jo augstāka ir kvalifikācija, jo lielāka ir iespēja, ka darbinieks saņems fiksētu, nevis mainīgu pamatalgu.[35]

Latvijas uzņēmumos ir raksturīga individuālas motivācijas (piemaksas par individuālā darba rezultātiem) vai ļoti vispārīgas kolektīvas darba motivācijas (piemaksas par uzņēmuma darba rezultātiem) sistēmas pielietošana.[35]

Papildus darba algai un dažādām piemaksām aptuveni puse algoto darbinieku saņem vismaz vienu nemonetārā atalgojuma veidu. Visbiežāk Latvijā tiek piešķirti šādi atalgojuma veidi: veselības apdrošināšanas polise, uzņēmuma dāvanas darbiniekiem, apmaksāti kursi, mācības vai dalība semināros, mobilā telefona sarunu, transporta izdevumu un ēdināšanas kompensācijas, kā arī dažādi citi darbinieka atbalsta veidi. Jo augstāku amatu ieņem darbinieks, jo daudzveidīgāki ir viņam pieejamie nemonetārā atalgojuma veidi.[35]

**Tā kā viens no būtiskiem un motivējošiem faktoriem ir apdrošināšanas polises, tika veikts autora pētījums** ( viens no nemonetārā atalgojuma veidiem), kas tika izstrādāts pēc empīriskās pētījuma metodes. Tika izstrādāti aptaujas anketu jautājumi un izdalīti dažāda vecuma sabiedrības grupām no 18- 60 gadiem. Respondentu aptaujāšana tika veikta 2012.gada decembra mēnesī. Aptaujas anketā bija 18 jautājumi, sk. pielikumā. Aptaujā piedalījās 42 respondenti, no kuriem lielāko daļu sastādīja sievietes-33. Lielākā daļa aptaujāto bija strādājošie, tikai 3 nestrādāja un 5 no respondentiem vēl papildus arī studēja. Pēc aptaujas datiem no 42 respondentiem veselības apdrošināšanas polises iegādājušies 2012.gadā tikai 18 respondenti. Tas liek domāt, ka līdz ar budžeta konsolidāciju un izdevumu veselības aprūpes sistēmas uzturēšanai samazināšanu arvien aktuālākas kļūst problēmas, kas saistītas ar medicīnas pakalpojumu pieejamību iedzīvotājiem. Pagaidām gan tiek lēsts, ka tikai 1015 procentiem ekonomiski aktīvo iedzīvotāju ir veselības apdrošināšanas polises (pamatā vidējo un lielo uzņēmumu darbiniekiem), kas ir iespaidīgs kritums salīdzinājumā ar pirmskrīzes periodu, kad šis rādītājs sasniedza 30 procentus. [31]

Kā liecina Nacionālā veselības dienesta dati, ārstu apmeklējums pērnā gada laikā ir samazinājies līdz 2006. gada līmenim. Savukārt pacientu skaits, kuri ārstējas stacionārā, ir samazinājies pat par 30 procentiem. Kā uzskata mediķi, šādas izmaiņas nebūt nav notikušas, pateicoties iedzīvotāju labajam veselības stāvoklim. Tam visam ir pavisam vienkāršs skaidrojums – iedzīvotāju maksātspēja ir strauji samazinājusies, un cilvēki vairs nevar atļauties apmeklēt ārstu tik bieži, kā tas būtu nepieciešams. [31] Kopumā novērtējot iegūtos datus no respondentiem, varēja secināt:

- ✚ Bija iegūta par maz informācija no respondentiem, jo 42 respondentu skaits par mazu, lai kvalitatīvāk varētu noteikt sabiedrības viedokli par veselības apdrošināšanas polisēm un to nozīmi.
- ✚ Saistībā ar ekonomisko situāciju valstī, problemātiska ir medicīnas pakalpojumu pieejamība iedzīvotājiem. Saskaņā ar ekspertu viedokli, viens no risinājumiem, kā uzlabot esošo situāciju, ir uzņēmēju brīvprātīga pretimnākšana, apdrošinot savus darbiniekus – sniedzot ne vien savu ieguldījumu rūpēs par sabiedrības veselību, bet arī efektīvi motivējot darbiniekus.
- ✚ Samazinājusies ir iedzīvotāju maksātspēja, līdz ar to iedzīvotāji nevar apmeklēt ārstu tik bieži, kā tas būtu nepieciešams.

Situācijā, kad valsts finansējums veselības aprūpes sfērai ir nepietiekams, tajā pastāvošās problēmas būtu iespējams daļēji risināt ar brīvprātīgu privātā uzņēmējdarbības sektora iesaistīšanos. Tomēr pagaidām darbinieku veselības apdrošināšana Latvijā vēl nav sasniegusi vispārpieņemtas prakses līmeni. Kur no tā var secināt, ka veselības apdrošināšana

galvenokārt ir vidējo un lielo uzņēmumu prerogatīvai, savukārt mazākie uzņēmumi faktiski neinteresējas par savu darbinieku apdrošināšanu. Acīmredzot ir jāmainās uzņēmēju izpratnei par veselības apdrošināšanas būtību. Tātad arī pēc anketēšanas datiem ir redzams, ka arī viens no **svarīgiem darba samaksas ietekmējošiem faktoriem** uzņēmuma līmenī ir tā lielums, tautsaimniecības nozare, darbības sektors (sabiedriskais vai privātais), reģions un uzņēmuma ekonomiskās attīstības rādītāji. **Uzņēmuma lielums pozitīvi atsaucas** uz tajā strādājošo darba samaksu. Ir novērots, ka lielākos uzņēmumos ir augstākas algas nekā mazākos uzņēmumos. Visaugstākā darba samaksa Latvijā ir novērota šādās tautsaimniecības nozarēs: būvniecība, enerģija un elektroapgāde, finanses, kā arī valsts pārvalde un sociālā apdrošināšana. Tām seko transporta un sakaru nozare un apstrādes rūpniecība. Sabiedriskajā sektorā darba samaksa kopumā ir zemāka par atalgojumu privātajā sektorā. Kopumā, darba samaksa Rīgas un Pierīgas statistiskajos reģionos ir būtiski augstāka nekā citos Latvijas reģionos. Tomēr Rīgas un Pierīgas darba devēju nosauktās optimālās minimālās algas atšķirības no citu reģionu uzņēmēju atbildēm ir mazākas par novērotajām darba samaksas variācijām. Šāda piesardzīga vērtējuma iemesls varētu būt uzņēmuma darbība ne tikai Rīgā vai Pierīgā, kur tas ir reģistrēts, bet arī citos Latvijas reģionos.[36]

Ļoti svarīgs faktors strādājošajam ir motivācija, Svarīgs darba samaksas ietekmējošais faktors. Motivēšanas procesā darbinieki izvēlas kādu no rīcības alternatīvām, lai sasniegtu personīgos mērķus. Mērķi, pēc kuriem cilvēki tiecas, var būt gan materializēti- nauda, paaugstinājums darbā, gan arī abstrakti- pašapliecināšanās, gandarījums par veicamo darbu. Atalgojumus, kādus varētu iegūt konkrēts darbinieks, iedala iekšējos un ārējos. Iekšējie atalgojumi izriet no katra personīgās pieredzes (pašapliecināšanās); ārējie labumi tiek piešķirti no ārpuses ( prēmija, paaugstinājums ).

Motivēšana ir dinamisks process, kurš, lietojot psiholoģiskās, sociālās, ekonomiskās un tiesiskās metodes un līdzekļus, sekmē darbinieku un organizācijas mērķu sasniegšanu jeb “motivējums ir noteiktu motīvu komplekss, kas veicina cilvēku rīcību noteiktā virzienā”- *Def.*) [33,340]

Motivācija ir strādājošo apzināšanās, cik svarīgs viņš ir kopējā darbā, cik daudz no viņa ir atkarīgs uzņēmuma (firmas) sekmīgā darbībā, pozīcijās tirgū. Zināmā mērā motivācija ir morāla kategorija, kurai sociālisma valstīs pievērta maz uzmanības. Iniciatīva, patstāvība netika atbalstīta un stimulēta; nereti sastapāties ar vadītāju bezatbildību un vienaldzību.

Motivācijas sistēmas elementi ir šādi:

- Atalgojums (primārais- līdz sagādā labus dzīves apstākļus);
- Interesants, radošs darbs;
- Prestižs;

- Atzinība no kolēģu vai sabiedrības puses;
- Darba apstākļi;
- Piederība pie noteiktas grupas;
- Iespēja attīstīt savas spējas un celt kvalifikāciju u.c.

Motīvu izvēlē noteicošā ir personiskā uztvere; to savukārt formē vidē.

Ļoti svarīgi ir valstī radīt apstākļus, kas motivētu darbiniekus kvalitatīvi un patstāvīgi pieņemt lēmumus. Pieredze rāda, ka tas ir grūts uzdevums un tā sasniegšana prasa ilgu laiku.

Darbinieku noskaņojumu ietekmē šādi faktori:

- Darbā pieņemšanas sistēma;
- Apmācība;
- Drošība darba vidē;
- Pensiju nodrošinājums;
- Palīdzības sniegšana;
- Diskriminācijas novēršana u.c.faktori. [32,147]

Cilvēki ir visvērtīgākie uzņēmuma resursi, bet tajā pašā laikā cilvēki ir vienīgie resursi, kas spēj rīkoties pret organizācijas mērķiem, tāpēc ir jāiegulda lielas pūles, lai viņu enerģiju izmantotu organizācijas labā.

Pēc A. Maslova atziņām cilvēka vajadzības nekad nevar būt apmierinātas pilnīgi. Līdz ar to motivēšanas process ir bezgalīgs. Tas, kas cilvēkam nepieciešams, ir atkarīgs no tā, kas viņam jau ir. Tiklīdz viena vajadzība apmierināta, tai seko nākošā. Piemēram, izsalcis cilvēks vispirms cenšas apmierināt izsalkumu, pēc tam viņš jau domā par mājokli, drošību. Nodrošinājis komfortablus dzīves apstākļus, cilvēks jau vēlas izveidot plašus sociālos kontaktus un ar laiku sāk aktīvi tiekties pēc cieņas apkārtējo cilvēku vidū. Situācijai strauji mainoties, atbilstoši mainās arī cilvēka svarīgākās vajadzības. Taču vienmēr pastāv vajadzību deficīta princips.[33, 341-344]

### 3.LATVIJAS LABKLĀJĪBA

Pretstatā daudzām Rietumeiropas valstīm Latvijā nav centralizētas algu vienošanās sistēmas. Patiesi, Latvijas privātajā sektorā arodbiedrību gandrīz nav, bet valsts sektorā esošās arodbiedrības, piemēram, medicīnas un izglītības darbinieku arodbiedrības, ir neefektīvas. Tikpat kā nav dzirdēts par streikiem vai citiem protesta veidiem.[42; 48;50;54]

Tādējādi koplīgumu nozīme Latvijā ir ļoti maza. Ja koplīgums noslēgts, attiecīgās vienošanās parasti tiek slēgtas uzņēmuma vai organizācijas līmenī, bet lielākajā daļā Latvijas privātā sektora šādas sarunas vispār nenotiek. Tādējādi daudzu strādājošo algas tiek noteiktas, vienojoties individuāli. Turklāt jāsaprot, ka privātajā sektorā uzrādītās algas nebūt neatspoguļo visu esošo situāciju un aplokšņu algu sistēma, proti, skaidras naudas izmaksa darbiniekiem papildus oficiāli uzrādītajām algām, raksturīga gandrīz visam privātajam sektoram. Neuzrādītajām algām ir svarīga nozīme Latvijas tautsaimniecībā. Pēc Lincas Johanna Keplera universitātes ekonomikas profesora Frīdriha Šneidera veiktajiem aprēķiniem 2012.gadā Latvijā ēnu ekonomikas lielāko daļu - 42,9% - veido aplokšņu algas, 39,5% - neuzrādītā peļņa, bet 17,6% - neuzrādītais darbinieku skaits. Lietuvā situācija ir līdzīga - arī šajā kaimiņvalstī ēnu ekonomiku veido neuzrādītā peļņa (42,7%) un aplokšņu algas (39,3%), savukārt neuzrādītais darbinieku skaits - 18%. Igaunijā ēnu ekonomiku lielā mērā veido aplokšņu algas (52,3%), bet neuzrādītā peļņa - 28,5% un neuzrādītais darbinieku skaits - 19,2%.[64]

Labi funkcionējošs darba tirgus ir svarīgs valsts konkurētspēju ietekmējošs faktors, jo tas nosaka valsts galveno ekonomisko resursu, proti, darbaspēka, efektīvu sadali. Formālos un neformālos tirgus mehānismus, kas nosaka to, kā funkcionē valsts darba tirgus, var uzskatīt par darba tirgus institucionālo struktūru. Darba tirgus institūcijas var raksturot šādos aspektos:

- ✓ vienošanās par darba samaksas sistēmu un apjomu;
- ✓ minimālo algu regulējošie tiesību akti;
- ✓ nodarbinātības aizsardzību regulējošie tiesību akti;
- ✓ darbaspēka nodokļu slogs.[38]

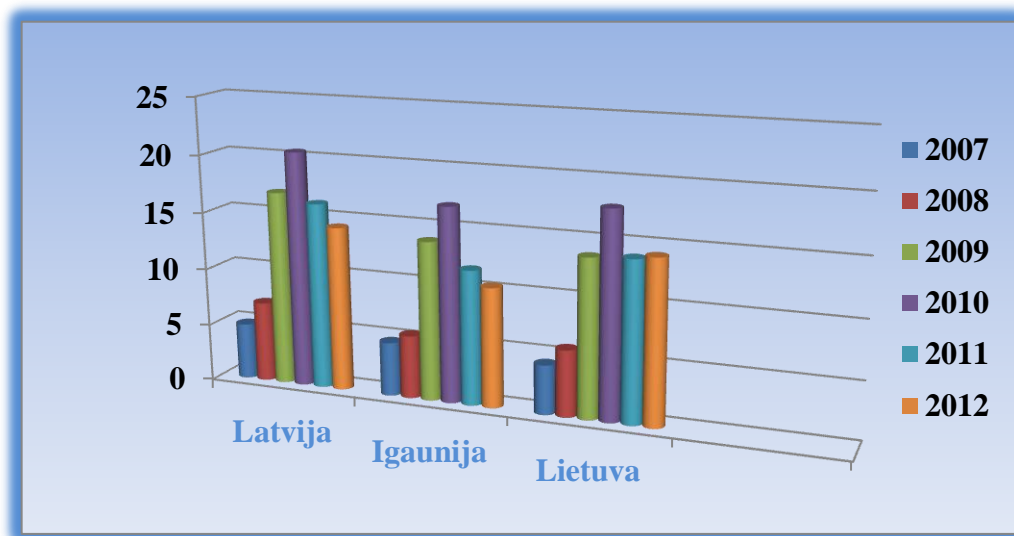
Visi šie elementi kopā ietekmē darba tirgus funkcionēšanu un pielāgošanos šokam, piemēram, nosakot bezdarba līmeni un ietekmējot reālās algas un cenu reaģēšanu uz bezdarba līmeni. Piemēram, stingras nodarbinātības aizsardzību regulējošo tiesību aktu prasības palielina strādājošo iespējas ietekmēt algu noteikšanas procesu, tāpēc algas mazāk atkarīgas no bezdarba līmeņa: tas padara atlaišanu dārgāku, un tādējādi, esot nemainīgam bezdarba līmenim, darba zaudēšanas risks attiecīgajā organizācijā strādājošajam ir zemāks, tāpēc strādājošajiem ir lielākas iespējas prasīt un izredzes saņemt algas pielikumu. Lielas minimālās

algas var mazināt darba devēju manevrēšanas iespējas un vēlmi pieņemt darbā mazkvalificētus darbiniekus, tādējādi palielinot jau strādājošo darbinieku iespējas ietekmēt algas apjomu, ja bezdarba līmenis nemainās. Turklāt institucionālā ietekme var izpausties arī kā atbilstības nodrošināšana starp darbaspēka kvalitāti un darba raksturu. Jebkāda institucionāla sistēma, kas palielina iespēju nodrošināt atbilstību starp darba meklētāju kvalifikāciju un pieprasījumu, var mazināt strukturālo bezdarbu. [38]

Bezdarba līmenis Latvijā nepārtraukti auga kopš 2008.gada. Darba tirgū zemākais punkts bija 2010.gada 1.ceturksnī, kad nodarbināto iedzīvotāju skaits samazinājās līdz 916 tūkstošiem un bezdarba līmenis sasniedza 20,5%. 2011.gada 4.ceturksnī Latvijā bija 165,2 tūkst.darba meklētāju jeb 14,3% no ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem, kas salīdzinot ar attiecīgo laika posmu gadu iepriekš, ir par 2,6 % mazāk. Kopumā valstī bija nodarbināti 986,6 tūkst.cilvēku (56,2% no iedzīvotāju kopskaita vecumā no 15 līdz 74 gadiem), no tiem 50,5% bija sievietes. Reģistrētais bezdarba līmenis pēc Nodarbinātības valsts aģentūras (NVA) datiem 2011.gada decembra beigās bija 11,5%. Reģistrēto bezdarbnieku skaits valstī gada laikā samazinājies par 21%. Uz katru brīvo darba vietu 2011.gada decembra sākumā pretendēja 43 bezdarbnieki. Brīvo darba vietu skaits ekonomiskās krīzes gados ir samazinājies gandrīz 10 reizes. 2007.gadā NVA vidēji mēnesī reģistrēja ap 20 000 vakancēm, bet 2011.gadā mēnesī bija 2300 vakances. Brīvu darba vietu skaits tautsaimniecībā bija ievērojami lielāks, jo NVA tika reģistrētas tikai tās vakances, kuras uzņēmēji cerēja piepildīt uz bezdarbnieku rēķinu (un tās nebija augstākie amati). **Diezgan būtiski bezdarba datus ietekmēja AirBaltic**, kas 2011.gada vasarā paziņoja par vairāk nekā 200 darbinieku atlaišanu līdzekļu ekonomijas dēļ. 2012.gada datus ietekmēja 2011.gada nogalē **bankrotējusī Latvijas lielākā banka- Latvijas Krājbanka**, kura nodarbināja ap 900 cilvēku. 2012.gadā bezdarba kritums bija lēnāks nekā 2010. vai 2011.gadā.[20] To nosaka **vairāki faktori**: uzņēmumu un patērētāju optimismam mazinoties ārējās ekonomiskās vides nenoteiktības dēļ arī darba vietu radīšana kļuva lēnāka; pastāvēja risks, ka, mainoties tautsaimniecības struktūrai un pieaugot t.sk. tirgojamo nozaru (t.sk. eksporta) lomai tautsaimniecībā, pastiprinājās strukturālā bezdarba problēma; jaunajai pagaidu darbu programmai ilgstošajiem bezdarbniekiem, kas no 2012.gada sākuma daļēji aizstāja t.s.simtlatnieku programmubija mazāks mērogs; kas atspoguļosies sliktākos statistikas datos.[21]

Pēc ASRIV pētījuma[38] augsta bezdarba rašanās un tā līdzspastāvēšana ar atkārtotu algu paaugstināšanos bija radījusi bažas, ka varētu rasties un saglabāties augsts strukturālā bezdarba līmenis, t.i., darba tirgus, kurā sarežģīti nodrošināt bezdarbniekus ar darbu. Bija prognozēts, ka 2011.gadā bezdarba kāpums Latvijā varētu būt līdz 19,4%, bet diemžēl uz šo

brīdi pēc statistikas datiem var redzēt, ka 2011.gadā tas bija 16,2% un 2012. gadā 14,3%, sk.3.1.attēlu.



**3.1.att. Procentuālais bezdarbnieku skaits no visiem ekonomiski aktīvajiem iedzīvotājiem Baltijas valstīs [ 15;17; 18]**

Jauniešu bezdarbs (vecuma grupā no 15 līdz 25 gadiem) kopš 2007.gada bija pieaudzis trīs reizes, kad tas bija zemāks par ES vidējo rādītāju, bet uz periodu ( 2010.g.) , tas bija par 60% augstāks nekā ES vidējais rādītājs. [37,43]

Kā redzams, šie bezdarba līmeņa % ir diezgan lieli un pēc autora domām tā vai tā šo problēmu vajadzētu risināt Latvijas konkurētspējas nodrošināšanai.

Nodarbinātības apstākļus Latvijā regulē darba likumdošana. No darbaspēka mobilizācijas viedokļa Latvijas darba likumdošanas galvenā iezīme ir tā, ka visai sarežģīti ir izveidot nestandarta darba līgumus. Tādējādi Latvijā ir samērā zema nepilna laika un pagaidu darbinieku izplatība.[37,47]

### **3.1.Darba samaksas pārmaiņas Latvijā no 2007.gada līdz 2012.gadam**

Par notikušajām darba samaksas pārmaiņām Latvijā autors pētījis periodu no 2007.gada līdz 2012.gadam. Dati ņemti no Centrālās statistikas pārvaldes (CSP) datiem, kuri ir apkopoti, izmantojot komersantu, zemnieku un zvejnieku saimniecību, iestāžu, nodibinājumu, biedrību un fondu (turpmāk – statistiskās vienības) ceturkšņa statistiskos pārskatus par darbu, kā arī administratīvos datu avotus.

Centrālās statistikas pārvaldes (CSP) apkopotie dati liecina, ka 2012.gadā **mēneša vidējā bruto darba samaksa** valstī bija 481 lats, kas ir par 17 latiem jeb 3,7% vairāk nekā

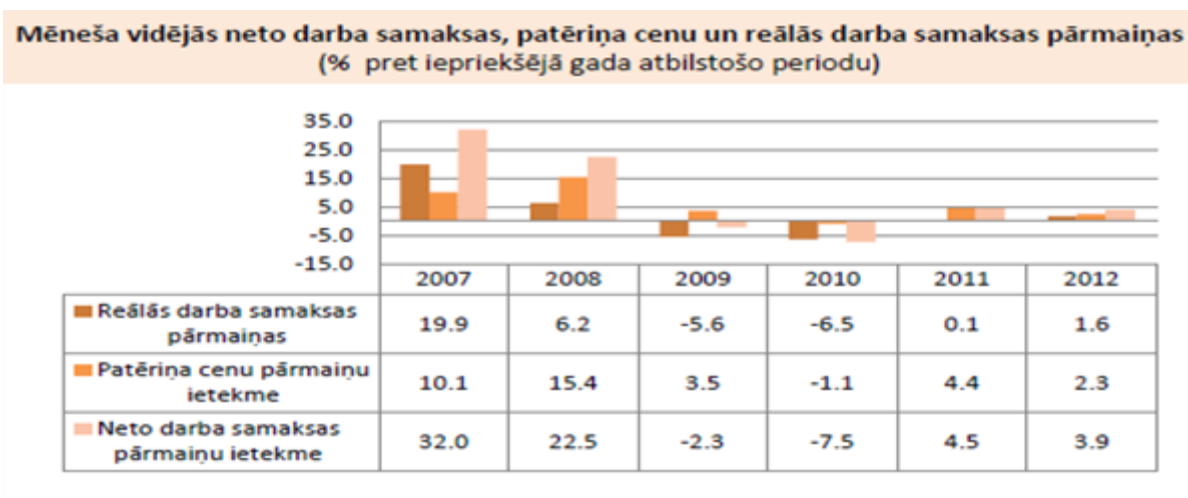
2011.gadā. Mēneša vidējās bruto darba samaksas pieauguma temps 2012.gadā, salīdzinot ar iepriekšējo gadu, samazinājās par 0,7 procentpunktiem. 2011.gadā darba samaksas kāpums bija 4,4%, turklāt gan sabiedriskajā, gan privātajā sektorā tas bija līdzīgs – atbilstoši 4,7% un 4,6%. Savukārt pērnajā gadā straujāks pieaugums bija vērojams sabiedriskajā sektorā. 2012.gadā sabiedriskajā sektorā mēneša vidējā bruto darba samaksa palielinājās par 4,5% (no 493 līdz 515 latiem), bet privātajā – par 3,5% (no 447 līdz 463 latiem). Vispārējās valdības sektorā pieaugums bija 2,6% (no 454 līdz 466 latiem).



**3.2.att.Salīdzinājums pa sektoriem ( mēneša vidējā bruto darba samaksa latos ) [15;16 ]**

2012.gadā **darbinieku skaits normālā darba laika vienībās** valstī bija 697,0 tūkst., kas gada laikā pieauga par 32,5 tūkst. jeb 4,9%. Tomēr jāatzīmē, ka tas par 204,6 tūkst. jeb 22,7% atpaliek no 2008.gada līmeņa, t.sk. privātajā sektorā – par 161,2 tūkst. jeb 26,6%, sabiedriskajā – par 44,4 tūkst. jeb 15,3%. 2012.gadā, salīdzinot ar iepriekšējo gadu, straujāks darbinieku skaita kāpums bija privātajā sektorā, kur tas pieaudzis par 31,9 tūkst. jeb 7,7% (no 412,7 līdz 444,7 tūkst.), bet sabiedriskajā sektorā tas palielinājies tikai par 0,3 tūkst. jeb 0,1% (no 246,1 līdz 246,4 tūkst.).

