

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
BIZNESA, EKONOMIKAS UN VADĪBAS FAKULTĀTE
FINANŠU UN GRĀMATVEDĪBAS NODAĻA

DARBA SAMAKSA UN NODOKĻU REFORMA LATVIJĀ

The Payment for Work and the tax reform in Latvia

DIPLOMDARBS

Profesionālā bakalaura studiju programmā “Grāmatvedība, analīze un audits”

Autore: Ženija Širjakova

Studenta apliecība Nr.: zs15013

Darba vadītājs: Doc. Dr.oec. I. Faituša

RĪGA 2019

ANOTĀCIJA

Ikvienu uzņēmuma sekmīgais saimnieciskās darbības veikšanai priekšnosacījums ir pareizi noteikta darba samaksas sistēma, kura ir darbinieku motivācijas mehānisms un viena no nozīmīgākajām uzņēmuma izmaksām.

Bakalaura darbs ir veltīts darba samaksas izpētei ar mērķi noskaidrot kā 2018. gada nodokļu reforma ietekmēja Latvijas iedzīvotāju ienākumus un konkrēta uzņēmuma SIA "X" darba samaksas aprēķinu un darba samaksas ietekmējošos faktorus, kā rezultātā atklāt nepilnības, lai izstrādātu priekšlikumus valdībai un vadībai SIA „X” darba samaksas organizācijas pilnveidošanai un efektivitātes paaugstināšanai.

Darbs sastāv no 72 lapām, kas ietver 11 attēlus un 14 tabulas.

Atslēgvārdi – darba samaksa, darba alga, nodokļu reforma, algu nodokļi.

ANNOTATION

The successful business performance of each company is a condition for a properly defined pay system, which is a mechanism for motivating employees and one of the most significant costs for the company.

Bachelor's thesis is devoted to the study of wages research with the aim to find out how the 2018 tax reform influenced the income of the Latvian population and the factors influencing the calculation of wages and salaries of a particular company SIA "X", as a result of which to discover shortcomings in elaboration of proposals for the government and SIA "X" To improve the organization of work and increase efficiency.

The work consists of 72 pages including 11 images and 14 tables.

Keywords - wages, salary, tax reform, salary taxes.

SATURS

IEVADS	5
1. DARBA SAMAKSAS TEORĒTISKIE ASPEKTI	7
1.1. Darba samaksas būtība.....	7
1.2. Darba samaksas veidi.....	10
1.3. Darba samaksu ietekmējošie faktori	14
2. NODOKĻU REFORMA UN TĀS SEKAS	20
2.1. Darba spēka reformas iemesli	20
2.2. Nodokļu reformas ietekme uz Latvijas iedzīvotāju ienākumiem	24
2.3. Iedzīvotāju informētība par darba samaksas jautājumiem	39
3. DARBA SAMAKSA SIA „X” UZŅĒMUMĀ	43
3.1. Īss uzņēmuma apraksts	43
3.2. Darba samaksas sistēma un aprēķins uzņēmumā „X”	46
SECINĀJUMI	57
PRIEKŠLIKUMI.....	60
IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI.....	61
PATEICĪBAS	65
PIELIKUMI.....	66

IEVADS

Pastāv daudz uzskatu un priekšstatu par tādu darbaspēka vērtību kā darba samaksa. Darba samaksa kā sociāla parādība ir apskatāma no dažādiem viedokļiem. Kā ekonomisks fenomens darba samaksa izveidojas noteiktā cilvēces sabiedrības attīstības stadijā, kad parādījās rūpnieciskais kapitāls, un sabiedrībā parādījās algoti darbinieki, no vienas puses, un uzņēmēji, kurus sauc arī par kapitālistiem, no otras puses.

Ekonomiskās domas attīstības procesā atbilstoši izmaiņām valsts ekonomiskajā un sociālajā attīstībā, būtiski mainījās politika darba samaksas, sociālā atbalsta un darba ņēmēju aizsardzības jomās. Visi nodarbinātie cilvēki, strādājot uzņēmumā, saņem no darba dēvēja darba samaksu – naudas līdzekļus, kas kompensē viņa darba izmaksas un nodrošina personīgo vajadzību apmierināšanas līmeni, tajā pašā laikā darba samaksa atspoguļo darbinieka ieguldījumu konkrētajā uzņēmumā. Darba stimulēšanas sistēmā darba samaksa ieņem vadošo vietu, un tā ir galvenais darbinieku stimulēšanas avots. Tās lielums ir atkarīgs no valsts noteiktās minimālās algas, darba sarežģītības, darbinieka kvalifikācijas un pieredzes, darba izpildes nosacījumiem un organizācijas darbības rezultātiem. Starp valsti, uzņēmumu un darbinieku rodas jaunas attiecības par darba organizāciju. Darbiniekiem ir tiesības brīvi rīkoties ar savām darbaspējām, brīvi izvēlēties profesijas veidu, nozari un uzņēmumu, kurā viņi grib strādāt, savukārt, darba samaksas apmēru, galvenokārt, nosaka uzņēmums. Šobrīd daudz valsts funkcijas darba samaksas politikas īstenošanā ir nodotas tieši uzņēmumiem, kuri pastāvīgi nosaka darba samaksas formas, sistēmas un apmēru. Uzņēmumiem ir tiesības pašiem izvēlēties darba samaksas sistēmas un formas, pamatojoties uz uzņēmuma specifiku, uzdevumiem un izvirzītiem mērķiem. Tomēr noteicoša loma ir likumdošanai, jo valsts regulējums ir nepieciešamais nosacījums valsts ekonomikas stabilitātes uzturēšanai.

Mūsdienu apstākļos viena no svarīgākajām valsts jomām ir sociālā politika. Tās būtība ir regulēt iedzīvotāju sociālekonomiskos apstākļus, nodrošināt visu iedzīvotāju labklājību un pienācīgu dzīves līmeni. No 2018. gada 1. janvāra jaunā pieeja darba samaksas aprēķinam, kuru izraisīja nodokļu reforma, tika izstrādāta ar mērķi nodrošināt sociālo taisnīgumu un objektivitāti sabiedrībā, kā arī mazināt ēnu ekonomiku. Tā kā savā darbībā jebkura organizācija izmanto tādu resursu kā darbaspēks, darba samaksas nozīmīgums un analīze ir viens no vadošajiem uzdevumiem grāmatvedībā. Un visas izmaiņas, kuras notiek darba samaksas jomā ietekmē katru Latvijas iedzīvotāju. Latvijā lielākajai cilvēku daļai darba alga ir galvenais ienākumu avots, līdz ar to visas izmaiņas, kas notiek darba samaksas aprēķinos ietekmē visus subjektus un sabiedrību kopumā. Lai saprastu ieguvumus, kurus sabiedrība saņēma no jaunās pieejas darba samaksas aprēķinam pēc 2018. gada nodokļu reformas, nepieciešams noteikt darba

samaksas būtību, apskatīt darba samaksas formas un ietekmējošos faktorus, kā arī salīdzināt aprēķināšanas mehānismu pirms un pēc reformas.

Darba aktualitāti autore pamato ar to, ka darba samaksas aprēķins ir viens no svarīgākiem un laikietilpīgākajiem aspektiem grāmatvedības uzskaitē. Pēc 2018. gada nodokļu reformas ir kļuvušas aktuālākas problēmas saistībā ar darba samaksas aprēķināšanu un uzskaiti gan pašiem uzņēmumiem gan darbiniekiem.

Darba mērķis ir noskaidrot kā 2018. gada nodokļu reforma ietekmēja Latvijas iedzīvotāju ienākumus un konkrēta uzņēmuma SIA "X" darba samaksas aprēķinu, kā rezultātā atklāt nepilnības, lai izstrādātu priekšlikumus valdībai un uzņēmuma SIA „X” vadībai darba samaksas organizācijas pilnveidošanai un efektivitātes paaugstināšanai.

Darba mērķa sasniegšanai veicamie uzdevumi:

- pamatojoties uz izpētīto literatūru raksturot darba samaksas būtību, veidus un ietekmējošos faktorus;
- izpētīt darba samaksas procesus un grāmatvedības uzskaites metodiku SIA "X";
- apkopot izmaiņas darba samaksas aprēķinā pēc 2018. gada nodokļu reformas;
- analizēt un izvērtēt kā nodokļu reforma ir ietekmējusi darba samaksas aprēķinu Latvijas iedzīvotājiem un uzņēmuma SIA "X" darbiniekiem;
- izteikt secinājumus un izstrādāt priekšlikumus valdībai un uzņēmumam SIA „X” darba samaksas sistēmas pilnveidošanai.

Lai izpildītu izvirzītos uzdevumus, darbā izmantotas šādas pētnieciskās metodes: likumu, literatūras un avotu izpēte un analīze, informācijas apkopošana un sistematizēšana.

Bakalaura darbs sastāv no trijām nodaļām, nodalot teorētisko daļu no praktiskās. Pirmajā nodaļā tiek sniegts darba samaksas teorētiskās puses apskats, otrajā nodaļā tiek izpētīta nodokļu reforma un tās ietekme uz Latvijas iedzīvotāju ienākumiem, bet trešajā nodaļā tiek raksturota darba samaksas aprēķināšanas kārtība uzņēmumā SIA "X" pirms un pēc reformas. Darba nobeigumā iekļauti autores secinājumi un priekšlikumi. Kopumā Latvijas iedzīvotāji, gan lielo gan mazo algu saņēmējie, ir ieguvēji no nodokļu reformas, tomēr likumu nezināšanas dēļ, daži kļūva par nodokļu parādniekiem 2018. gadā. No darba devēja puses reforma radīja grūtības, īpaši mazajiem uzņēmumiem, jo pēc reformas palielinājas personāla izmaksas.

Pētījuma priekšmets: Darba samaksa pēc reformas 2018. gadā.

Pētījums veikts par laika periodu no 2017. gada līdz 2019. gada 1.ceturksnim

1. DARBA SAMAKSAS TEORĒTISKIE ASPEKTI

1.1. Darba samaksas būtība

Darbinieku ekonomisko interešu palielināšana uzņēmuma saimnieciskās darbības rezultātu uzlabošanā joprojām ir viena no svarīgākajām problēmām, ar kurām saskaras uzņēmumi. Efektīvs šīs problēmas risinājums ir iespējams tikai, izmantojot pareizo darba samaksas politiku, kas nosaka tiešo atkarību no darbinieku ieguldījuma uzņēmuma sasniedzamajā finanšu rezultātā. Darba ņēmēju un darba dēvēju attiecības ir mijiedarbība uzņēmumā iekšienē. Lai varētu realizēt darbinieku spējas un viņu darbs būtu efektīvs, darba samaksu uzņēmumā ir jāorganizē noteiktā veidā, un ir jānosaka konkrētā saikne starp darbinieka darba samaksu un rādītājiem, kas raksturo darbinieku darbības efektivitāti. Pašam darbiniekam nav iespējas ietekmēt savu darba samaksas veidu, kurš tiek pielietots pēc līguma noslēgšanas, līdz ar to uzņēmums ir atbildīgs par pareizas darba samaksas sistēmas organizēšanu. Tai jāatbilst darbinieku ieguldījumam viņu darbā.

Pilns termina “darba samaksa” skaidrojums ir sniegts Darba likumā 59. pantā. Tā ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kas ietver četras daļas:

- darba algu;
- piemaksas;
- prēmijas;
- jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbinieku darbu.¹

Darba samaksas nemainīgā daļa ir darba alga. Savukārt piemaksas, prēmijas un cita veida atlīdzība – mainīgā daļa. Darba samaksa ir darba līguma, kas noslēgts starp darbinieku un darba devēju, priekšmets.

Pirmā atlīdzības par darbu daļa jeb darba alga – tā ir tā darba samaksas (atlīdzības par darbu) daļa, kuru darbinieks obligāti saņem tad, kad ir izpildījis savus pienākumus saskaņā ar darba līgumu.² Darba līgumā norādītā darba alga kopumā par mēnesi vai par nostrādāto stundu vai paveikto darba normu nevar būt mazāka par valsts noteikto minimālo mēneša darba algu konkrētajam kalendāra gadam. Minimālo mēneša algas lielumu katram kalendāra gadam nosaka attiecīgi Ministru kabineta noteikumi. Otro ierobežojumu darba devējam attiecībā uz darba algas lielumu nosaka LR Darba likums attiecībā uz nepilngadīgo darbu. Nepilngadīgajiem LR Darba likumā, 63. pantā, 1. daļā, ir noteikta prasība par darba laika

¹ LR likums *Darba likums*. 2002. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=26019> (skatīts 09.03.2019.)

² Zaiceva J., Zadorožnaja O., Krutikova L., Pikule S. *Darba algas uzskaitē*. Rīga, 2005. 6. lpp.

saīsināšanu un par darba samaksu pilngadīgo darba samaksas līmenī.¹ LR Darba likums izšķir 4 darba laika veidus: normālais darba laiks, saīsinātais darba laiks, nepilnais darba laiks un virsstundu darbs. LR Darba likumā 131. pantā ir noteikts, ka normālais darba laiks ir 40 stundas nedēļā, ja ir piecu darba nedēļa, vai 8 stundas dienā. Ja dienas darba laiks kādā no nedēļas darba dienām ir īsāks par normālo dienas darbalaiku, tad citā nedēļas darba dienā normālo dienas darba laiku var pagarināt, bet ne vairāk kā par vienu stundu. Darba devējam ir pienākums precīzi uzskaitīt katra darbinieka nostrādātās stundas kopumā, kā arī atsevišķi virsstundas, darbu nakts laikā, nedēļas atpūtas laikā un svētku dienās nostrādātās stundas.¹

Piemaksa – tās ir summas, kuras darba devējs izmaksā darbiniekiem par mēneša laikā izdarīto darbu un kuru summa tiek pievienota darba algai par to pašu mēnesi.³ LR Darba likumā 59. pantā ir noteiktas darbinieka tiesības saņemt trīs veida piemaksas pie darba algas: 1) normatīvajos aktos noteiktās piemaksas, 2) darba koplīgumā noteiktās piemaksas, 3) individuālajā darba līgumā noteiktās piemaksas.¹ Normatīvajos aktos noteiktās piemaksas tiek aplūkotas LR Darba likumā 18. nodaļa, no 65. līdz 65. pantam ir noteiktas, ka darbiniekam ir tiesības saņemt piemaksas par papildu darbu, par darbu, kas saistīts ar īpašu risku, par nakts darbu un par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā. Šie piemaksas veidi attiecas uz jebkuru darbinieku neatkarīgi no tā, vai šīs piemaksas ir noteiktas darba līguma vai nav. Viens no visizplatītākajiem piemaksu veidiem Latvijā ir piemaksa par svētku dienām. Saskaņā ar LR Darba likuma 68. pantu, piemaksa paredzēta ne mazāk ka 100 % apmērā no darbiniekam noteiktās stundas vai dienas algas likmes vai no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.¹ Darba autore uzskata, ka piemaksas apmērs svētku dienā 100% apmērā no darbinieka darba samaksas ir taisnīgs, bet ēnu ekonomikas dēļ ne visi uzņēmumi ievero šīs normas. LR Darba likumā 144. panta 2. daļā ir arī noteikts, ka par darbu svētku dienās darbiniekam pēc viņa izvēles var piešķirt vai papildus samaksu vai atpūtu citā nedēļas dienā. Tā kā LR Darba likums paredz piemaksas par darbu svētku dienās tikai tiem darbiniekiem, kuriem noteikta stundas vai dienas algas likme, tad darbiniekiem, kuriem noteikta mēnešalga, piemaksa par darbu svētku dienās netiek maksāta. LR Darba likums 144. panta 2. daļa paredz tiem tikai kompensāciju papildu atpūtas dienu.¹

Otrais piemaksu veids – tas ir piemaksas, kas noteiktas darba koplīgumā. Šādu piemaksu veidus, to apmērus un izmaksas noteikumus uzņēmuma nosaka individuāli, piemēram, ja darbinieks nostādījis ilgu laiku konkrētajā uzņēmumā utt. LR Darba likuma 65.

¹ LR likums *Darba likums*. 2002. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=26019> (skatīts 09.03.2019.)

³ **Zaiceva J., Zadorožnaja O., Krutikova L., Pikule S.** *Darba samaksas un darba algas uzskaitē*. Rīga, 2004. 27. lpp.

panta 2. daļa paredz, ka piemaksas (par papildus darbu) apmēru nosaka darba koplīgumā vai darba līgumā.¹ Tomēr jāatzīmē, ka šis piemaksas veids Latvijā nav populārs, un darba autore to vērtē negatīvi, jo tāda veida piemaksas ir darbinieka motivācijas mehānisma sastāvdaļa.

Trešais piemaksu veids – tās piemaksas, kas ir noteiktas individuālajā darba līgumā. Visbiežāk šādas piemaksas tiek noteiktas uzņēmuma vadošajiem darbiniekiem.

Darba samaksas 3. elements ir prēmijas - atlīdzības par darbu sastāvdaļa. Tas ir īpašs piemaksu veids par darba rezultātiem. Prēmijas var izmaksāt katru mēnesi par mēneša darba rezultātiem, bet pastāv arī opcijas izmaksāt prēmijas pa ceturkšņiem vai par gadu. Par prēmijām LR Darba likumā tiek pieminēts tikai 59. pantā, kur ir dots jēdziena “darba samaksa” skaidrojums.

LR Darba likums arī nesniedz skaidru formulējumu jēdzienam “cita veida atlīdzība saistībā ar darbu”. Ar to jāsaprot visos tos gadījumus, kad darbinieks, nestrādājot, saņem kaut kādu atlīdzību kompensāciju veidā, kā no darba devēja, daļēji to reglamentē LR likumdošana, tā arī no valsts. Atlīdzība, kas saistīta ar darbu un kuru izmaksā darba devējs:

- 1) vidējās algas izmaksas par periodu, kad darbinieks nestāda.
- 2) izdevumi darba drošības tehnikai un veselības aizsardzībai (piens, spectērps, veselības pārbaude u.tml.).⁴

Atlīdzību, kuru darbinieks var saņemt valsts sociālās nodrošināšanas ietvaros, tās veidus, apjomu un saņemšanas kārtību nosaka valsts obligātās sociālās apdrošināšanas un sociālā nodrošinājuma likumu pakete.