**Neto darba samaksas** pieaugums 2012.gadā, salīdzinot ar 2011.gadu, bija 13 latu jeb 3,9% (no 330 līdz 343 latiem). Reālais neto darba samaksas pieaugums, ņemot vērā patēriņa cenu kāpumu par 2,3% gada laikā, bija 1,6%.



3.3.att.Salīdzinājums pa sektoriem ( mēneša vidējās neto darba samaksas procentos) [15]

Salīdzinājumā ar Eiropas Savienības (ES ) valstīm, Latvijā šā gada sākumā bija ceturrtā zemākā minimālā darba alga Eiropas Savienības (ES) valstu vidū, liecina publiskotie ES statistikas pārvaldes "Eurostat" dati, kas aptver 20 ES valstis, kurās ar likumu ir noteikts minimālās algas apmērs.

Saskaņā ar tiem šā gada janvārī minimālā mēnešalga Latvijā bija 286 eiro (200 latu). Vēl zemāks šis rādītājs bija tikai Lietuvā – 232 eiro (163 latu), Rumānijā – 162 eiro (134 latu) un Bulgārijā – 138 eiro (97 latu). Igaunijā minimālās algas apmērs sasniedza 290 eiro (204 latu) un bija piektais zemākais ES.[14;51]

Savukārt augstāko minimālo algu 2012.gada sākumā saņēma Luksemburgas strādājošie – 1801 eiro (1266 latu). Seko Īrija un Nīderlande, kur minimālais atalgojums janvārī bija attiecīgi 1462 eiro (1027 latu) un 1447 eiro (1017 latu).

Salīdzinājumam – ASV minimālā alga 2011.gada sākumā bija 971 eiro (682 latu).Jāmin, ka parādu krīzes skartajā Grieķijā minimālā alga sasniedz 877 eiro, un augstākā līmenī šis rādītājs ir tikai sešās turīgās ES zemēs.[14;51]

Dānijā, Somijā,Zviedrijā un Itālijā nav noteikta minimālā darba samaksa, tomēr jebkurā gadījumā minimālo algu ( kā jau iepriekš minēts) regulē kolektīvie darba līgumi, kas aptver lielāko daļu nodarbināto. Vācijā minimālā darba samaksa tiek noteikta sektoros- būvniecībā, sētnieku un apsargu profesijās, kā arī pasta nozarē.[33,462]

Lai regulētu minimālās algas noteikšanas standartus Latvijā, 2003. Gadā ir pieņemta Konceptija par minimālo darba algu. Tās mērķis ir izstrādāt minimālās mēneša darba algas

noteikšanas pamatprincipus, lai normēta darba laika apstākļos tiktu garantēta minimālā darba alga, kas nodrošina darbiniekiem vismaz minimālus dzīves apstākļus atbilstoši Latvijas apstākļiem un ekonomiskajai situācijai, tādējādi garantējot arī darba devējiem iespēju laikus plānot minimālās darba algas izmaiņas.[33,462]

Tajā pašā laikā dokumentā netiek analizētas profesijas, kurās visbiežāk sastopama minimālā darba alga, kā arī netiek atrunāts fakts, ka minimālā darba alga joprojām mazāka par valstī noteikto iztikas minimumu. Bez tam jāatzīst, ka joprojām minimālās mēneša darba algas apmērs valstī nav sasniedzis Eiropas Sociālās hartas 4.panta „Tiesības uz taisnīgu atalgojumu” 1.daļā noteikto „atzīt strādājošo tiesības uz atalgojumu, kas nodrošinātu tiem un to ģimenēm pienācīgus dzīves apstākļus”, kas pēc ekspertu aprēķiniem ir 66% no nacionālā ienākuma uz vienu iedzīvotāju vai 68% no nacionālās vidējās algas. Līdz ar to Latvija nevar ratificēt šo Eiropas Sociālās hartas panta daļu. Lai šīs prasības izpildītu, minimālajai mēneša darba algai jābūt 306 latu apmērā.[33,462-463]

Savukārt no pirktpējas viedokļa, pēc eiostatistiķu aprēķiniem, Latvijā gada sākumā bija piektā zemākā minimālā alga no 20 ES valstīm, kurās ir noteikts minimālās algas apmērs, taču pirktpējas ziņā mūsu valstī minimālā alga ir lielākā triju Baltijas valstu vidū.

Izmantojot mākslīgu valūtu PPS ("Purchasing Power Standard" jeb pirktpējas standartu), kurā ņemtas vērā cenu atšķirības dažādās valstīs, aprēķināts, ka mūsu valstī minimālās algas apmērs ir 391 PPS. Tas nozīmē, ka mūsu valstī minimālās algas saņēmēji pirktpējas ziņā apsteidz Igauniju (388 PPS), Lietuvu (356 PPS), Rumāniju (283 PPS) un Bulgāriju (272 PPS). ES valstu vidū augstākā pirktpēja PPS izteiksmē bija Luksemburgā (1495 PPS), Nīderlandē (1345 PPS) un Beļģijā (1296 PPS).

Savienotajās Valstīs minimālās algas apmērs PPS izteiksmē bija 1027 PPS. Arī PPS izteiksmē Grieķijā minimālās algas apmērs ir septītais augstākais blokā, sasniedzot 922 PPS.[14;51]

### **3.2.Minimālo algu regulējošie tiesību akti**

Minimālās darba algas apmēru nosaka Ministru kabineta noteikumi. Pēc DAIF pētījuma, ka lielākā daļa darbinieku, kuriem darba samaksa ir minimālās darba algas apmērā, strādā privātajā sektorā, tāpēc tās paaugstināšanai ir būtiska nozīme privātā sektora atalgojuma regulēšanai. Tāpat par minimālo algu tika atzīmēts, ka teorētiski minimālās algas paaugstināšana Varētu veicināt bezdarba līmeņa pieaugumu tajos Latvijas rajonos, kur reālā darba samaksa ir minimālās algas līmenī. Tomēr līdz šim Latvijas Republikas Centrālās

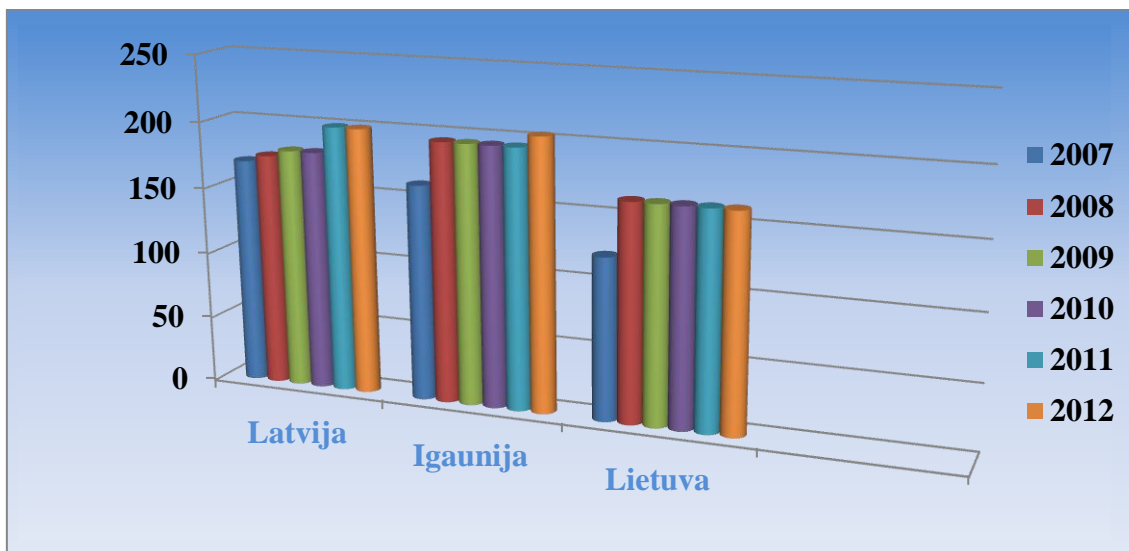
statistikas pārvaldes Darbaspēka apsekojuma dati liecina par pretējo, proti, ka minētajos reģionos bezdarbs nav pieaudzis, tāpēc nepieciešama detalizēta situācijas izpēte.[37,21]

Likumā noteiktās minimālās algas ietekmes uz nodarbinātību un vispārējo darba tirgus funkcionēšanu analīze nav tik vienkārša. Tomēr gan teorija, gan prakse ļauj domāt, ka minimālā alga, ja tā ir saistoša, visticamāk, mazina nodarbinātību, īpaši mazkvalificētā un mazāk produktīvā darbaspēka nodarbinātību.

To, ka vidējās algas līmenis Latvijā ir visai zems, taču tā attiecība pret darbinieku vidējo darba samaksu ir augsta, var izskaidrot tādējādi, ka darbaspēks Latvijā ir mazāk produktīvs nekā citās Eiropas valstīs un tāpēc pelna mazāk.[38]

Minimālās darba algas paaugstināšana visbūtiskāk ietekmē tos darbiniekus, kuru darba samaksa ir vienāda ar valsts noteikto minimālo algu, jo darba devējs būs spiests ievērot likuma normas un paaugstināt algu. Toties tajā pat laikā darba devējam palielināsies darbaspēka izmaksas, tāpēc arī tas var palielināt bezdarbu. Līdzšinējie pētījumi liecina, ka privātajā sektorā strādājošie saņem nelegālos ienākumus „aplokšņu algas” ,tādējādi reālās darbaspēka izmaksas nepieaugs tik lielā apmērā kā minimālā darba alga. Rezultātā, izstrādājot koncepciju, visi iepriekš minētie apsvērumi lika pieņemt, ka minimālās darba algas paaugstināšana būtiski neietekmēs bezdarba līmeņa izmaiņas.[38, 21]

Minimālās mēneša darba algas dinamiku Baltijas valstīs var apskatīt zemāk minētā attēlā 3.4.attēlā.



3.4.att. Minimālās mēneša darba algas dinamika Baltijas valstīs 2007.g. –2012.g. (Ls)

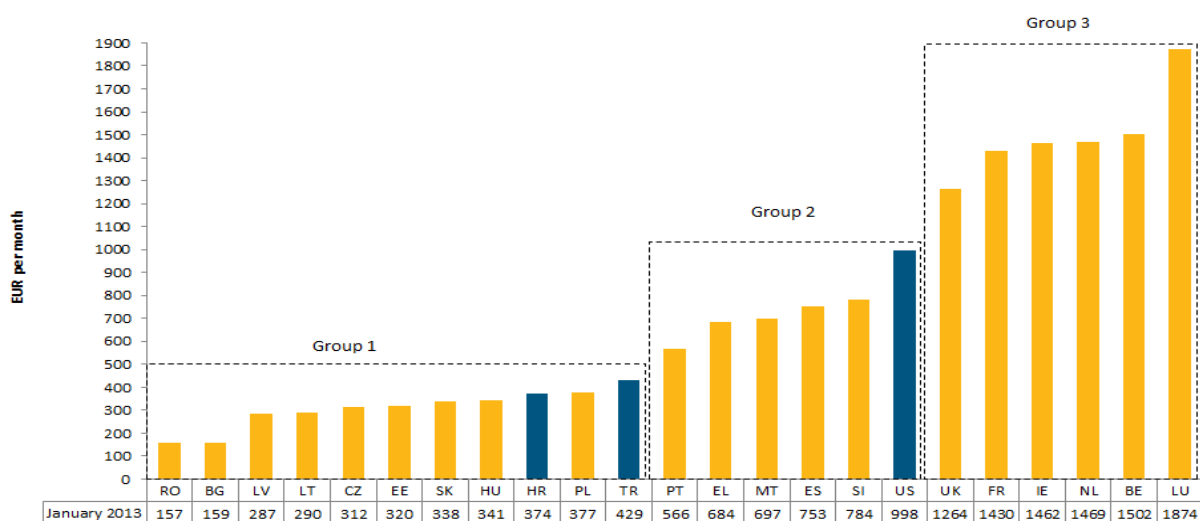
[14; 38;50;53;54]

Latvijas valdības rīcībā (kā ietekmēt darba samaksu), parasti ir trīs veidu politikas instrumenti:

- ✓ **Normatīvie instrumenti**, kas nosaka tiesības, pienākumus un aizliegumus, kā arī standartus ar normatīvo aktu palīdzību;
- ✓ **Finanšu instrumenti**, kas ietver subsīdijas, nodokļu atvieglojumus, tirdzniecības atvieglojumus;
- ✓ **Informatīvie instrumenti**, kas ietver informatīvos pasākumus, apmācību, publikācijas.

Visplašāk politikas veidošanas praksē problēmas risināšanai tiek lietoti normatīvie instrumenti, kā iespēju piedāvājot izstrādāt jaunu likumu vai noteikumu projektu. Tomēr tas nav vienīgais veids, kā risināt problēmu. Citi alternatīvi risinājumi, piemēram, tirgus mehānismi (finanšu instrumenti) vai sabiedrības informēšana (informatīvie instrumenti) var būt mērķu sasniegšanas veidi ar mazāku valdības regulējošo ietekmi. Iespējams, ka problēmu var atrisināt ar informēšanu vai konsultācijām par to, kā ievērot normatīvās prasības, vai arī ar spēkā esošo normatīvo aktu ievērošanas efektīvāku nodrošināšanu. Katra politikas instrumenta efektivitāte ir atkarīga no ārējās vides mijiedarbības ar citiem politikas instrumentiem, tādēļ katrs no tiem sniedz savu risinājumu.[25,16]

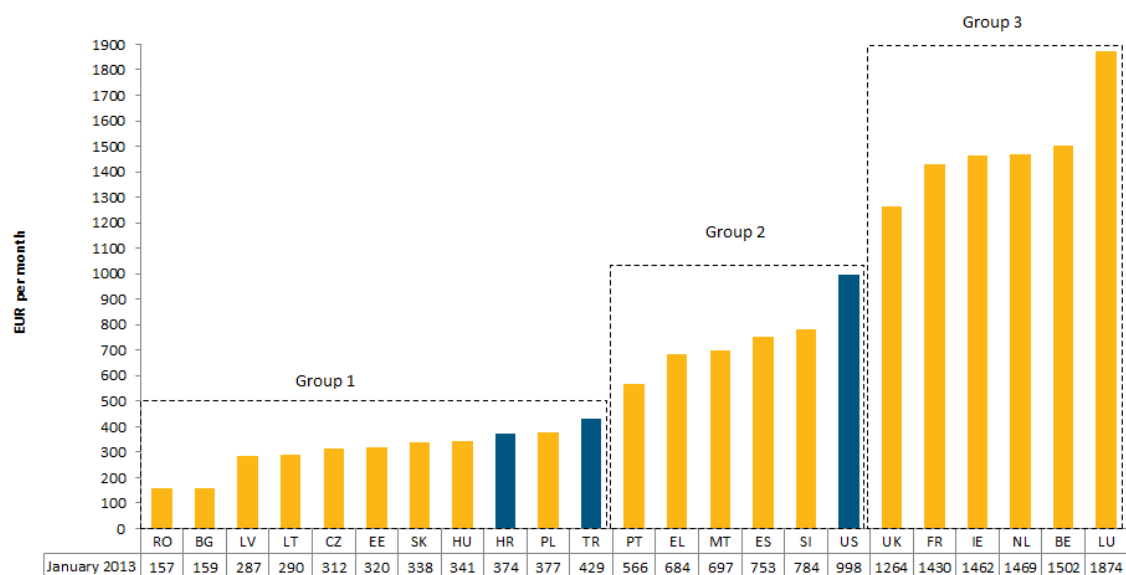
**Minimālo algu svārstību salīdzinājums starp Eiropas dalībvalstīm (no 157 līdz EUR 1 874 bruto mēnesī)**[14;50;51] 3.5.att.parāda minimālās mēneša darba algas līmeni, kas izteiktas eiro dalībvalstīs, Horvātijā, Turcijā un Amerikas Savienotajām Valstīm 2013. Starp dalībvalstīm, minimālā bruto alga bija robežās no 157 EUR (Rumānija) līdz EUR 1 874 (Luksemburga). Ar 20 attiecīgajām dalībvalstīm kopā ar Horvātiju, Turciju un Amerikas Savienotajām Valstīm, var iedalīt trīs grupās, pamatojoties uz minimālās algas līmeni 01.01.2013.gadā.



3.5.att.Minimālo algu svārstības starp Eiropas dalībvalstīm uz 1.janvāri 2013.gadu (EUR ) [14;50;51]

Pirmajā grupā ietilpst **vienpadsmit valstis** ar zemāko minimālo algu, no EUR 100 līdz EUR 500 mēnesī: Rumānija, Bulgārija, **Latvija, Lietuva**, Čehija, **Igaunija**, Slovākija, Ungārija, Horvātija, Polija un Turcija. Otro grupu veido piecas dalībvalstis (Portugāle, Grieķija, Malta, Spānija un Slovēnija) un Amerikas Savienotajām Valstīm ar vidējā līmenī minimālās algas, no vairāk nekā 500 EUR līdz nedaudz zem EUR 1 000 mēnesī. Trešajā grupā ir sešas dalībvalstis (Apvienotā Karaliste, Francija, Īrija, Nīderlande, Beļģija un Luksemburga), kurā minimālā alga bija virs EUR 1 200 mēnesī. [14; 50;51]

Nākošajā attēlā 3.6 ir salīdzinātas minimālās algas, ņemot vērā cenu līmeņa atšķirības dažādās valstīs, izmantojot pirktspēju. Salīdzinot mēneša minimālo darba algas eiro ar tiem, PPS, visvairāk ievērojams izmaiņas ir Igaunijā, Lietuvā, Polijā un Portugālē, visi pārvietojas ar divām pozīcijām. [14;50;51]



att.3.6.Cenu līmeņa atšķirības dažādās Eiropas Savienības valstīs [14;50;51]

Starp Baltijas valstīm pēc 3.5.attēla ir redzams, ka visaugstākais cenu līmenis ir Igaunijai, pēc tam Lietuvai un tad Latvijai uz 2013.gada janvāri.

### 3.3.Nodokļu ietekme uz darba samaksu

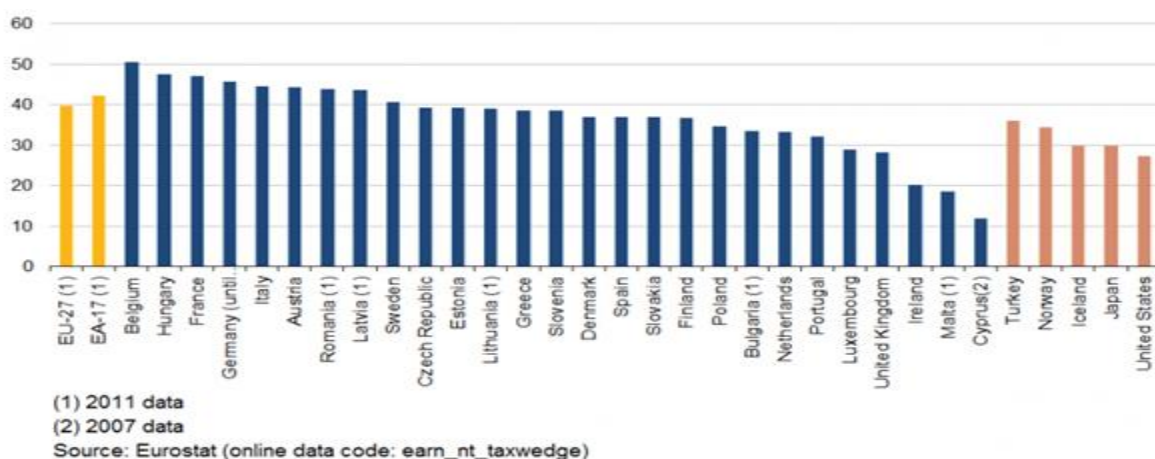
Latvijā vidējās algas saņēmējam darbaspēka nodokļi veido 44,2% no kopējām darba devēja darbaspēka izmaksām, kas ir vairāk nekā vidēji Eiropas Savienības valstīs, kur

darbaspēka nodokļu slogs ir 43,7%, liecina jaunākais SEB Baltijas mājsaimniecību finanšu apskats. Savukārt Lietuvā un Igaunijā darbaspēka nodokļu slogs ir attiecīgi 40,7% un 40,1%.

Nelielo algu saņēmējiem Latvijā ir visaugstākais darbaspēka nodokļu slogs Baltijas valstīs un septītais augstākais Eiropas Savienībā, kā redzams pēc Eurostat datiem.[14;50;51]

Strādājošajam, kurš saņem divas trešdaļas jeb 67% no vidējās darba samaksas Latvijā, 43,4% no kopējām darba devēja izmaksām par darbinieku veido darba devēja un paša darbinieka maksātie nodokļi. Lietuvā un Igaunijā darbaspēka nodokļu slogs nelielo algu saņēmējiem ir attiecīgi 38,9% un 38,8%, kas ir mazliet mazāk nekā Eiropas Savienības vidējais rādītājs - 39,6%. [14;50;51]

Šogad darbaspēka nodokļu slogs samazinājies Latvijā un Igaunijā. Latvijā līdz ar iedzīvotāju ienākumu nodokļu (IIN) likmes samazināšanu no 25% uz 24% darbaspēka nodokļu slogs vidējās algas saņēmējam bez apgādībā esošajām personām sarucis par 0,6 procentpunktiem. Tādējādi vidējās algas saņēmējs nodokļu samazināšanas dēļ iegūst par aptuveni 1,2% lielāku algu jeb 48 latiem vairāk gada laikā. Neskatoties uz IIN likmes samazinājumu, Latvijā darbaspēka nodokļu slogs joprojām ir visaugstākais starp Baltijas valstīm. No pārējām Baltijas valstīm arī Igaunijā darbaspēka nodokļu slogs šogad ir samazinājies, pateicoties bezdarba apdrošināšanas likmes samazināšanai no 4,2% līdz 3%. Zemāk 3.7.att. no Eurostat datiem redzams, cik augsts katrai dalībvalstij ir nodokļu slogs un kādā līmenī atrodas Latvija un pārējās Baltijas valstis.



### 3.7. att. Nodokļu slogs starp Eiropas dalībvalstīm [14; 50; 51]

Kā redzams pēc dotā 3.7.attēla, ka starp valstīm visaugstākais nodokļu slogs ir Beļģijai, Ungārijai, Francijai un turpat netālu jau arī atrodas Latvija, Igaunija un Lietuva.

"SEB bankas" sociālekonomikas eksperts Edmunds Rudzītis ir norādījis, ka IIN likmes plānotā samazināšana līdz 20% 2015.gadā ļaus darbaspēka nodokļu slogam tuvināties

pārējo Baltijas valstu līmenim, palielinot strādājošo neto algu un pozitīvi ietekmējot nodarbinātību. Tomēr no IIN likmes samazināšanas visvairāk iegūst lielo algu saņēmēji, tāpēc nākamajiem soļiem darbaspēka nodokļu sloga mazināšanai būtu jābūt neapliekamā minimuma un atvieglojumu par apgādībā esošajām personām (bērniem) palielināšana, iespējams, ieviešot arī progresivitātes principu, atzīmē bankas sociālekonomikas eksperts.[54]

Kā ziņots, Finanšu ministrija rosina no nākamā gada ieviest diferencētu neapliekamo minimumu, saglabājot tagadējo 45 latu līmeni lielāko algu saņēmējiem, bet iedzīvotājiem ar mazākajām algām neapliekamais minimums nākamgad varētu tikt palielināts līdz pat 84 latiem. Ministrija rosinājusi nākamgad paaugstināt atvieglojumu par apgādībā esošām personām no 80 latiem mēnesī līdz 98 latiem. Rosināts arī palielināt minimālo darba algu par 25 latiem - no pašreizējiem 200 latiem līdz 225 latiem.[54] Nākamgad plānots IIN samazināt no pašreizējiem 24% uz 22%, bet 2015.gadā - līdz 20%.

## 4.DARBA SAMAKSAS VEIDI

### 4.1. Darbasamaksas vispārējs raksturojums un tās formas

Atalgot darbu var dažādi, pielietojot gan dažādus kritērijus, gan aprēķināšanas metodes. Dažādu darba samaksas veidu, principu un kritēriju kopumu, aprēķināšanas metožu kombinēšanu sauc par darba atalgojuma sistēmu.

Atbilstīgi vienam no darba atalgojuma principiem, ka samaksai par darbu jāveidojas no divām sastāvdaļām - no nemainīgās un mainīgās daļas - darba atalgojuma sistēmu vispirms iedala divos summāri nevienlīdzīgos blokos: lielākajā daļā - pamatsamaksā, un mazākajā – papildsamaksā.

**Pamatsamaksa** - tā ir darba devēju un darba ņēmēju norunātā, nolīgtā maksa par nostrādāto laiku, saražoto produkciju vai izpildīto darbu atbilstoši noteiktām darba izlietošanas normām. Pamatsamaksu aprēķina pēc tarifu likmēm un to atspoguļo darba līgumā. Pamatsamaksas raksturīgākās pazīmes ir garantēta izpeļņa, reglamentācija un kontrole no valsts un sabiedrisko organizāciju (arodbiedrību) puses, regulāra izmaksāšana, turklāt daļu no tās var izmaksāt avansā, t.i., pirms darbu galīgās pabeigšanas.

**Papildsamaksa** - tā ir atzinība par labu darbu, par augstiem darba kvalitātvieniem rādītājiem, taupīgu resursu izlietošanu, par atsaucību uzņēmuma organizētajos darba un ārpus darba, kā arī neparedzētos, neplānotos pasākumos. [ 35 ]

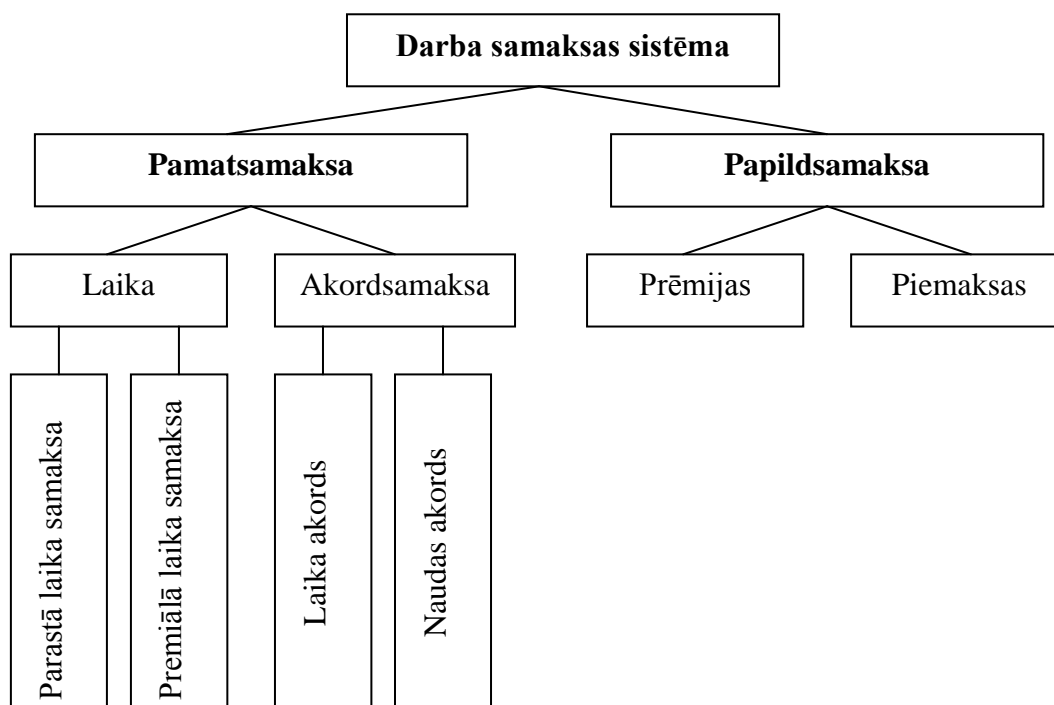
Papildsamaksai nav nevienas no tām pazīmēm, kas piemīt pamatsamaksai. Arī izmaksā papildsamaksu, ja tā ir nopelnīta, tikai pēc rezultāta iegūšanas.

Papildsamaksa vienlaikus ar atalgojuma funkciju pilda arī pamudinājuma funkciju censties labāk strādāt, saudzīgāk apieties ar mašīnām, materiāliem, darba laiku, saprasties ar darba biedriem.

Vispārīgā veidā darba samaksu aprēķina, izmantojot trīs galvenos kritērijus:

- nostrādāto laiku;
- padarīto darbu;
- abu iepriekšējo kritēriju produktīvu kombinēšanu.

Šie trīs kritēriji ir bāze pamatsamaksas sīkākai sadalīšanai darba samaksas formās .



#### 4.1. att. Darba samaksas sistēmas un formas [ 35 ]

Darba samaksas forma ir metode atalgojuma aprēķināšanai par pielikto darbu. Aprēķināšanas metodēm jābūt jutīgām un elastīgām pret pieliktā darba daudzumu, sarežģītību un citām atšķirībām pamatsamaksā.[35]

Darba likumā definētas divas algas sistēmas: **laika** un **akorda**.

Laika algas sistēmu vai akorda algas sistēmu, kā arī piemaksu un prēmiju sistēmu uzņēmumā darba devējs organizē atbilstoši normatīvajiem aktiem un darba koplīgumam. **Laika algu** aprēķina atbilstoši faktiski nostrādātajam darba laikam neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma. **Akorda algu** aprēķina atbilstoši paveiktā darba daudzumam neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts ( DL 62.panta 1. un 2.daļa ).

#### **Laika darba samaksas forma**

Laika samaksas atalgojums pienākas par darba laika ilgumu, nesaistot to tieši ar paveikto darbu šajā laikā. Pamatmērvienība atalgojuma aprēķināšanai strādnieku darbā ir stunda. Algu izmaksā maiņas, dienas, nedēļas vai mēnešalgas veidā.

Starp izmaksāto atalgojumu un paveikto darbu likumdošanas akts nav cieši noteiktu sakaru. Tomēr laika samaksa ietver pieņēmumu, ka noteiktā darba laikā jāizpilda noteikts darba apjoms, kas līdzinās t.s. normālai izstrādei pie normālas darba intensitātes.

Tā atbilst cilvēku vairākuma caurmēra izstrādei. Tomēr pastāv viens izņēmums, kur sakars starp laika samaksu un darba veikumu ir tiešs un ciešs.

Tas ir gadījumos, kad darba funkciju izpildīšanā darba tempu un ritmu nosaka nevis strādnieks, bet mašīna, piemēram, slīdošā lente. Laika samaksu aprēķina, reizinot attiecīgās kategorijas stundas tarifa likmi ar faktiski nostrādāto laiku (stundās). Stundas tarifa likme ir laika samaksas absolūts lielums.

Laika samaksas priekšrocības ir tās aprēķināšanas vienkāršība, izsargāšanās no liela satraukuma un sakāpināta darba tempa, saudzīgāka darbaspēka un mašīnu izmantošana.

Tas savukārt nodrošina augstākas kvalitātes darba rezultātu. Šīs priekšrocības, kā arī pati būtība un raksturs, nosaka laika samaksas galvenās pielietošanas sfēras.

Tā kā laika samaksā apmaksāts tiek nostrādātais laiks, nevis paveiktais darbs, tas neveicina darba ražīgumu, jo darba ņēmējam nav stimula uz to.

Tāpēc šī samaksas forma pielietojama galvenokārt tajās sfērās, kur dzīšanās pēc lielas izstrādes saimniecisku apsvērumu dēļ nav mērķtiecīga, toties rūpīgums, apzinīgums, precizitāte un darba kvalitāte svarīgāka par ātrumu un kvantitāti.[35, 11]

Laika samaksu jāpielieto arī tur, kur darba ražīgums nav izmērāms vai izmērīšana saistīta ar lielām izmaksām. Pie tādiem pieder vadīšanas darbs, dažādi neregulāri izpildāmi gadījuma darbi, kā, piemēram, palīgdarbi transportā, remontos, noliktavās, birojos.

Laika samaksa mērķtiecīga arī tad, ja pārāk sasteigts darba temps darbā ar mašīnām var izraisīt nelaimes gadījumus vai kaitējumus cilvēka veselībai, mašīnu bojājumus, vairojot brāķi un nodarīt zaudējumus saimnieciskajai darbībai. Tādos gadījumos darba tempu steidzinošas darba samaksas formas nav vēlamas.

Laika samaksa ir vienīgā iespējamā atalgojuma forma arī gadījumos, kad svārstīgā vai zemā darba intensitāte nav atkarīga no darba ņēmēja, bet no darba rakstura.

Piemēram, telefonistes, izstāžu dežuranta, vārtu vai durvju sarga, informācijas ierēdņa un tamlīdzīgu profesiju darbs sastāv no gaidīšanas un klientu apkalpošanas laika.

Darba maiņas sadalījums starp šīm divām darba laika daļām nav saistāms ar izpildītāja laiskumu vai centību.

Rezumējot sacīto, laika samaksa vislabāk sevi **attaisno**:

- 2) darbos, kuri prasa augstu izpildītāja apzinīgumu, rūpīgumu, atbildību un darba kvalitāti;
- 3) tur, kur darbs ietver bīstamas darbības, jo darba tempa paaugstināšana var izsaukt nelaimes gadījumus un traumatismu;
- 4) darba vietās un darba veidos, kur grūti uzskaitīt paveikto darba apjomu;

- 5) klientus apkalpojošās darba vietās, kur darba ieguldījums atkarīgs no klientu apmeklējuma intensitātes.

Laika samaksai piemīt arī būtiski trūkumi:

1. Darba devējs viens pats uzņemas iespējamā darba produktivitātes risku. Pareizāk sakot, šī riska samazināšanas labad ir jāpastiprina darba procesa uzraudzība un kontrole. Tas prasa papildu izdevumus vadīšanai, turklāt var izraisīt strādājošajos nepatiku un īgnumu pret tāda veida pasākumiem.
2. Laika samaksa nerada nekādu pamudinājumu strādātājiem kāpināt sava darba produktivitāti. Tas neapmierina ne darba devēju, ne daļu darba ņēmēju. Neapmierināti ar šo darba samaksas formu ir tie darba ņēmēji, kuri strādā ar augstāku nekā caurmēra darba ražīgumu. Viņi jūt sevī lielāku nopelnītspēju, bet nevar to realizēt. Lai mazinātu šo trūkumu un uzlabotu darba produktivitātes kāpināšanas motivāciju starp darba ņēmējiem ar potenciāli lielākām iespējām, tiek praktizēta premiālā piemaksa pie pamatatalgojuma. Līdz ar to laika samaksai ir divas apakšformas: parastā laika samaksa un premiālā laika samaksa. Uz parasto laika samaksu attiecas viss iepriekš teiktais, bet laika premiālajā samaksā strādnieks par faktiski nostrādātā laikā sasniegtiem kvalitatīviem un kvantitatīviem rezultātiem un ievērotiem termiņiem saņem prēmiju. [35, 11]

## **Akorddarba samaksas forma**

Vārdam "*akords*" ir franču valodas cilme, tas tulkojot no franču valodas nozīmē vienošanos, norunu, nolīgumu.

Tāda pati nozīme šim vārdam ir ekonomikā. Līdz ar to akordsamaksa ir tāda atlīdzības forma, kura balstās uz vienošanos, īpašu norunu starp darba devēju un darba ņēmēju par nolīgtās summas izmaksu par visu produkciju vai darbu kopumā, nevis atsevišķiem to elementiem.

Akordsamaksa ir no darba rezultāta atkarīga atalgojuma forma, tātad savā būtībā ir gabaldarba samaksa. [35]

Taču akordsamaksas summas noteikšanā vadās kā no kvantitatīvā un kvalitatīvā darba, tā arī no laika faktora.

Izšķir divus akorda veidus:

- 6) Laika akordu;
- 7) Naudas akordu.

**Laika** akordā noteikta gabaldarba apjoma izpildīšanai aprēķinātās summas izmaksa saistīta ar konkrētu termiņu, resp., izpildīšanas laiku. Ja darba izpildei norunātais laiks tiek

ietaupīts, t.i., tiek saīsināts izpildes termiņš, tas paaugstina stundas tarifa likmi, ja pārtērēts - pazemina to, jo izmaksājamā summa paliek nemainīga abos gadījumos.[35, 415]

**Naudas** akordā noteiktam darba apjomam aprēķinātā izmaksājamā summa netiek saistīta ar konkrētu termiņu un tarifa likme paliek nemainīga. Būtībā tas ir tipisks gabaldarbs, tikai atalgojumu izmaksā visu uzreiz pēc darba pabeigšanas.

Darba līgumā akorddarba samaksa tiek noteikta kā kopējā darba alga par gala rezultātu, ievērojot kvalitātes kritērijus.

Darba alga tiek izmaksāta pilnā apmērā, ja darbs pabeigts un pieņemts termiņā vai pirms tā. Par termiņa nokavēšanu parasti paredz soda maksu. Ja, pieņemot darbu, konstatētas nepilnības, kvalitātes kritēriju neievērošana, darbs netiek apmaksāts, kamēr trūkumi netiek novērsti, tiek atskaitīti procenti no konkrētās darba algas.

Akorddarba alga determinē spēcīgu motivāciju intensīvi un kvalitatīvi strādāt, veikt uzdevumu pirms termiņa.

Akordsamaksas pielietošanai jārada zināmi priekšnoteikumi. Šī atalgojuma forma pielietojama darbos, kuri ir "akordspējīgi". Tas nozīmē, no *vienas puses*, ka šiem darbiem, to norises procesam un beigu termiņiem jābūt labi pazīstamiem, laikā un kvalitatīvi atkārtojamies. Neparasti un reti darbi akordsamaksai nav piemēroti. No *otras puses*, jābūt priekšnosacījumiem, lai šo darbu kvantitatīvo rezultātu darba ņēmējs varētu ietekmēt ar sava darba intensitātes kāpināšanu.

#### **Akordsamaksa sastāv no:**

- 8) *garantētā* minimālā alga (tarifa likme). Tā visbiežāk atbilst minimālajai laika samaksai;
- 9) *akordpiemaksa* pēc gabaldarba samaksas kā starpība starp minimālo algu un attiecīgās darba kvalifikācijas kategorijas likmi.

Abas sastāvdaļas veido izejas bāzi akordsamaksas izcenojuma aprēķināšanai.

Darbiem vai produkcijas veidiem ar garu ražošanas ciklu, piemēram, lauksaimniecībā, celtniecībā līdz galīgam norēķinam par akorddarbu maksā avansu.

Var būt kā *individuālā*, tā arī *grupu* akordsamaksa.

*Akordsamaksas priekšrocības*, ir to stimulējoša motivācija celt darba ražīgumu, jo tas ir izdevīgi darba ņēmējam un kā arī pateicoties akordsamaksai, izdevīgāka, mazāk darbietilpīga ir ražošanas izmaksu rēķināšana, jo darba samaksas izdevumu daļa par produkcijas vienību ir konstanta un tāpēc algas izdevumu pieaugums ir proporcionāls produkcijas daudzuma pieaugumam.

*Akordsamaksas nepilnības*. Pastāv briesmas, ka, dzenoties pēc lielākas izpeļņas, strādājošais var pārkāpt optimālo darba tempu un līdz ar to ātrāk iztērēt spēkus, izraisīt

paaugstinātu ražošanas līdzekļu nodilumu, kā sekas var būt darba kvalitātes pasliktināšanās. Lai to novērstu, nepieciešama pastiprināta uzraudzība. Turklāt savākt nepieciešamo informāciju un sastādīt optimālu, abas puses apmierinošu akorduzdevumu, un aprēķināt atlīdzības summu par to nav vienkārša lieta [35, 417].

## **Papildsamaksa**

Papildsamaksa neveido atsevišķu darba atalgojuma formu, jo tai nepiemīt ne regularitāte, ne patstāvība, ne obligātums.

Papildsamaksas mērķis ir pastiprināt laika, gabaldarba un akorddarba samaksas stimulējošo lomu un atzinīgi novērtēt strādnieka devumu, nopelnus uzņēmumā. Neapmierināts strādnieks ir uzņēmuma mīnuss, bet strādnieka nopelni uzņēmuma labā - tā ir vērtība. Bet vērtība pienācīgi jāatalgo. Papildsamaksa ir līdzeklis, kā to izdarīt.

Vadošo vietu papildsamaksas pasākumu vidū ieņem prēmija.

**Prēmija** ir papildu atalgojums, apbalvojums, atzinība par sasniegumiem darbā. Lai prēmija kalpotu par pamudinājumu labākam darbam, tai jāatbilst noteiktām prasībām.

1. Prēmijai ir nepastāvīgs raksturs. Tā var samazināties, palielināties, vispār nepienākties, jo tā ir tieši saistīta ar darba rezultātu.
2. Nepareizi ir rēķināt prēmiju par darbiem un tā rezultātiem, kuri ietilpst strādnieka tiešajos pienākumos un apmaksāti jau pamatalgā.
3. Prēmija nepienākas gadījumos, kas nav saistīti ar tiešo darbu, piemēram, sakarā ar aiziešanu pensijā, ar apaļu jubileju, sakarā ar grūtiem materiāliem apstākļiem utt. Tādos gadījumos var piešķirt pabalstus, nevis prēmijas.
4. Apjomā niecīgas, bet plašu cilvēku loku aptverošas un bieži aprēķinātas prēmijas zaudē savu pamatmērķi, kļūst par pierastu piemaksu pie pamatsamaksas un nevar pildīt savu pamatuzdevumu.

Lai prēmija patiesi stimulētu darba rezultātu uzlabošanu, ir jāizstrādā un jāpielieto pārdomāta prēmēšanas sistēma. Tajā mērķtiecīgi iekļaujot prēmēšanas *objektus* un prēmēšanas *rādītājus*.

Par prēmēšanas objektiem parasti kalpo:

- 10) Produkcijas vai izpildīto darbu apjoma palielinājums. Tad prēmija kā stimulējošs faktors tiek pielietota galvenokārt darba vietās ar gabaldarba un akordsamaksu.
- 11) Sasniegtie labas kvalitātes rādītāji. Piemēram, par augstākajā šķirā pārdoto lauksaimniecības produkciju, par zemu brāķa procentu izstrādājumos.

12) Ražošanas faktoru taupīga izmantošana. Piemēram, mazāks enerģijas nesēju patēriņš par plānoto, materiālu ietaupīšana, mazākas ražošanas izmaksas.

13) Ražošanas līdzekļu izmantošanas pakāpe. Piemēram, dīkstāvju samazināšana, tukšgaitas laika un remontlaika saīsināšana.

Katram objektam jāizstrādā rādītāju skala, par ko prēmēt. Šādu rādītāju izvēle ir pilnīgi brīva uzņēmuma lieta. Bet, izvēloties prēmēšanas rādītājus, ir svarīgi ņemt vērā aprobētas atziņas. Inženierpsiholoģiskie pētījumi liecina, ka optimāls loģisku noteikumu un rādītāju skaits nedrīkst pārsniegt četrus. Palielinot šo skaitu, krasī sarežģītāka kļūst to apzināšanas un izvērtēšanas iespēja un izlemšana. Pastiprinās kļūdainu lēmumu varbūtība. Cilvēka operatīvā atmiņa ir visai ierobežota. Ja prēmēšanai noteikts liels rādītāju skaits, pieaug to neizpildīšanas varbūtība. Dažu rādītāju neizpildīšana liedz prēmēšanas iespēju, bet tas savukārt mazina strādājošā ieinteresētību censties uzlabot savu devumu citos rādītājos. Optimāls rādītāju skaits vadītāju, speciālistu, kalpotāju kārtai ir 2 - 3, bet strādniekiem 1 – 2 [25, 419].

**Piemaksas** nav obligāts un pastāvīgs darba samaksas elements. Tās ir starposms starp tarifa sistēmu un premiālo sistēmu. Piemaksu galvenais uzdevums ir papildus atlīdzināt par darbu, kas neizraisa entuziasmu, veicināt sarežģītu tehnisko un pārvaldes jautājumu risināšanu. Piemaksu lielums tieši saistīts ar darbinieka individuālajām spējām, viņa darba ieguldījumu uzņēmuma kopīgajā lietā.

Izšķir divas piemaksu grupas:

1. *ar darba rezultātu nesaistītās;*
2. *ar darba rezultātu saistītās piemaksas.*

Pirmajā gadījumā tās ir piemaksas par darbu nakts laikā, virsstundām, par darbiem brīvdienās un svētku dienās, par papildpienākumu pildīšanu, par darbiem smagos apstākļos.

Otrajā gadījumā tās ir piemaksas par profesiju un amatu apvienošanu, izpildāmo darba veidu paplašināšanu, profesionālo meistarību, augstiem darba sasniegumiem.

Daudzi uzņēmumi praktizē piemaksu par lielu darba stāžu un nevainojamu kalpošanu uzņēmumam.

Piemaksu grupai pieskaitāmi arī tā saucamie beznaudas stimuli, kas padara humānāku visu atalgojuma sistēmu. Pie tādiem mināmi: atvaļinājuma pagarināšana vai piešķiršana strādniekam izdevīgākā laikā, iespēja strādāt nepilnu darba nedēļu vai strādāt pēc izdevīga slīdošā grafika [25, 420].

Ka jau iepriekš minēts piemaksas var būt par virsstundu darbu, autors apskata par to sīkāk:

*Virsstundu darbs* ir darbs, kuru darbinieks veic virs normālā darba laika. Piebildīšu, ka normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt 8 stundas, bet normālais nedēļas darba laiks – 40 stundas. Dienas laiks Darba likuma izpratnē ir darba laiks diennakts periodā [1]. Ja darba rakstura dēļ nav iespējams ievērot attiecīgajai darbinieku kategorijai noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, darba devējs nosaka summēto darba laiku [1].

Šādā veidā tiek nodarbināti autotransporta vadītāji, vilcienu vagonu pavadoņi, stjuarti u.c. Summētais darba laiks nedrīkst pārsniegt 56 stundas nedēļā un 160 stundas četru nedēļu periodā, ja darba koplīgumā nav noteikts savādāk. Tātad darbs, ko darbinieks veicis virs minēto stunda skaita ir uzskatāms par virsstundu darbu.

Virsstundu darbs ir pieļaujams, ja darbinieks un darba devējs par to vienojušies rakstveidā [1].

Darba devējam ir tiesības nodarbināt darbinieku virsstundu darbā bez viņa rakstveida piekrišanas šādos izņēmuma gadījumos:

- 14) ja to prasa sabiedrības visneatliekamākās vajadzības;
- 15) lai novērstu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītās sekas, kas nelabvēlīgi ietekmē vai var ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā;
- 16) steidzama, iepriekš neparedzēta darba pabeigšanai noteiktā laikā [1].

Ja minētie darbi turpinās ilgāk par 6 dienām pēc kārtas, darba devējam ir nepieciešama Valsts darba inspekcijas atļauja turpmākajām virsstundu darbām, izņemot gadījumus, kad līdzīgu darbu atkārtotāšanās nav paredzama.

Virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt 144 stundas četru mēnešu periodā [1].

Virsstundu darbā ir aizliegts nodarbināt personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtnieces un sievietes pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, - visā barošanas laikā [1].

Darba likumā nav atļauts kompensēt darbinieka virsstundu darbu ar brīvdienām vai vienreizējām prēmijām, jo to neparedz likumdošana.

## **Kādos gadījumos jāsaglabā atlīdzība?**

Darba likumā ir pietiekoši daudz pantu, kad darba devējam būtu jāsaglabā darbiniekam vidējo izpeļņu (atlīdzību). Tomēr „galvenie” un apjomīgākie panti ir 75.pants „Vidējās izpeļņas aprēķināšana” un 74.pants „Atlīdzība gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ”. Pārējie panti atrodas gan DL sākumā, gan beigās. Tādēļ tiks apskatīti šie panti, jo zinot Likuma piedāvāto vidējās izpeļņas noteikšanas algoritmu (75.pants), to iespējams arī piemērot citos gadījumos.[24,97]

Grāmatvedim ir jāzina tos gadījumus, kad darba devējam rodas pienākums kaut ko izmaksāt darbiniekam, neskatoties uz to, ka tas neveic darbu dažu attaisnojošu iemeslu dēļ un citos gadījumos.

### **Atlīdzība ( 74.panta 3.daļa )**

Ja darbiniekam ir noteikta **laika alga** , bet darbs netika veikts

- ❖ attaisnojošu iemeslu dēļ;
- ❖ dīkstāves darba devēja vainas dēļ

Viņam izmaksā noteikto **darba samaksu** . Ja darbiniekam ir noteikta akorda alga, bet darbs netika veikts augstāk minēto iemeslu dēļ, viņam izmaksā **vidējo izpeļņu**.

Tātad jānoskaidro, kādus iemeslus DL uzskata par attaisnoto prombūtni.

- 1) Pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, veic **veselības pārbaudi** ārstniecības iestādē;
- 2) Iepriekš par to paziņojot darba devējam, ārstniecības iestādē **nodod asinis**;
- 3) Pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu darba laika ietvaros  **piedalās profesionālajā apmācībā vai kvalifikācijas paaugstināšanā**;
- 4) **Ne ilgāk kā divas darba dienas** neveic darbu sakarā ar laulātā, vecāku, bērna vai cita tuva ģimenes locekļa nāvi;
- 5) **Ne ilgāk kā vienu darba dienu** neveic darbu sakarā ar **pārceļšanos uz citu** dzīves vietu apdzīvotajā vietā pēc darba devēja iniciatīvas vai- neilgāk kā divas darba dienas- **sakarā ar pārceļšanos** uz citu dzīvesvietu **citā** apdzīvotajā vietā;
- 6) **Pamatojoties uz izsaukumu**, ierodas izziņas iestādē, prokuratūrā, tiesā vai piedalās tiesas sēdē kā piesēdētājs;
- 7) **Piedalās** tādu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtējo apstākļu izraisītu seku novēršanā, kuras apdraud vai var apdraudēt sabiedrisko drošību vai kārtību;
- 8) **Neveic darbu svētku dienā**, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā.