Pastāv arī obligātie un neobligātie atlīdzības veidi, kurus darbinieks darba attiecību ietvaros var saņemt no darba devēja. Praksē neobligātos atlīdzības veidus izmaksā reti, bet darbinieku motivācijai tie ir lietderīgi. Nevar pateikt, ka darba devējam ir pienākums veikt tādus pabalstus, piemēram kā dāvanas darbiniekiem vai apmaksātas pusdienas, precīzāk būtu pateikt, ka darbiniekam ir tiesības saņemt šāda veida atlīdzības veidus. Pie citām ar darbu saistītajām obligātajām izmaksām pieskaita: slimības naudas izmaksas (darbnespējas lapas A apmaksa), nestrādāto darba dienu apmaksa donoriem, nestrādātās darbadienas apmaksa, izejot medicīnas pārbaudi, dīkstāves apmaksa un citi gadījumi, kad darba devējs apmaksā darbiniekam neierašanos darbā saskaņā ar LR Darba likuma 74. pantu.⁵ Nozīmīgo vietu obligātajās izmaksās ieņem atlaišanas pabalsts un pabalsts darba meklēšanas laikā. Ja ir gadījumi, kuri tiek aprakstīti LR Darba likumā 100. pantā 5. daļā un 101. pantā pirmās daļas 6.-

⁴ **Zaiceva J.** *Darba samaksa. Metodika un normatīvie akti.* SIA Mamuts, 2008., 45.lpp.

⁵ LR likums *Darba likums*. 2002. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=26019> (skatīts 09.03.2019.)

10. punktos, darba devējam ir jāizmaksā atlaišanas pabalsts, kura lielums ir atkarīgs no darbinieka darba stāža. Pēc autores domām, jebkurai pareizi funkcionējošai sociālai sistēmai neatņemamie faktori ir iedzīvotāju sociālā aizsardzība un sociālekonomiskais atbalsts. Darba autore vērtē pozitīvi faktu, ka likums paredz bezdarbnieka pabalsta apmēra palielināšanu atkarība no darba stāža, kā arī to, ka valsts veicina atrast jaunas darbvietas bezdarbniekiem. Tomēr jāatzīmē, ka pastāv arī trūkumi. Būtu lietderīgi nodrošināt papildu garantijas vai izmaksu kompensāciju šajā atbalsta formā, piemēram, apmaksāt bezdarbniekam transporta izdevumus laikā, kad viņi meklē darbu, dodas uz intervijām utt. Tas pastiprinātu bezdarbnieku sociālo drošību.

1.2. Darba samaksas veidi

LR Darba likums paredz, ka darba attiecības dibināties var tikai, slēdzot līgumu rakstveida. Darba samaksas sistēma, tās apmērs un izmaksas noteikumi ir katra darba līguma noteikts elements. Vienā organizācijā dažādām darbinieku grupām var izmantot dažāda veida darba samaksas sistēmas. Noslēdzot darba līgumu, darba devējam radās saistības pret darbinieku, līdz ar to jebkurai uzņēmumam ir svarīgi pareizi organizēt darba samaksas sistēmu. Darba samaksas sistēmai LR Darba likumā ir veltīts 62. pants. Tur ir norādīts, ka darba organizācijas sistēmu uzņēmumā organizē darba devējs saskaņā ar normatīvo aktu prasībām. Darba samaksas sistēmas izvēle uzņēmumā ir paša uzņēmuma ziņā. LR Darba likumā ir noteikti divi galvenie darba samaksas veidi: samaksa par nostrādāto laiku un samaksa par paveiktā darba daudzumu. Dzīve šos samaksas veidus vienkāršoti sauc par laika darba un gabaldarba samaksu, bet likumā par laika vai akorda darba samaksu.

Ar akordalgas darbs samaksas sistēmu jāsaprot samaksu par noteikta darba apjoma veikšanu. LR Darba likumā 62. pantā uzrakstīts, ka akorda algu aprēķina atbilstoši paveiktā darba daudzumam neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts. Šim darba samaksas veidam ir priekšrocības: darbiniekam ir iespēja nopelnīt vairāk, palielinot savu noslodzi, tas savukārt arī palielina darba ražīgumu, darbiniekam ir stimulē strādāt vairāk. Tomēr pastāv arī risks, ka darbinieku vēlme nopelnīt, strādājot vairāk, samazinās kvalitāti. Saskaņā ar MK noteikumu Nr. 656 "Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu" 7. punktu, darbiniekiem, kuriem nolīgta akorda algas sistēma normālā darba laika ietvaros un kuri nostrādājuši visas mēnesī noteiktās stundas, bet kuriem aprēķinātā darba alga ir mazāka par minimālo mēneša darba algu, aprēķināto darba algu palielina par starpību starp minimālo mēneša darba algu un aprēķināto darba algu.⁶ No tā

⁶ LR likums *Darba likums*. 2002. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=26019> (skatīts 09.03.2019.)

var secināt, ka darba devējam jāprot pareizi aprēķināt padarītā darba (veiktās operācijas) izcenojums darbiniekam. Lai neveidotos situācija, ka aprēķinātā darba alga ir mazāka nekā valsts noteikts minimums, un darba devējam ir pienākums piemaksāt starpību. Darba devējam svarīgi ir dod darbiniekam darbu ar augstāku izcenojumu.

Samaksa par nostrādāto laiku Latvijā ir populārākā un vairāk izplatītākā. Laika algu aprēķina atbilstoši faktiski nostrādātajam darba laikam neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma. Šis darba samaksas veids paredz, ka darbinieka algas lielums ir tieši atkarīgs no tā darba apjoma, kuru veic darbinieks uzņēmumā labā. Tā ir tāda darba samaksas sistēma, kuras pamatā ir samaksa par nostrādāto laiku. Atkarībā no nostrādātā laika vienības uzskaites izšķir:

- stundas darba samaksu;
- dienas darba samaksu;
- mēneša darba samaksu.⁷

Darba samaksa, izmantojot stundu likmi, paredz, ka katram darbiniekam precīzi tiek uzskaitīts nostrādāto stundu skaits attiecīgajā mēnesī. Tāds apmaksas veids ir piemērots darbiniekiem, kas strādā maiņās saskaņā ar slīdošo grafiku, piemēram, administratoriem, atslēdznieku vai apavu remontdarbu veicējiem u.tml.. Stundas darba samaksas likmes lielumu nosaka darba devējs, bet Latvijas likumdošana nosaka, ka minimālajai darba samaksas likmei, kas ir noteikta uzņēmumā, ir jānodrošina darbiniekam iespēja mēnesī, strādājot normālu darba laiku, saņemt ne mazāk kā minimālo mēneša darba samaksu. Ar formulu 1.1. var aprēķināt normāla darba laika ietvaros minimālo stundas tarifa likmi aprēķina. Valsts noteiktais minimums minimālajai algai nemainījās no 2018. gada 1.janvāra, un joprojām ir 430 eiro apmērā.⁸ Maksimālā darba samaksa Latvijā nav noteikta.

$$TLmin = \frac{MDA}{h} \quad [1.1.],$$

kur TLmin – minimālā stundas tarifa likme *euro*;

MDA – valstī noteiktā minimālā mēneša darba alga;

h – normālā darba laika stundu skaits mēnesī (5 darba dienu nedēļa un 40 stundas nedēļā vai 5 darba dienu nedēļa un 35 stundas nedēļā, vai 6 darba dienu nedēļa un 40 stundas nedēļā, vai 6 darba dienu nedēļa un 35 stundas nedēļā), tai skaitā svētku dienu stundu skaits, ja darbinieks neveic darbu svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā.⁹

⁷ LR likums *Darba likums*. 2002. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=26019> (skatīts 09.03.2019.)

⁸ MK noteikums Nr. 656 *Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu*. 2016. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/278067-noteikumi-par-minimalas-menesa-darba-algas-apmeru-normala-darba-laika-ietvaros-un-minimalas-stundas-tarifa-likmes-aprekinasanu> (skatīts 01.04.2019.)

⁹ MK noteikums Nr. 656 *Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu*. 2016. Pieejams:

Minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanas formula attiecas uz visiem normālā darba laika uzskaites veidiem saskaņā ar Darba likuma 131.pantu „Normālais darba laiks” un 133.pantu „Darba nedēļas ilgums”. Bez tam minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanas formulā ir iekļauts arī svētku dienu stundu skaits, kad darbinieks neveic darbu svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā saskaņā ar Darba likuma 74.panta pirmās daļas 8.punktu un pirms svētku dienu stundu skaits saskaņā ar Darba likuma 135.pantu „Darba dienas ilgums pirms svētku dienām”.

Darba samaksa, izmantojot dienas likmi, paredz, ka darbinieks tiek pieņemts darbā uz nepilnu darba laiku. Tāpēc darba laika uzskaites tabulā tiek uzskaitīts nostrādāto dienu skaits. Darbinieka darba samaksas dienas tarifa likmi tāpat kā stundas darba samaksas likmi nosaka darba devējs, un tai likmei ir jānodrošina tas, ka darbinieks saņem minimālo mēneša darba samaksu. Tāpēc, aprēķinot un nosakot šādu likmi, ir jāvadās no mēneša vidējā ilguma – 21 darba dienas (168 stundas – vidējais nostrādāto stundu skaits mēnesī; 8 stundas – vidējais nostrādāto stundu skaits dienā). Bet, ja mēnesī ir mazāk par 21 darba dienu, tad darbinieks ar darba samaksu nesaņem minimālo mēnešalgu, un Latvijas likumdošana nenosaka, ka darba devējam jāpiemaksā līdz minimālajai mēneša darba algai. No iepriekš minēta, var secināt, ka gan stundas darba samaksu gan dienas darba samaksu aprēķina atbilstoši faktiski nostrādātajam darba laikam neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma. To arī nosaka Darba likuma 62. pants. Dienas darba samaksas likme ir izdevīga samaksai par vienas reizes vai īslaicīgu darbu, piemēram, degustatoru darbs. Uzņēmumos, kuri izmanto vai stundas darba samaksu vai dienas darba samaksu, darbiniekiem ir iespēja nopelnīt vairāk, strādājot virsstundas. Aprēķinot virsstundu piemaksu izmanto pārskata perioda vidējo minimālo stundas tarifa likmi, kuru aprēķina pēc formulas:

$$TL_{minv} = \frac{MDA \cdot n}{hp} \quad [1.2.],$$

kur TL_{minv} – pārskata perioda vidējā minimālā stundas tarifa likme virsstundu piemaksas aprēķināšanai euro;

MDA – valstī noteiktā minimālā mēneša darba alga;

n – kalendāra mēnešu skaits pārskata periodā;

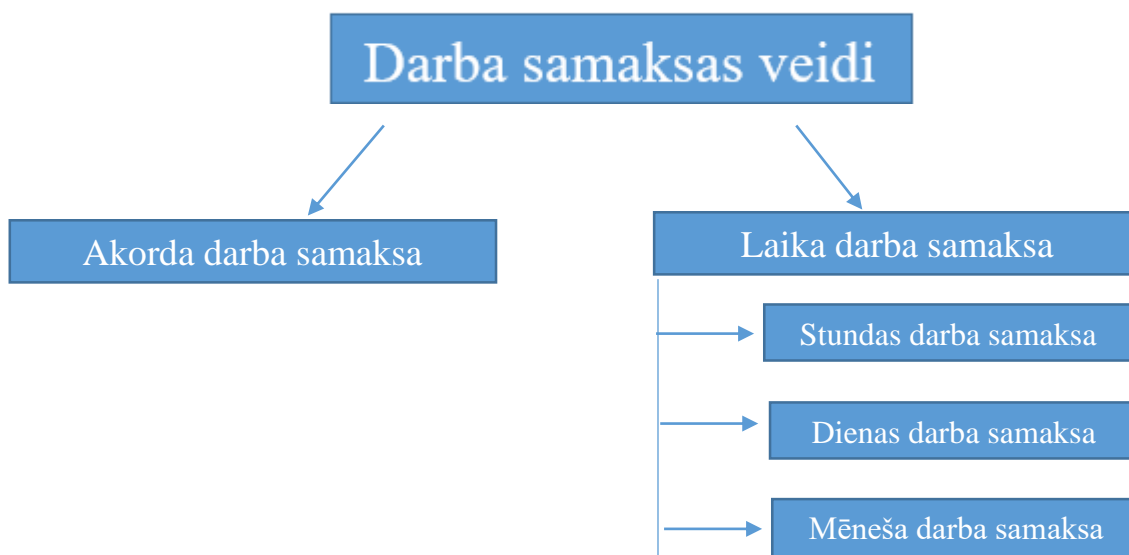
hp – normālā darba laika stundu skaits pārskata periodā, tai skaitā svētku dienu stundu skaits, ja darbinieks neveic darbu svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā.¹⁰

<https://likumi.lv/ta/id/278067-noteikumi-par-minimalas-menesa-darba-algas-apmeru-normala-darba-laika-ietvaros-un-minimalas-stundas-tarifa-likmes-aprekinasanu> (skatīts 01.04.2019.)

¹⁰ LR Labklājības ministrija. *Minimālā darba alga*. Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/lv/nozares-politika/darba-tirgus/minimala-darba-alga/0-minimala-darba-alga>

Darba autore uzskata, gan stundas darba samaksu gan dienas darba samaksu kā izdevīgus veidus darbiniekiem, jo, pirmkārt, ir garantēta samaksa neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma, un, otrkārt, pastāv iespēja, paaugstināt savu darba algu, strādājot virsstundas.

Mēneša darba samaksa - tas ir tāds laika darba samaksas veids, kad darba devējs kārtā darbinieka nostrādāto dienu uzskaiti un samaksu par to veic, vadoties no fiksētās mēneša darba algas. Šajā gadījumā, ja darbinieks ir nostrādājis pilnu mēnesi – visas mēneša darba dienas ir bijis darbā – viņš vienmēr saņem fiksēto mēneša darba algu, neatkarīgi no darba dienu skaita konkrētajā mēnesī. Ja tiek izmantota šī darba samaksas sistēma, netiek uzskaitītas nostrādātās virsstundas, kā arī parasti nepraktizē darbu brīvdienās. Mēneša darba samaksas veidam galvenā priekšrocība ir garantēta samaksa darbiniekiem, tas nodrošina darbiniekiem stabilitāti. Papildus tam darbiniekam arī nav nepieciešamības stādāt svētku dienās un brīvdienās. Tomēr šia darba samaksas sistēmai pastāv arī trūkums: darbiniekam nav iespējas paaugstināt savu darba algu, jo noslēgtajā darba līgumā starp darba devēju un darba ņēmēju, darba alga ir fiksēta, un tā ir noteikta nevis par stundu vai dienu skaitu, bet par to, ka darbinieks mēneša laikā veic konkrēto darba apjomu. Tomēr praksē darbinieki, kuri strādā uzņēmumos ar mēneša darba samaksas veidu, bieži strādā virsstundas, tāpēc darba devēja uzdevums, nosakot darbiniekam ar fiksēto darba algu mēneša darba apjomu, ir jāpārlicinās, ka to var paveikt normālā darba dienas ilgumā (kas ir 8 stundas dienā vai 40 stundas nedēļā).



1.1.att. Darba samaksas veidi

Darba autores veidota diagramma, pamatojoties uz LR Darba likumu (01.06.2002.).

Abam darba samaksas sistēmām ir priekšrocības un trūkumi. Var veikt plašu atšķirību starp darba samaksas sistēmām, pamatojoties uz diviem pamatprincipiem: laika un darba rezultātiem. Darba samaksas sistēmas organizācijai ir jānodrošina materiāli stimuli darbiniekiem, tomēr nevar viennozīmīgi pateikt, kura darba samaksas sistēma ir labāka. Svarīgs aspekts ir uzņēmuma darbības nozare un darba specifika.

1.3. Darba samaksu ietekmējošie faktori

Darba samaksai ir ļoti sarežģīts ekonomiskais saturs, kurš atspoguļo daudzu ekonomisko procesu mijiedarbību. Tajā pašā laikā darba samaksai ir īpaša, centrālā loma darbinieku ienākumu struktūrā. Angļu ekonomists A. Smits teica, ka darba samaksa ir cena, kas nepieciešama darbinieka un viņa ģimenes pastāvēšanai, tai pat nedaudz jāpārsniedz darba ņēmēja un viņa ģimenes pastāvēšanas līmeni.¹¹ Bet ekonomiskās intereses, kas saistītas ar optimālā darba samaksas apmēru un normāliem darba apstākļiem sabiedrībā mainījās. Otrs ekonomists D. Rikardo darba samaksu saprata, ka darba ņēmēja ienākuma avotu, ar kuru palīdzību darbinieki varētu "pastāvēt un turpināt savu dzīvi, nepalielinot vai nesamazinot to skaitu." Tas nozīmē, ka dabiskā darbaspēka cena nodrošina tikai izdzīvošanas minimumu: ja darba samaksas būs augstākas, strādājošie iedzīvotāji palielinās savu skaitu, ja zemākas, mirstības līmenis būs lielāks par dzimstību.¹²

Mūsdienu tirgus ekonomikas apstākļos uzņēmēji meklē darba samaksas jaunus modeļus, bet darba samaksa joprojām ir galvenais ienākumu avots lielākajai strādājošo cilvēku daļai, un tāpēc darba samaksa ir visspēcīgākais stimuls darba un ražošanas rezultātu uzlabošanai kopumā. No darba samaksas lieluma ir atkarīgi darbinieku dzīves apstākļi, ikdienas vajadzību apmierināšanas līmenis, kā arī iespēja saglabāt darbaspēju. Aplūkosim galvenos faktoros 1.1. tabulā, kas ietekmē darba samaksu.

¹¹ **Смит А.** *Исследование о природе и причинах богатства народов.* ООО “Издательство “Эксмо””, 2016. П. Ключин, перевод, 2016. 26 стр.