Kāds sakars ir vārdiem „, ja darbiniekam ir noteikta **laika alga**”, un pienākumam saglabāt „, darba samaksu”? Acīmredzot darbiniekam, kam noteikta laika alga, arī attaisnotās prombūtnes laikā ir jāaprēķina visas tās summas, uz kurām viņam būtu tiesības, ja viņš būtu strādājis.[24]

Praksē tas notiek daudz vienkāršāk. Proti, ja vadītājs ir lietas kursā par darbinieka attaisnoto prombūtni, viņam vienkārši tiek aprēķināta parastā alga. Tomēr nedrīkst aizmirst, ka DL 59.panta definīcijā ir noteikts, ka darba samaksa ir ne vien alga, bet arī piemaksas, prēmijas un jebkura cita veida atlīdzība saistībā ar darba attiecībām. Tas savukārt, liek domāt par to, ka piešķirot prēmiju darba kolektīvam par iepriekšējo periodu, konkrētā darbinieka

attaisnotās prombūtnes laiks netiek izslēgts un viņam pienākas tāda pati prēmijas summa, kā tiem, kas atradās darba vietā. Un, lai nekas netiktu „pazaudēts” darba devējam ir jānoformē rīkojums par darbinieka attaisnoto prombūtni attiecīgajā periodā un par to apmaksu.[24]

Īpašu uzmanību jāpievērš **donoru attaisnotās prombūtnes** gadījumiem, jo tiem ir jāapmaksā ne vien tā diena, kad asinis tiek nodotas, bet saskaņā ar 74.panta 6.daļu – jāpiešķir vēl viena analogiski apmaksājama atpūtas diena. Iepriekšējā DL redakcija piedāvāja šo dienu izmantot uzreiz vai kopā vai pievienot pie ikgadējā atvaļinājuma. Likuma redakcijā, kas ir spēkā ar 2010.gada martu, darbiniekam un darba devējam piedāvāts vienoties un šo atpūtas dienu izmantot jebkurā citā laikā. VDI mājas lapā ir sniegts skaidrojums par donoru dienas apmaksu, kad darbinieks iepriekš par to paziņojot darba devējam, ārstniecības iestādē nodod asinis. No tā seko: ja darbinieks neveic darbu un nodod asinis, tad šī diena ir apmaksājama. Savukārt, ja šī diena darbiniekam ir atpūtas diena (vai atvaļinājuma diena), tad darba devējam papildus nekas nav jāmaksā, jo darbs šajā dienā nav jāveic.[43]

Ja attaisnotā prombūtne saistīta ar **darbinieka izsaukumu tiesā** (prokuratūrā) vai viņš piedalījies nepārvaramas varas seku likvidācijā (6.,7.punkts) darbiniekam atlīdzību izmaksā darba devējs, kuram to atlīdzina attiecīgā valsts institūcija. Kārtību, kādā valsts institūcija darba devējam atlīdzina darbiniekam izmaksājamo atlīdzību, nosaka MK noteikumos Nr.238 no 2007.gada 10.aprīļa.

Darba devējs, saņemot no darbinieka attaisnojuma dokumentu par prombūtni, aprēķina darbiniekam vidējo izpeļņu, bet savā uzskaitē atzīmē debitora parādu (un atceras, ka veicot inventarizāciju, jāsalīdzina dati arī ar tiesas, prokuratūras...grāmatvedi):

**D 2350.....**

**K5610.....**vidējā izpeļņa x dienu (stundu skaits)

Darba devējam būtu jāiesniedz tiesai, prokuratūrai... iesniegums par atmaksu un vidējās izpeļņas aprēķins un mazliet jāpagaida, kamēr tas tiks ieslēgts budžetā. Un, jāņem vērā tas, ka vidējo izpeļņu atmaksās tikai par tām pāris stundām, kuras darbinieks pavadīja tiesā, nevis pa visu dienu.

#### **Darba samaksa par svētku dienām:**

Ja **darbs notiek svētku** dienā, darba devēja pienākums apmaksāt darbu un aprēķināt piemaksu. Ja darbam jānotiek svētku dienā un šī diena darbiniekam parasti ir darba diena, bet darba devējs pieņem lēmumu par darbu neveikšanu svētku dienās, tad darbiniekam jāaprēķina atlīdzība saskaņā ar 74.panta 3.daļu. Doma ir sekojoša: darbinieks nav „vainīgs” par darba dienu skaita samazināšanu svētku dēļ un nav „sodāms” ar mazāku darba samaksu par to, ka viņam neizdevās strādāt dienā, kurā viņš parasti strādāja. Ja darbiniekam noteikta ‘cietā’ alga, tad svētku esamība neiespaido (nesamazina) viņam aprēķināto algu. Diemžēl likumā

nav norādes uz kādiem darbiniekiem attiecas darba devēja pienākums apmaksāt svētku dienas, ja darbiniekam tajos neļāva strādāt. Ja svētki iekrīt tādā dienā, kad darbiniekam nebija jāstrādā, tādi svētki netiek speciāli apmaksāti.[24]

### **Par neapliekamo minimumu un atvieglojumiem**

Ne jau visi darbinieki slēdz darba līgumus ar mēneša 1.datumu. Darba attiecības bieži vien turpinās nepilnu kalendāro mēnesi. Tas nozīmē, ka arī neapliekamais minimums un atvieglojumi ( arī papildus atvieglojumi) darbinieka ienākumam nedrīkst būt piemērojami noteiktās summas apmērā.

Minētie lielumi tiek ņemti vērā tikai par tām kalendārajām dienām, kad pastāvēja darba attiecības. Tas nozīmē, ka summas ( Ls 45 un Ls 70 vai Ls 80 (2013.g. II pusgadā )) tiek dalītas ar konkrētā mēneša **kalendāro** dienu skaitu un **reizinātas ar to kalendāro** dienu skaitu, kad darba attiecības bijušas spēkā.

Jāatceras, ka gan minimumu, gan atvieglojumus aprēķinos piemēro ne vien darba devējs, bet arī VSAA, aprēķinot nodokli no slimības pabalsta. Aģentūrā tiek apkopota informācija par fiziskās personas gūtajiem ienākumiem no visiem darba devējiem ( par ienākumiem, no kuriem būtu jāveic VSAOI ). Ja rodas nepieciešamība noteikt slimības pabalsta summu, VSAA nosaka nevis nostrādātās dienas vidējo izpeļņu, kā to dara darba devējs, bet **kalendāra dienas vidējo apdrošināšanas iemaksu algu**. Šāds risinājums ir pieņemts sakarā ar to, ka aģentūra „nezina” , kādas dienas šim darbiniekam ir „darba dienas” un jo mazāk- kuras no tām ir nostrādātas.

Šie vidējie ir atšķirīgi, jo:

- ✓ vidējā izpeļņa ir **darba samaksas** dalījums **ar nostrādāto** dienu skaitu pēdējos 6 mēnešos ( ar terminu „darba samaksa” jāsaprot tikai alga, prēmija un piemaksas-DL 75.pants).
- ✓ vidējā **apdrošināšanas iemaksu alga** ir **visu** darbiniekiem aprēķināto apliekamo ( ar VSAOI ) summu dalījums **ar kalendāro** dienu skaitu 12 mēnešu laikā.

Līdz ar to, par tām kalendāra dienām, kad darbiniekam ir bijusi slimības lapa B ( izņemot maternitātes un paternitātes atvaļinājuma apmaksu), IIN aprēķināšanas vajadzībām aģentūra piemēro tikai šo kalendāro dienu neapliekamo minimumu un atvieglojumus.

Šādā veidā tiek piemērota vienota pieeja: minimums un atvieglojumi „pienākas” par katru kalendāro dienu pilnīgi visos aprēķinos ( atsevišķi – darba vietās un atsevišķi – aģentūrā ).

**Piemērs.** Pirmajā piemērā ir norādīts, ka darbinieks uzsāka strādāt mēneša beigās ( strādā nepilnu mēnesi)Darbinieks ar nodokļu grāmatiņu ( un vienu apgādājamo, kas ierakstīts grāmatiņā ) ir pieņemts darbā 22.datumā ar mēneša algu Ls 220.00.

Nostrādātās dienas apzīmētas ar zvaigznīti ( \* ), darba attiecību pastāvēšanas kalendāra dienas ir sanumurētas. [24]

4.1. tabula

**Nepilna mēneša darbs [24]**

Pirmdiena		5	12	19	26 5*
Otrdiena		6	13	20	27 6*
Trešdiena		7	14	21	28 7*
Ceturtdiena	1	8	15	22 1	29 8*
Piektdiena	2	9	16	23 2*	30 9*
Sestdiena	3	10	17	24 3	31 10
Svētdiena	4	11	18	25 4	

Aprēķinot algu, protams, ir jāapmaksā nostrādātās darba dienas no šajā mēnesī esošajām 22 darba dienām ( vienas darba **dienas vidējā alga** ):

$$\text{Ls } 220:22 \text{ darba dienas} \times 7 \text{ nostrādātās dienas} = \text{Ls } 70,00$$

bet neapliekamais minimums un atvieglojumi par apgādājamiem ( 2013.gadā ar 01.07. –Ls 80,00 ) tiek noteikti **proporcionāli** darba attiecību **kalendāro** dienu skaitam šajā mēnesī:

$$\text{Ls } 45: 31 \text{ kal.dienas} \times 10 \text{ kal.dienas} = \text{Ls } 14,52$$

$$\text{Ls } 70 : 31 \text{ kal. Dienas} \times 10 \text{ kal.dienas} = \text{Ls } 22,58$$

Noteiksim VSAOI ( 11% ) un IIN ( 24 % ) 2013.gada apstākļiem:

$$[ 70,00 - 7,70 \text{ (VSAOI 11\%)} - 14,52 \text{ (n.min.)} - 22,58 \text{ (atvieglojumi)} ] \times 24\% = 6,05$$

**Algas dienā darbinieks saņems: 70,00 - 7,70 – 6,05 = 56,25**

Analoģiski var apmaksāt nostrādātās dienas pirms un pēc atvaļinājumiem un par slimošanas laiku. Atvaļinājuma un slimības ( A lapa) gadījumā neapliekamais minimums un atvieglojumi tiek piemēroti pilnā summā, jo darba attiecības nav pārtrauktas.

**Nostrādātās dienas ( vai stundas ) vidējā izpeļņa** tiek meklēta, kad ir jāaprēķina:

- ✚ atvaļinājuma nauda ( kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu);
- ✚ slimības nauda ( darbnespējas lapa A );
- ✚ svētku dienas apmaksā, ja tajā nestrādā, bet būtu jāstrādā, ja svētki nebūtu bijuši;
- ✚ atlīdzība par dīkstāvi darba devēja vainas dēļ;
- ✚ atlīdzība par ienākumu samazināšanos, pārejot mazāk atalgotā darbā u.c. ( DL 74.pants )

**Piemērs.**Otrajā piemērā 4.2. tabulā var redzēt un salīdzināt dienas apmaksu mēneša laikā atšķirības no dienas vidējās izpeļņas.[24]

4.2.tabula

**Darba dienas apmaksas mēneša laikā atšķirība no dienas vidējās izpeļņas [24]**

Mēnesis, par kuru aprēķināta alga	Nostrādāto dienu skaits	Aprēķinātā alga	Aprēķinātā prēmija	Vidējās izpeļņas aprēķins
200x.g. VI	20	250	30	
200x.g. VII	21	250	35	
200x.g. VIII	23	250	49	
200x.g. IX	22	250	-	
200x.g. X	21	250	-	
200x.g. XI	21	250	50	
Kopā:	128	1500	164	$(1500 + 164) : 128 = 13$

Darbinieka nostrādātās darba dienas un darba samaksa uzrādīta tabulā ( aprēķinātās summas).  
Dienas vidējā izpeļņa ir **Ls 13**, un šāda vidējā izpeļņa ir jāreizina vai nu dīkstāves dienu skaitu ( darba devēja vainas dēļ ) , vai nu arī atvaļinājuma dienu skaitu . Salīdzinot ar konkrētā mēneša darba dienas vidējo algu, izejot no summas, piemēram, septembrī vai oktobrī, kad netika nopelnīta prēmija ( ja strādāja nepilnu mēnesi ) : tā iznāk tikai **Ls 11,90 !** (  $250 : 21$  ) vai **Ls 11,236** (  $250:22$  ) un būtu vēl mazāka mēnesī ar 23 darba dienām.

Darba dienu skaits gada laikā mēdz būt gan 250, gan 254, bet mēnesī – no 17 līdz 23 ( ja darba laiks ir piecas dienas nedēļā ).

## 5. DARBA UN TĀS SAMAKSAS UZSKAITE GRĀMATVEDĪBĀ

### 5.1. Darba samaksas aprēķināšana

Darba algas aprēķinu var iedalīt šādos posmos:

- bruto algas aprēķins;
- nodokļu aprēķins;
- darbiniekam izmaksājamās algas aprēķins.

**Bruto alga** ir samaksa par darbu, kas noteikta darba līgumā. Bruto alga var mainīties atkarībā no pielietojamās darba samaksas veida – nostrādāto dienu skaita.

Saskaņā ar likumiem, no aprēķinātām summām (algas, prēmijas, slimības naudas, dāvanas, pabalsta un citiem labumiem) jāietur ienākuma nodoklis (24%) un sociālās apdrošināšanās iemaksas (likme ir atkarīga no darbinieka piederības konkrētai apdrošināšanas grupai).

Tāpat vēl darba devējs par darbinieku maksā sociālās apdrošināšanas iemaksas darba devēju daļu.

Darbiniekam izmaksājamo darba algu aprēķina no bruto algas atņemot nodokļus (iedzīvotāju ienākuma nodokli un valsts sociālās apdrošināšanas iemaksas, ko maksā darba ņēmējs), izmaksātos avansus un citus ieturējumus (piemēram, bērna uztura nauda, arodbiedrības maksu).

**Piemērs.** Autors aprēķina un salīdzina izmaksājamo darba algu, ja darbiniekiem ar vienādu darba algu ir dažādi ieraksti algas nodokļu grāmatiņā.

*5.1. tabula*

#### Dati par darbiniekiem

Vārds, Uzvārds	Pamatalga	Citi dati
Laila Lapa	350,00	Algas nodokļu grāmatiņa
Anita Galiņa	350,00	Algas nodokļu grāmatiņa, 1 apgādājamais
Jānis Ozols	350,00	Pensionārs

Darba samaksas aprēķins par marta mēnesi būs šāds:

1. Aprēķināsim valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu darba ņēmēja un darba devēja daļas:

Laila Lapa  $350 \times 11\% = 38.50$  Ls un  $350 \times 24,09\% = 84.32$  Ls.

Anita Galiņa  $350 \times 11\% = 38.50$  Ls un  $350 \times 24,09\% = 84.32$  Ls

Jānis Ozols  $350 \times 9,45\% = 33.08$  Ls un  $350 \times 20,68\% = 72.38$  Ls

2. Nodokļu aprēķins par martu:

5.2 tabula

**Darba samaksas aprēķins**

		Laila Lapa	Anita Galiņa	Jānis Ozols
1.	Ar nodokli apliekamais ienākums (mēneša darba alga )	350	350	350
2.	Sociālās iemaksas ( 11% ); ( 9,45 %)	<b>38.50</b>	<b>38.50</b>	<b>33.08</b>
3.	Ar nodokli neapliekamais minimums	45	45	nepiemēro
4.	Atvieglojumi par apgādājamajiem (70 x1 )	-	70	-
5.	Ienākums, no kura aprēķināts nodoklis (1-2-3-4 )	266.50	196.50	316.92
6.	Aprēķinātais nodoklis ( 24 % no 5.rindas )	<b>63.96</b>	<b>47.16</b>	<b>76.06</b>
7.	<b>Izmaksai</b>	<b>247.54</b>	<b>264.34</b>	<b>240.86</b>

Pēc aprēķiniem var secināt kā visvairāk būs izmaksāta alga Anitai Galiņai – 264.34 Ls, tā kā viņa strādā ar algas nodokļu grāmatiņu un algas grāmatiņā ir ierakstīta viena apgādājamā persona, bet vismazāk būs Jānim Ozolam – 240.86 Ls, jo viņš ir pensionārs un neapliekamo minimumu nepiemēro.

Veicot darba samaksas aprēķinus, jāseko izmaiņām likumdošanā. Taču izmaiņas likumos īpaši neskar grāmatojumus, bet prasa no grāmatveža pastāvīgās domāšanas spēju.

Grāmatvedībā visas aprēķinātās summas, kas tiek izmaksātas personālam, tiek uzskaitītas bilances kontā „Norēķinu par darba samaksu”. Šeit būs aprēķināta alga, prēmijas, piemaksas, slimības nauda, atvaļinājuma nauda, varbūt arī dāvanas, ceļojumi, pabalsti u.c. Bilances konts “Norēķini par darba samaksu” ir pasīva konts, tātad aprēķinātām summām jābūt kredītā. Debetā parādās visas mēneša laikā no algām un citām darba samaksai pielīdzinātām izmaksām ieturētās un izmaksātās summas. Tātad konta saldo uz katra mēneša pirmo datumu rāda uzņēmuma parādu darbiniekiem par iepriekšējā mēneša neizmaksātām summām.

Bilances konts „Norēķini par darba samaksu” korespondē ar operāciju kontiem, jo algas priekš, sabiedrības ir izdevumu elements un ir jāuzrāda, kur šie izdevumi uzkrājas. Tie ir operācijas konti „Personāla izmaksas”, kuru debetos tiek savāktas visas izmaksas personālam:

„Strādnieku algas”,

„Pārvaldes personāla un administratīvā personāla algas”,

„Sociālās infrastruktūras iestāžu un pasākumu darbinieku algas”,

„Pārējās personāla izmaksas”.

Bet algas var tikt maksātas ne tikai pamatražošanā nodarbinātam personālam, bet arī tiem, kuri veic darbus pamatlīdzekļu veidošanā un nepabeigtās celtniecības objektos nodarbinātiem (veido pamatlīdzekļus).

Tad izdevumi veido ilgtermiņa lietošanas objektus un tādēļ šīs algas nedrīkst norakstīt uz tekošām ražošanas izmaksām (ja vien tā nav uzņēmuma pamatdarbība). Citiem vārdiem, šādi izdevumi nav norakstāmi vienā taksācijas periodā. Aprēķinot tādas algas kreditē ar bilances kontu „Norēķini par darba samaksu” un debetē ar bilances kontu „Pamatlīdzekļu izveidošana un nepabeigto celtniecības objektu izmaksas”.

Var izmantot arī citu grāmatojumu: vispirms D „Personāla izmaksas” K „Norēķini par darba samaksu”, bet vēlāk izgrāmato no „Personāla izmaksām”, kreditējot šo izdevumu kontu, korespondencē ar bilances konta „Pamatlīdzekļu izveidošana un nepabeigto celtniecības objektu izmaksas” debetu.

Otrais grāmatojuma paņēmieni izmantojams, lai kontrolētu valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu aprēķinu no izmaksājamām summām. Šis nodoklis tiek rēķināts gandrīz visām izmaksām, bet tomēr ne visām. Tādēļ jābūt tādām izmaksu uzskaites kontam, kuru reizinot ar nodokļa likmi, dabū cita konta, t.i. valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu konta, aprēķināto (uzskaitīto) summu. Tāda konta lomu nevar spēlēt bilances konta „Norēķini par darba samaksu” kredīts, jo tur parādās aprēķinātās summas, kurām netiek rēķinātas valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas. Tādu lomu var spēlēt tikai „Personālu izmaksas” grupas operāciju konti.

Pārskata periodam beidzoties, operāciju kontu grupas „Personālu izmaksas” debeta atlikumi tiek slēgti, kreditējot tos uz operācijas konta „Peļņa vai zaudējumi” debetu, un tādā veidā nosaka sabiedrības izmaksas šajā jomā.

Bilances konta „Norēķini par darba samaksu” debetā tiek grāmatoti ieturējumi no darba algām. Tie būs nodokļi un dažādi citi ieturējumi. Tātad konti, kas kreditē ar bilances kontu „Norēķini par darba samaksu” ir:

„Norēķini par iedzīvotāju ienākuma nodokli”,

„Norēķini ar budžetu par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām, ko maksā darba ņēmējs”,

„Norēķini par citiem ieturējumiem no darba algas (izņemot nodokļus)”.

Valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu daļa, ko ieslēdz savos izdevumos un maksā darba devējs no saviem līdzekļiem, uzskaitāma bilances konta „Norēķini ar budžetu par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām, ko maksā darba devējs” kreditā un operācijas konta „Valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas” debetā.

Bilances konti “Norēķini par darba samaksu”, “Norēķini par iedzīvotāju ienākuma nodokli”, “Norēķini ar budžetu par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām, ko maksā darba ņēmējs”, “Norēķini ar budžetu par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām, ko maksā darba devējs” korespondē ar naudas līdzekļu bilances kontiem: „Kase” un „Norēķinu konts”.

Tātad, lai veiktu parastu darba samaksas aprēķinu, secīgi izdarāmi sekojoši grāmatojumi:

**1. Aprēķinātas algas:**

D „Personāla izmaksas”

K „Norēķini par darba samaksu”

**2. Ieturēts algas nodoklis:**

D “Norēķini par darba samaksu”

K “Norēķini par ieturējumiem no darba algas”

**3. Ieturētas valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas no darba ņēmēja:**

D “Norēķini par darba samaksu”

K “Norēķini ar budžetu par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām, ko maksā darba ņēmējs”

**4. Aprēķinātas valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, ko maksā darba devējs:**

D “Valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas”

K “Norēķini ar budžetu par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām, ko maksā darba devējs”

**5. Pārskaitītas budžetā valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas no darba ņēmēja:**

D “Norēķini ar budžetu par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām, ko maksā darba ņēmējs”

K “Norēķinu konts”

**6. Pārskaitītas budžetā valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas no darba devēja:**

D “Norēķini ar budžetu par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām, ko maksā darba devējs”

K “Norēķinu konts”

**7. Pārskaitīta budžetā uzņēmējdarbības riska nodoklis:**

D „Pārējās sociālās izmaksas”

K “Norēķinu konts”

## 8. Pārskaitīts budžetā algas nodoklis:

D "Norēķini ar budžetu par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām, ko maksā darba ņēmējs"

K "Norēķinu konts"

## 9. izmaksāta alga darbiniekiem:

D "Norēķini par darba samaksu"

K "Naudas līdzekļi"

## 5.2. Vidējās izpeļņas aprēķināšana

Vidējās izpeļņas aprēķināšanas gadījumos nākas sastapties ar vairākiem vidējiem lielumiem, un atkarībā no darbiniekiem noteiktā darba laika ( normālais darba laiks, nepilnais darba laiks, maiņu darba laiks, summētais darba laiks) un darba algas veida (mēneša alga, stundas tarifa likme), unatbilstošās likumdošanas normas izšķir šādus vidējās izpeļņas lielumus:

- ✓ stundas vidējā izpeļņa;
- ✓ dienas vidējā izpeļņa;
- ✓ mēneša vidējā izpeļņa.[56]

Vidējās izpeļņas aprēķināšanas pamatprincipi noteikti **Darba likuma 75.pantā**:

1) visos gadījumos, kad darbiniekam izmaksājama vidējā izpeļņa, tā aprēķināma par pēdējiem sešiem mēnešiem no darba algas, no normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajām piemaksām, kā arī no prēmijām;[57] Tātad DL viennozīmīgi ir noteikts, no kādām izmaksām ir jāaprēķina vidējā izpeļņa, un aprēķinā ir jāiekļauj: darbinieka darba alga ( mēneša alga, amatalga) par nostrādāto darba laiku (laika darbs) vai veikto darba apjomu ( gabaldarbs), dažādas piemaksas, piemēram, par papildu darbu, par darbu, kas saistīts ar īpašu risku, par nakts darbu, par virsstundu darbu, par darbu svētku dienās, kā arī citas piemaksas, kuras var noteikt darba koplīgumā ( darba līgumā). Tāpat vidējās izpeļņas aprēķinā ir jāiekļauj darbiniekam aprēķinātās prēmijas, ja tās ir aprēķinātas minētajā laika periodā.[56]

2) ja pēdējo sešu mēnešu laikā darbinieks nav strādājis un viņam nav izmaksāta darba samaksa, vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par darbu sešos mēnešos pirms šā perioda;

3) ja pēdējo 12 mēnešu laikā darbinieks nav strādājis un viņam nav izmaksāta darba samaksa, vidējo izpeļņu aprēķina no valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas kopsummas pēdējos sešos mēnešos. Dienas vidējo izpeļņu šādā gadījumā aprēķina, darba samaksas kopsummu dalot ar darba dienu skaitu šajā periodā. Īpaša vērība jāpievērš gadījumā, ja ir mainījusies Ministru kabineta noteiktā minimālā mēneša alga;

4) mēneša vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar seši. Dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto dienu skaitu. Ja darbiniekam ir noteikts summētais darba laiks, dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajāperiodā nostrādāto stundu skaitu un reizinot ar astoņi ( darbinieka normālais dienas darba laiks stundās ). Stundas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto stundu skaitu;

5) ja darbinieks ir nodarbināts mazāk par sešiem mēnešiem, dienas vai stundas vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par nostrādātajām dienām, tās kopsummu dalot attiecīgi ar šajā periodā nostrādāto dienu vai stundu skaitu . [ 1;57]

6) izmaksājamās vidējās izpeļņas summu aprēķina, dienas (stundas, mēneša) vidējo izpeļņu reizinot ar to dienu (stundu, mēnešu) skaitu, par kurām darbiniekam izmaksājama vidējā izpeļņa. [1] Precīzāk sakot, pēdējo sešu mēnešu ( janvāris- jūnijs) darba samaksa, kurā ietilpst arī piemaksas un prēmijas, bet neietilpst atvaļinājuma nauda un slimības nauda, dalīta ar faktiski nostrādātajām dienām šajā laika posmā. Tādējādi tiek iegūta vienas dienas vidējā izpeļņa, kuru reizina ar dienu skaitu mēnesī. Likums precīzi nenosaka ar kādām dienām jāreizina, bet variācijas ir sekojošas un nosakāmas sabiedrības grāmatvedības politikā:**1. variants: reizina ar vidējo mēneša dienu skaitu gadā, t.i. , 21 diena;2.variants: vai nu reizina ar darba dienu skaitu tajā mēnesī, par kuru ir aprēķins.**[56] Tikai jāatceras, ka, ja izvēlas kādu aprēķina principu, tad tas arī jāievēro, kaut arī citā mēnesī, piemēram, februārī dienu skaits ir mazāks nekā vidēji citos gada mēnešos.