¹² **Рикардо Д.** *Теория заработной платы у Рикардо.* Pieejams: <https://studopedia.org/3-104815.html>

Darba samaksu ietekmējošie faktori Latvijā 21. gadsimtā

Faktori	Raksturojums
Pieprasījums un piedāvājums	Pieprasījuma pieaugums pēc darbaspēka palielina darba samaksas līmeni, bet piedāvājuma pieaugums šo līmeni samazina.
Darbinieka izglītība un kvalifikācija	Darbiniekam ar augstāku meistarības līmeni ir lielākas iespējas saņemt lielāku darba samaksu. Izglītība kā ieguldījums cilvēk kapitālā.
Vecums	Vecums ietekmē darba samaksas līmeni no divām pusēm, optimālā robeža apmēram 25-50 gadi.
Darbinieku dzimums	Pastāv tendence, ka vīrieši saņem augstāku darba samaksu nekā sievietes.
Reģions	Darba samaksas apmērs ir atkarīgs no reģiona. Lielāk attīstītos reģionos darba samaksa ir lielākā nekā mazāk attīstītos.
Likumdošana	Valsts nodokļu politika.

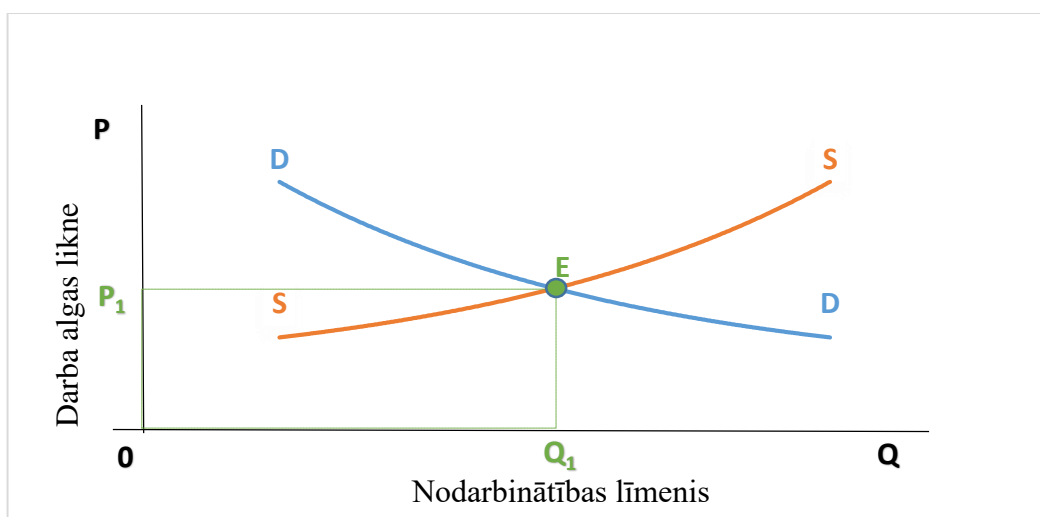
Avots: darba autores veidota tabula, pamatojoties uz Labklājības ministrijas pētījumu – Darba alga un to ietekmējošie faktori, 2006. gads.¹³

Pirmais darba samaksu ietekmējošais faktors ir pieprasījums un piedāvājums. Tas ir tirgus faktors. Darba tirgū pircēji ir darba devēji, kuri meklē darbiniekus. Pārdevēji – konkrēto profesiju pārstāvji, kuri par atbilstošu atlīdzību ir gatavi pārdot savu darbu. Darba autore uzskata pieprasījumu un piedāvājumu darba tirgū par nozīmīgo un svarīgo ietekmējošo darba samaksas faktoru, jo šis faktors atspoguļo mikrovidi valstī kopumā. Kā arī jāatzīmē, ka, galvenokārt, darba samaksas vērtība veidojas piedāvājuma un pieprasījuma ietekmē. Pievienojiet darbaspēka pieprasījuma (D) un darbaspēka piedāvājuma (S) līknes, iegūstam līdzsvara punktu E (skat. 1.2.att.). Projektējot šo punktu uz abscisas ass un ordinātu ass, iegūstam četrstūri, kurš noteic dabu algas apmēru.¹⁴ Situācijā, kad algas likme ir augstāka par

¹³ ES struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi“ projekta „Labklājības ministrijas pētījumi“ Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003. *Darba alga un to ietekmējošie faktori*. Rīga, 2006. 44 lpp.

¹⁴ Чанг.Х. *Как устроена экономика*. Москва, 2010. 52 стр.

līdzsvara cenu, piedāvājums darba tirgū pārsniedz pieprasījumu. Dzīvē tas nozīme, ka nodarbinātības līmeni darba tirgū noteic darba dēvēji, un pastāv darbvieta trūkums, jo ir pārāk liels darbaspēka piedāvājums. Situācijā, kad algas likme pazeminās, salīdzinot ar līdzsvara punktu, veidojas otrādāka situācija, ka pieprasījums pārsniedz piedāvājumu, un nodarbinātības līmeni tādā situācijā noteiks darba ņēmēji, jo veidojas neaizpildītās darbvieta darbinieku trūkuma dēļ.



1.2.att. Pieprasījuma un piedāvājuma ietekmē uz darba algu

Darba autores veidots attēls, izmantojot Latvijas Universitātes Attīstības projektu institūta pētījumu.¹⁵

kur,

D – darbaspēka pieprasījuma līkne,

S – darbaspēka piedāvājuma līkne,

E – līdzsvara cena (pilnīga nodarbinātība),

P – darba algas likme,

Q – nodarbinātības līmenis.

Svarīgi, ka darba tirgū prece ir darbinieka prasme un gatavība veikt konkrēto darbu kādā no profesijām. Darbinieki ir viens no resursiem, kuru atdevi nosaka darba samaksa. Profesionālā piederība mijiedarbojas ar citām darbinieku iezīmēm: izglītība, dzimums un vecums. Mūsdienās zinātniskās un tehnoloģiskās revolūcijas ietekmē pieprasījums pēc augsti

¹⁵ Latvijas Universitātes Attīstības projektu institūta pētījums. *Darba tirgus pieprasījuma ilgtermiņa prognozēšanas sistēmas izpēte un pilnveidošanas iespēju analīze*. Rīga, 2007. 87 lpp.

kvalificētiem darbiniekiem nav pilnībā apmierināts, un tas palielina speciālistu ar augstāko izglītību darba samaksu. Tas ietekmē vienu no svarīgākajiem darba samaksu noteicošajiem individuālajiem faktoriem – darbinieka kvalifikācija un izglītība. Šī faktora ietekme izpaužas gan tieši, gan netieši. Tiešais efekts ir: jo augstāka ir darbinieka izglītība, jo lielāka ir darba samaksa. Netiešais efekts ir: darbinieki ar augstāko izglītību biežāk strādā augstākos amatos un labāk apmaksātās profesijās. Drošības un aizsardzības industriju federācijas algoto darbinieku kvantitatīvās aptaujas datu analīze rāda: jo augstāka ir darbinieka izglītība, jo augstāka ir viņa darba samaksa. Salīdzinot vienā profesijā un nozarē strādājošos, darbinieki ar augstāko akadēmisko izglītību pelna vidēji par 24% vairāk nekā darbinieki ar vispārējo vidējo izglītību.¹⁶ Tas notiek tāpēc ka, izglītība vērtējama kā ieguldījums cilvēk kapitālā, kurš nes ieguvumu. Otrais individuālais faktors, kas var ietekmēt darba samaksas apmēru, ir vecums. Vecuma ietekmi uz darba samaksu jāaplūko no 2 aspektiem. No vienas puses, vecums raksturo pieredzi un iegūtās zināšanas, līdz ar to tas palielina konkurētspēju un darba samaksas lielumu, bet, no otras puses, sasniedzot noteikto vecumu, atkarīgs no nozares, kurā darbojas uzņēmums, darbiniekam samazinās produktivitāte dažādu iemeslu dēļ. Piemēram, strādājošam pensionāram, vērtību sistēmā pirmkārt ir veselības saglabāšana nevis karjeras izaugsme. Pēc darba autores domām trešais individuālais faktors, kurš ietekmē darba samaksu, ir darbinieka dzimums. Pastāv atšķirība starp sievietes un vīriešu vidējām algām, par to liecina Centālās statistika pārvaldes (turpmāk – CSP) dati.¹⁷ Daļa no šīs atšķirības ir saistīta ar atšķirīgiem atalgojuma līmeņiem tradicionāli sievietes un vīriešu profesijās. Atšķirība daļēji ir saistīta arī ar izglītības līmeni, ieņemtajiem amatiem, kā arī sievietes “aiziešana” no darba tirgus (maternitātes un bērna kopšanas atvaļinājumi). Tādi faktori kā darbinieka izglītība, vecums un dzimums ir personiskie faktori, bet Latvijā pastāv vēl viens svarīgs faktors, kurš ietekmē darba samaksas līmeni – reģionālais faktors. Vienā valsts ietvaros ekonomiskā attīstība dažādos reģionos atšķiras, un šis atšķirības attīstībā ietekmē darba samaksas apmēru. Darba samaksa Rīga būtiski atšķiras no darba samaksas Kurzemes, Latgales un Vidzemes reģionos, un tā šobrīd

¹⁶ Vidējā alga pirms nodokļu nomaksas 2018. gadā bija 1004 eiro. Centrālās statistikas pārvaldes mājas lapa. Vidējā alga - galvenais radītājs. [tiešsaite] – [atsauce 12.05.2019.].Pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/darba-samaksa/meklet-tema/2608-darba-samaksa-2018-gada>

¹⁷ Vīriešu un sievietes darba samaksa pa darbības veidiem 1. ceturksnī, euro. Centrālās statistikas pārvaldes mājas lapa. Vīriešu un sievietes darba samaksa- galvenais radītājs. [tiešsaite] – [atsauce 05.05.2019.].Pieejams: https://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/sociala/sociala_dsamaksa_ikgad/DSG040.px/table/tableViewLayout1/

ir neatrisināta problēma Latvijā. Darba autore uzskata, kā atrisinot šo problēmu var, nosakot neapliekama minimuma apmēru atkarība no statistiska reģiona.¹⁸

Mūsdienās attīstītās valstis aktīvi piedalās iedzīvotāju ienākumu veidošanas procesā, izmantojot dažādas metodes, galvenokārt minimālās darba algas noteikšanu, politiku un sociālās apdrošināšanas programmas. Normatīviem aktiem ir galvenā loma darba samaksas jomā. Valsts sociālajā dialogā ar uzņēmumiem izmanto likumdošanas aktus un citus regulējošos mehānismus. Lai ar minimālo darba algu un neapliekamu minimumu apmierināt strādājošiem fizioloģiskas un drošības vajadzības. 2018. gada nodokļu reformas mērķis bija paaugstināt sabiedrībā labklājības līmeni un radītu materiāla nodrošinājuma pamatu, piemēram, jaunajām ģimenēm bērnu nodrošināšanai, celtu valsts ekonomikas rādītājus. Ar likumu palīdzību valsts dod arī atvieglojumus iedzīvotājiem, kas savukārt, palielina darba samaksas apmēru. Likumā “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” atvieglojumiem ir veltīts 13. pants. Nodokļa atvieglojuma apmērs par katru apgādājamo personu 2019. gadā ir 2 760 euro vai 230 euro mēnesī. 2018. gadā atvieglojums sastādīja 200 euro par 1 apgādājamo.¹⁹ Pēc 2018. gada nodokļu reformas no 2018. gada 1. jūlija parādījās vēl viens jauns atvieglojums – par nestrādājošu laulāto, ja ir mazs bērns, ja ir trīs un vairāk bērnu, ja ir pieci bērni un ja situācija atbilst likumā noteiktiem kritērijiem bērnu vecumam.²⁰ Papildu nodokļa atvieglojumu var piemērot fiziskām personām, kuras ir atzītas par personām ar invaliditāti vai politiski represētām personām, vai nacionālās pretošanās kustības dalībniekiem. Vēl viens no atvieglojuma veidiem ir algas nodokļu grāmatiņa. Ministru kabineta 2014. gada 1. jūnija noteikumos Nr.304 “Kārtība, kādā izsniedzama algas nodokļu grāmatiņa” ir teikts, ka nodokļu grāmatiņa ir dokuments, kuru izsniedz iekšzemes iedzīvotāju ienākuma nodokļa maksātājam, stājoties darba attiecībās, un to izmanto līdz darba attiecību beigām. Pati par sevi algas nodokļu grāmatiņa nav obligāts dokuments, kuru darbiniekam, stājoties darbā, jāiesniedz darba devējam, bet tas esamība ietekmē darba samaksas lielumu un aprēķinu. Ja darbiniekam ir algas nodokļu grāmatiņa, darba devējs, aprēķinot algu, piemēro gan neapliekamo minimumu, gan atvieglojumus. Tas, protams, ir izdevīgi darbiniekam, jo iesniegtā nodokļu grāmatiņa pazemina ar nodokli apliekamo ienākumu. Fiziskajai personai ir tiesības uz gada diferencēto neapliekamo minimumu, kuru aprēķina saskaņā ar īpašu formulu, ņemot vērā nodokļu maksātāja gada ar nodokli apliekamo ienākumu apmēru, kā arī šādus lielumus:

¹⁸ Lavrinoviča L., Lavriņenko O. *Iedzīvotāju ienākumu diferenciacija Latvijas reģionos*. Rīga, 2011. 16 lpp

¹⁹ Valsts ieņēmumu dienests. *Par apgādība esošām personām*. Pieejams: <https://www.vid.gov.lv/lv/par-apg%C4%81d%C4%ABb%C4%81-eso%C5%A1%C4%81m-person%C4%81m> (skatīts 11.04.2019.)

²⁰ LR likums *Par iedzīvotāju ienākuma nodokli*. 1994. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=56880> (skatīts 05.04.2019.)

- valsts ieņēmumu dienesta prognozēto mēneša neapliekamo minimumu;
- maksimālo gada neapliekamo minimumu (2019.gadā – 2760 euro);
- gada apliekamā ienākuma apmēru, līdz kuram piemēro maksimālo gada neapliekamo minimumu (2019.gadā – 5280 euro); gada apliekamā ienākuma apmēru, virs kura nepiemēro gada diferencēto neapliekamo minimumu (2019.gadā – 13 200 euro).²¹

Ņemot vērā izmaiņas likumā “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli”, kas stājās spēkā no 2018. gada 1. janvāra, būtiski mainījās pieeja neapliekama minimuma aprēķinam. Pēc nodokļu reformas paradījās diferencētais neapliekamais minimums, neapliekamais apmērs mainās atkarībā no tā, cik lieli ir ienākumi, un katram cilvēkam tas kļuva personisks. Līdz reformai visiem piemēroja vienādu neapliekamo minimumu un pārmaksāto IIN summu varēja atgūt tikai pēc gada ienākumu deklarācijas iesniegšanas. Bet pēc reformas paradījās sakarība – jo lielāki ienākumi, jo mazāks neapliekamais minimums, un līdz ar to lielāks iedzīvotāju ienākuma nodokļa maksājums un mazāka darba samaksa (neto darba samaksa). Jāpiebilst, ka 2018. gadā darbiniekiem, kuriem ienākumi bija virs 1 000 euro/mēn. neapliekamo minimumu nepiemēroja vispār, 2019. gadā robeža mazliet palielinājās līdz 1100 euro.²² Darba autore uzskata, ka ar neapliekamā minimuma paaugstināšanas un atteikšanos no konkrētas robežas, valdība mēģināja izlīdzināt ienākumus starp mazo un lielo algu saņēmējiem, bet rezultāta sabiedrībā paradījās daudz neskaidrības un problēmas, piemēram, tādas kā nodokļa parādi.

²¹ **Valsts ieņēmumu dienests.** *Neapliekamais minimums un nodokļa atvieglojumi.* Pieejams: https://fm.gov.lv/lv/sadalas/nodoklu_politika/nodoklu_un_nodevu_sistema_latvija/iedzivotaju_ienakuma_nodoklis/neapliekamais_minimums_un_nodokla_atvieglrojumi/ (skatīts 02.05.2019.)

²² MK noteikumi Nr. 676 *Noteikumi par neapliekamā minimuma un nodokļa atvieglojuma apmēru iedzīvotāju ienākuma nodokļa aprēķināšanai.* Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/295500> (skatīts 07.04.2019.)

2. NODOKĻU REFORMA UN TĀS SEKAS

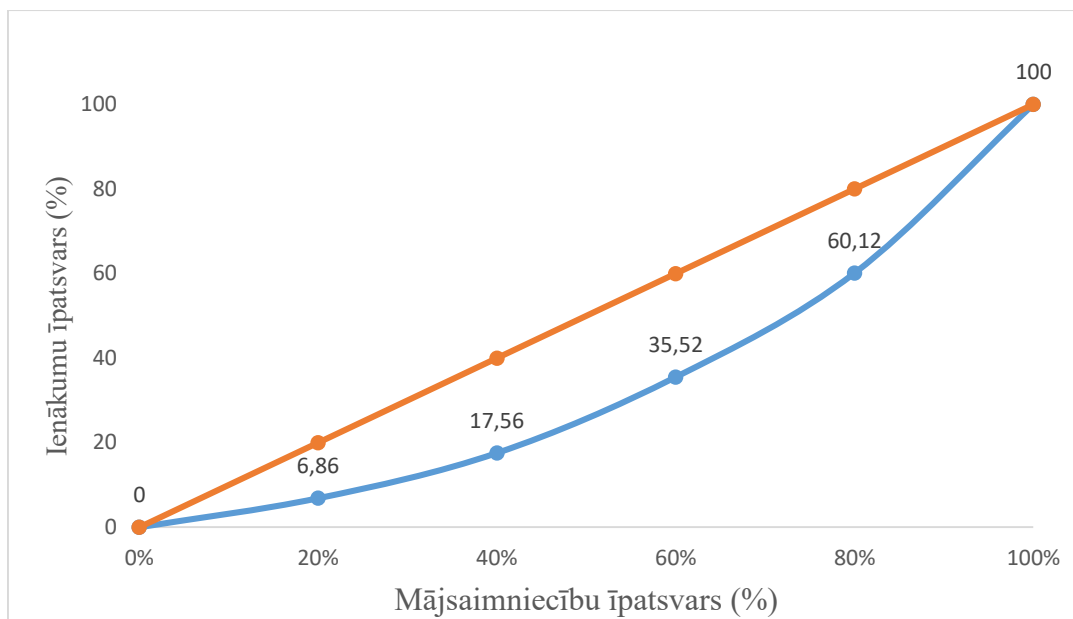
2.1. Darba spēka reformas iemesli

Jau sen tika apspriestas idejas par optimālo un taisnīgo nodokļu likmi. Pat Platons savā darbā "Likumi" rakstīja, ka likumdevējs nosaka nabadzības un labklājības robežas, tas nozīme, ka valstij ir jākontrolē iedzīvotāju ienākumu diferenciacija.²³ Viens no progresīvā nodokļa pamatojumiem ir tas, ka personas ienākumus iegūst, izmantojot sabiedrības resursus. Cilvēki ar lielākiem ienākumiem parasti izmanto vairāk valsts resursu - darbaspēku, sociālo, politisko un ekonomisko infrastruktūru. Nodokļus var uztvert kā maksājumus par "valsts izmantošanu", un jo vairāk cilvēks izmanto valsts resursus, jo lielākais nodokļu apmērs par to ir jāmaksā. Vēl viens progresīvā nodokļa pamatojums ir sociālā taisnīguma un savstarpējās palīdzības ideja.

Latvijā ir ļoti izteikta augsta bagātības koncentrēšanās maza iedzīvotāju loka rokās, kā rezultātā sociāla un ienākumu nevienlīdzība. Tas, savukārt, izraisa valstī negatīvas sociālās sekas, kas izpaužas kā agresija un nestabilitāte sabiedrībā, emigrācija, ēnu ekonomikas pieaugums, patriotisma mazināšanās, cilvēk kapitāla izsīkšana. Dēļ zema dzīves līmeņa iedzīvotāju darbaspēka aktivitāte samazinās, pasliktinās veselība un samazinās dzimstība, kas noved pie demogrāfiskām problēmām Latvijā. 1905. gadā amerikāņu statistiķis Makss Lorencs izveidoja grafiku, kurš atspoguļo nevienlīdzības apmēru valstī un kurš parāda valsts iedzīvotāju sadalījumu pēc to ienākuma lieluma.²⁴ Līnija, kas savieno attēla 2.1. kreiso punktu un grafika augšējo labo punktu, sauc par vienotu ienākumu sadales līniju. Šī ir hipotētiska līnija, kas parāda, kas notiktu, ja ienākumi ekonomikā būtu sadalīti vienmērīgi. Bet dzīvē nepastāv situāciju, kad visi ienākumi tiktu sadalīti pilnīgi vienmērīgi vai nevienmērīgi. Lorenca līkne atrodas pa kreisi no absolūtās vienlīdzības līknes, un jo lielāka ir nevienlīdzības pakāpe, jo spēcīgāka būs Lorenca līkne. Var spriest par ienākumu nevienlīdzības pakāpi ekonomikā pēc Lorenca līknes izliekuma. Izmantojot CSP datus par mājsaimniecību rīcībā esošiem ienākumiem Latvijā 2017. gadā, darba autore aprēķināja nevienlīdzības pakāpi Latvijā 2017. gadam un iegūtos rezultātus atspoguļoja 2.1. attēlā. Iedzīvotāju ienākumu diferenciacijai darba autore izamntoja Lorenca līkni, jo tā ir grafiski konstuējama un labi pārskatāma.

²³ Платон. Сочинения Т.3б Ч. 2. М.: Мысль, 2007. 219 стр.

²⁴ Lavrinoviča L., Lavriņenko O. *Iedzīvotāju ienākumu diferenciacija Latvijas reģionos*. Rīga, 2011. 89 lpp.



2.1.att. Lorenca līknes aprēķins pēc mājsaimniecību rīcībā esošiem ienākumiem 2017. gadā Latvijā

Avots: Darba autores veidotais attēls, pamatojoties uz CSP datiem un autores veiktiem aprēķiniem. (skat.1.pielikums).

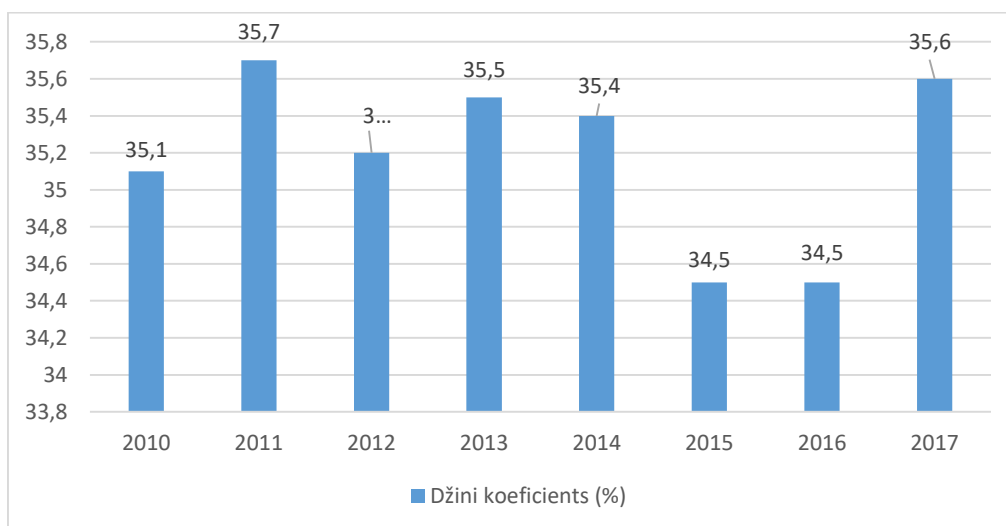
Aprēķinot sociālās nevienlīdzības pakāpi Latvijā par 2017. gadu, darba autore secināja, ka 5. kvintiļu grupai, kura atspoguļo visbagātāko iedzīvotāju slāni valstī, 2017. gadā piederēja gandrīz 40% no visiem kopējiem mājsaimniecību ienākumiem. (skat 1. pielikums). Bet visnabadzīgākajam slānim (1. kvintiļu grupai) piederēja gandrīz 7% no visiem mājsaimniecību ienākumiem. Kopējā ienākumu starpība starp bagātākajiem un nabadzīgākajiem slāņiem valstī 2017. gadā sastādīja 33 % no visiem ienākumiem. Darba autore arī atzīme, ka grūti novērtēt bagātāko iedzīvotāju reālos ienākumus, tas lielums varbūt vēl augstāks, jo sabiedrības bagātākais slānis var slēpt reālo ienākuma līmeni no VID un statistikas. Lai mazinātu ienākumu nevienlīdzību, valdībai ieteicams vairāka atbalstīt mazo un vidējo biznesu. Darba autore pozitīvi vērtē, ka Latvijā attīstas aizdevumu programma, kuru pārvalde attīstības finanšu institūcija Altum, bet valsts fiskalajā politikā pastāv daudz neskaidrības. Nodokļu sistēma Latvijā mainās strauji un tā nav prognozējama. Izmaiņas likumdošanā apgrūtina tieši mazo uzņēmumu biznesu. Arī 2018. gada nodokļu reforma stimulēja lielo biznesu, bet mazajam biznesam radīja grūtības, piemēram, ierobežoja mikrouzņēmumu darbību.

Lorenca līknes ienākumu nevienlīdzības pakāpes kvantitatīvajam mērījumam ir īpašs koeficients – Džini koeficients. 1912. gadā statistiķis no Itālijas Corrado Gini izstrādāja Lorenca līknes algebrisko interpretāciju²⁵. Džini koeficientu var izmantot, lai salīdzinātu

²⁵ **Lavrinoviča L., Lavriņenko O.** *Iedzīvotāju ienākumu diferenciacija Latvijas reģionos*. Rīga, 2011. 93 lpp.

ienākumu sadalījumu dažādos laika periodos vai dažādās valstīs vai arī starp dažādām grupām. Džini koeficients ir starptautiski atzīts rādītājs, kurš raksturo nevienlīdzības un noslāņošanās procesu sabiedrībā, parādot materiālo labumu sadalījuma vienmērīgumu starp sabiedrības locekļiem. Šis rādītājs variē no 0% līdz 100%. Pilnīgas vienlīdzības gadījumā koeficients būs vienāds ar 0, bet otrādākā situācijā, pilnīgas nevienlīdzības gadījumā, tas būs vienāds ar 100%. Absolūtā nevienlīdzība nozīmē, ka iedzīvotāji no 1.-4.kvintiļu grupai nesaņem nekādus ienākumus, izņemot vienu, pēdējo (5.kvintiļu) grupu, kurai pieder 100% no kopējiem valsts ienākumiem.

Centrālās statistikas dati liecina, ka mājsaimniecību rīcībā esošie ienākumi Latvijā 2017. gadā salīdzinot ar 2016. gadu palielinājās par 93,61 euro mēnesī jeb par 8 %.²⁶ Neskatoties uz šo, 2017. gadā arī palielinājās Džini koeficients par vienu procentpunktu, salīdzinot ar 2016. gadu (skat. 2.2.att.) No datiem diagrammā var secināt, ka trūcīgāko un bagātāko iedzīvotāju ienākumi 2017. gadā sāka vairāk atšķirties nekā 2016. gadā. Pēc darba autores domām, valsts var samazināt šo atšķirību, palielinot minimālās algas, pensijas un atbalstu apmērus, kā arī sociālo aizsardzību nabadzīgajai iedzīvotāju daļai.



2.2.att. Džini koeficients (%) par periodu no 2010. gada līdz 2017. gadam Latvijā

Avots: Darba autores veidota diagramma, izmantojot CSP datus.²⁷

²⁶ Mājsaimniecību rīcībā esošie ienākumi (euro, mēnesī). Centrālās statistikas pārvaldes mājas lapa. Mājsaimniecību rīcībā esošie ienākumi - galvenais radītājs. [tiešsaite] – [atsauce 12.05.2019.].Pieejams:

https://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/sociala/sociala_mb_ienakumi/IIG040.px/table/tableViewLayout1/

²⁷ Džini koeficients (%). Centrālās statistikas pārvaldes mājas lapa. Pieejams:

https://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/sociala/sociala_nabdz_nevienl_monetara_nab/NIG120.px/

Pēc darba autores domām, izglītības atšķirība ir ļoti svarīgs nevienlīdzības avots, kurš ietekmē darba samaksas līmeni. Statistikas dati par ekonomiski aktīvo iedzīvotāju izglītības līmeni liecina, ka studentu skaits augstskolās un koledžas samazinās pa gadiem.²⁸ No 2017. gada līdz 2018. gadam studentu skaits samazinājās par 1 247 studentu jeb 1,55 %. Augstākās izglītības stāvoklis spilgti atspoguļo iedzīvotāju augsto diferenciācijas pakāpi, bet Latvijā neviesiem sabiedrības slāņiem tiek nodrošināta kvalitatīvas izglītības pieejamība. Darba autore uzskata, kā teorētiski mūsu sabiedrība ir mobila, un jebkuram ir pieejama izglītība, bet praktiski sanāk ne vienmēr tā. Iedzīvotājiem ar zemiem ienākumiem, īpaši ja tiem ir vairāki bērni, ir grūti apmaksāt izglītību, tāpēc lai atrisinātu šo problēmu vadībai ieteicams veicināt jebkādu iedzīvotāju aktivitāti, lai nodrošinātu viņu materiālo labklājību, radītu labvēlīgus apstākļus ieguldījumiem bērnu izglītībā, savai kvalifikācijas paaugstināšanai, un īpašu uzmanību jāpievērš ģimenēm ar zemiem ienākumiem un bērniem. Darba autore pozitīvi vērtē, ka banku aizdevumi studentiem ir pieejami ar zemāku procentu likmi, piemēram, pastāv arī 0% likme.²⁹ Tomēr valsts varētu apmaksāt studentiem no daudz bērnu ģimenēm mācības ar nosacījumu, ka pēc augstskolas pabeigšanas absolventi kādu laiku strādās konkrētajā valsts sektorā, kur trūkst specialistu. Valdībai lietderīgi stimulēt un atbalstīt jebkuru apmācību, kura ir sasiņta ar prasmju pilnveidošanu. Koriģējot attaisnoto izdevumu pieeju un ļaujot iedzīvotājiem iekļaut attaisnotajos izdevumos lielāku izglītības iegūšanas izdevumu summu nekā pašlaik, valdība var stimulēt sabiedrību vairāk ieguldīt izglītībā.

Pēc darba autores domām, analizējot darba samaksas jomu, jāpievērš arī uzmanība tādai problēmai kā neformālā jeb ēnu ekonomika. Valsts nodokļu politika ir iemesls, kāpēc pastāv oficiāla un neoficiāla darba samaksa. Valdība var arī motivēt sabiedrību strādāt oficiāli. Darba autore uzskata, ka iedzīvotājiem pašlaik trūkst uzticības sociālās apdrošināšanas sistēmai, īpaši pensijas jautājumos. Daudzi iedzīvotāju piekrīt saņemt neoficiālo darba samaksu, jo pensionēšanas vecumam visu laiku it tendence paaugstināties, līdz ar to cilvēkiem rodas šaubas, vai vispār viņi „nodzīvos” līdz tam vecumam. Bet daudzi aizmirst, ka veicot VSAOI cilvēks var saņemt bezdarbnieka pabalstu vai slimības pabalstus. Valdībai jāizveido garantiju – ja cilvēks nenodzīvo līdz pensijas vecumam, viņu uzkrāto naudu saņems bērni. Rezultātā arī rodas ēnu ekonomika, jo galvenokārt sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, kurus darba devējs

²⁸ Studentu skaits augstskolas un koledžas (mācību gada sākumā). Centrālās statistikas pārvaldes mājas lapa.

Pieejams:http://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/sociala/sociala_izgl_augstsk/IZG240.px/table/tableViewLayout1/?rxid=43a9a758-d8b6-4eed-87d4-aa557c1ce39b

²⁹ **Studiju un zinātnes administrācija. Kredīta piešķiršana.** Pieejams: <http://www.sza.gov.lv/index.php/sza-kredita-pieskirsana> (skatīts 01.04.2019.)

maksa par darbinieku, veido bezdarbnieka pabalstu un pensijas apmēru. Uzņēmējiem ēnu ekonomikas problēmu var atrisināt ar ar nodokļu amnestijas elementiem.

Sociālekonomiskā nevienlīdzība ir vissvarīgākais sabiedrības attīstības faktors un rezultāts. Nevienlīdzību veicinošais svarīgs faktors līdz 2018. gadam bija vāja fiskālā politika. Autore vērtē pozitīvi ideju ar reformas palīdzību samazināt nodokļu slogu zemu algu saņēmējiem ar progresīvo IIN sistēmu ieviešanu. Minimālā darba alga un neapliekamais minimums ir tie instrumenti, ar kuru aplīdzību valdība tieši var ietekmēt algoto darbinieku darba samaksas lielumu. Bet reformai jābūt pārdomātai un vispusīgi pamatotai, jo tas galvenais pienākums ir cilvēku dzīves kvalitātes uzlabošana un dzīves līmeņa izlīdzināšana. Vai tika pilnībā sasniegti reformas izvirzītie mērķi, aplūkots nākamajā nodaļā.

2.2. Nodokļu reformas ietekme uz Latvijas iedzīvotāju ienākumiem

Kopumā nodokļu reformai tika izvirzīti divi Latvijai vitāli svarīgi mērķi - mazināt nevienlīdzību un veicināt tautsaimniecības attīstību (t.sk. mazināt ēnu ekonomiku). 2017.gadā Saeima nodokļu reformas ietvaros apstiprināja vairākus likumprojektus, kas izraisīja būtiskas izmaiņas nodokļu jomā: tika mainīta gan IIN, gan valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu likme, gan arī atvieglojumi (atvieglojums par apgādājamo un neapliekamais minimums).

Ar IIN tiek aplikts iekšzemes nodokļa maksātāja taksācijas perioda (kalendārā gada) apliekamo ienākumu apjoms, un tas sastāv no:

- 1) algas nodokļa, ko par darbinieka gūtajiem ienākumiem aprēķina un maksā darba devējs;
- 2) patentmaksas, kas ir pašvaldību noteikts avansa maksājums par atsevišķu saimnieciskās darbības veidu veikšanu;
- 3) nodokļa ienākumiem no saimnieciskās darbības, ja tie nav uzņēmuma ienākuma nodokļa objekts, un nodokļa no citiem ienākuma avotiem.³⁰

Algas nodokļa objekts ir maksātāja mēneša apliekamie ienākumi. Līdz 2018. gadam algai un tai pielīdzinātiem ienākumiem (pensijām, autoratlīdzībām) pastāvēja vienota IIN likme

³⁰ LR likums *Par iedzīvotāju ienākuma nodokli*. 1994. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=56880> (skatīts 05.04.2019.)

23% apmērā, kura tika piemērota visiem pilsoņiem neatkarīgi no ienākumu līmeņa.³¹ Bet pēc nodokļu reformas, 2018. gadā tiek ieviesta IIN progresīvā likme. Progresīvais IIN ir ieviests daudzās attīstītās valstīs galvenokārt tāpēc, lai nodrošinātu taisnīguma principu. Progresīvais IIN Latvijā ir ieviests arī ar mērķi izlīdzināt ienākumu nevienlīdzību valstī. Reformas rezultātā 2018. gadā izveidojas trīs likmes, kurus piemēro gada ienākumiem:

- 20 % - gada ienākumiem līdz 20 004 euro;
- 23% - gada ienākumu daļai, kas pārsniedz 20 004, bet nepārsniedz 55 000 euro;
- 31,4 % - gada ienākumu daļai, kas pārsniedz 55 000 euro. 2019. gadā tika mainīta ienākumu robeža, no kuras sāk piemērot maksimālo ienākumu likmi 31,4% apmērā. Šogad šo likmi piemēro gada ienākumu daļai, kas pārsniedz 62 800 EUR.³²

Nodokļu reformas ietvaros arī ir veikti vairāki būtiski grozījumi Valsts sociālo apdrošināšanu obligātajās iemaksās (turpmāk - VSAOI). Sociālās drošības sistēmu kopumā Latvijā regulē likums Par sociālo drošību. Tas nosaka „sociālās drošības sistēmas veidošanas un darbības principus, personu galvenās sociālās tiesības un pienākumus, to realizēšanas pamatnosacījumus, kā arī reglamentē sociālo pakalpojumu veidus. No 2018.gada 1.janvāra VSAOI kopējā likme ir 35,09 %, no kuriem 24,09 % maksās darba devējs un 11 % – darba ņēmējs. 2017. gadā VSAOI kopēja likme bija 34,09% (darba devēja likme - 23,59% un darba ņēmēja -10,50%).³³ VSAOI likmes tika paaugstināti ar mērķi novirzīt papildienākumus veselības aprūpes nozares finansēšanai, un darba autore to nevērtē negatīvi, jo VSAOI par vienu procentpunktu nesamazināja iedzīvotāju ienākumus, to balansēja ieviesta progresivitāte IIN. Lielākā daļa sociālo risku Latvijā tiek kompensēta ar sociālās apdrošināšanas sistēmas palīdzību. Tomēr pēc darba autores domām, labākais risinājums budžeta papildināšanai ir nevis celt likmes jau esošiem nodokļu maksātājiem, bet labāk palielināt maksātāju skaitu. Tagad autoratlīdzības saņēmējie var neveikt VSAOI no autoratlīdzības, ja vienlaikus ir arī nodarbināti un algota darba ienākumi sasniedz vismaz minimālās algas apmēru. Bet, ar obligāto VSAOI ieviešanu mikriuzņēmuma darbiniekiem un tādiem autoratlīdzības saņēmējiem, var papildināt

³¹ Galvenās tiešo nodokļu izmaiņas no 2018. gada 1. janvāra. Finanšu Ministrija. Pieejams:https://www.lps.lv/uploads/docs_module/Galvenās%20tiešo%20nodokļu%20izmaiņas%20no%202018.%20gada%201.%20janvāra.pdf (skatīts 19.04.2019.)