7) par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku izmaksājamās samaksas summu aprēķina, dienas vidējo izpeļņu reizinot ar darba dienu skaitu atvaļinājuma laikā. [1;57 ]

8) ja darbiniekiem saglabājama vidējā izpeļņa, to palielina par starpību starp Ministru kabineta noteikto minimālo mēneša darba algu Ls 200 un Ministru kabineta noteikto minimālo darba algu tajos mēnešos, par kuriem aprēķināma mēneša vidējā izpeļņa;

9) Darba devēja pienākums ir darba ņēmējiem, kuriem darba periodā iestājusies ar Ministru kabineta noteiktajā kārtībā izsniegtu darba nespējas lapu apliecināta pārejoša darba nespēja (izņemot darba nespēju, kas saistīta ar grūtniecību un dzemdībām un slima bērna kopšanu), izmaksāt no saviem līdzekļiem slimības naudu ne mazāk kā 75 procentu apmērā no vidējās izpeļņas par otro un trešo pārejošas darba nespējas dienu un ne mazāk kā 80 procentu apmērā — par laiku no ceturtās darba nespējas dienas, taču ne ilgāku par 10 kalendāra dienām. Slimības naudu aprēķina par darbnespējas dienām, kurās darba ņēmējam būtu bijis jāstrādā, un izmaksā atbilstoši noteikumiem, kādi DL paredzēti darba samaksas izmaksai.[57] Šī punkta aprēķina kārtība būs meklējama jau citā likumā „ Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 36.panta 1.daļā ( aktuālā redakcija 01.01.2013.)

**Dienas vai stundu vidējo izpeļņu** aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto dienu vai stundu skaitu [1].

Ja darbinieks nav nostrādājis sešus mēnešus, tad darbinieka faktiskā darba samaksa par attiecīgo periodu jādala ar faktiski nostrādāto dienu vai stundu skaitu. Tas nozīmē, ka dienas vai stundas vidējā izpeļņa būs noteikta, saskaitot darba samaksu par darbu no darba sākuma datuma līdz dienai, kad iestājies gadījums, kura dēļ jāaprēķina vidējā izpeļņa. Var būt šādi gadījumi: pēc pāris mēneša darba darbiniekam jābrauc komandējumā, pēc pāris komandējumā pavadītām dienām darbinieks vēl strādā un tad darba devējs darba laikā organizē mācībās. Teorētiski šāda situācija var gadīties šādos gadījumos katru reizi ir jānosaka darba samaksas kopsumma līdz tai dienai, pēc kuras jāsāk maksāt vidējo izpeļņu. Šī izpeļņa tiks ņemta vērā, aprēķinot nākošo vidējo izpeļņu, proti, vidējā izpeļņa šoreiz kļūst par darba samaksas sastāvdaļu (izņemot slimības naudu).

Darba samaksā, kuru ņem vērā aprēķinot vidējo izpeļņu, **neieskaita** (uzskata, ka izmaksas ir saistībā ar darba attiecībām, nevis ar darbu):

- slimības nauda, ko izmaksā saskaņā ar darbnespējas lapu A;
- slimības pabalstu, ko izmaksā saskaņā ar darbnespējas lapu B;
- samaksu par atvaļinājumu;
- samaksu par papildatvaļinājumu;
- dāvanas, balvas, pabalsti, un visas pārējās darbiniekam izmaksātās summas (darba devēja apmaksātiem darbinieka izdevumi), ja izmaksas pamatojums nav saistīts ar tiešo darba veikšanu.[1]

Darba devējam ir tiesības maksāt jebkuras summas, ir pienākums no tām ieturēt un pārskaitīt budžetā nodokļus, bet nav pienākums visas no darba devēja saņemto labumu summas uzskaitīt par ieslēdzamām darbinieka vidējā izpeļņā.

Darba samaksā (kas ir samaksa par darbu), kuru ņem vērā aprēķinot vidējo izpeļņu, **ieskaita:**

- darba algu (mēnešalgu, amatalgu);
- piemaksas;
- prēmijas;
- vidējo izpeļņu, kuru izmaksā gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ (piemēram, samaksa par ikgadējo apmaksāto atvaļinājuma laiku);
- darba koplīgumā (darba līgumā) vai saskaņā ar normatīvajiem aktiem darbiniekam paredzēto atvaļinājuma pabalstu, kuru izmaksā kopā ar samaksu par ikgadējo atvaļinājumu;
- samaksu par vienreizēju darbu;
- vidējo izpeļņu dīkstāves gadījumā.

Izmaksājamās vidējās izpeļņas summu aprēķina, diena (stundas, mēneša) vidējo izpeļņu reizinot ar to dienu (stundu, mēnešu) skaitu, par kurām darbiniekam izmaksājama vidējā izpeļņa [1].

Par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku izmaksājamās samaksas summu aprēķina, dienas vidējo izpeļņu reizinot ar darba dienu skaitu atvaļinājuma laikā [1].

Ja darbinieks bija nodarbināts mazāk par sešiem mēnešiem un tiek aprēķināta kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu, tad vidējo izpeļņu aprēķina darba samaksu nostrādātajā periodā dala ar nostrādāto dienu skaitu šajā periodā.

Iepriekš aprakstītais apskatīts tika pēc DL, bet, nosakot konkrēti, kas ir pēdējie seši mēneši, var aizdomāties...Pirmā problēma saistīta ar to, ka juristi un grāmatveži skatās uz kalendāru vienādi, bet redz tur atšķirīgas lietas. *Piemēram:*

1.shēma

Parastām acīm	12XII- 11.I	12.I-12.II	12.II-11.III	12.III-11.IV	12. IV- 11.V	12.V-11. VI	VI
---------------	----------------	------------	--------------	--------------	-----------------	-------------	----

2.shēma

Grāmatveža acīm	XII	I	II	III	IV	V	VI
--------------------	-----	---	----	-----	----	---	----

Grāmatvežiem ne prātā nenāk vērtēt mēnešus no datuma līdz datumam, jo tie veic aprēķinus, raksta pārskatus, maksā nodokļus... par konkrētu periodu ( taksācijas periodu). Juristiem ir atšķirīgs viedoklis. Un tas nozīmē, ka „iebraucot” decembrī ( skat. 1. shēmas augšējās rindas kreiso pusi ) grāmatvedim pēc pusgada atkārtoti jāpārreķina decembra algas daļa no 12.līdz

31.datumam, tajā skaitā , jāprecizē nakts, virsstundu un dažreiz arī svētku stundu apmaksu, lai būtu iespējams veikt aprēķinu. Tātad ‘konstatējam’, ka 75.panta 1.daļā vienkārši trūkst vārda ‘kalendāra’ ( mēnešiem ). Fakts ir konstatēts sen, bet paliek kā ir. Vēl precīzāk būtu šo periodu nosaukt par ‘iepriekšējiem sešiem mēnešiem’, jo praktiski tā arī tiek darīts.[24] Un tā vēl daudzas citas nianšes DL.

### 5.3.Slimības naudas aprēķināšana

Slimības nauda ir algotā darbā gūtie ienākumi, ko darba devējs izmaksā no darba samaksas fonda darba ņēmējam darba nespējas gadījumā. [1]

Darbinieka darbnespējas gadījumā ārstniecības iestādes ārsts izsniedz attiecīgā formāta lapu, kas apliecina šo faktu. Pastāv divas veidlapas:

✚ darbnespējas lapa A un

✚ darbnespējas lapa B.

Pirmā veida lapu ( slimības lapu) vienmēr apmaksā darba devējs, un aprēķinātā darbiniekam summa tiek saukta par „slimības naudu”. [24]

Otrā veida lapa paredzēta iesniegšanai VSAA ( Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra ) un šai summai ir cits nosaukums- „slimības pabalsts”. Darbnespējas lapu izsniegšanas kārtību reglamentē 2001.gada 3.aprīļa Latvijas Republikas Ministru kabineta noteikumi Nr.152 „Darbnespējas lapu izsniegšanas kārtība”.

Slimības lapas A (slimības naudas ) apmaksas kārtību regulē likuma „ Par maternitātes un slimības apdrošināšanu „ 36.panta 1.daļa, MK noteikumi Nr. 270 un daļēji –darba likums ( 75.pants ). [1] Darba devēja pienākums ir darba ņēmējiem, kuriem darba periodā iestājusies ar Ministru kabineta noteiktajā kārtībā izsniegtu darba nespējas lapu, kur apliecināta pārejoša darba nespēja ( izņemot darba nespēju, kas saistīta ar grūtniecību un dzemdībām un slima bērna kopšanu), izmaksāt no saviem līdzekļiem slimības naudu **ne mazāk 75 procentu** apmērā no vidējās izpeļņas par otro un trešo pārejošas darba nespējas dienu un **ne mazāk 80 procentu** apmērā- par laiku no ceturtās darba nespējas dienas, taču ne ilgāku par 10 kalendārajām dienām. Slimības naudu aprēķina par darbnespējas dienām, kurās darba ņēmējam būtu bijis jāstrādā, un izmaksā atbilstoši noteikumiem, kādi DL paredzēti darba samaksas izmaksai. Savukārt slimības lapu apmaksu ( gan A, gan B lapai ) regulē MK noteikumi Nr.270. [1]

Lapu B ( ilgstoša slimība, arī slima bērna kopšana, maternitātes atvaļinājums) sāk apmaksāt ar 11 darbnespējas dienu, ņemot vērā fiziskās personas ienākumus visās darba vietās. Ar „ienākumiem” šeit jāsaprot tādus, par kuriem bija jāveic VSAOI un darba devējs par to ir

iesniedzis VID ziņojumus par VSAOI, IIN un riska nodevu (deklarētās summas ). Slimības pabalsts atkarīgs no vidējās apdrošināšanas iemaksu algas, kas noteikta **kalendāra dienai** no pēdējo 12 mēnešu veiktajām iemaksām ( bet neņemot vērā divus mēnešus pirms saslimšanas mēneša ).

Slimības **pabalsta** aprēķina algoritms atšķiras **no slimības naudas** aprēķina algoritma. Vispirms par pamatu tiek ņemtas summas, kuras darba devējs uzrāda ikmēneša ziņojumā par VSAOI no darbinieka ienākumiem, IIN un UDVRN . Šeit iespaidos summu ne vien parastā darba samaksa ( alga+ prēmijas+ piemaksas ), bet arī citas darbiniekam izmaksātās summas (dažādu atvaļinājumu nauda, dažādu „labumu” summas, par kurām būtu jāaprēķina VSAOI). Pēdējo divu kalendāro mēnešu ienākumi, pirms radās tiesības uz pabalsta saņemšanu ( faktiski šie divi mēneši netiek ņemti vērā, sākot ar A lapas izsniegšanas mēnesi). Aprēķinā piedalās pēdējo 12 (pirms minētajiem 2 ) kalendāro mēnešu ienākumi.

No šiem ienākumiem tiks aprēķināta **kalendāra dienas** vidējā „izpeļņa”. Tai ir speciāls nosaukums- **kalendāra dienas vidējā apdrošināšanas iemaksu alga**. [24]

No šīs summas noteiks 80% un rezultātu reizinās ar kalendāro dienu skaitu, par kurām darbiniekam bija izsniegta darbnespējas lapa B. Aprēķinot B lapas apmaksas summu, no tās tiks noteikts IIN, ņemot vērā gan neapliekamo minimumu, gan apgādājamus. Par to netiek pieprasītas papildus ziņas- tās jau ir VSAA rīcībā. IIN neietur no maternitātes un paternitātes pabalsta. [24]

Ja darbinieks ikgadējā atvaļinājuma laikā ir saslimis un viņam izsniegtas A un B darba nespējas lapas, slimības lapas tiek apmaksātas un atvaļinājums tiek pārcelts vai pagarināts [1]. Tomēr atvaļinājuma laikā saņemtā B lapa par slima bērna kopšanu netiek apmaksāta par dienām atvaļinājuma laikā, bet, tikai sākot ar to dienu, kad jāierodas darbā. Tas pats notiek ja darbinieks saslimis bezalgas atvaļinājuma laikā.

Slimošanas laikā, ja piemēram, darbinieks saslimst savā brīvdienā 5.datumā un slimos līdz 13.datumapirmā slimības diena ir neapmaksāta gan tādēļ, ka tā ir pirmā, gan tādēļ, ka tā ir darbinieka brīvdiena. 75% tiks aprēķināti par 2.un 3.dienu, bet pārējām-80% ( par strādāšanai domātām dienām) . [24]

**Piemērs**, ja piemēram, darbinieks strādā normālo darba laiku 5 darba dienas nedēļā ar algu Ls 252 un slimoja no 6.jūnija līdz 15. ( 10 kalendārās dienas ). Iepriekšējo mēnešu ienākumi bija tikai minētā alga. Darbinieks neslimoja un nebija atvaļinājumos. Nostrādāto darba dienu skaits periodā no 2011.gada decembra līdz 2012.g. maijam ir 126 . No šiem datiem vidējā dienas izpeļņa iznāk Ls 12,00 ( 252 x 6 : 126 ).

**Darba algas aprēķins slimošanas laikā pie normālā darba laika  
( ja pirmā slimošanas diena iekrīt darba dienā ) [24]**

2012.gada jūnijs					
Pirmdiena		4	11	18	25
Otrdiena		5	12	19	26
Trešdiena		6	13	20	27
Ceturtdiena		7	14	21	28
Piektdiena	1	8	15	22	29
Sestdiena	2	9	16	23	30
Svētdiena	3	10	17	24	

Pirmā diena ( 06.06. ) netiek apmaksāta. 07.06. un 08.06. jāapmaksā ne mazāk par 75% no vidējās izpeļņas ( Ls 9 ), t.i. Ls 18,00 ( 2 x 9,00 ). Savukārt 80 % no 12,00 ir Ls 9,60 un ar šādu summu jāapmaksā 5 darba dienas ( 11., 12., 13., 14.,15. )- Ls 48,00. 09.06.un 10.06. nav jāapmaksā, jo tās ir parastās brīvdienas. Kopā slimības nauda : Ls 66,00 ( 18,00 + 48,00 ). Šī summa tiks ieslēgta kopējā par mēnesi darbiniekam aprēķinātajā summā ( par darbu un pēc slimošanas ) un no kopsummas tiks aprēķināti un budžetā iemaksāti nodokļi ( parastajā datumā, kopā ar pārējo darbinieku nodokļiem).

Aizpildot šā darbinieka datus ziņojumā par nodokļiem, jābūt gataviem pamatot VIDam, kāpēc vienas stundas apmaksā ir mazāka par minimālo ( tā var gadīties, ja darbiniekam noteikta minimāla alga un daļu no mēneša viņš slimoja ).

**Darba algas aprēķins slimošanas laikā pie normālā darba laika  
( ja pirmā slimošanas diena iekrīt sestdienā ) [24]**

2012.gada jūnijs					
Pirmdiena		4	11	18	25
Otrdiena		5	12	19	26
Trešdiena		6	13	20	27
Ceturtdiena		7	14	21	28
Piektdiena	1	8	15	22	29
Sestdiena	2	9	16	23	30
Svētdiena	3	10	17	24	

Noskaidrosim, vai slimības naudas summa būtu citādāka, ja augstāk minētais darbinieks būtu saslimis un saņēmis slimības lapu A ne no pirmdienas, bet no sestdienas ( no 02.VI līdz 11.VI )? Šajā reizē pirmā diena 2.VI ir brīvdiena ( dakteri pieņem arī sestdienās) un sestdiena tik un tā netiek apmaksāta. Apmaksa 75% apmērā „gulstas” uz svētdienu un pirmdienu, no kurām būtu jāapmaksā tikai pirmdiena ( 4.VI ), tātad Ls 9,00. Pārējās 5 darba dienas ( 5.VI- 8.VI un 11.VI ) jāapmaksā par 9,60 katra, t.i. Ls 48,00. Kopā iznāk Ls 57,00 (9,00 + 48,00).

Par nostrādāto laiku –Ls 180,00 ( 252:21 x 15 ), kopā par mēnesi : Ls 237 ( 57 + 180).

Slimības lapa tiek izsniegta no slimības pirmās dienas, nevis no kādas darba dienas! Citiem vārdiem, slimības pirmā ( kaut arī neapmaksājamā ) diena ir tieši sestdiena.[24]

Aprēķināto slimības naudu var uzskaitīt atsevišķi no pārējās aprēķinātās algas, tas ir operācijas konta „Slimības nauda” debetā. Izdarāms sekojošs grāmatojums:

D „Slimības nauda”

K „Norēķini par darba samaksu”.

## 6. ATVAĻINĀJUMA VEIDI, ATVAĻINĀJUMA NAUDAS APRĒĶINĀŠANA

### 6.1. Atvaļinājumu vispārējs raksturojums saistībā ar Darba likumu

Saskaņā ar Darba likumu ikgadējais apmaksātais atvaļinājums – četras kalendāra nedēļas, neskaitot svētku dienas – pienākas katram darbiniekam. Gan no darba likumdošanas noteikumiem, gan darba aizsardzības prasību ievērošanas aspektiem nav pieļaujama situācija, kad atvaļinājums darbiniekiem vispār netiek piešķirts vai arī tiek piešķirts tikai grāmatvedības dokumentos, bet faktiski darbinieks turpina darbu. Atvaļinājums ir nepieciešams, lai darbinieks reizi gadā varētu atpūsties no darba slodzes, tādējādi sagatavojot savas maņas un ķermeni turpmākajam darba periodam. Atvaļinājuma neizmantošana var novest pie fiziskām un garīgām pārslodzēm, kuru sekas nereti ir nelaimes gadījumi darbā vai arodsaslimšanas. Tad veselības uzlabošanai nākas iztērēt daudz vairāk finanšu līdzekļu nekā atvaļinājuma laikā nopelnītā darba alga.[58]

Diezgan sarežģīta un daudzveidīga tēma ir atvaļinājuma aprēķināšana.[24] Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu, izmantošanu un aizvietošanu ar naudu reglamentē DL 149. Pants: Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Šāds atvaļinājums **nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas.** Personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, piešķir vienu mēnesi ilgu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

Darbiniekam un darba devējam vienojoties, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu kārtējā gadā var piešķirt pa daļām, taču **viena no atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām.**[24]

Tātad saskaņā ar DL normu katram darbiniekam ir tiesības gada laikā atpūsties ne mazāk par četrām nedēļām (arī nepilnā laika strādājošiem) un šis laiks **kļūst ilgāks par tām dienām,** kas likumā „Par svētku, atceres un atzīmējamām dienām” ir minēti kā svētki. Kopā svētku Latvijā ir 15, un tie gadās gan brīvdienās, gan darba dienās. Ja svētku dienas- 4.maijs un 18.novembris – iekrīt sestdienā vai svētdienā, nākamo darbdienu nosaka par brīvdienu ( ar 2007.gada 26.jūniju).

Kas notiek, ja darba diena tiek „pārcelta „ uz citu dienu:

- ✚ pārceļot normālo darba dienu uz citu normālā darba laika dienu- strādā normālo laiku;

- ✚ pārceļot normālā darba laika dienu uz pirmssvētku dienu- jāstrādā par 1 stundu mazāk;
- ✚ pārceļot pirmssvētku dienu uz normālā darba laika dienu- jāstrādā par 1 stundu mazāk.

Lielāko neskaidrību visus DL pastāvēšanas gados izraisīja vārdi „ **neskaitot svētku dienas**”. Saskaņā ar 75.panta 9.daļu atvaļinājuma laikā jāapmaksā darba dienas. Pagarinot atvaļinājumu par svētku dienām, var rasties situācijas, kad vienam- otram darbiniekam gan atvaļinājums ir garāks, gan apmaksājamo dienu skaits ir lielāks.

Atvaļinājumi var būt:

- ikgadējais apmaksātais atvaļinājums;
- papildatvaļinājums;
- atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas;
- bērna košanas atvaļinājums (bezalgas);
- mācību atvaļinājums (var būt ar darba samaksas saglabāšanu vai bez tās);
- grūtniecības un dzemdību atvaļinājums (56 kalendāra dienas pirms un pēc dzemdībām – kopā 112 kalendāra dienas – ir slimības lapas).[24]

Nereti praksē ir situācijas, kad darba devējs vienkārši informē darbinieku par to, ka nav darba, uz kā pamata darbiniekam tiek piešķirts apmaksāts vai bezalgas atvaļinājums. Lai darba devējam nenāktos maksāt administratīvo sodu par šādu Darba likuma normu pārkāpumu, taču šādas situācijas nav pieļaujamas. Ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piešķir katru gadu noteiktā laikā saskaņā ar darbinieka un darba devēja vienošanos vai atvaļinājumu grafiku, ko sastāda darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Darba devējam ir pienākums, piešķirot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, pēc iespējas ņemt vērā darbinieka vēlmes. Obligāti atvaļinājums, kā jau iepriekš tika minēts, piešķirams darbiniekam vēlamā laikā gadījumos, kad darbinieks ir jaunāks par 18 gadiem, kā arī darbiniekam, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam.

Tas pats attiecas arī uz bezalgas atvaļinājumu – ja par tāda atvaļinājuma piešķiršanu darba devējs nevarēs uzrādīt darbinieka iesniegumu, tas tiks uzskatīts par pārkāpumu, par kuru uzraugošajām institūcijām ir tiesības uzlikt sodu. Tāpat jāatceras, ka šāds atvaļinājums netiek ieskaitīts darba stāžā, kas pēc tam, darbiniekam zaudējot darbinieka statusu, liedz saņemt bezdarbnieka pabalstu. [58]

Par atvaļinājuma dalīšanu dažādi eksperti uzskata: darba devējam un darba ņēmējam savstarpēji jāvienojas par atvaļinājuma sadalīšanu nedēļās, dienās vai darbdienu, un Darba likumā grozījumi, lai precizētu dalīšanu, nav vajadzīgi. Kā jau iepriekš tika minēts, Darba likums (DL) paredz, ka vienu atvaļinājuma daļu – divas nedēļas – dalīt nedrīkst, bet pārējo

drīkst dalīt. **Ir kāda nianse: atvaļinājuma otro daļu var izmantot nepārtraukti – tātad 14 dienas jeb divas nedēļas, kurās ir 10 darbdienas. Bet to var izmantot arī, sadalot darbdienās: tātad, izmantojot 14 darbdienas, un tā ir būtiska atšķirība, kas ietekmē gan darbinieku, gan darba devēju.** Darbiniekiem tas atvaļinājumu pagarina, savukārt darba devējiem rada problēmas, jo – galu galā – atvaļinājumā esošā darbinieka vietā darbs jāpadara kādam citam, ir sarežģītāka dokumentācija, atvaļinājuma naudas izmaksa utt. Tiesu prakses šajā jautājumā Latvijā pagaidām nav. Tātad: ja darbinieks iesniedz darba devējam savu atvaļinājuma grafiku – 2 nedēļas + 14 darba devēja apmaksātas pirmsdienas, bet darba devējs šādam dalījumam nepiekrītīs, darbinieks varētu doties uz tiesu, un – nav zināms, kāds būtu rezultāts. Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumā šis jautājums ir sakārtots precīzāk. Likuma 41.pantā „Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums” teikts, ka amatpersonām (darbiniekiem), izņemot šā panta turpmākajās daļās minētās amatpersonas (darbiniekus), piešķir četras kalendāra nedēļas ilgu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, neskaitot svētku dienas. Ja amatpersonai (darbiniekam) noteikta piecu dienu darba nedēļa, tad **ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgums ir 20 darba dienas**, neskaitot svētku dienas. Ja amatpersonai (darbiniekam) noteikta sešu dienu darba nedēļa, tad ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgums ir 24 darba dienas, neskaitot svētku dienas.[ 59]

Amatpersonai (darbiniekam) un valsts vai pašvaldības institūcijas vadītājam vienojoties, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu kārtējā gadā var piešķirt pa daļām, taču viena no atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām. Ja amatpersonai (darbiniekam) noteikta piecu dienu darba nedēļa, tad viena no ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par 10 darba dienām pēc kārtas. Ja amatpersonai (darbiniekam) noteikta sešu dienu darba nedēļa, tad viena no ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par 12 darba dienām pēc kārtas. [59]

## **6.2.Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums**

Pēc Latvijas Darba likuma 150.panta 3.punkta nosacījumiem darbiniekam jānostrādā sabiedrībā nepārtraukti seši mēneši, lai tam varētu būt piešķirts kārtējais atvaļinājums pilnā apmērā..

Ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu kārtējā gadā var piešķirt pa daļām, taču viena no kārtējā atvaļinājuma daļām nedrīkst būt īsāka par divām kalendāra nedēļām.

Viens atvaļinājums pienākas par katru viena gada periodu, kuru skaita no dienas, kad darbinieks pieņemts darbā. Katram darbiniekam ikgadējais atvaļinājums tiek piešķirts ne

mazāks par četrām kalendārajām nedēļām, neskaitot svētku dienām un no kurām četru kalendāra nedēļu darba dienas (20 darba dienas) ir apmaksātas.

Personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, piešķir vienu mēnesi ilgu apmaksāto atvaļinājumu. Ja atvaļinājuma laikā esošās svētku dienas iekrīt darbdienās, tās neapmaksā kā svētku dienas, bet atvaļinājumu pagarina par attiecīgām darba dienām.

Atvaļinājuma naudas aprēķināšanai jāaprēķina vidējā izpeļņa. Tā tiek aprēķināta dalot darba samaksas kopsummu par pēdējiem sešiem mēnešiem ar šā perioda nostrādāto dienu kopsummu.

Par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku samaksas summu aprēķina, dienas vidējo izpeļņu reizinot ar darba dienu skaitu atvaļinājuma laikā.

Gadījumā ja darbinieki, kuriem pēdējo sešu mēnešu laikā bijusi darbnespējas lapa sakarā ar to, ka viņi slimojuši paši vai bijuši dekrēta atvaļinājumā, kopuši slimu bērnu, atradušies bezalgas atvaļinājumā sakarā ar bērnu, atradušies bezalgas atvaļinājumā sakarā ar bērna kopšanu vai ar citu iemeslu, saņem mazāku atvaļinājuma naudu.

6.1. tabula

#### Vienkāršs atvaļinājuma aprēķins

Mēnesis	Nostrādātas dienas	Darba alga	Prēmija	Piemaksa	Komandējumā	
Marts	22	250				250
Aprīlis	19	250	150			400
Maijs	21	180			70	250
Jūnijs	21	250				250
Jūlijs	22	250		90		340
Augusts	23	250				250
Kopā:	128	1430	150	90	70	1748
		<b>Vidējās dienas izpeļņas noteikšana</b>				<b>Atvaļinājuma nauda</b>
		1740:128= 13.59				13.59 x 20= 271.80

Parasti piemēros pieņem, ka darbinieks saņēma patstāvīgu algu ( šeit Ls 250 ) un strādāja normālo darba laiku ( šeit – 5 darba dienas nedēļā bez slimošanas un citām ekstrām).[24]

**Piemērs:** *Atvaļinājums, ja darbiniekam noteikts nepilns darba laiks ( reāls gadījums)*

Darbiniekam ar stundas algas likmi Ls 3,50 jāpiešķir atvaļinājums jūlijā.

**Atvaļinājuma naudas aprēķināšana pie nepilna darba laika [24]**

Norēķinu periods	Nostrādāto stundu skaits	Normālais darba laiks dienās	Aprēķinātā summa		
			Pamata alga	Pārējie	Bruto ieņēmumi
Janvāris	54		189,00	2,34	191,34
Februāris	38		133,00		133,00
Marts	32		112,00		112,00
Aprīlis	9		31,50		31,50
Maijs	12		42,00		42,00
Jūnijs	8		28,00	2,34	30,34
<b>Kopā:</b>	<b>153</b>	<b>124/988</b>	<b>535,50</b>	<b>4,68</b>	<b>540,18</b>

Pēdējos sešos mēnešos nostrādātas 153 stundas, savukārt, normālais darba laiks šajā periodā ir 988 stundas, tas ir tikai 15,49 % no normas ( $153:988 \times 100$ ). Tātad darbinieks strādāja daļu no normālā darba laika un šī daļa ir apmaksāta.

Svarīgi: darbinieks strādāja tikai daļu no normālā darba laika, tad nostrādātais darba laiks apmaksājams proporcionāli darbinieka algai. Matemātiski šo proporciju nosaka kā faktiski nostrādātā laika attiecību pret normālo darba laiku attiecīgajā periodā.[24]

**Piemērs:** *Par apmaksājamām dienām atvaļinājuma laikā.*

Diemžēl DL ir tikai viena norāde uz to, kādas ( cik ) dienas jāapmaksā atvaļinājuma laikā:

„Par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku izmaksājamās samaksas summu aprēķina, dienas vidējo izpeļņu reizinot ar darba dienu skaitu atvaļinājuma laikā ( 75.panta 9.daļa ).”

Tātad grāmatvedim vienmēr jāvadās no tā, pēc kāda grafika darbinieks strādā. Ja darba laiks ir noteikts 5 darba dienas nedēļā, tad katrā nedēļā ( atvaļinājums mēdz būt ar dažādu garumu ), ir jāapmaksā 5 dienas, savukārt, ja darbinieks strādā tikai otrdienās un ceturtdienās- pa divām darba dienām nedēļā.

Tomēr jebkurā gadījumā atvaļinājuma laikā var būt iekļautas svētku dienas. Kādā veidā šie svētki var ietekmēt apmaksājamo dienu skaitu atvaļinājuma laikā?

Strādājot **piecu darba dienu nedēļu**, darbiniekam parasti būtu apmaksātas 10 darba dienas. Piemēram, pēc autores M. Grebenko piemēra var redzēt cik dienas saskaņā ar DL būs jāapmaksā, ja šis atvaļinājums “notika” jūnijā ( iekļaujot 23.un 24.) . Pirmajā piemērā dots, ka vienu reizi svētku dienas iekritis darbdienās, bet otru- brīvdienās. Šim nolūkam mums „jāņem” jūnija mēnešus divos atšķirīgos gados.

- 1) Darbinieks raksta iesniegumā: lūdzu piešķirt atvaļinājumu no 2010.gada 14.06. uz divām kalendāra nedēļām.
- 2) Darbinieks raksta iesniegumā: lūdzu piešķirt atvaļinājumu no 2012.gada 11.06. uz divām kalendāra nedēļām.

DL nav teikts, ka atvaļinājums būtu jāpagarina par svētku dienām, bet tās vienkārši "neieskaita" atvaļinājuma laikā. Līdz ar to dienu skaits kļūst lielāks un neredz nekādu pretrunu, ja šo procesu sauks par pagarināšanu.[24]

Tātad abos gadījumos atvaļinājums pagarināms par divām kalendāra dienām, bet pirmajā gadījumā apmaksāto dienu skaits ir 10 ( 5 + 3+2 ). Toties otrajā gadījumā apmaksājamo dienu ir 12 (5 +5+2). Tātad, svētku dienas, kas iekrīt darbdienās, atvaļinājumu pagarina, bet nepalielina apmaksājamo dienu skaitu atvaļinājuma laikā. Bet, ja svētki iekrita sestdien un svētdien, tad divas atvaļinājuma nedēļas tiktu ne vien pagarinātas par divām dienām, bet arī apmaksātas, jo pagarinājums gulstas uz darba dienām. Savukārt, atvaļinājumā tieši darba dienas ir jāapmaksā ( skat.75.panta 9.daļu ).

6.3.tabula

**Apmaksājamās dienas atvaļinājuma dienās [24]**

	2010.gada jūnijs				2012.gada jūnijs			
P	14	21	28		11	18	25	P
O	15	22	29		12	19	26	O
T	16	23			13	20		T
C	17	24			14	21		C
P	18	25			15	22		P
S	19	26			16	23		S
SV	20	27			17	24		SV
<b>Apmaksātās dienas</b>	5	3	2	<b>10 d.</b>	5	5	2	<b>12 d.</b>

Daudziem cilvēkiem šī lieta nav zināma, kā arī grāmatveži mēdz kļūdīties šādās situācijās.

Kā jau redzējām piemērā, šo dienu skaits var būt arī lielāks uz svētku rēķina. Var gadīties, ka uz šo pašu svētku rēķina apmaksājamo dienu skaits var būt mazāks. Un, interesants fakts ir ( kā uzsver M.Grebenko) , ka atvaļinājuma otro pusīti var izmantot pēc savas labpatikas. Un, ja atvaļinājums tiks pieprasīts 14 reizes pa vienai dienai vai 7 reizes pa divām dienām, tad darbiniekam tiks apmaksātas atvaļinājuma 14 dienas, jo tās visas ir darbdienas! Likumā tāda aizlieguma nav. Vienīgais, kas jāievēro: šāda iespēja dodama visiem darbiniekiem, nevis tikai izredzētajiem un vajadzīga darba devēja piekrišana.

Vēl viena likumīga iespēja gūt vairākas apmaksātas dienas atvaļinājuma laikā parādījās DL, veicot 2010.gada 04.03. grozījumos un tā ir: ja kāda darbdiena ir iesprūdusi starp brīvdienu un svētku dienu, to uzskata par pārceļamo uz kādu sestdienu. Bet, ja darbiniekam nav iespējams to atstrādāt, tad tā uzskatāma par atvaļinājuma dienu.[24]

### 6.3.Papildatvaļinājums un atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas

Latvijas Darba likums 151.pants (ar grozījumiem, kas izdarīti ar 04.03.2010. likumu, kas stājās spēkā 25.03.2010.)paredz arī papildatvaļinājumu, kuru ilgums noteikts darba dienās. Ikgadējais papildatvaļinājumi jāpiešķir:

- 1) darbiniekiem, kuriem ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns invalīds līdz 18 gadu vecumam, – trīs darba dienas;
- 2) darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku, – ne mazāk kā trīs darba dienas.
- 3) Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt citus gadījumus (nakts darbs, maiņudarbs, ilggadējs darbs u. c.), kad darbiniekam piešķirams ilggadējais apmaksātais papildat-vaļinājums.

**Pirmkārt**, šāds atvaļinājums piešķirams abiem vecākiem un tādēļ jāvadās ne no ierakstiem algas grāmatiņā ( bērni var būt ierakstīti vienā un otrā grāmatiņā), bet no bērnu dzimšanas apliecībām vispār šo faktu jākontrolē personāla daļai).

**Otrkārt**, šis atvaļinājums ir piešķirams **darba dienās**, nevis kalendārajās dienās.

**Treškārt**, par cik atvaļinājumi visbiežāk tiek piešķirti pēc tam, kad personīgais gads ir nostrādāts, tad arī par tādu bērnu, kas sasniedzis 16 gadus pāris mēnešu pirms atvaļinājuma izmantošanas, pienākas papildatvaļinājums.

**Ceturtkārt**, arī tādām darbiniekam, no kura algas grāmatvedis saskaņā ar tiesas lēmumu atvelk alimentus trijām dažādām mammām par trijām atvasēm, faktiski pienākas tas pats. [24]

Arī vadītājs ir tiesīgs piešķirt ilggadējos papildatvaļinājumus darbiniekiem par ilgstošu darbu uzņēmumā, darbiniekiem ar nenormētu darbdienu, darbiniekiem, kuri strādā nakts laikā, maiņas, kā arī citos gadījumos.

Atvaļinājums bez darba samaksas saglabāšanas (bezalgas atvaļinājums) kopš ekonomiskās lejupslīdes sākuma ir kļuvis par darba devēju ( izņēmums arī nav valsts iestādes ) plaši izmantotu līdzekli personālu izmaksu optimizēšanai. Tāpēc no juridiskā viedokļa svarīgi noskaidrot, vai šāda darba devēju rīcība atbilst likumam, un, otrkārt, kāda ir šī atvaļinājuma piešķiršanas kārtība.[60] Jautājumi par bezalgas atvaļinājuma piešķiršanu regulēti DL 153.pantā. Saskaņā ar panta 1.daļu darba devējam obligāti jāpiešķir šāds atvaļinājums, ja to pieprasa darbinieks, kura aprūpē un uzraudzībā pirms adopcijas apstiprināšanas tiesā ar

bāriņtiesas lēmumu nodots adoptējamais bērns. Savukārt, šī panta 3.daļa nosaka, ka pēc darbinieka pieprasījuma darba devējs var piešķirt viņam atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas arī citos gadījumos. Līdz ar to secināms, ka saskaņā ar DL bezalgas atvaļinājums piešķirams tikai pēc darbinieka iniciatīvas, t.i., pēc darbinieka pieprasījuma.[60]Darbinieks raksta iesniegumu par bezalgas atvaļinājuma piešķiršanu un norāda konkrētu termiņu, uz kādu tas viņam nepieciešams. Darba devējs pamatojoties uz šo iesniegumu, izdod rīkojumu par atvaļinājuma piešķiršanu. DL neuzliek par pienākumu paskaidrot, kāpēc viņam nepieciešams šāds atvaļinājums. Tomēr, nesniedzot sīkāku informāciju par iemesliem, darbinieks riskē, ka darba devējam vajadzība pēc bezalgas atvaļinājumu nešķitīs pamatota.

Lai piešķirtu bezalgas atvaļinājumu nav nepieciešams, lai darbinieks būtu pilnībā izmantojis savu ikgadējo atvaļinājumu.[60]

DL nenosaka maksimālo termiņu, uz kādu drīkst piešķirt atvaļinājumu bez darba samaksas samazināšanas. Līdz ar to šāda atvaļinājuma ilgums atkarīgs vienīgi no tā, kādam termiņam piekritis darba devējs.

Tomēr, jo ilgāks bezalgas atvaļinājums, jo lielākas neērtības darbiniekam var rasties.

Bez darba samaksas saglabāšanas atvaļinājumu pieprasa pats darbinieks un ne vienmēr tiek piešķirts, jo par to izlemj darba devējs. Tomēr pats darba devējs darbinieku nevar nosūtīt „bezalgas” atvaļinājumā. Šādi atvaļinājumi bieži tiek izmantoti, nepieciešams apmeklēt ārstu, noslēgt laulības, iet uz bērnu ceremoniju u.c. dažādiem mērķiem. Likumdevējs nereglamentē šāda atvaļinājuma ilgumu.[24]

#### 6.4.Mācību atvaļinājumi

Darbiniekam, kurš, nepārtraucot darbu , mācās **jebkura veida izglītības** iestādē, saskaņā ar darba koplīgumu vai darba līgumu piešķir mācību atvaļinājumu ar darba samaksas saglabāšanu **vai bez tās** ( likuma 157. Panta 1.daļa ). Tātad šis jautājums tiek atrisināts darbiniekam un darba devējam savstarpēji vienojoties ( drīkst piešķirt vai nepiešķirt, drīkst apmaksāt vai arī neapmaksāt ).

! Likumā nav prasīts, lai mācību iestāde būtu akreditēta ( tātad drīkst mācīties no pamatskolas līdz augstskolai).

‘Darbiniekam **valsts pārbaudījuma kārtošanai vai diplomdarba izstrādāšanai** un aizstāvēšanai piešķir **20 darba dienas** ilgu mācību atvaļinājumu **ar darba algas saglabāšanu vai bez tās**. Ja darbiniekam ir noteikta akorda alga, mācību atvaļinājumu piešķir , izmaksājot vidējo izpeļņu vai neizmaksājot to ( 157. Panta 2.daļa )’

Tātad no likuma panta izriet: ja darba devējs darba līgumā piekritis piešķirt mācību atvaļinājumu un to paredz ( vai neparedz ) apmaksāt, nepastāv nekādas prasības attiecībā uz to, kādas pakāpes izglītību iegūst.[24]

Vienīgi valsts pārbaudījuma kārtošanai vai eksāmena kārtošanai vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai piešķirtais mācību atvaļinājums var būt apmaksāts. Ja šīs apmaksas iespēja minēta DL, tā jākvalificē kā personāla izmaksas, no kurām tiek rēķināti visi nodokļi. Tomēr , atceroties 75.panta 5.daļas formulējumu, mācību atvaļinājuma ( jebkura atvaļinājuma) apmaksā nav iekļaujama vidējās izpeļņas aprēķinā DL minētajos gadījumos. Ar summu, kas ir izmaksāta par mācību atvaļinājumu, nav jāpalielina apliekamais ienākums UIN deklarācijā ( proti, to nevajadzētu uzskatīt par nesaistītu ar uzņēmuma saimniecisko darbību).[24]

Ja mācību atvaļinājums piešķirts personai , kas strādā pēc akorda darba samaksas, ir jārēķina dienas vidējā izpeļņa no visām darba samaksas elementiem (alga, prēmijas, piemaksas) pēdējos sešos mēnešos un tā jāreizina ar mācību atvaļinājuma laikā esošo **darba dienu** skaitu. Ja mācību atvaļinājumu piešķir darbiniekam, kas nav nostrādājis sešus mēnešus, vidējo izpeļņu nosaka, dalot **nostrādātā perioda** darba samaksas kopsummu ar **visām ( ! )** nostrādātām darba dienām. Tātad, ja nesen strādājošam darbiniekam darba devējs solījis apmaksāt katru piektdienu (viena diena nedēļā ir mācību diena ), tad grāmatvedim jātiek galā ar vidējās izpeļņas aprēķinu vismaz četras reizes mēnesī, vismaz sešus mēnešus pēc kārtas. Būtu prātīgāk šādās situācijās ļaut grāmatvedim kā vidējo izpeļņu izmantot pirmo reizi mēnesī aprēķināto summu. Tomēr pagaidām tas nav Likumā noteikts.[24]

Ja mācību atvaļinājums piešķirts bez apmaksas, tas ir pielīdzināms bezalgas atvaļinājumam.Turpmākos mēnešos, nosakot vidējo izpeļņu ikgadējā atvaļinājuma apmaksai darbinieks zaudēs, jo viņa algas kartītē tiks uzrādītas darba dienas, kurām pretim nebūs darba samaksas. Citos vidējās izpeļņas noteikšanas gadījumos tam nebūs nozīmes, jo tā būs rēķināta, dalot faktisko darba samaksu ar nostrādātām dienām.

### **6.5. Par gadiem neizmantotu atvaļinājumu un kompensācija.**

Kā rīkoties uzņēmuma vadībai, ja darbinieks atvaļinājumu nav ņēmis vairākus gadus?Vai uzņēmuma vadībai ir pienākums nosūtīt atvaļinājumā, ja darbinieks atsakās to darīt? Vai uzņēmumam piemērojami sodi? Ja darbinieks uzsaka darbu, vai atvaļinājuma kompensācija pienākas par piem.,5 gadiem, kas nostrādāti uzņēmumā, bet par kuriem nav izmantots atvaļinājums?Valsts darba inspekcija informē, kāds ir **Labklājības ministrijas un Valsts darba inspekcijas viedoklis** par šojautājumiem.[61]

Darba attiecībās pieļautās situācijas, kad darbinieki gadiem ilgi neizmanto savas tiesības uz atvaļinājumu, juristi (un arī grāmatveži) vērtē pretrunīgi un atšķirīgi interpretē. Lai gan atvaļinājuma neizmantošana ir tiesiski neiespējama, kā to mēdz uzsvērt arodbiedrības, tomēr tāda prakse turpinās.[61] Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma tiesiskais regulējums ir ietverts Latvijas Republikas Satversmē (turpmāk – LR Satversme), Darba likumā, kā arī Latvijai saistošajos starptautisko tiesību dokumentos.

Darbinieka tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu konstitucionālā līmenī nostiprinātas LR Satversmes [107.pantā](#). Darba likums nosaka detalizētu ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanas kārtību, nosakot ikviena darbinieka tiesības uz četru kalendāra nedēļu ilgu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, kuru darba devējs, vienojoties ar darbinieku, var piešķirt pa daļām, taču viena no atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām. Tikai izņēmuma gadījumā, kad ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana darbiniekam pilnā apmērā kārtējā gadā var nelabvēlīgi ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, ar darbinieka rakstveida piekrišanu pieļaujams pārcelt atvaļinājuma daļu uz nākamo gadu, pēc iespējas pievienojot to nākamā gada atvaļinājumam. Šādā gadījumā atvaļinājuma daļu var pārcelt tikai uz vienu gadu un atvaļinājuma daļa kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām (Darba likuma [149.pants](#)).[61]

Ikgadējais apmaksātais atvaļinājums atbilstoši Darba likuma [150.panta](#) pirmajai daļai piešķirams katru gadu noteiktā laikā saskaņā ar darbinieka un darba devēja vienošanos vai atvaļinājumu grafiku, ko sastāda darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku pārstāvjiem. Piešķirot atvaļinājumu, darba devējam jāievēro Darba likuma [73.pantā](#) noteiktais pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par laiku, kad darbinieks atrodas atvaļinājumā. Tādējādi, lai arī ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošana ir darbinieka tiesības, tās nevar nodrošināt citādi kā tikai ar darba devēja līdźdalību. Tādēļ tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu kā vienas no LR Satversmē noteiktajām pamattiesībām efektīva īstenošana ir saistāma ar darba devēja pienākumu šo atvaļinājumu nodrošināt. Pirmkārt, darba devējam ir jāveic nepieciešamās darbības, lai šādu atvaļinājumu piešķirtu. Otrkārt, darba devējam ir jānodrošina arī vidējās izpeļņas izmaksa par atvaļinājuma laiku. Ja darba devējs neatkarīgi no iemesla neveic šīs darbības, tad nav pamata runāt par darbinieka tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu efektīvu izmantošanu. Turklāt darbinieka labprātīgaatteikšanās no ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma (kas tiesiski nemaz nav iespējams) tradicionālo darba tiesisko attiecību kontekstā praktiski nav iedomājama. Līdz ar to nav pieļaujama situācija, kurā darbiniekam ir liegtas tiesības izmantot ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu un šis atvaļinājums netiek piešķirts. Šādu secinājumu pamato gan Eiropas Parlamenta un Padomes 2003.gada

4.novembra direktīvā 2003/88/EK par konkrētiem darba laika organizēšanas aspektiem nostiprinātais princips un starptautiskie līgumi, gan arī Darba likuma 149.pantā ietvertā norma. Darbiniekam jābūt faktiskai iespējai izmantot tiesības uz apmaksātu ikgadējo atvaļinājumu, piemēram, pārejošas darbnespējas gadījumā, atvaļinājumu pārceļot vai pagarinot (Darba likuma 150.panta sestā daļa).[61]

Tajā pašā laikā gadījumos, kad darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas, bet darbinieks atvaļinājumu nav izmantojis, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam kompensāciju par neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, pamatojoties uz Darba likuma 149.panta piekto daļu. Būtu jānorāda, ka *nepieļaujamība kompensēt atvaļinājumu ar papildu atlīdzību atpūtas vietā tomēr neliedz šādas kompensācijas izmaksu gadījumā, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis.* [61]

Ievērojot iepriekš minēto, VDI norāda, ka darba devējam, tajā skaitā arī valsts pārvaldes iestādēm, ir jāveic visas nepieciešamās darbības, lai nodrošinātu iespēju darbiniekam efektīvi izmantot darbinieka tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Tas nozīmē, ka darba devējam atbilstoši normatīvajiem aktiem ir jāpiešķir ikgadējais apmaksātais atvaļinājums katru gadu pilnā apmērā (ar izņēmumu, kas noteikts DL 149.panta trešajā daļā), tādējādi nodrošinot gan darbinieka tiesību efektīvu izmantošanu, gan arī prettiesiski neradot atvaļinājuma uzkrājumus. Ja šādi atvaļinājuma uzkrājumi kādu iemeslu dēļ ir radušies un darba tiesiskās attiecības turpinās, darba devējam būtu jāveic pasākumi, lai novērstu šo pārkāpumu un nodrošinātu darbiniekam iespēju pienācīgi atpūsties. Ja šādi atvaļinājuma uzkrājumi ir radušies un darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas, darba devējam ir pienākums atbilstoši DL 149.panta piektajai daļai atlīdzināt visu darbinieka neizmantoto ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu naudā, ievērojot augstāk norādītos Latvijai saistošos starptautiskos tiesību aktus un Eiropas Savienības tiesas judikatūru.

Ja darbinieks nav izmantojis atvaļinājumu, tad būdams atbrīvots no darba, tam pienākas saņemt kompensāciju par atvaļinājumu. Kompensāciju par neizmantoto ikgadējo atvaļinājumu aprēķina tāpat kā par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku, tas ir dienas vidējo izpeļņu reizinot ar nostrādāto dienu skaitu atvaļinājuma laikā.[61]

Ja darbinieks izmantoja atvaļinājumu par pēdējo nostrādāto gadu (gadiem), bet pēc tam vēl strādāja dažus mēnešus, tad pēdējā atvaļinājuma datumam nav nozīmes. Mēneši, par kuriem pienākas atvaļinājuma kompensācija, ir nākošie pēc pilna gada (gadiem) līdz atbrīvošanai no darba datumam. Arī tajos gadījumos, kad darbinieks ir nostrādājis sabiedrībā dažus mēnešus, tam pienākas atvaļinājuma kompensācija. Kompensāciju aprēķina, ja darbinieks pie darba devēja ir nostrādājis arī mazāk par sešiem mēnešiem.