³² **Valsts ieņēmumu dienests.** *Iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmes.* Pieejams: <https://www.vid.gov.lv/lv/iedzivotaju-ienakuma-nodokla-likmes> (skatīts 09.05.2019.)

³³ **Valsts ieņēmumu dienests.** *Esmu darba ņēmējs.* Pieejams: <https://www.vid.gov.lv/lv/esmu-darba-nemejs> (skatīts 06.05.2019.)

valsts budžeta ieņēmumus, un tajā pašā laikā sociāli aizsargāt darbiniekus. Tādiem darbiniekiem VSAOI var piemērot ar samazināto likmi.

Aplūkosim piemēru, ka nodokļu grāmatiņas esamība ietekmē darbinieka neto darba samaksu. Piemēram, Jānim mēnešalga 2019. gadā bija 700 euro. 1. variantā aplūkosim situāciju, kad darbavietā ir iesniegta grāmatiņa, bet 2. variantā, ka Jānis neiesniedza grāmatiņu. Apgādībā esošo personu Jānim nebija, un VID prognozētais mēneša neapliekamais minimums netiek piemērots abos gadījumos.

2.1. tabula

Darba samaksas atkarībā no iesniegtās vai neiesniegtās algas nodokļu grāmatiņas 2018. gadā (EUR)

Postenis	Nr.	2018. gads	
		Algas nodokļa grāmatiņa ir iesniegta uzņēmumā	Algas nodokļa grāmatiņa nav iesniegta uzņēmumā
		EUR	EUR
Apliekamais ienākums	1	700	700
Sociālās iemaksas (11%)	2	77	77
Ienākums, no kura aprēķināms nodoklis	3	623	1. $700 * 23\% = 161$ 2. $77 * 20\% = 15,40$
Aprēķinātais IIN	4	$623 * 20\% = 124,60$	$161 - 15,40 = 145,60$
Neto darba samaksa (1.r.-2.r.-4.r.)	5	498,40	477,40

Avots: Darba autores veidota tabula, pamatojoties uz VID publicēto informāciju.³⁴

No veiktiem aprēķiniem, redzams, ka persona, neiesniedzot darba devējam nodokļu grāmatiņu būtiski samazina savus mēneša ienākumus. Arī jāpiebilst, ka grāmatiņas iesniegšanas gadījumā netika ņemt vērā neapliekamais minimums, bet ja viņš tiktu ņemts vērā atšķirība būtu vēl lielāka. Aplūkotajā piemērā Jānis, 700 eiro bruto algu saņēmējs, zaudēja 21 eiro 2018. gadā, neiesniedzot darbavietā algas nodokļa grāmatiņu. Protams, to summu, var atgūt, iesniedzot nākamgad ienākumu deklarāciju par 2018. gadu, bet līdz tam laikam, persona pēc būtības kreditēs valsti, pārmaksājot IIN.

Līdz 2017. gadam IIN no algota darba aprēķina pēc šādas shēmas: vispirms no darba ienākumu summas aprēķina un atskaita obligātos sociālās apdrošināšanas maksājumus, kas attiecas uz darba ņēmēju (10.5%), un no atlikušās summas vai nu tūlīt aprēķina IIN, vai atlikušo

³⁴ Valsts ieņēmumu dienests. *Esmu darba ņēmējs*. Pieejams: <https://www.vid.gov.lv/lv/esmu-darba-nemejs> (skatīts 06.05.2019.)

summu samazina par neapliekamam minimuma (2017. gadā – 60 eiro) un atvieglojumu summu, atvieglojumi par apgādājamajiem 2017. gadā – 175 eiro, un tikai pēc tam aprēķina IIN.³⁵ Sākot ar 2018. gadu mainījās darba samaksas aprēķināšanas algoritms. No tabulas arī redzams, ka 2018. gadā mainījās algoritms darba samaksas aprēķinam, īpaši tas kļuva sarežģītāks neiesniegtās algas nodokļu grāmatiņas situācijā. 2019. gadā aprēķināšanas mehānisms salīdzinot ar 2018. gadu nemainījās.

Iesniegtā algas nodokļu grāmatiņa dod darba devējam tiesības piemērot ne tikai IIN 20% apmēra ienākumiem līdz 20 004 EUR gadā, bet arī piemērot mēneša neapliekamo minimumu un atvieglojumus.³⁶ No 2018.gada ienākuma gūšanas vietā, kur iesniegtā algas nodokļa grāmatiņa, VID piemēro prognozēto mēneša neapliekamo minimumu. Tas pilnā apmērā tiks piemērots algas izmaksas brīdī. VID neapliekamo minimumu aprēķina divas reizes gadā, ņemot vērā attiecīgā darbinieka vēsturiskos ienākumus, izņemot likuma “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” 9. pantā minētos neapliekamos ienākumus, saimnieciskas darbības ieņēmumus, par kuriem maksā patentmaksu, un ienākumu, par kuru maksā mikrouzņēmumu nodokli. Jaunā diferencēta neapliekama minimuma īpatnība ir tāda, ka katrai personai no 2018. gada individuāli tika prognozēts neapliekamais minimums. VID aprēķināja neapliekamo minimumu periodam no 2018. gada 1. janvāra līdz 31. jūlijam, izmantojot informāciju par ienākumiem no 2016. gada 1. oktobra līdz 2017. gada 30. septembrim. Kad VID rēķināja neapliekamo minimumu otro reizi periodam no 2018. gada 1. augusta līdz 31. decembrim, tika izmantota informāciju par ienākumiem no 2017. gada 1. decembra līdz 2018. gada 31. maijam.³⁷ Ar EDS palīdzību VID informāciju par darbinieka neapliekamo minimumu paziņo darba devējam katru gadu līdz 1. janvārim un līdz 1. augustam. Tātad prognozētais neapliekamais minimums pēc 1. augusta varētu tikt koriģēts, un prakse parāda, ka daudziem iedzīvotājiem pēc 2018. gada 1. augusta mainījās neapliekamais minimums. VID prognozēto neapliekamo minimumu gada laikā piemēro pilnā apmērā, respektīvi maksimālais mēneša neapliekamais minimums 2018. gadā bija 200 euro, bet šogad tas palielinājās līdz 230 euro.³⁸ Ienākumiem no 440 līdz 1000 euro mēnesī neapliekamais minimums atbilstoši diferencēšanas principam, pieaugot algai, samazinās, savukārt 2018. gadā ienākumiem virs 1000 euro mēnesī neapliekamais minimums

³⁵ **Nodokļi likmes.** Pieejams <http://ifinances.lv/lapas/nodoklu-likmes> (skatīts 22.04.2019.)

³⁶ Galvenās tiešo nodokļu izmaiņas no 2018. gada 1. janvāra. Finanšu Ministrija. Pieejams:https://www.lps.lv/uploads/docs_module/Galvenās%20tiešo%20nodokļu%20izmaiņas%20no%202018.%20gada%201.%20janvāra.pdf (skatīts 19.04.2019.)

³⁷ **Finanšu ministrija.** *Neapliekamais minimums un nodokļa atvieglojumi.* Pieejams:https://fm.gov.lv/lv/sadalas/nodoklu_politika/nodoklu_un_nodevu_sistema_latvija/i_edzivotaju_ienakuma_nodoklis/neapliekamais_minimums_un_nodokla_atvieglojumi/ (skatīts 10.04.2019.)

³⁸ Turpat.

netiks piemērots vispār, 2019. gadā – ienākumiem virs 1 100 euro, bet 2020. gadā plānots, ka diferencētais neapliekamais minimums netiks piemērots ienākumiem virs 1 200 euro.³⁹ Pensijām neapliekamo minimumu palielināja līdz 250 eiro mēnesī (2017. gadā – 235 eiro), bet 2019.gadā palielinājās līdz 270 eiro un 2020.gadā plāno palielināt līdz 300 eiro mēnesī.⁴⁰

Darba autore veikusi aprēķinus, lai analizētu, ka mēneša neapliekama minimuma palielināšana no 2017. gada līdz 2019. gadam ietekmēja neto darba samaksas apmēru zemu algu saņēmējam.

Piemēram, Silvas mēnešalga 2017., 2018. un 2019. gadā sastāda 440 euro (tas ir konstants lielums), darbavietā ir iesniegta algas nodokļa grāmatiņa. Apgādībā personu nebija.

1) aprēķinot neto darba ņemts vērā, ka:

- darba ņēmēja valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu likme mainījās. 2017. gadā tā bija 10,5% ,bet sākot ar 2018. gadu - ir 11 %;

- izmaiņās IIN likmē: 2017. gadā tā bija 23%, bet no 2018. gadā IIN likme – 20%, jo nav sasniegts sliekšnis, no kura sāk rēķināt paaugstināto likmi 23% apmērā;

- nodokļu maksātājam piemēro neapliekamo minimumu. 2017. gadā tas bija 60 eiro, 2018. gadā – 200 eiro un 2019. gadā – 230 eiro:

2.2. tabula

Kā neapliekama minimuma paaugstinājums no 2017. gada līdz 2019. gadam ietekmēja darba samaksas apmēru Latvijā (EUR)

Postenis	Nr.	2017.g.		2018.g.		2019.g.
		% likme	EUR	% likme	EUR	EUR
Apliekamais ienākums	1		440		440	440
Sociālās iemaksas	2	10,5%	46,20	11%	48,40	48,40
Neapliekamais minimums	3		60		200	230
Ienākums, no kura aprēķināms nodoklis (1.r.-2.r.-3.r.)	4		333,80		191,60	161,60
Aprēķinātais IIN	5	23%	76,77	20%	38,32	32,32
Neto darba samaksa (1.r.-2.r.-5.r.)	6		317,03		353,28	359,28

Avots: Darba autores veidota tabula, pamatojoties uz VID publicēto informāciju.

³⁹ **Finanšu ministrija.** *Neapliekamais minimums un nodokļa atvieglojumi.* Pieejams:https://fm.gov.lv/lv/sadalas/nodoklu_politika/nodoklu_un_nodevu_sistema_latvija/iedzivotaju_ienakuma_nodoklis/neapliekamais_minimums_un_nodokla_atvieglojumi/ (skatīts 10.04.2019.)

⁴⁰ Galvenās tiešo nodokļu izmaiņas no 2018. gada 1. janvāra. Finanšu Ministrija. Pieejams:https://www.lps.lv/uploads/docs_module/Galvenās%20tiešo%20nodokļu%20izmaiņas%20no%202018.%20gada%201.%20janvāra.pdf (skatīts 19.04.2019.)

No veiktiem aprēķiniem, var secināt, ka 2018. gadā darba alga salīdzinot ar 2017. gadu palielinājās par 36,25 eiro jeb 11,43 %. Aplūkotajā piemēra darba alga no 2018. gada līdz 2019. gadam palielinājās par 6 eiro jeb 1,7%. No aprēķina rezultātiem, var secināt, ka neapliekamā minimuma paaugstinājums aplūkotajā piemēra palielināja darbinieka neto darba samaksu, bet, lai saprastu ieguvumus un trūkumus no reformas, jāaplūko vēl dažas situācijas.

Valsts 2018. gada nodokļu reformas prioritāte bija ne tikai nodokļu sloga mazināšana strādājošiem, sevišķi zemāk atalgotajiem darbiniekiem, bet arī dzīves uzlabošanas ģimenēm ar bērniem. Atvieglojumu par apgādībā esošu personu nosaka vienam no apgādniekiem, un tā apmēru mēnesī nosaka Ministru kabinets. Reformas rezultātā nedaudz pieauga atvieglojums par apgādājamajiem – no 175 eiro 2017. gadā līdz 200 eiro mēnesī 2018. gadā. Savukārt, 2019. gadā atvieglojums par apgādībā esošo personu palielinājās līdz 230 EUR mēnesī, kas ir par 15% lielāk salīdzinot ar iepriekšējo gadu.⁴¹ Bet veicot aprēķinus, darba autore konstatēja, ka efekts no atvieglojuma par apgādībā esošo personu palielinājumu nav liels, un vispār rodas jautājums, vai visiem iedzīvotājiem tas kļūva izdevīgs. Rodas situācija, ka darba ņēmēji ar zemo ienākumu līmeni bez apgādājamajiem naudas izteiksmē ieguva vairāk nekā tādas pašas algas saņēmēji ar apgādājamajiem.

Piemēram, Annai mēnešalga gan 2017. gan 2018. gadā bija 500 euro, ir iesniegtā algas nodokļu grāmatiņa. Aplūkosim situācijas, ka apgādājamo skaits ietekmēja darba samaksas apmēru. Veicot aprēķinus, darba autore neņēma vērā neapliekamo minimumu, jo tas ir mainīgs lielums no 2017. gada līdz 2019. gadam.

1. 2017. gadā

1. Bez apgādājamiem darba algas aprēķins:

1.1. $500 * 10,5\% = 52,50$ eiro

1.2. $447,50 * 23\% = 102,93$ eiro

1.3. Neto alga = 344,57 eiro

2. Ar 1 apgādājamo darba samaksas aprēķins:

2.1. $(447,50 - 175) * 23\% = 62,68$ eiro

2.2. Neto alga = 384,85 eiro

3. Ar 2 apgādājamiem:

3.1. $(447,50 - (175*2)) * 23\% = 22,43$ eiro

3.2. Neto alga = $500 - 52,50 - 22,43 = 425,07$ eiro

⁴¹ **Valsts ieņēmumu dienests.** *Neapliekamais minimums un nodokļa atvieglojumi.* Pieejams: https://fm.gov.lv/lv/sadalas/nodoklu_politika/nodoklu_un_nodevu_sistema_latvija/iedzivotaju_ienakuma_nodoklis/neapliekamais_minimums_un_nodokla_atvieglojumi/ (skatīts 02.05.2019.)

4. Ar 3 un vairāk apgādājamiem:

Neto alga = 500 – 52,50 = 447,50 eiro

2018. gadā

1. Bez apgādājamiem darba algas aprēķins:

1.1. 500 * 11% = 55 eiro

1.2. 445 * 20% = 89 eiro

1.3. Neto alga = 500 – 55 – 89 = 356 eiro

2. Ar 1 apgādājamo darba samaksas aprēķins:

2.1. (500-55-200) * 20% = 49 eiro

2.2. Neto alga = 500 – 55 – 49 = 396 eiro

3. Ar 2 apgādājamiem:

3.1. (500-55-(200*2)) * 20% = 9 eiro

3.2. Neto alga = 500 – 55 – 9 = 436 eiro

4. Ar 3 un vairāk apgādājamiem:

Neto alga = 500 – 55 = 445 eiro

2019. gadā

1. Ar 1 apgādājamo darba samaksas aprēķins:

1.1. (500-55-230) * 20% = 43 eiro

1.2. Neto alga = 500-55-43 = 402 eiro

2. Ar 2 apgādājamiem un vairāk:

Neto alga = 500 – 55 = 445 eiro

2.3.tabula

**Darba samaksas apmēra izmaiņas atkarība no apgādājamiem no 2017. gada līdz 2019. gadam
(EUR; %)**

Apgādājamo skaits	2017. gads	2018. gads	Piegums/samazinājums no 2017. gada līdz 2018. gadam (EUR)	2019. gads	Pieaugums no 2017. gada līdz 2019. gadam (EUR)
Bez	344,57	356	11,43 jeb 3,3%	356	11,43 jeb 3,3%
Ar 1	384,85	396	11,15 jeb 2,90%	402	17,15 jeb 4,46%
Ar 2	425,07	436	10,93 jeb 2,57%	445	19,93 jeb 4,69%
Ar 3 un vairāk	447,50	445	-2,5 jeb -0,56%	445	-2,5 jeb -0,56%

Avots: Darba autores veidota tabula, pamatojoties uz veiktiem aprēķiniem.

Salīdzinot 2017. gadu ar 2018. gadu, var secināt, ka mazu algu saņēmēji bez apgādājamiem ieguva no reformas vairāk nekā tādu pašu algu saņēmēji ar apgādājamiem. Tie cilvēki, kuriem gan 2018. gadā gan 2019. gadā ir 3 un vairāk personu apgādībā un kuriem ir 500 eiro bruto darba samaksa, pat zaudēja no reformas, salīdzinot ar 2017. gadu. Darba samaksas samazinājums 2,50 eiro apmēra parādījās, tāpēc ka atvieglojumu summa pārsniedz ar IIN apliekamo bāzi, līdz ar tāda persona IIN nemaksā.

Būtisks moments arī ir tas, ka darba autore, veicot aprēķinus, neņēma vērā neapliekamo minimumu. Ja tas tiktu ņemts vērā persona jau ar 2 apgādājamiem zaudētu 2,50 eiro, jo piemērojot neapliekamo minimumu, veidotos situācija, ka jau ar 2 apgādājamiem atvieglojumu summa pārsniedz ar IIN apliekamo bāzi.

Darba autore pozitīvi vērtē, ka 2019. gadā pieauga atvieglojums par apgādājamiem, jo tas uzreiz parādīja pozitīvas izmaiņas darba samaksas apmērā zemu algu saņēmējiem ar apgādājamiem. No aprēķina rezultātiem 2.3. tabulā, ir redzams, ka visvairāk no reformas ieguva iedzīvotāji ar 2 apgādājamiem 2019. gadā. Tiem darba samaksas apmērs palielinājās par 4,69 % salīdzinot ar 2017. gadu. Ja tiktu ņemts vērā neapliekamais minimums, 2019. gadā personai ar 1., 2. vai 3. un vairāk apgādājamiem būtu vienāda neto darba alga 445 eiro apmērā.

Pēc aprēķiniem 2.3. tabulā, redzams, ka 2018. gadā persona iegūst vairāk no reformas līdz situācijai, kad apgādībā ir 2 personas, bet pēc tam ir samazinājums par 2,50 eiro.

**500 EUR algu saņēmēja neto darba samaksas apmērs atkarība no apgādībā esošo
personu skaita 2017. gadā un 2018. gadā Latvijā**

Postenis	2017.g.				2018.g.		
	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR	EUR
	Bez apg.	Ar 1.apg.	Ar 2. apg.	Ar 3. un vairāk	Bez apg.	Ar 1apg.	Ar 2 apg un
Apliekamais ienākums	500	500	500	500	500	500	500
Sociālās iemaksas	52,50	52,50	52,50	52,50	55	55	55
Neapliekamais minimums	60	60	60	60	120	120	120
Atvieglojums par apgādībā esošajām personām	-	175	350	525+	-	200	400+
Ienākums, no kura aprēķināms nodoklis	447,50	212,50	37,50	-	325	95	-
Aprēķinātais nodoklis	89,13	48,88	8,63	-	65	19	-
Neto darba samaksa	358,37	398,62	438,88	447,50	380	426	445

Avots: Darba autores veidota tabula, pamatojoties uz veiktiem aprēķiniem.

No veiktiem aprēķiniem 2.4. tabulā, var secināt, ka 500 eiro bruto darba samaksas saņēmējs pēc reformas ar 1 apgādībā esošu personu iegūst ievērojami lielāku neto darba samaksu nekā 2017. Darba samaksa 2017. gadā bija 398,62 eiro, bet 2018. gadā pieauga par 27,38 eiro jeb 7%. Personai bez apgādājamiem darba samaksa pieauga par 21,63 eiro jeb 6%. Analizējot personas neto darba samaksas apmēru ar 3 apgādājamiem, redzams, ka 2017. gadā tā saņemtu darba algu “uz rokas” vairāk par 2,50 eiro nekā 2018. gadā. Darba autore neuzskata, ka zaudējums ir liels, tomēr jāatzīmē, ka neto darba samaksas samazinājums ar 3 apgādājamiem pastāv. Lai atrisinātu šo problēmu, darba autore piedāvā sadalīt sabiedrību pa klasēm, atdalot parasto zemu ienākumu saņēmēja no zemu ienākumu saņēmēja ar apgādībā esošām personām. Lai neveidotos situācija, kura pastāv tagad, ka mazu algu saņēmējs saņems vairāk nekā tāds pats algu saņēmējs, bet ar apgādājamo, var nepalikt ar IIN ienākumus līdz minimālajai algai iedzīvotājiem, kuriem ir apgādājami.

Pēc reformas sarežģīta situācija izveidojas arī lielāku ienākumu saņēmējiem. Reformas rezultātā tiem paradījās nepieciešamība pašiem sekot līdz saviem ienākumiem, laicīgi informēt grāmatvežus par izmaiņām ieņēmumos, lai izvairītos no situācijas, ka vajadzēs piemaksāt nodokli. Dēļ iedzīvotāju slikto informētību, sarežģīti aprakstītas reformas izmaiņām, 2019. gadā martā sākumā daudzus gaidīja pārsteigums kā nodokļu parāds. Pētīt un analizējot informāciju, darba autore secināja, ka riska grupās nonāca:

- 1) iedzīvotāji, kuri atgriezušies darbā pēc bērnu kopšanas atvaļinājuma;
- 2) iedzīvotāji, kuri 2018. gadā uzsākuši darba attiecības un iepriekš nestrādāja;
- 3) iedzīvotāji ar vairākām darbvietām un lieliem ienākumiem;
- 4) autoratlīdzības saņēmējie;
- 5) strādājošie pensionāri.

IIN maksātājiem, kuri kļuva valsts parādnieki par 2018. gadu, izveidojas situācija, ka iepriekšējos gados tiem dažādu iemeslu dēļ nebija ienākumu (piemēram, bērnu kopšanas atvaļinājums jaunām māmiņām vai cilvēkam dažādu iemeslu dēļ nebija darba). Tādiem nodokļu maksātājiem VID prognozēto neapliekamo minimumu aprēķināja atbilstoši vienai divpadsmitajai daļai no maksimālā gada neapliekamā minimuma, kas izdalīts ar 2 (2018.gadā – 100 euro, 2019. gadā – 115 euro).⁴²

Piemēram, Ilze ir absolvents, kura pabeidza mācības un sāka darba attiecības 2018.gada septembrī. Viņai bruto darba alga bija 1 100 euro mēnesī. VID prognozētais mēneša neapliekamais minimums laika periodā no 2018. gada 1.septembrim līdz 2018. gada 31.decembrim bija noteikts 100 euro mēnesī, jo periodā no 2017.gada 12.decembrim līdz 2018.gada 31.maijam Ilzei nebija ienākumu. Sanāca situācija, ka Izlei ar IIN apleika 879 eiro, bet vajadzēja aplikt 979 eiro. Tā kā faktiskie ienākumi laikā periodā no 2018. gada 1. septembra līdz 2018. gada 31. decembrim bija virs 1 000 euro, neapliekamo minimumu nevajadzēja piemērot vispār. Tādai personai, pēc 2019. gadā deklarācija iesniegšanas būtu parāds par 2018. gadu 80 eiro apmēra. Tādam riskam pakļautas arī jaunas māmiņas, un cilvēki, kuri kādu laiku nestrādāja un kuriem nebija ienākumu. Lai neizveidotos parāds, darba autores ieteikums darbiniekiem ir informēt grāmatvedību par savu ienākumu izmaiņām vai pašiem atteikties no diferencēta neapliekamā minimuma piemērošanas eds sistēmā.

Darba autore uzskata, ka pēc reformas izveidotais diferencētais neapliekamais minimums izveidoja papildus slogu gan grāmatvedības jomā gan VID darbiniekiem, kā rezultātā parādījās papildus administrēšanas izdevumi. Gan 2017. gan 2018. gadā daudziem iedzīvotājiem bija svārstīgie ienākumi, kas nozīme, ka ienākumu apmērs no 2017. gadā līdz 2018. gadam palielinājās vai samazinājās, tāpēc izveidojas situācija, ka 2018. gadā bija nepareizi pielietots aprēķinātais neapliekamais minimums, tad gada ienākumu deklarācijā pārrēķinot gadā faktiski saņemtos ienākumus un tiem piemērojamo gada diferencēto neapliekamo minimumu, var veidoties nodokļa parāds vai pārmaksa. Darba autore uzskata, ka

⁴² **Valsts ieņēmumu dienests.** *Neapliekamais minimums un nodokļa atvieglojumi.* Pieejams:https://fm.gov.lv/lv/sadalas/nodoklu_politika/nodoklu_un_nodevu_sistema_latvija/iedzivotaju_ienakuma_nodoklis/neapliekamais_minimums_un_nodokla_atvieglojumi/ (skatīts 02.05.2019.)

jaunā diferencētā neapliekamā minimuma piemērošanas sistēma izraisīja vairāk problēmas un neskaidrības iedzīvotājiem nekā ieguvumus.

Reforma mēģināja risināt situāciju, kad iedzīvotāji kreditēja valsti, pārmaksājot IIN, bet pēc darba autores domām, tas nav pilnīgi atrisināts un pārdomāts. Pēc reformas un diferencēta neapliekamā minimuma ieviešanas joprojām saglabājas nodokļu pārmaksas situācijas, par to liecina VID dati. Tāda situācija varētu veidoties, piemēram, personai, kurai 2017.gadā bija tikai algota darba ienākumi 8 400 eiro apmērā. Gada diferencēta neapliekama minimuma apmēru aprēķinā šādi:

Gada dif. neapliekamais min 2018. gadā . = $2\,400 - 0,35714 * (x - 5\,280)$ [2.1]⁴³, kur
2 400 - maksimālais gada neapliekamais minimums 2018. gadā

0,35714 – koeficients

x – nodokļa maksātāja ienākumu apmērs par iepriekšējo gadu

5 280 - gada apliekamā ienākuma apmērs, līdz kuram piemēro maksimālo gada neapliekamo minimumu.⁴⁴

Apskatītājā piemērā personai gada diferencēta neapliekama minimuma apmērs ir $2\,400 - 0,35714 * (8\,400 - 5\,280) = 1\,285,72$ eiro. Bet gada laikā piemērotais minimālais neapliekamais minimums bija 1 000 eiro. Ja gada beigās izrādīsies, ka darba ņēmējs nodokļos ir samaksājis vairāk, iesniedzot gada ienākumu deklarāciju, valsts šo naudu atmaksās. Kā rezultātā apskatītājā piemēra izveidojas nodokļu pārmaksā 285,72 euro mēnesī, kuru var atgūt, iesniedzot gada ienākumu deklarāciju. Netika atrisināts ne tikai jautājums par valsts kreditēšanu ar iedzīvotāju IIN pārmaksām, bet paradījās klāt nodokļu parādi kā 2018. gada reformas sekas.

Darba autore atsevišķi vēlētos apskatīt arī tādu iedzīvotāju grupu kā **autoratlīdzības saņēmēji**. Autortiesību objektus neatkarīgi no izpausmes formas un veida nosaka saskaņā ar Autortiesību likumu. Autoratlīdzības izmaksas brīdī autoratlīdzības izmaksātājs autoratlīdzībai piemēro nodokļa likmi 20% apmērā neatkarīgi no autoratlīdzības apmēra un no fakta, vai autoratlīdzības izmaksātājam ir iesniegta vai nav iesniegta algas nodokļa grāmatiņa.⁴⁵ No algas nodokļa grāmatiņas iesniegšanas vai neiesniegšanas fakta ir atkarīga neapliekamā minimuma un atvieglojumu piemērošana vai nepiemērošana autoratlīdzībai. Līdz ar to, šīm personām ir

⁴³ MK noteikumi Nr. 676 *Noteikumi par neapliekamā minimuma un nodokļa atvieglojuma apmēru iedzīvotāju ienākuma nodokļa aprēķināšanai*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/295500> (skatīts 07.04.2019.)

⁴⁴ MK noteikumi Nr. 676 *Noteikumi par neapliekamā minimuma un nodokļa atvieglojuma apmēru iedzīvotāju ienākuma nodokļa aprēķināšanai*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/295500> (skatīts 07.04.2019.)

⁴⁵ **Finanšu ministrija**. *Izmaiņas nodokļu jomā, sākot ar 2019. gadu*. Pieejams: http://www.fm.gov.lv/lv/sadalas/nodoklu_politika/izmainas_nodoklu_joma_sakot_ar_2019_gadu/5_9867-izmainas-nodoklu-joma-sakot-ar-2019-gadu (skatīts 01.04.2019.)

ļoti rūpīgi jāskatās, cik lieli ir viņu kopējie ikmēneša ienākumi, jo īpaši, ja tie ir lielāki par 1667 eiro mēnesī.

Piemēram, Andris strādā algotu darbu, kur viņš saņem algu 1 500 eiro, un Andra algai tiek piemērota 20% IIN likme (ar nosacījumu, ka šī darbavieta algas nodokļu grāmatiņā ir atzīmēta kā galvenā ienākumu gūšanas vieta). Andrim papildus ir izmaksāta autoratlīdzība no izdevniecības par reklāmas rakstiem 525 eiro mēnesī (skat.), kuram arī tiek piemērota 20% IIN likme. 2017. gadā autoratlīdzības izmaksātājs no autoratlīdzības ieturēja IIN 23 % apmērā. Rezultātā gada beigās, saskaitot visus Andrs ienākumus, kopā sanāk 24 300 eiro. Jaunā kārtība paredz, ka ienākumiem virs 20 004 eiro ir jāpiemēro 23% IIN likme, bet Andrim visa gadā laikā tiek piemērota samazinātā 20% IIN likme. Tas nozīmē, ka Andrim samazinātās IIN likmes dēļ valsts kasē ir jāpiemaksā nesamaksātie 3% no 4 296 eiro, kas ir 128,88 eiro.

2.5.tabula

Autoratlīdzības saņēmēja aprēķins pēc 2018. gada reformas Latvijā (EUR)

Postenis	Summa, EUR
Autoratlīdzības apmērs, eiro	700
Autoru attaisnotie izdevumi (25%), eiro	175
Apliekamais ienākums ar 20%, eiro	525
Aprēķinātais IIN, eiro	105

Avots: darba autores veidota tabula, izmantojot VID metodiskos materiālus.⁴⁶

Izmaiņas pēc reformas arī sajūta strādājošie pensionāri. Likums “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” nosaka, ka pensija ir ar nodokli apliekams ienākums. 2018. gadā personām, kurām piešķirta pensija, tai skaitā arī invaliditātes pensija, neapliekamais minimums bija 3 000 eiro gadā vai 250 eiro mēnesī, šogad neapliekamais minimums palielinājas līdz 270 eiro mēnesī.⁴⁷ Ja aprēķinātā pensija ir lielāka par 270 eiro mēnesī ir jāmaksā IIN, no minēta var secināt, ka IIN maksā ne tikai strādājošiem pensionāriem. Ja pensijas saņēmējs strādā, viņa darba samaksa ir apliekama ar IIN no pirmā eiro, viņam nepiemēro diferencēto neapliekamo minimumu vispār. Bet ieniegtā algas nodokļa gramatiņa dod darba devējam tiesības piemērot atvieglojumus par apgadājamiem vai invaliditāti. VSAOI kopējā likme 2018. gadā strādājošam pensionāram bija 30,87% (darba devējam – 21,31% un darba ņēmējam – 9,56%), tādas pati

⁴⁶ **Valsts ieņēmumu dienests.** *Iedzīvotāju ienākuma nodoklisno algas un citiem fiziskās personas ienākumiem.* Pieejams: https://www.vid.gov.lv/sites/default/files/mm_algas_2018_prec_piemi.pdf (skatīts 02.05.2019.)

⁴⁷ Galvenās tiešo nodokļu izmaiņas no 2018. gada 1. janvāra. Finanšu Ministrija. Pieejams: https://www.lps.lv/uploads/docs_module/Galvenās%20tiešo%20nodokļu%20izmaiņas%20no%202018.%20gada%201.%20janvāra.pdf (skatīts 19.04.2019.)

likmes palika 2019. gadā. Ja strādājošais pensionārs visu gadu ir maksājis IIN 20% apmērā no savas darba samaksas, bet gada beigās izrādās, ka gada kopējie ieņēmumi pārsniedz 20 004 eiro, tad nāksies piemaksāt nodokļa starpību 3% apmērā. Lai izvairītos no tādas situācijas, ieteicams eds sistēmā atzīmēt 23% IIN limi piemērošanu darba samaksai.⁴⁸

Darba autore uzskata, ka pēc nodokļu reformas kopuma sabiedrības ienākumi palielinājās, par to liecina arī statistiskie dati. 2018. gadā vidēja neto darba samaksa bija 742 eiro jeb 73,9% no bruto algas, un salīdzinot ar 2017. gadu tā pieauga ātrāk nekā atalgojums pirms darba nodokļu nomaksas par 9,9%.⁴⁹ 2018. gadā mēneša vidēja bruto darba samaksa valstī bija 1 004 eiro, par to liecina CSP apkopotie dati.⁵⁰ Salīdzinot ar 2017. gadu, vidējā alga palielinājās par 78 eiro jeb 8,4%, un tā pieauga visās jomās. Tomēr Latvijā joprojām ir agstākais IIN slogs Baltijā.

Baltijas valstīm ir vairākas kopīgas īpašības ekonomiski ģeogrāfiskajā stāvoklī, dabas apstākļos, vēsturē un ekonomikā. Neskatoties uz to, šīm valstīm ir atšķirīgs ekonomiskais progress. Visās trijās Baltijas valstīs 2018. gadā notika izmaiņas darba nodokļu jomā. Darba autore ir izveidojusi tabulu 2.6., lai varētu salīdzināt Baltijas valstu minimālās algas izmaiņas pēc 2018. gada nodokļu reformas.

2.6.tabula

Baltijas valstu minimālās algas izmaiņas pēc 2018. gada nodokļu reformas (EUR)

Minimālās algas apmērs (EUR)	Latvijā		Lietuvā		Igaunijā	
	2017. g.	2018. g.	2017. g.	2018. g.	2017. g.	2018. g.
	380	430	380	400	450	500

Avots: Darba autores veidota tabula.^{51 52}

No 2.6. tabulas redzams, ka Lietuvā minimālā alga tika palielināta no 380 uz 400 eiro mēnesī, bet 2019. gadā tā tika paaugstināta līdz 430 eiro.⁵³ Igaunijā minimāla alga 2017.gadā bija 470 EUR, bet 2018. gadā tā palielinājās līdz 500 EUR, 2019. gadā tā paaugstinājās līdz 540

⁴⁸ Turpat.

⁴⁹ Strādājošo mēneša vidējā darba samaksa statistiskajos reģionos (euro). Centrālās statistikas pārvaldes mājas lapa. Pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/darba-samaksa/tabulas/dsg050/stradajoso-menesa-videja-darba-samaksa>

⁵¹ **Lietuvos Respublikos socialinēs apsaugos ir darbo ministerija.** *Darbo apmoķejimas.* Pieejams: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/darbo-teise/darbo-apmoķejimas> (11.05.2019.)

⁵² Deloitte International Tax Estonia Highlights 2018. Pieejams <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Tax/dttl-taxestoniahighlights-2018.pdf> (skatīts 10.05.2019.)