Iestājoties atvaļinājuma laikam, sabiedrības personāla daļā noformē rīkojumu par ikgadējā atvaļinājuma piešķiršanu darbiniekam uz atvaļinājumu grafika pamata, ja tas sabiedrībā tiek stingri ievērots, vai pamatojoties uz darbinieka iesniegumu par atvaļinājuma piešķiršanu. Rīkojumā par atvaļinājumu obligāti jāuzrāda:

- piešķiramā atvaļinājuma veids;
- periods par kuru atvaļinājums tiek piešķirts;
- atvaļinājuma ilgums kalendāra un vēlams, darba dienās;
- piešķirtā atvaļinājuma sākuma un beigu datums.

Aprēķinātas atvaļinājuma naudas var summēt kopā ar aprēķināto algu, t.i. operācijas kontā „Strādnieku algas” vai „Pārvaldes personāla un administratīvā personāla algas” debetā, korespondējot ar bilances kontu „Norēķini par darba algu” kredītu.

Bet var arī uzkrāt atsevišķi operāciju konti „Personāla izmaksas” grupas kontā:

D „Personāla izmaksas”

K „Norēķini par darba samaksu”.

Darba likums nepieļauj situāciju, ka darbinieks varētu neizmantojot atvaļinājumu desmit gadus un pieprasīt darba devējam visa neizmantotā atvaļinājuma piešķiršanu, tādējādi arī kompensācijas apmērs par neizmantoto atvaļinājumu ir ierobežojams, jo kompensāciju par neizmantoto atvaļinājumu darbinieks var saņemt tikai par tādu laika posmu, par kādu tas ir tiesīgs prasīt atvaļinājumu.

## 6.6. Uzkrājumi neizmantotiem atvaļinājumiem

Darba likums neļauj kompensēt naudā ikgadējo atvaļinājumu, izņemot darbinieka atlaišanu no darba, ja tas nav izmantojis savas tiesības uz atvaļinājumu ( 149.panta 5.daļa ) Darbinieka neizmantotais atvaļinājums būtībā ir darba devēja neizpildītās saistības attiecībā uz darbinieku. Neizmantoto atvaļinājumu „problēma” visbiežāk saistīta ar to, ka daži speciālisti apgalvo, ka atvaļinājumu jākompensē tikai par diviem vai pat vienu nostrādāto gadu. Likumā nav speciāli atrunāts šis ierobežojums, izņemot 31.pantu, kur teikts, ka visi prasījumi, kas izriet no darba tiesiskajām attiecībām, noilgst divu gadu laikā, ja Likumā nav noteikts īsāks noilguma termiņš.

Grāmatvežiem jāņem vērā Gada pārskatu likuma 25.panta 1.daļas 3.punkta b) apakšpunkta prasība: sastādot gada pārskatu, **jāņem vērā visas paredzamās risku un zaudējumu summas.**[24]

Uzņēmumam ir jāatzīst sagaidāmie izdevumi īstermiņa atlīdzības izmaksāšanai darbiniekiem apmaksātu atvaļinājuma veidā. Izmaksas tiek atzītas uz brīdi, kad darbinieki sniedz pakalpojumus.

Izdevumi atvaļinājumam, kurš attiecas uz pārskata gadu, ir jāatzīst pārskata gadā.

Gada pārskatu likuma 19.pantā ir paskaidrots, ka zaudējumiem, saistībām un izdevumiem, kuri attiecas uz pārskatu gadu vai iepriekšējiem gadiem un kuri bilances datumā ir paredzami un noteikti zināmi, bet kuru apjoms un maksāšanas nav precīzi zināms, ir jāveido uzkrājumi.[24]

Gada pārskata pielikumā jāsniedz informācija, kas pamato uzkrājumu veidošanu un to samazināšanas vai palielināšanas iemeslus. Ja šai prasībai tiktu pievērsta attiecīgo struktūru uzmanība, nevienam prātā nenāktu runāt par darbinieku „brīvprātīgu” nevēlēšanos iet atvaļinājumos.No vienas puses nepiešķirtais atvaļinājums ir darba devēja neizpildītā saistība attiecībā pret darbinieku. No otras puses, gada pārskatā jāiekļauj izmaksas, kas attiecas uz šo taksācijas periodu. Atšķirībā no uzkrājumiem nedrošajiem debitoriem un krājumu vērtības samazinājumam, uzkrājumi atvaļinājumiem **tiek uzrādīti bilancē**. Savukārt, tas nozīmē, ka uzkrājumus drīkstētu ( varētu ) norakstīt tikai divos gadījumos: piešķirot atvaļinājumu vai izmaksājot kompensāciju par visiem gadiem, ko darbinieks nostrādājis pie darba devēja. Par šo jautājumu speciālistu vidū pastāv dažādi viedokļi. Diemžēl arī normatīvajos aktos informācija arī nav diez ko saskaņota. [24]

8.LGS ir teikts, ka „Finanšu pārskats parāda uzņēmuma **finansiālo stāvokli pārskata perioda beigās, nevis tā iespējamo stāvokli nākotnē.**”Uzkrājumus neatzīst izmaksām, kuras radīsies nākotnē. Saistības, kuras atzīst uzņēmuma bilancē , ir saistības, kuras pastāv bilances datumā un pastāv neatkarīgi no uzņēmuma darbības nākotnē (10.punkts ) Līdz šai vietai it kā viss kārtībā. Sastādot gada pārskatu, ir jāuzrāda summa, kas ir atvaļinājuma daļa, kuru uzņēmumam būtu jāizmaksā darbiniekam, ja darba attiecības izbeigtos 31.decembrī. [24] Šī summa palielināma par VSAOI (darba devēja daļa), jo abas veido darba devēja izmaksas personāla uzturēšanai.Bet standartā bija vēl viens piedāvājums grāmatvežiem, kur bija skaidrots, ka atvaļinājuma varbūtība ir daudz noteiktāka salīdzinoši ar citiem iespējamajiem gadījumiem. Līdz ar to neizmantotiem atvaļinājumiem bija piedāvāts veidot nevis uzkrājumus, bet uzkrātās saistības. Kāda šeit būtu starpība? Starpība ir tā, ka uzkrājumu summām Aie UIN deklarācijā ir jāpalielina, bet ar uzkrāto saistību summām-nē![24]

Turklāt 2011.gada vidū standarti Latvijas grāmatvedības standartiem “atņemts” obligātuma statuss. Tos , protams, drīkst lietot, bet ar 1.jūliju stājās spēkā MK noteikumi Nr.488 par Gada pārskatu likuma normu piemērošanu un tur 105.punktā atkal izteikta ne visai

parocīga doma. Tāpēc sakarā ar to, ka atvaļinājuma izmaksas nekad nav iepriekš zināmas, noteikumu prasība: jāveido uzkrājumi ( jāpalielina Aie aile).[24]

Kā aprēķināt ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu uzkrājumu summu?

Neviens normatīvais akts neskaidro aprēķina metodiku. Piemērs pēc M.Grebenko pielietotā praksē viens no paņēmieniem: piemēram, uzņēmumā strādā trīs darbinieki, kuriem ir atšķirīgi personīgie dati (darba līgumi slēgti dažādos laikos). Līdz ar to uz pārskata gada 31.decembri ir iespējams saskaitīt, cik neizmantotā atvaļinājuma dienu attiecas tieši uz šo periodu (līdzīgi, kā grāmatvedim rēķinot kompensāciju, ja darbinieki būtu atlaisti no darba gada pēdējā dienā). Šeit jāņem vērā dienas ( stundas ) vidējā izpēlņa un laika periods (pēc personīgā gada ), par kuru tas pienākas.Šads aprēķins nebūs pilnīgi precīzs, tāpēc pēc M.Grebenko domām, būtu jāņem vērā tikai pilni (vai gandrīz pilni) nostrādātie mēneši (aprēķinā netika ņemti vērā mēneši, kuros strādāts mazāk par pusi no normālā darba laika.) Tātad divi no iepriekš minētiem darbiniekiem strādā 5 darba dienu nedēļu, trešais- 6 darba dienu nedēļu.( sk.zemāk 6.7.tabulā) Vienam darbiniekam ir „cietā” alga, pārējiem diviem- dienas likme. „Cietās”algas saņēmēja darba samaksu pēdējos sešos mēnešos izdala ar nostrādāto darba dienu skaitu ( šajā piemērā periodā 2012.gada VII-XII ir 126 darba dienas, ja 5 d.d. nedēļā un 152 darba dienas, ja 6 d.d. nedēļa), kur iegūto vidējo dienas izpēlņu reizina ar mēnešu, par kuru pienākas atvaļinājums, skaitu un ar 1,67 ( parastās 20 apmaksātās dienas : 12 mēn.)[24]

Bilance, kura tiks sastādīta, ņemot vērā uzkrājumus atvaļinājumam ( D 72xx un D 73xx K 43xx ), būs daudz reālāka attiecībā uz konkrētu pārskata periodu. Par izveidotā uzkrājuma summu apliekamais ienākums tiks palielināts UIN deklarācijā.

## Uzkrājumu veidošana trim darbiniekiem [24]

Vārds, uzvārds  ( darba nedēļa)	Mēnešu skaits un darba periods, par kuriem pienākas atvaļinājums	Darba samaksa: nostrādāto dienu skaits		Neizmantotā atvaļinājuma summa	Darba devēja VSAOI likme 24,09%	Uzkrājumu summa neizmantot ajiem atvaļināju miem
		Darba samaksa pēdējos sešos mēnešos	Dienas vidējā izpeļņa			
1	2	3	4	5	6	7
			3.aile : 126  vai  3.aile : 152	2.aile x 4.aile x 1,67  vai  2.aile x 4.aile x 2	5.aile x 24,09%	5.aile + 6.aile
Aldis Krūmiņš  ( 5d.d. )	18 mēn.  (1.07.2011.- 31.12.2012.)	1890	15.00	450.90  18 x 15 x 1.67	108.62	560
Jānis Ozols  ( 5 d.d. )	3 mēn.  (5.10.2012.- 31.12.2012.)	1386	11.00	55.11  3 x 11 x 1.67	13.28	62
Māris valters  (6 d.d.)	7 mēn.  24.05.2012.- 31.12.2012.	1824	12.00	168.00  7 x 12 x 2	40.47	208
<b>Summa</b>				<b>674</b>	<b>162</b>	<b>836</b>
<b>Grāmatojums</b>				<b>D 72 xx</b>	<b>D 73xx</b>	<b>K 43xx</b>

Ja grāmatvedis izvēlēties uzrādīt bilancē uzkrātās saistības, Aļe tas neiespaidos, bet grāmatojumi būs citādi: **D 72xx un D 73xx K 55xx**. Pārbaudītāji šādos gadījumos prasa pēc iespējas precīzākus aprēķinus , bet galvenā būtība šeit ir tāda, ka taksācijas gada izdevumi ( par kuru uzņēmums ir parādā darbiniekiem) iekļauti pārskata gada peļņas/zaudējumu pārskatā. Uzņēmumam jāatzīst taksācijas perioda izmaksas 836 latu apmērā un nav svarīgi, ka faktiskā atvaļinājuma nauda būs aprēķināta citā laikā, no citām summām...[24]

## SECINĀJUMI

Izpētot diplomdarbā noteiktos darba uzdevumus, autors secināja sekojošo:

1. Darba attiecības un no tā izrietošo darba samaksu reglamentē Darba likums.
2. Darba likums reglamentē darba koplīguma, darba līguma slēgšanu, darba samaksu, darbinieka pienākumus un tiesības, darba laiku un atpūtu, un darba attiecību izbeigšanu.
3. Kā viens no svarīgākajiem likumiem ir likums „Par nodokļiem un nodevām”.
4. Darba likums kā jau citi likumi, ir vairakkārt grozīts, pēdējā aktuālā redakcija ( spēkā ar 25.07.2012.), kur grozījumi vairāk skar juridiskos aspektus, minimāli grāmatvežu skarošos jautājumus. Izskatot DL un balstoties uz citu speciālistu viedokli, autors izsecināja, ka DL nav skaidri definēti daudzi jautājumi.
5. Aplūkojot svarīgākās darba samaksas veidus, autoram ir sekojošs viedoklis:
  - 1) DL definētas divas algas sistēmas: laika un akorda. Darba likums, minot šos darba apmaksas organizācijas veidus, ir ļoti skops un pieticīgs. Līdz ar to grāmatvežiem jāvadās no vienīgā departamenta skaidrojuma, ka jēdzienam „akorda darbs” un „gabaldarbs” ir vienāda nozīme.
  - 2) Nav īsti skaidrs, kādā veidā ‘’akordniekam no kā rēķināt piemaksas (50% vai 100%), ja darbinieka darbs ilgst naktī ,piem., no plkst.20:00 līdz 8:00 rītā. Tad šeit klāt būtu jāliek kontrolieris, lai zinātu kādam kvantumam jāpiemēro piemaksa? Tāpēc ar „akorda” samaksu nav tik vienkārši..
  - 3) Pēc DAIF pētījuma rezultātiem var redzēt, ka vairumā gadījumu darbinieki saņem fiksētu pamatalgu, taču arī mainīgā pamatalga, kas ir piesaistīta darba ražīgumam, ir samērā izplatīta darba samaksas forma. Tā var papildināt vai pilnībā aizstāt fiksēto pamatalgu.
  - 4) Fiksētās vai mainīgās pamatalgas izmaksa ir atkarīga no darbinieka kvalifikācijas un uzņēmuma lieluma. Jo augstāka ir kvalifikācija, jo lielāka ir iespēja, ka darbinieks saņems fiksētu, nevis mainīgu pamatalgu. Mazos uzņēmumos (raksturīgi līdz 19 darbiniekiem), kuru pozīcijas tirgū ir mazāk stabilas, fiksēta pamatalga tiek izmaksāta retāk.
6. Izpētot un salīdzinot nodokļu likmju izmaiņas, var secināt, ka :
  - 1) Starp nelielo algu saņēmējiem Latvijā ir visaugstākais darbaspēku nodokļu slogs starp Baltijas valstīm, kas veido 43, 4% no kopējām darba devēja izmaksām ( ko veido darba devējs un paša darbinieka maksātie nodokļi ). Lietuvā un Igaunijā darba spēka nodokļa slogs nelielo algu saņēmējiem ir attiecīgi 38,9% un 38,8%, kas ir mazliet mazāk nekā ES vidējais rādītājs- 39,6%.

- 2) Starp nelielo algu saņēmējiem Latvijai darba spēku nodokļu slogs salīdzinoši ir 7.augstākais Eiropas Savienībā.
7. Izvērtējot darba samaksas atšķirības indivīda līmenī:
- 1) Viens no svarīgākajiem darba samaksu noteicošajiem individuālajiem faktoriem ir darbinieka izglītība. Tās ietekme izpaužas gan tieši, gan netieši. Tiešais efekts ir: jo augstāka ir darbinieka izglītība, jo lielāka ir viņa darba samaksa. Netiešais efekts ir: darbinieki ar augstāko izglītību biežāk strādā augstākos amatos un labāk apmaksātās profesijās;
  - 2) Citi ietekmējošie faktori – etniskā faktora ietekme. Valodas nezināšanas dēļ;
  - 3) Liela nozīme ir cilvēka vecumam, pieredzei un kvalifikācijai.
- Tāpat atkarībā no nodarbināto izglītības, pieredzes un citām pazīmēm darba alga var tikt paaugstināta vai pazemināta.
8. Latvijas uzņēmumos ir raksturīga individuālas motivācijas (piemaksas par individuālā darba rezultātiem) vai ļoti vispārīgas kolektīvas darba motivācijas (piemaksas par uzņēmuma darba rezultātiem) sistēmas pielietošana.
9. Papildus darba algai un dažādām piemaksām aptuveni puse algoto darbinieku saņem vismaz vienu nemonētārā atalgojuma veidu.
- 1) Pamatojoties uz autora veikto pētījumu par nemonētārā atalgojuma veidiem (Veselības apdrošināšanas polises) tika konstatēts, ka saistībā ar ekonomisko situāciju valstī, problemātiska ir medicīnas pakalpojumu pieejamība iedzīvotājiem.
- 10.** Liela nozīme ir uzņēmuma lielumam, kas pozitīvi atsaucas uz tajā strādājošo darba samaksu. Ir novērots, ka lielākos uzņēmumos ir augstākas algas nekā mazākos uzņēmumos. Visaugstākā darba samaksa Latvijā ir novērota šādās tautsaimniecības nozarēs: būvniecība, enerģija un elektroapgāde, finanses, kā arī valsts pārvalde un sociālā apdrošināšana.
11. Autors, apkopojot literatūru un citu autoru pētījumus ir izsecinājis, ka darba samaksa Rīgas un Pierīgas statistiskajos reģionos arī ir būtiski augstāka nekā citos Latvijas reģionos.
12. Minimālās darba algas apmēru nosaka Ministru kabineta noteikumi.
- 1) Latvijas valdības rīcībā ( kā ietekmēt darba samaksu ), parasti ir trīs veidu politikas instrumenti: ***Normatīvie instrumenti, Finanšu instrumenti, Informatīvie instrumenti***
  - 2) kas ietver subsīdijas, nodokļu atvieglojumus, tirdzniecības atvieglojumus;
  - 3) kas ietver informatīvos pasākumus, apmācību, publikācijas.

13. Minimālās darba algas paaugstināšana visbūtiskāk ietekmē tos darbiniekus, kuru darba samaksa ir vienāda ar valsts noteikto minimālo algu, jo darba devējs būs spiests ievērot likuma normas un paaugstināt algu;
14. Latvijā šā gada sākumā bija ceturta zemākā minimālā darba alga [Eiropas Savienības \(ES\)](#) valstu vidū.

## PRIEKŠLIKUMI

No diplomdarbā apkopotajiem secinājumiem, autoram ir sekojoši ieteikumi:

1. Tā kā DL nav skaidri definēti daudzi jautājumi, autors iesaka:

1) Izskatīt un precizēt attiecīgos DL punktus.

Tas attiecas uz darba samaksas aprēķiniem, atvaļinājumu aprēķiniem, donoru brīvajām izmantojumām dienām, akordsamaksu u.c.aprēķiniem, kas būtu saistoši grāmatvežiem.

2. Lai darbinieki uzņēmumos būtu motivēti strādāt, autora viedoklis ir sekojošs:

1) Jāmainās uzņēmēju izpratnei par veselības apdrošināšanas būtību;

2) Situācijā, kad valsts finansējums veselības aprūpes sfērai ir nepietiekams, tajā pastāvošās problēmas būtu iespējams daļēji risināt ar brīvprātīgu privātā uzņēmējdarbības sektora iesaistīšanos;

3. Labklājības ministrijai ir ieteicams iesaistīties sabiedrības informēšanā par darba samaksu ietekmējošiem faktoriem, kā arī veidot izpratni, ka citās Eiropas Savienības dalībvalstīs ir ne tikai augstāka darba samaksa, bet arī augstāks ikdienas preču un komunālo pakalpojumu cenu līmenis.

4. Būtu svarīgi analizēt dzīves dārdzības paaugstināšanos tām precēm, kas ir nepieciešamas cilvēka ikdienas iztikai, piemēram, pārtikai, komunālo pakalpojumu u.c. cenām

5. Veicinot darba produktivitātei atbilstošu darba samaksu, Labklājības ministrijai ieteicams popularizēt mainīgas pamatalgas, stundu darba samaksas un piemaksu par darba produktivitāti prakses pielietošanu Latvijas uzņēmumos.

6. Piedāvāt konkurētspējīgu atalgojumu un samazināt kadru mainību valsts institūcijās.

7. Balstoties uz nemonitārā atalgojuma veidiem saskaņā ar ekspertu viedokli, viens no risinājumiem, kā uzlabot esošo situāciju, ir uzņēmēju brīvprātīga pretimnākšana, apdrošinot savus darbiniekus – sniedzot ne vien savu ieguldījumu rūpēs par sabiedrības veselību, bet arī efektīvi motivējot darbiniekus.

8. Saistībā uz DAIF pētījuma rezultātiem ( etnisko faktoru ietekme uz darba algām), var redzēt, ka novērojamās algu atšķirības starp dažādu tautību pārstāvjiem Latvijā ir

izskaidrojamas ar valodas zināšanām, nevis ar piederību noteiktai tautībai. Centrālās Statistikas pārvaldei būtu ieteicams Darbaspēka apsekojumā iekļaut jautājumus par nodarbināto latviešu valodas zināšanām. Būtu jāņem vērā arī angļu, krievu un citu valodu zināšanu līmenis un to ietekme uz darba samaksu.

9. Sakarā ar to, ka CSP ir ierobežojoša piekļuve dažādi svarīgai informācijai ( īpaši , kas saistīts ar „ēnu” ekonomiku ) , atļaut piekļuvi datu bāzēm, lai varētu veikt precīzākus aprēķinus .

10. Runājot par sociālo partneru līdzdalību lēmumu pieņemšanā, kā jau diplomdarbā tika minēts, var redzēt, ka Latvijas Brīvo arodbiedrību Savienībai (LBAS ), ir samērā vāja ietekme. LBAS neapvieno visas Latvijā esošās arodbiedrības.

Arodbiedrības iespējas mazina atsevišķas likuma normas, kas streika gadījumā liedz solidarizēties vairāku nozaru pārstāvjiem. Ieteikums- aktīvāk iesaistīt sociālos partnerus dažādu jautājumu lemsnā .

11. Balstoties uz diplomdarbā izpētītajiem materiāliem un pieejamo literatūru, autora ieteikums būtu: samazināt darba devēja sociālo nodokli un palielināt minimālo algu.

Sakarā arī ar to, ka darba devējiem ir jāmaksā lieli nodokļi, viņi varētu būt neinteresēti oficiāli algot darba ņēmējus („ēnu” ekonomika). Savukārt sabiedrības interesēs būtu , lai minimālā alga tiktu palielināta, jo norēķinot nodokļus nost, nekas dižs nepaliek pāri izdzīvošanai.

## IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

1. LR likums *Darba likums*. Pieejams: <http://www.likumi.lv> (skatīts 15.04.2013.)
2. LR likums *Par grāmatvedību*. Pieejams: <http://www.likumi.lv> (skatīts 14.03.2013.)
3. LR Likums *Gada pārskatu likums*. Pieejams: <http://www.likumi.lv> (skatīts 14.03.2013.)
4. Likums *Par nodokļiem un nodevām* . <http://www.likumi.lv> (skatīts 15.04.2013.)
5. Likums *Par iedzīvotāju ienākuma nodokli* . <http://www.likumi.lv> (skatīts 15.04.2013.)
6. Likums *Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums* .Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=62539> (skatīts 18.03.2013.)
7. MK noteikumi Nr.238 *Kārtība, kādā valsts institūcija darba devējam atlīdzina darbiniekam izmaksājamo atlīdzību*.Pieejams: <http://www.likumi.lv> (skatīts 07.05.2013.)
8. MK noteikumi Nr.899 *Likuma Par iedzīvotāju ienākuma nodokli normu piemērošanas kārtība*. Pieejams: <http://www.likumi.lv> (skatīts 15.04.2013.)
9. MK noteikumi Nr.112 *Noteikumi par ienākumiem, par kuriem jāmaksā algas nodoklis*. Pieejams: <http://www.likumi.lv> (skatīts 20.04.2013.)
10. MK noteikumi Nr.677 *Noteikumi par iedzīvotāju ienākuma nodokļa paziņojumiem*. Pieejams: <http://www.likumi.lv> (skatīts 20.04.2013.)
11. MK noteikumi Nr.969 *Kārtība, kādā atlīdzināmi ar komandējumiem saistītie izdevumi*. Pieejams: <http://www.likumi.lv> (skatīts 20.04.2013.)
12. MK noteikumi Nr.336 *Noteikumi par attaisnotajiem izdevumiem par izglītību un ārstnieciskajiem pakalpojumiem*. Pieejams: <http://www.likumi.lv> (skatīts 18.04.2013.)
13. MK noteikumi Nr.21 *Kārtība, kādā izsniedzama algas nodokļa grāmatiņa*. Pieejams: <http://www.likumi.lv> (skatīts 18.04.2013.)
14. *Minimālās algas statistika Eiropas valstīs*.  
Pieejams:[http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics\\_explained/index.php/Minimum\\_wage\\_statistics](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Minimum_wage_statistics)(skatīts 18.01.2013.)
15. *Par darba samaksas pārmaiņām periodos no 2007.-2012.gadam*. Pieejams: [www.csb.gov.lv](http://www.csb.gov.lv) (skatīts 15.04.2013.)
16. *Definīcijas.Metodoloģija*. Pieejams: [www.data.csb.gov.lv/DATABASE/Iedzsoc%](http://www.data.csb.gov.lv/DATABASE/Iedzsoc%) (skatīts 15.04.2013.)
17. *Statistikas birojs. Igaunijas datubāzes*. Pieejams:<http://pub.stat.ee/px-web.2001/Dialog/varval.asp?ma=PA21&lang=2> (skatīts 19.04.2013.)