⁵³ Minimalus atlyģinimas. Pieejams: <https://www.finansistas.net/minimalus-atlyģinimas.html> (skatīts 11.05.2019.)

eiro.⁵⁴ Latvijā 2018.gadā minimālā darba alga tika paaugstināta līdz 430 eiro, 2019. gadā tā nemainījās. No visām Baltijas valstīm Igaunijā ir augstākā minimālā darba samaksa. 2018. gadā Lietuvā tā bija zemākā, bet pēc 2019. gadā minimālā alga Latvijā un Lietuvā ir kļuvusi vienāda. Lai saprastu, kādu valstu iedzīvotāji saņem lielāku darba samaksu, darba autore veica darba algas salīdzinājumu Baltijas valstīs, kuru atspoguļoja 2.7.tabulā. Lietuvā tika mainīta nodokļu politika. Līdz 2018. gadam Lietuvā bija vismazāka IIN likme 15% apmēra, bet pēc 2019. gada nodokļu reformas, Lietuvā paaugstinājas IIN likme līdz 20%, likme paaugstinās līdz 27%, ja ienākumi gadā pārsniedz 136 344 eiro.⁵⁵ VSAOI kopēja likme ir 19,5%, kuru veido obligātās apdrošināšanas līme 12,52% un obligātā veselības nodokļa likme 6.98%.⁵⁶ Igaunijā no 2018. gada 1. janvāra IIN likme ir palikusi nemainīga-20%.⁵⁷ VSAOI darba ņēmēja daļa ir 1.6%, bet pensiju fonds (darba ņēmēja daļa) ir 2%.⁵⁸

2.7.tabula

500 EUR algu saņēmēja neto darba samaksas salīdzinājums Baltijas valstīs 2019. gadā (EUR)

Postenis	2019. gads
----------	------------

⁵⁴ Miinimumpalk ja keskmine palk Eastis. Pieejams: <https://teadmiseks.ee/kasulikku/miinimumpalk/> (skatīts 11.05.2019.)

⁵⁵ Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. *Darbo apmokejimas*. Pieejams: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/darbo-teise/darbo-apmokejimas> (11.05.2019.)

⁵⁶ Lietuvos Respublikos finansų ministerija. Seimas priėmė mokesčių ir šesėlio mažinimo pokyčius. Pieejams: <http://finmin.lrv.lt/lt/naujienos/seimas-prieme-mokesciu-ir-seselio-mazinimo-pokycius> (skatīts 11.05.2019.)

⁵⁷ Igaunija no 2018. gada ienākumus līdz 500 EUR neapliks ar IIN. Pieejams <http://www.infotop.lv/article/lv/igaunija-no-2018-gada-ienakumus-lidz-500-eiro-neapliks-ariin>

⁵⁸ Social Security Contribution, <http://taxsummaries.pwc.com/ID/Lithuania-Individual-Other-taxes>, skatīts (17.04.2019)

	Darba samaksas aprēķins Latvijā		Darba samaksas aprēķins Lietuvā		Darba samaksas aprēķins Igaunijā	
	%	EUR	%	EUR	%	EUR
Apliekamais ienākums	500					
Sociālās iemaksas	11%	55	19.5%	97,5	3,6%	18
Neapliekamais minimums		190		300		500
Ienākums, no kura aprēķināms nodoklis		255		200		0
Aprēķinātais IIN	20%	51	20%	40	20%	0
Neto darba samaksa		394		362,50		482

Avots: Darba autores veidota tabula, pamatojoties uz veiktiem aprēķiniem

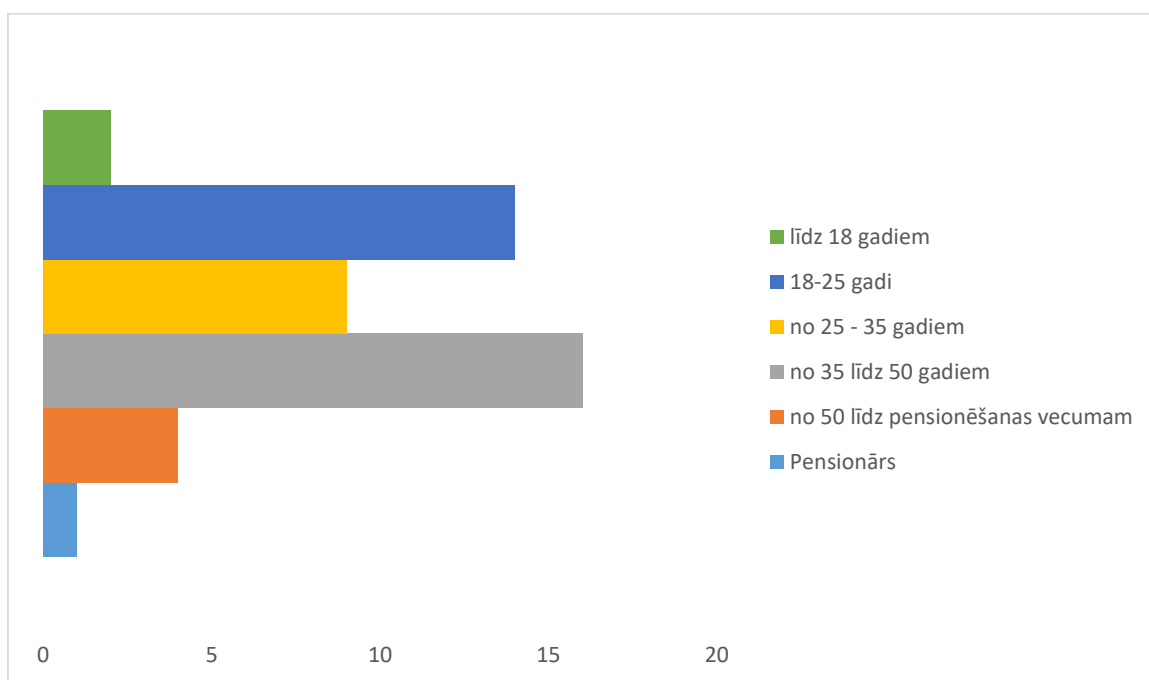
No 2.7. tabulas redzams, ka pie vienādiem nosacījumiem, Igaunijas iedzīvotāji saņem lielāku neto darba samaksu nekā Latvijā un Lietuvā strādājošie iedzīvotāji. Viszēmāku darba samaksu saņem iedzīvotāji Lietuvā, lielle apdrošināšanas maksājumi Lietuvā. Jāatzīmē, ka Latvijā ir lielākais IIN slogs. Igaunija neapliekama minimuma apmērs atšķiras atkarība no ienākuma līmeņa ar gada ienākumu pieaugumu no 14 400 eiro līdz 25 200 eiro. Tā kā darba samaksas apmērs ir zem 1 200 eiro, Igaunijā tādu ienākumu neapliek ar IIN vispār. Līdz 2019. gadam darba ņēmēji Latvijā saņema viszemāko darba samaksu dēļ liela nodokļu sloga, bet pēc 2019. gada Latvija darba ņēmēji kopumā iegūs vairāk nekā darba ņēmēji Lietuvā.

Attiecība uz apgādājamiem, no 2018. gada Lietuvā tika mainīta politika attiecība uz ģimenēm ar apgādībā esošām personām. Tika atcelts atvieglojums apgādājamām personām, 2017. gada tas sastādīja 200 eiro. No 2018. gadā Lietuva tika ieviests jaunais valsts pabalsts 30 eiro apmērā par katra apgādībā esošo personu. Darba autore uzskata, ka Lietuva ar to mēģināja aizsargāt iedzīvotājus ar zemiem ienākumiem, kuriem ir apgādājami. Piemēram, 400 eiro algu saņēmējs, kuram bija 380 eiro neapliekamais minimums un apgādībā esoša persona, nevarēja izmantot atvieglojumu par apgādībā esošo personu pilnā apmērā, jo darba samaksa bija zemāka nekā kopējo atvieglojumu kopsumma.⁵⁹

⁵⁹ **Lietuvos Republikos socialinēs apsaugos ir darbo ministerija.** *Darbo apmoķejimas.* Pieejams: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumus/darbo-teise/darbo-apmoķejimas> (11.05.2019.)

2.3. Iedzīvotāju informētība par darba samaksas jautājumiem

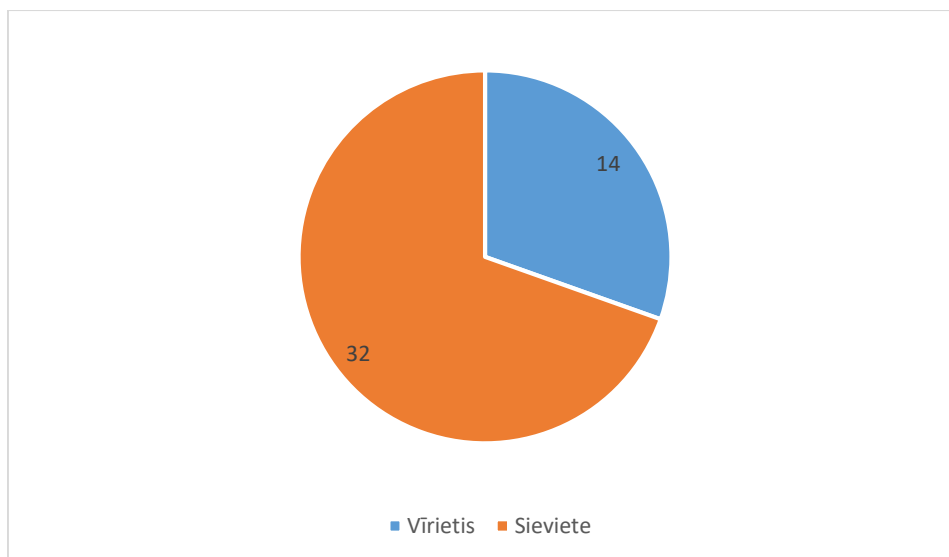
Darba autore ir veikusi iedzīvotāju aptauju ar mērķi noskaidrot Latvijas iedzīvotāju informētību un viedokli par darba samaksas jautājumiem pēc reformas, kā arī sagatavot priekšlikumus valdībai un uzņēmuma vadītājiem. Pēc formas aptauja bija mutiska. Darba autore pati fiksēja respondentu atbildes. Autore izvēlējās tieši šo formu, jo tā deva iespēju pārjautāt atbildes un palūgt paskaidrojumus. Respondentu skaits bija 46 iedzīvotāji ar dažādu ienākuma un vecuma līmeni. Visvairāk respondentu – 35% bija iedzīvotāji vecuma grupa no 35 līdz 50 gadiem, lielu respondentu grupu – 30% veidoja arī iedzīvotāji 18-25 gadu vecumā, kas ļauj secināt, ka minēto vecuma grupu pārstāvji ir sociāli aktīvāka iedzīvotāju daļa. 2.4. attēlā ir atspoguļota respondentu vecuma struktūra, jo darba autore uzskata, ka respondentu vecumam ir liela ietekme uz informētības līmeni un attieksmi pret reformu. Svarīgi arī atzīmēt, ka respondentos nebija neviena grāmatveža vai cilvēka, kurš nodarbojas grāmatvedības jomā.



2.4.att. Respondentu vecuma struktūra autores veidotajā aptaujā 2019. gadā

Avots: Darba autores veidota diagramma, pamatojoties uz anketēšanas rezultātiem.

Visaktīvāk anketēšanā piedalījās sievietes (skat.2.5.att.). Aptaujā tika noskaidrota arī respondentu izglītības līmenis. Šeit jāatzīmē, ka svarīgais faktors izglītības jautājumā ir vecums. Respondentu grupā no 35 līdz 50 gadu vecumam 75% bija augstāka izglītība, savukārt vecuma grupa no 18 līdz 25 gadiem respondentu ar augstāko izglītību bija tikai 57%.



2.5.att. Respondentu dzimums

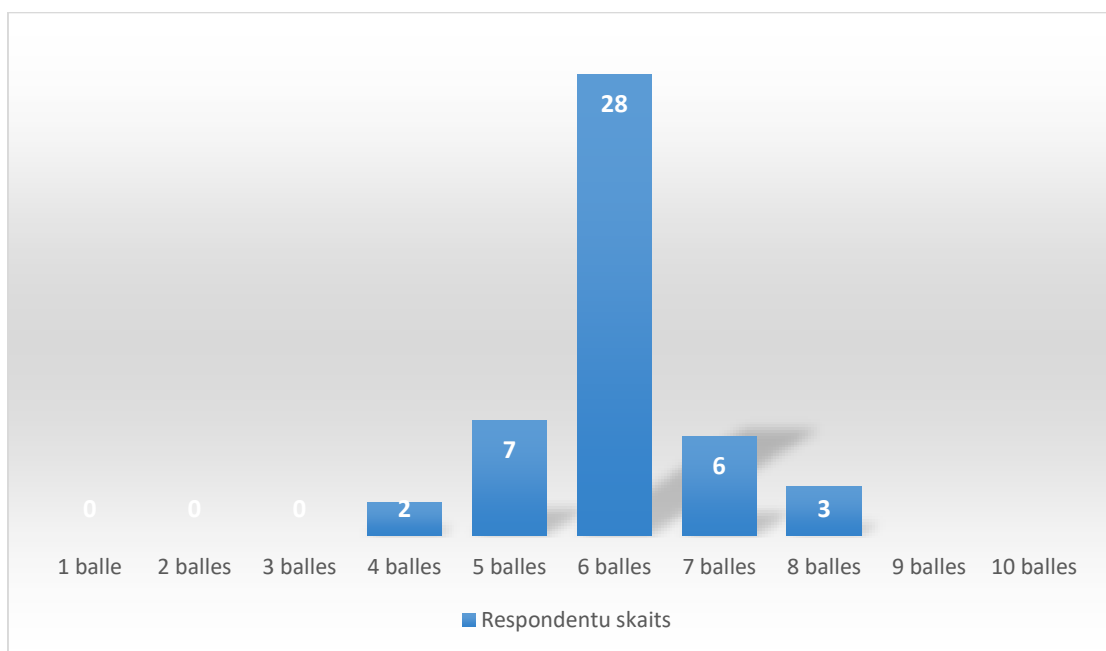
Avots: Darba autores veidota diagramma, pamatojoties uz anketēšanas rezultātiem, kuri iegūti anketēšanas rezultātā 2019. gadā.

Aptaujas rezultāti parādīja, ka 89% no respondentiem jeb 41 iedzīvotāji nezināja, kādu IIN % likmi piemēro viņu darba samaksai. 9% zināja savu IIN procentu likmi, tas bija respondenti, kuri piederēja vecumu grupai no 35-50 gadiem, un tikai 2% jeb 1 iedzīvotājs no vecumu grupas 25-35 gadi zināja savu IIN procentu likmi. Darba autore to vērtē negatīvi, jo iedzīvotājiem vajag vairāk pievērst uzmanības tādiem jautājumiem, lai saprastu, kas notiek ar viņu ienākuma līmeni un darba samaksas aprēķinu. Tikai 10% no aptaujātiem zināja, cik reizes gadā VID parēķina neapliekamo minimumu. Kā rāda aptauja 45 respondentiem jeb 98% galvenajā darba vietā ir iesniegta algas nodokļu grāmatiņa, un tikai vienam respondentam jeb 2% no visiem respondentiem nav iesniegta algas nodokļu grāmatiņa. Iemesls, kāpēc grāmatiņa nav iesniegta ir tāds, ka darbiniekam viena no darba vietām ir mikrouzņēmums, līdz ar to viņam nav tiesību iesniegt algas nodokļu grāmatiņu nevienā no savām darbvietām. Kopumā darba autore vērtē pozitīvi, ka visi iedzīvotāji ir informēti par savām algas nodokļu grāmatiņām un ir iesnieguši tās. Jautājumā par neapliekamo minimumu, 67% vispār nav informēti par sava neapliekama minimuma apmēru, 26% jeb 12 iedzīvotājiem ir kaut kas dzirdēts par to, un tie tikai apmēram zin savu neapliekamo minimumu. No tiem 26% respondentu visvairāk bija iedzīvotāju 18-25 gadu vecumā, un gandrīz visiem no tiem neapliekamais minimums 2019. gadā bija robežās no 180-230 eiro. Bet darba autore nevarēja pārbaudīt, vai respondentu atbildes atbilst patiesībai, jo tie ir personiskie dati, un ir pieejami tikai grāmatvedībai un eds sistēmā pašiem iedzīvotājiem. 3 respondenti jeb 7% no visiem respondentiem zināja sava neapliekama minimuma apmēru, tas visiem bija 0, jo ienākumu līmenis pārsniedz 1 000 eiro mēnesī. Iedzīvotāji bija informēti, ka viņiem nav tiesību piemērot neapliekamo minimumu.

Respondentiem no 35 līdz 50 gadiem ir pārsvarā ir vairākas darba vietas. Vīriešu skaits šajā vecumu grupā bija 10 respondenti jeb 20,4% no visiem respondentiem, un tiem visiem bija vairāk nekā viena darba vieta. Sieviešu skaits šajā vecumu grupā bija 6 sievietes un tikai divām bija darbvietu skaits bija vairāk nekā vienā. Vecumu grupā no 18 līdz 35 gadiem vairāk nekā pusei no iedzīvotājiem ir vairāk nekā viena darbvietas. Kopumā darba autore secināja, ka iedzīvotājiem ir vairākas darbvietas, īpaši vīriešiem.

Gandrīz 84% no kopēja respondentu skaita jeb 41 iedzīvotājs, kurš piedalījās anketēšanā, iesniedza ienākumu deklarāciju, un tikai 7 % jeb 3 iedzīvotājiem bija nodokļu parāds. 2 iedzīvotājiem nodokļu parāds veidojas dēļ nepareizas IIN likmes piemērošanas, un šie iedzīvotāji ir informēti par to. Bet trešais iedzīvotājs, kuram veidojas nodokļu parāds ir 2.kursa students, kurš 2018. gadā vasarā pirmo reizi uzsāka darba attiecības un pabeidza tās 2018. gadā septembrī. Šim iedzīvotājam nebija izpratnes, kā veidojas viņu nodokļa parāds. Darba autore uzskata, ka nepareizi pielietots diferencētais neapliekamais minimums veidoja šim darbiniekam nodokļa parādu.

Aptaujas rezultāti, kas sniegti 2.6. zīmējumā, liecina, ka lielāka daļa respondentu novērtē savu informētību par savu darba samaksas aprēķinu un nodokļu reformas ietekmi uz 6 ballēm. Tikai 3 respondenti jeb 7% novērtēja savu informētību uz 8 ballēm. Šie respondenti bija vecuma grupā no 35 līdz 50 gadu vecumam, no tiem 2 bija vīrieši un 1 sieviete. Uz 4 ballēm savu informētību novērtēja respondenti 18-25 gadu vecumā. No rezultātiem, var secināt, ka vecums ietekmē iedzīvotāju interesi par darba samaksas jautājumiem un izmaiņām, kuras notiek valstī.