18. *Lietuvas statistikas departaments*. Pieejams:  
<http://www.stat.gov.lt/en/pages/view/?id=1592> (skatīts 19.04.2013.)
19. *Dati par Lietuvas nodokļu sistēmu* . Pieejams: <http://webmail.rsu.lv/owa/>(skatīts 15.04.2013.)
20. *Atalgojums. Lietuvas statistikas departaments*. Pieejams:  
<http://www.googleusercontent.com>(skatīts 19.04.2013.)
21. *Baltijas valstu ekonomika*. Pieejams: <http://balticexport.com/?article>(skatīts 19.04.2013.)
22. **Beļčikovs J., Praude V.** Menedžments. Teorija un prakse.(Otrais pārstrādātais izdevums).Rīga, Vaidelote, 2001. 509.lpp.
23. **Ehrenberg, R.G.,Smith, R. S.** Modern Labor Economics. Theory and Public Policy. 8th edition . Pearson Education, Inc., 2003. pp. 587
24. **Grebenko M.** Norēķini ar fiziskām personām. Trešais pārstrādātais un papildinātais izdevums). Rīga, SIA „Adrems MG”, 2013. 227.lpp.
25. **Kļaviņa S., Klapkalne, U., Pētersone, B.** Politikas ietekmes vērtēšana politikas veidošanas sistēmā. Valsts Kanceleja, Jelgavas tipogrāfija, 2005. 16.lpp.
26. **Kristapsone S.** Zinātniskā pētniecība studiju procesā. Rīga, SIA „Biznesa augstskola Turība”, 2008. 352.lpp.
27. **Kvēle.V.** Grāmatvedības jēdzienu skaidrojošā vārdnīca. Rīga, Avots, 2005.249.lpp.
28. **Leibus I.** Individuālā uzņēmēja grāmatvedība un nodokļi. Rīga, Lietišķās informācijas dienests, 2008. 288.lpp.
29. **Lībermanis G.** Peļņa un konkurence. Rīga, Kamene, 2003.229.lpp.
30. **Panova N.** Grāmatvedības uzskaitē. Nodokļi un aplikšana ar nodokļiem. Rīga, 2012.115.lpp.
31. **Pan R.** 20 Naudas Stratēģijas, par kurām Tev aizmirsa pastāstīt skolā.(tulkota grāmata ) Copyright 2010 by; All Right Reserved- International Copyright Secured; 43.lpp.
32. **Pīzele. N.** Ekonomikas pamati. Mācību līdzeklis.Rīga, Jumava, 2002.277.lpp.
33. **Praude V.** Menedžments . 1.grāmata, ( Trešais pārstrādātais un papildinātais izdevums).Rīga, SIA Burtene, 2012. 462.-463.lpp.
34. **Prauliņš A.** Grāmatvedības standartizācijas teorija un prakse. Rīga, Latvijas Valsts agrārās ekonomikas institūts, 2007.-484.lpp.
35. **Veidļa, A.**Uzņēmējdarbības kurss. Rīga, 2000.455. lpp.

36. **Zaiceva E., Zadorožnaja O., Krutikova L., Pikule S.**, Darba algas uzskaitē. Rīga, 2005.55.lpp.
37. *Labklājības ministrijas pētījums 2005- 2006 „Darba algas un to ietekmējošie faktori”*. Pieejams: <http://www.biss.soc.lv/downloads/resources/darba%20algas/darba-algas-un-to-ietekmejosie-faktori.pdf> ( skatīts 04.04.2013.);
38. *LR Valsts kancelejas veiktais pētījums „Atbalsts strukturālo reformu ieviešanai valstspārvaldē”*.Pieejams: [http://www.mk.gov.lv/files/latvijas\\_konkuretspejas\\_izvertejums2011\\_final.pdf](http://www.mk.gov.lv/files/latvijas_konkuretspejas_izvertejums2011_final.pdf) (skatīts 04.04.2013.);
39. *Nodokļu likmes 2013*. Pieejams: [http://www.ifinanses.lv/lat/nodoklu\\_likmes\\_2011](http://www.ifinanses.lv/lat/nodoklu_likmes_2011) (skatīts 18.01.2013.)
40. Pieejams: <http://www.vsaa.lv/lv/pakalpojumi/stradajosajiem/bezdarbnieka-pabalsts> (skatīts 18.01.2013.)
41. *Amatpersonu-atalgojums*.Pieejams: <http://www.vsaa.lv/lv/budzets-un-statistika/vsaa>(skatīts 18.01.2013.)
42. *Ekonomisti: Algu kāpums nenozīmēs arī pirktspējas pieaugumu*. Pieejams : <http://nozare.lv> (skatīts18.03.2013.)
43. *Darba tiesiskās attiecības*.Pieejams:<http://vdi.gov.lv/darba-tiesiskas-attiecibas/> (skatīts18.04.2013.)
44. *Darba tirgus Igaunijā*. Pieejams: <https://www.riigiteataja.ee/akt/>(skatīts 19.04.2013.)
45. *Bezdarbs Igaunijā*. Pieejams: <http://www.tootukassa.ee/index.php?> (skatīts 19.04.2013.)
46. *Prognoze Igaunijas darba tirgū 2013.gadā*. Pieejams: <http://tarkjapalk.ee> (skatīts 11.03.2013.)
47. *Eiropas Savienības darbība joma – Nodokļu sistēma*.Pieejams:[http://europa.eu/pol/tax/overview\\_lv.htm](http://europa.eu/pol/tax/overview_lv.htm) , (skatīts 11.03.2013.)
48. *Darba samaksa un darba alga- ka sir kas?* Pieejams: <http://lvportals.lv/print.php?id> ( skatīts 11.04.2013.)
49. *Minimum wages in Europe*. Pieejams: <http://www.eurofound.eu.int/2005/07/study/tn0507101s.html> (skatīts 11.03.2013.)
50. *Minimālās algas Eiropā*.Pieejams: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database), (skatīts 15.04.2013.)

51. *ES datu bāze.* Pieejams: <http://worker-participation.eu> ( skatīts 04.03.2013.)
52. *Latvijā augstākais darbspēka nodokļu slogs starp Baltijas valstīm.* Pieejams: <http://la.lv/index2x.php?option> ( skatīts 17.04.2013.)
53. *Minimālā alga.* Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/text/78> (skatīts 17.04.2013.)
54. *Latvijas minimālā alga vismazākā Baltijā.* Pieejams: [www.delfi.lv](http://www.delfi.lv)( skatīts 17.04.2013.)
55. *Jurista komentārs: Par plānotajiem grozījumiem Darba likumā.* Pieejams: <http://www.db.lv/darbs/> (skatīts 03.04.2013.)
56. *Jaunami likumos un noteikumos 2008.gadā.* Pieejams: <http://www.kvestnesis.lv/body> (skatīts 18.01.2013.)
57. *Vidējās izpeļņas aprēķināšana un izmaksa.* Pieejams: <http://www.ifinances.lv/lat> (skatīts 12.05.2013.);
58. *Vidējās izpeļņas aprēķināšana.* Pieejams: [http://www.kvestnesis.lv/body\\_print](http://www.kvestnesis.lv/body_print). (skatīts 12.05.2013.);
59. *Kas darba devējiem jāzina par atvaļinājumu piešķiršanu.* Pieejams: [http://dzirkstele.diena.lv/blog/DagnijaLukstraupa/article.html?post\\_id=23725](http://dzirkstele.diena.lv/blog/DagnijaLukstraupa/article.html?post_id=23725) (skatīts 12.05.2013.);
60. *Atvaļinājumu dalīšanā galavārds tomēr pieder darba devējam.* Pieejams: <http://www.lvportals.lv/print.php?id=232739> (skatīts 17.05.2013.);
61. *Brīvprātīgais bezalgas atvaļinājums.* Pieejams: <http://www.ifinances.lv/lat> ( skatīts 17.05.2013);
62. *Par gadiem neizmantotu atvaļinājumu un kompensāciju.* Pieejams: [http://www.lvportals.lv/print\\_ekons.php?id=1284](http://www.lvportals.lv/print_ekons.php?id=1284) ( skatīts: 17.05.2013.);
63. *Bezdarbnieki.* Pieejams: <http://www.nva.lv/index.php?cid=6&mid=404/bezdarbnieki> (skatīts 15.05.2013.);
64. *Vācu ekonomists: Latvijas ēnu ekonomika ir 25,5% no IKP.* Pieejams: [http://www.delfi.lv/bizness/ekonomika\\_skaitlos/vacu-ekonomists-latvijas-enu-ekonomika-ir-255-no-ikp.d?id=43318585](http://www.delfi.lv/bizness/ekonomika_skaitlos/vacu-ekonomists-latvijas-enu-ekonomika-ir-255-no-ikp.d?id=43318585) (skatīts 21.05.2013.)

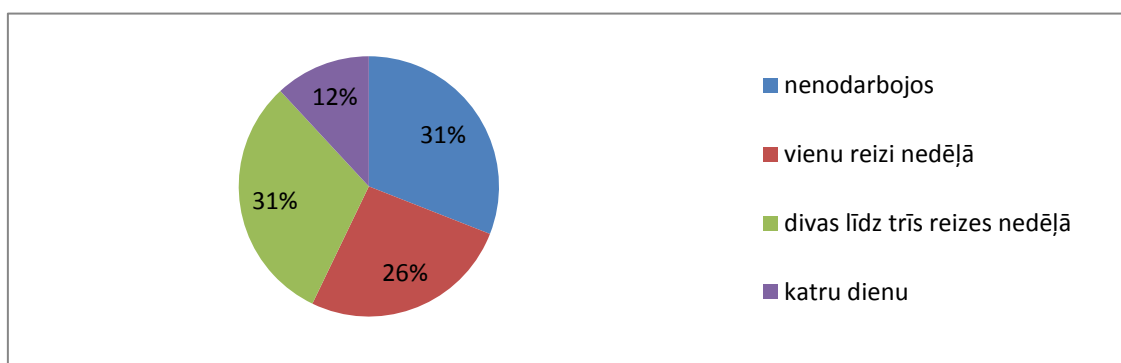
## **PIELIKUMI**

- 1.** Autora pētījums „**Veselības un apdrošināšanas polises novērtējums**” –viens no atalgojuma ne monitārajiem veidiem (motivācija) un faktoriem, kas ietekmē darba algu.
- 2.** Dokumentārā lapa.

Autora veikts pētījums aptaujas anketā ‘‘Veselības un apdrošināšanas polises novērtējums’’ - (nemonitārā atalgojuma veids).

### ANKETĒŠANAS REZULTĀTI

Ar sportu un fiziskām aktivitātēm no aptaujātajiem 42 respondentiem nenodarbojas 13 respondenti un tik pat nodarbojas 2-3 reizes nedēļā. Vienu reizi ar sportu nodarbojas 11 respondenti, bet katru dienu nodarbojas 5 respondenti.

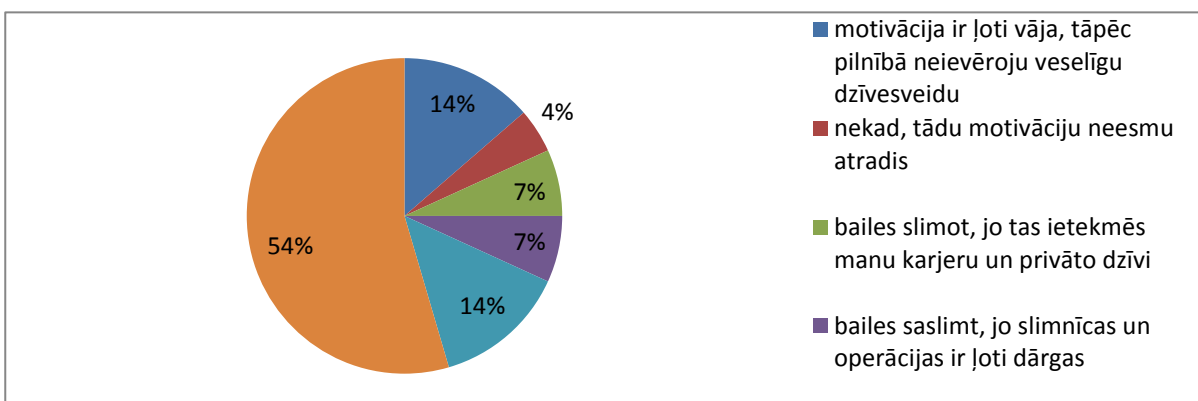


#### 1.1.att. Nodarbošanās ar sportu, fiziskajām aktivitātēm

Avots: autora aprēķini

Mazāk aktīvi, tas ir, nenodarbojas ar sportu, ir gados jaunāki respondenti. Uz veselīgu dzīves veidu respondentus visvairāk motivē vēlēšanās būt veselam un skaistam. To atzīmēja 24 respondenti no visiem aptaujātajiem respondentiem. Seši no respondentiem atbildēja, ka viņu motivācija ir ļoti vāja un ka vairāk viņus motivē vēlēšanās patikt citiem.

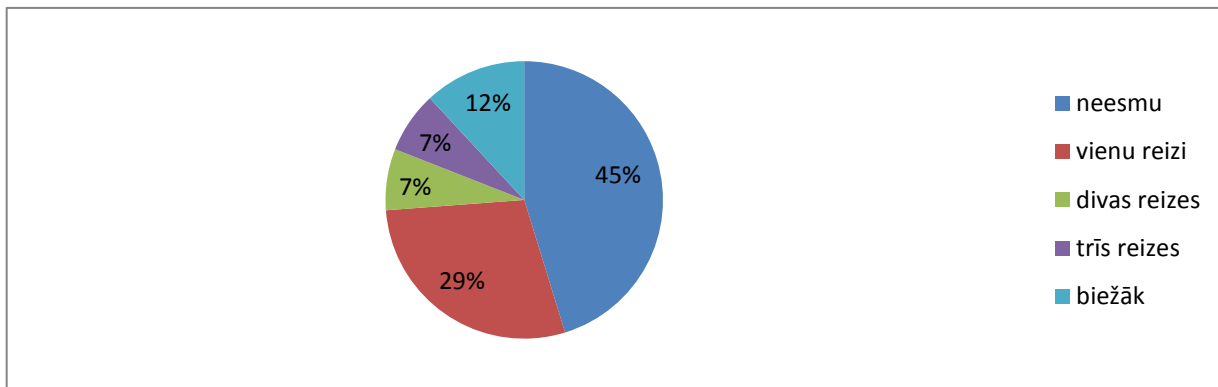
Kā vienu no iemesliem respondenti min ‘‘bailes slimot’’, jo tas ietekmē karjeru un privāto dzīvi. Šādi domā 3 respondenti, kā arī viņi min iemeslu dārgus ārstniecības pakalpojumus (operācijas, slimnīcas). Divi respondenti nekādu motivāciju veselīgam dzīvesveidam nav atraduši. Vairāk kā puse aptaujāto 54% vēlas būt veseli un skaisti. Skatīt 1.2.attēlu.



#### 1.2.att. Motivācija uz veselīgu dzīvesveidu

Avots: autora aprēķini

Respondenti, kas nav slimojuši vispār un griezušies pie ārsta ir 19 jeb 45% no aptaujātajiem. Vienu reizi gadā pie ārsta griezušies 12 respondentu, biežāk – 5 respondenti.



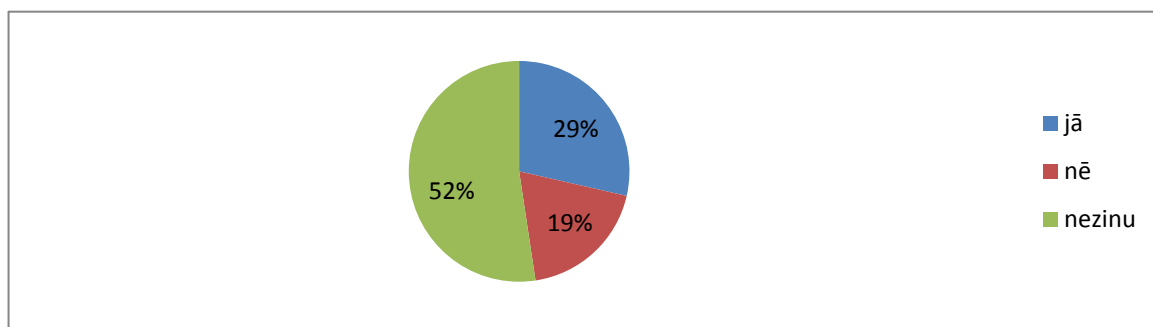
**1.3.att. Vizīte pie ārsta**

*Avots: autora aprēķini*

Divas un trīs reizes slimojuši un vērsušies pie ārsta ir 3 respondenti. Par ārsta vizītēm aptaujātajiem respondentiem ir dažādi viedokļi. Lielākā daļa respondentu (29) uzskata, ka lētāk ir veikt regulāru veselības profilaksi, bet 13 aptaujāto, ka lētāk ir pirkt zāles un apmeklēt ārstu tad, kad slimo.

Pēc anketas analīzes datiem ir redzams, ka lielākai daļai, tas ir 22 respondentiem jeb 52% nav viedokļa par Veselības Ministrijas ierosināto ienākuma nodokļa maksājumu saistīti ar veselības aprūpi.

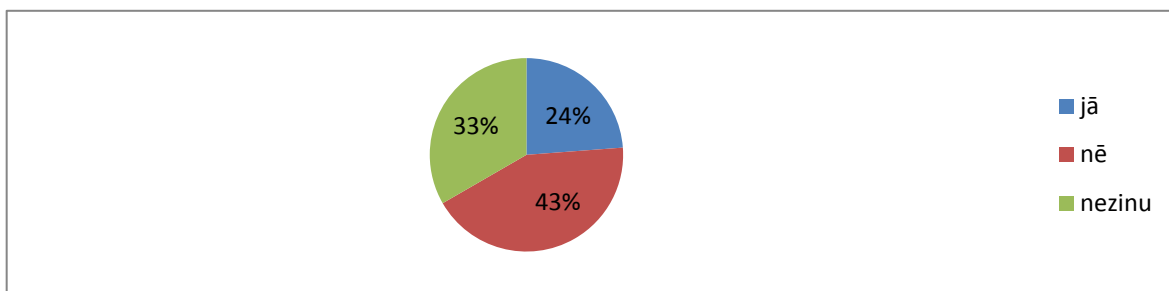
Kā redzams 1.4. attēlā, 12 respondenti jeb 29% atbalsta šo ierosinājumu, bet 8 to neatbalsta.



**1.4.att. Viedoklis par VM ierosināto nodokļa saistīti ar veselības aprūpi**

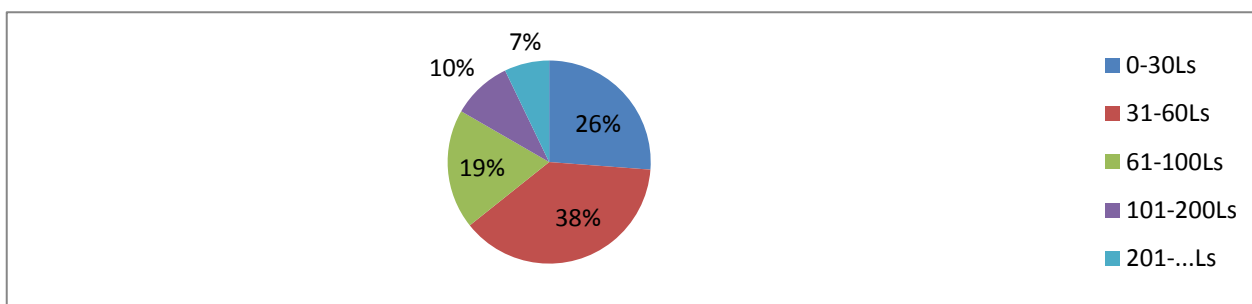
*Avots: autora aprēķini*

To, ka obligātās veselības apdrošināšanas ieviešana neuzlabos medicīnas pakalpojumu kvalitāti, uzskata 18 respondentu jeb 43%, 10 uzskata, ka uzlabos, bet 14 no aptaujātajiem nezina.



**1.5.att. Vai obligātās veselības apdrošināšanas ieviešana uzlabos medicīnas pakalpojumu kvalitāti**  
*Avots: autora aprēķini*

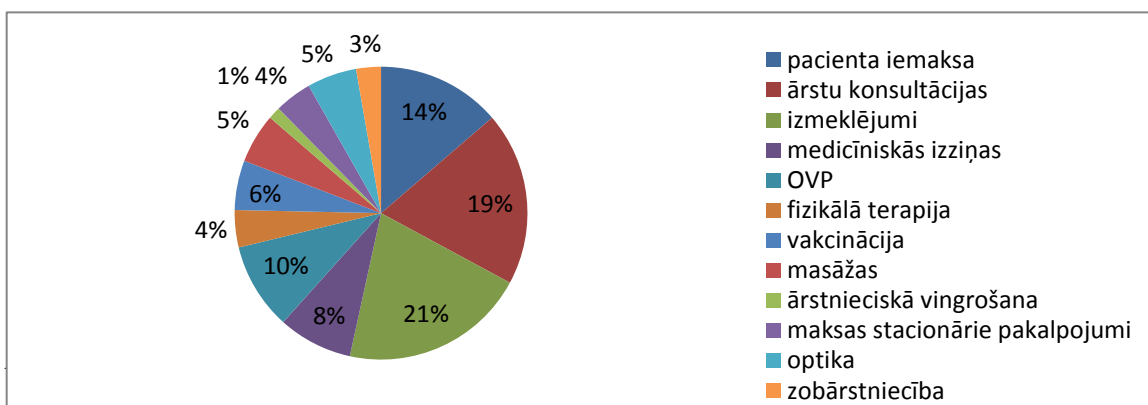
No aptaujātajiem 42 respondentiem 11 respondenti veselības aprūpei gadā tērē līdz 30Ls, 16 respondenti tērē no 31-60Ls, 8 respondenti tērē līdz 100 latiem.



**1.6.att. Izmaksas veselības aprūpei gadā**  
*Avots: autora aprēķini*

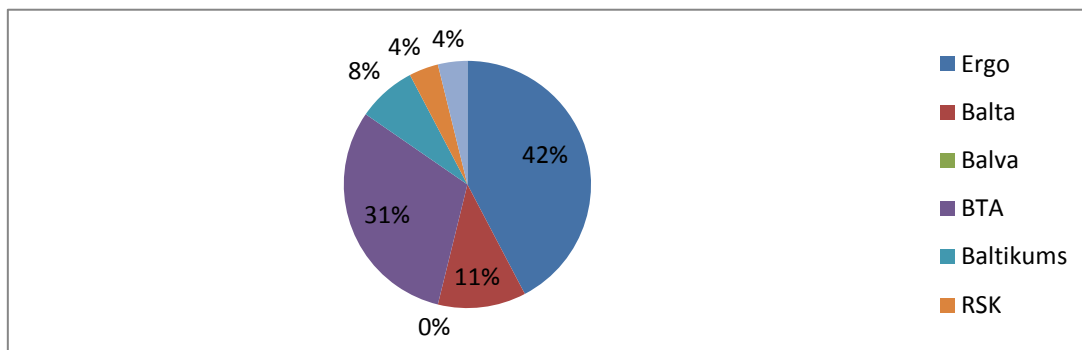
No 101- 200 latiem veselības aprūpei tērē 4 respondenti, bet 3 respondenti atbildēja, ka tērē virs 200 latiem.

Pēc aptaujas analīzes datiem redzams, ka 18 respondentiem, kuri šogad izmanto apdrošināšanas polisi, 11 respondentiem ir otrā līmeņa polise. Polises darbības laikā visvairāk respondenti ir tērējuši, ārstu konsultācijām (14 respondenti) un izmeklējumiem (15 respondenti).



No pakalpojumu veidiem, ko varētu piedāvāt apdrošināšanas polisēs, respondenti gribētu sanatoriju apmeklējumus un zobu protezēšanu vēl klāt.

Starp aptaujātajiem respondentiem vispopulārākā apdrošināšanas kompānijas ir Ergo – 11 respondenti un BTA 8 respondenti.



**1.8.att. Visvairāk izmantotās apdrošināšanas kompānijas**

*Avots: autora aprēķini*

Izvēloties apdrošināšanas kompāniju respondenti dod priekšroku tādai apdrošināšanas kompānijai, kura pa tiešo norēķinās ar ārstniecības iestādi, to izvēlētos 34 respondenti.

Izvēloties polises apmaksas veidu, respondenti labprātāk vēlētos, lai polisi apmaksātu darba vieta – t.i.34 respondenti.

Darbs „DARBA SAMAKSAS SISTĒMA UN FAKTORI, KAS IETEKMĒ DARBA ALGU” izstrādāts LU Ekonomikas un vadības fakultātē.

Ar savu parakstu apliecinu, ka pētījums veikts patstāvīgi, izmantoti tikai tajā norādītie informācijas avoti un iesniegtā darba elektroniskā kopija atbilst izdrukai.

Autors: ***Inga Vāvere***.....**2013.**

(paraksts un datums)

Rekomendēju/ nerekomendēju darbu aizstāvēšanai

Vadītāja: Dr.oec. ***Laimdota Kaire***.....**2013.**

(paraksts un datums)

Recenzents: *Jeļena Ļaščenko*

Darbs iesniegts Grāmatvedības un audita katedrā.....( datums )

Metodiķe: *Alla Ščukina*

.....  
(paraksts )

Darbs aizstāvēts valsts pārbaudījuma komisijas sēdē:

.....  
( datums, protokola Nr., vērtējums )

Komisijas sekretāre:

.....  
( paraksts )