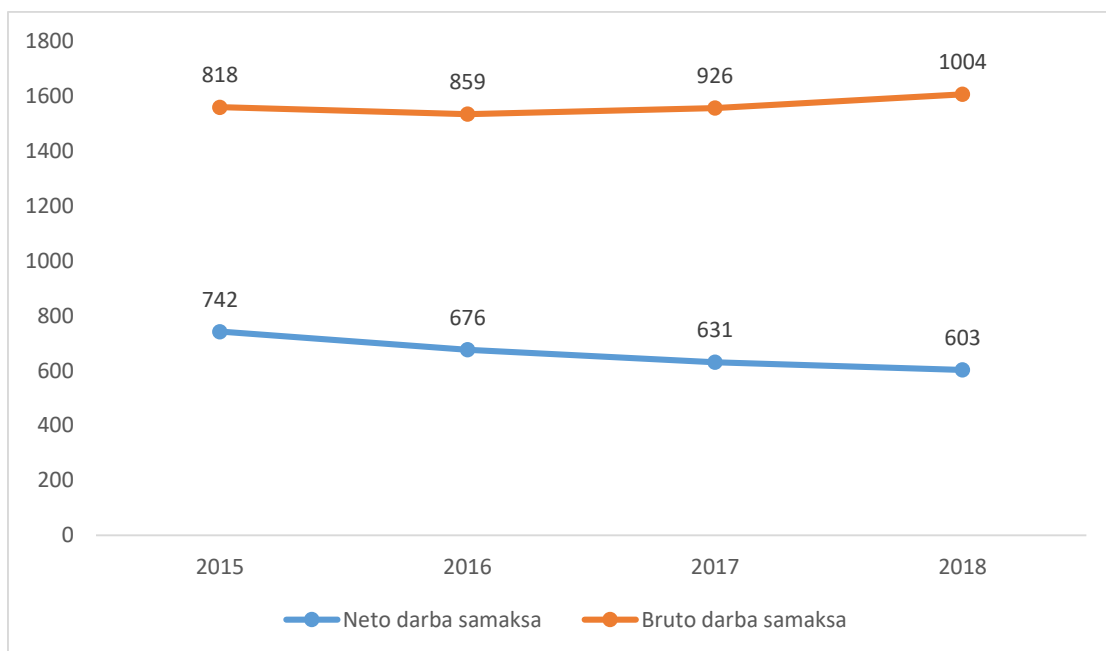
2.6.att. Respondentu vērtējums par savu informētību darba samaksas jomā un par 2018. gada reformas ietekmi darba samaksam aprēķinam

Avots: Darba autores veidotais attēls, pamatojoties uz anketēšanas rezultātiem, kuri iegūti anketēšanas rezultātā 2019. gadā.

Neviens no respondentiem nesajuta izmaiņas savos ienākumos, tomēr respondenti ar zemiem ienākumiem uzskata, ka progresīvais IIN ir taisnīgs risinājums, bet augstu darba samaksas saņēmēji atzīmēja, ka ieviestais progresīvais IIN nemotivē strādāt. Vidējais vērtējums, ka paši iedzīvotāji vērtē savu informētību bija 6 balles.

Pēc anketēšanas rezultātiem darba autore secināja, ka iedzīvotājiem ir informācijas trūkums, bet tie ir ieinteresēti par aktuālām izmaiņām likumdošanā, īpaši iedzīvotāji no 35 gadiem. Šie respondenti vērtē pieejamo informācija kā ļoti sarežģītu un nesaprotamu. Viņi atzīmēja, ka par reformu tika daudz rakstīts un runāts medijos, bet, lasot radījās tikai vairāk jautājumu un neskaidrības nekā atbildes un precizitātes.

Darba autore uzskata, ka Latvijas iedzīvotāji ieguva gan trūkumus gan priekšrocības no 2018. nodokļu reformas. Deklarētais mērķis samazināt ienākumu nevienlīdzību īsti nav sasniegts, jo reformas rezultātā darba samaksa palielinājas arī lielo algu saņēmējiem, bet galveniem ieguvējiem vajadzētu būt personam ar zemiem ienākumiem un pagādībā esošām personām. Darba autores uzskata, ka šis problēmas risinājums ir lielāka neapliekama ienākuma ieviešana ģimenēm ar bērniem.



2.4.att. Mēneša vidējā bruto un neto darba samaksa (EUR) no 2015. gada līdz 2018. gadam Latvijā

Avots: darba autores veidotais attēls, izmantojot CSP datus.

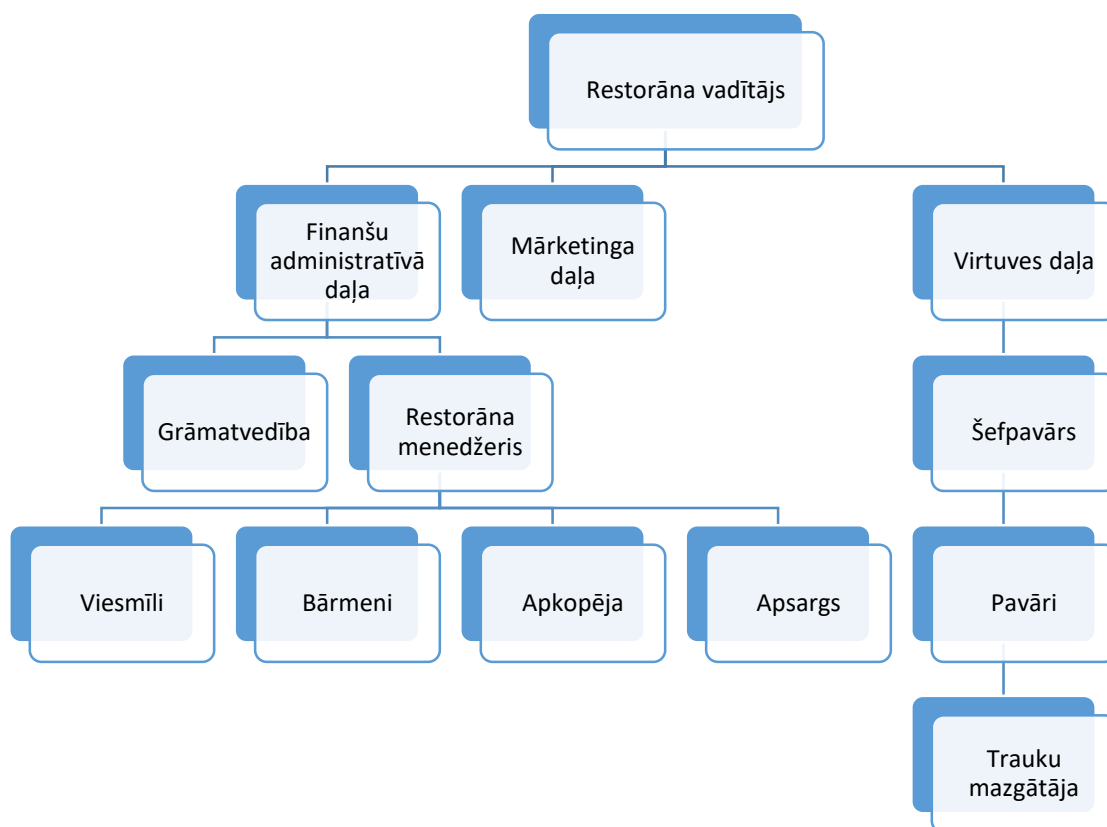
Pozitīvi vērtēts, ka pēc reformas, īpaši pēc ienākuma deklarācija iesniegšanas, iedzīvotājiem parādījās nepieciešamība interesēties par savu darba samaksas aprēķinu un būt vairāk informētiem fiskālās politikas jautājumos. Vēl viena no priekšrocībām ir tāda, ka 2018. gada nodokļu reforma ir viens no veidiem, kā var samazināt Džini koeficientu Latvijā, bet par tas efektivitāti var spriest tikai pēc gadiem. Pētot literatūru, darba autore atklāja, ka daudzas attīstītās valstis piemēro progresīvo nodokli. Analizējot trūkumus, jāatzīmē, ka reforma nerisina pelēkas ekonomikas problēmu, otrādāk, tā veicina izvairīties no nodokļu maksāšanas un slēpt ienākumus, lai nemaksātu lielāko IIN likmi. Var secināt, ka progresīvā IIN likmes ieviešana tikai pastiprināja nedeklarēto ienākumu izplatību. Reformas rezultātā izveidojas darba stimulēšanas trūkuma fons. Jauna pieeja darba samaksas aplikšanai ar nodokļiem nestimulē iedzīvotājus pelnīt vairāk, īpaši iedzīvotāju grupu ar zemiem ienākumiem, jo tiem pieaugot darba algai samazināsies neapliekamais minimums. Netika pārdomāti jautājumi par skolēniem un studentiem, kuri vēlās strādāt vasarā, tādēļ 2019. gadā šī iedzīvotāju grupa kļuva par valsts parādniekiem par 2018. gadu. Reformas rezultātā palielinājās darba apjoms ne tikai grāmatvežiem, bet arī VID darbiniekiem, jo pēc reformas katram iedzīvotājam ir individuāli jāaprēķina diferencētais neapliekamais minimums. Progresīvai IIN ieviešana un prognozētām neapliekamām minimumam mērķis bija palielināt atalgojumu uzreiz, negaidot deklarācijas iesniegšanu, bet šis mērķis netika sasniegts, un daudzi iedzīvotāju 2018. gadā turpināja kreditēt valsti, pārmaksājot IIN.

3. DARBA SAMAKSA SIA „X” UZŅĒMUMĀ

3.1. Īss uzņēmuma apraksts

Uzņēmums ir reģistrēts Latvijas Uzņēmumu reģistrā kā sabiedrība ar ierobežotu atbildību. SIA X ir restorāns, kurš nodarbojas ar ēdināšanas pakalpojumiem. Uzņēmuma galvenais mērķis ir nodrošināt iedzīvotājiem kvalitatīvus ēdināšanas pakalpojumus. Piedāvājumu klāstā ir ēdināšanas pakalpojumu nodrošināšana un izklaides pasākumu organizēšana. Restorāna mērķauditorija, galvenokārt, ir vidusšķiras pārstāvji. Ēdienu plašs klāsts, ērta atrašanās vieta un zemas cenas ir galvenie restorāna izvēles faktori.

Uzņēmuma vidējais darbinieku skaits no 2017. gada līdz 2019. gada 1.ceturksnim ir 18. Uzņēmuma saimniecisko darbību vada valde, kas sastāv no viena valdes locekļa. Attēlā 3.1. ir attēlota Uzņēmuma organizatoriskā struktūra.



3.1.att. Uzņēmuma SIA „X” organizatoriskā struktūra no 2017. līdz 2019. gadam

Avots: Darba autores veidotais attēls, izmantojot uzņēmuma SIA „X” iekšējos datus.

Kopumā uzņēmuma struktūra tiek vērtēta kā mērķtiecīga un efektīva. Galvenos lēmumus pieņem restorāna vadītājs, kurš arī ir restorāna īpašnieks un valdes loceklis. Viņam pieder 2 800 Sabiedrības kapitāla daļas, kas ir 100% no pamatkapitāla. Viss personāls ir pakļauts restorāna vadītājam. Pēc būtības vadīšana ir uzņēmuma darba plānošanas, lēmumu pieņemšanas, lēmumu izpildes nodrošināšanas, personāla vadīšanas, koordinācijas un kontroles process, izmantojot darbaspēku un visus pārējos pieejamos resursus un līdzekļus, lai sasniegtu izvirzītos mērķus.⁶⁰ Uzņēmuma finanšu administratīvā daļa sastāv no 2 blokiem: grāmatvedība un administrācija. Restorāna menedžeris, kuru sauc arī par restorāna administratori, apvieno vairākas funkcijas, bet galvenā ir koordinēt darbu tādiem darbiniekiem kā viesmīļi, bārmeņi, apsargs un apkopēja. Restorāna menedžeris risina visus organizatoriskus jautājumus, piedalās ēdienkartes izveidošanā, atlasa personālu un ir atbildīgs par darba grafiku. Restorāns arī piedāvā tādu pakalpojumu kā banketu organizēšana, restorāna menedžeris arī ir atbildīgs par to norisi.

⁶⁰ Šķiltere U. *Uzņēmuma vadīšana*. Rīga, 2004. 4 lpp.

Viesmīļi un bārmeņi ir cilvēki, kuri tieši komunicē ar klientiem un sniedz viņiem pakalpojumus. Tāpēc viņu darba prasības ir pietiekami augstas. Tomēr jāatzīmē, ka šo grupu galvenokārt veido darbinieki no 18 līdz 23 gadu vecuma, un tie pārsvārā ir studenti. 2. bloks, kas veido uzņēmuma finanšu administratīvo daļu ir grāmatvedība. SIA X grāmatvedību kārto un nodokļu uzskaiti nodrošina uzņēmuma grāmatvedība. Tā ka uzņēmums nav liels grāmatvedību veido tikai viens grāmatvedis. Grāmatveža pienākumos ietilpst pilnīga grāmatvedības un nodokļu aprēķina procesa nodrošināšana un kontrole.

Vēl viena neatņemama uzņēmuma daļa ir virtuve – tā ir restorāna sirds. Šefpavārs ir virtuves darbinieku galvenais vadītājs, kurš koordinē virtuves darbu. No viņa ir atkarīga restorāna garšas repertuārs. Šefpavārs piedalās ēdienkartes sastādīšanā un izstrādā receptes jauniem ēdieniem. Viņu pakļautībā ir visi restorāna pavāri un trauku mazgātāja. Mārketinga daļā ir tikai 1 darbinieks, tas ir mārketinga speciālists, kurš ir atbildīgs par medijām un reklāmu. Tāda vakances uzņēmumā parādījās tikai no 2018. gada 1. marta. Tagad mārketinga speciālists nodrošina uzņēmuma aktivitātes, ar kuru palīdzību uzņēmums sasniedz savus mērķus: piesaista jaunus klientus, organizē akcijas un īpašus piedāvājumus, lai palielinātu uzņēmuma konkurētspēju un apgrozījumu. Darbā veikta restorāna “X” personāla skaitliskā sastāva analīze. No 3.1. tabulas datiem, redzams, ka personāla skaits uzņēmumā 2019. gadā 1. ceturksnī, salīdzinot ar 2017. gada 1.ceturksni, ir palielinājies par 5 cilvēkiem, kas liecina par štatu paaugstināšanu uzņēmumā. Darba autore to vērtē pozitīvi. Tā kā uzņēmums nav liels, štatu pieaugums par 5 darbiniekiem liecina par uzņēmuma paplašināšanu un nākotnes perspektīvām.

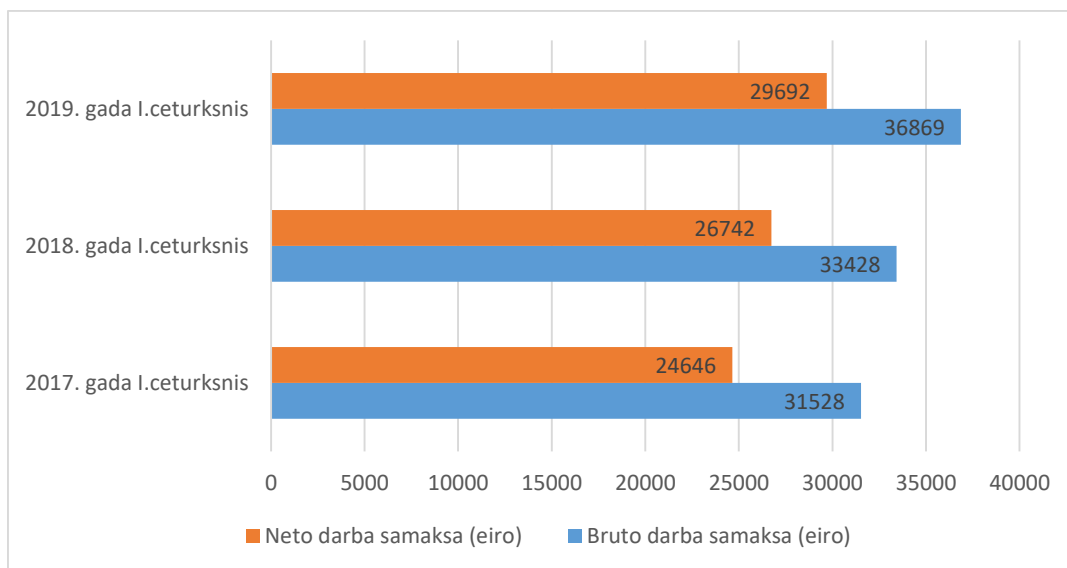
3.1.tabula

Personāla struktūra uzņēmumā SIA “X” no 2017. gada 1. ceturksnim līdz 2019. gada 1. ceturksnim.

	2017. gada 1. ceturksnis	2018. gada 1. ceturksnis	2019. gada 1. ceturksnis
Kopējais nodarbināto cilvēku skaits uzņēmumā SIA “X”	16	18	21

Avots: Darba autores veidota tabula, izmantojot SIA “X” datus.

Kā redzams 3.2.attēlā, uzņēmuma darbinieku vidējā gan bruto gan neto darba samaksa trīs gados ir palielinājusies, kā arī samazinājas nodokļu slogs no 2017. gadā 1.ceturksnim līdz 2019. gada 1.ceturksnim. Detalizētāk šīs izmaiņas tiek aplūkots nākamajā apakšnodaļā.



3.2.att. Izmaiņas uzņēmuma SIA “X” darbinieku darba samaksas bruto un neto apmērā (eiro) laika posmā no 2017. gada 1.ceturksnim līdz 2019. gada 1.ceturksnim

Avots: darba autores veidotais attēls, izmantojot uzņēmuma SIA “X” datus.

3.2. Darba samaksas sistēma un aprēķins uzņēmumā „X”

Dažādos restorānos praktizē dažādu darba samaksas sistēmas, jo nevar noteikt tādu vienīgo darba samaksas veidu, kurš būtu pielietojams visos ēdināšanas uzņēmumos. Jebkurš uzņēmums cenšas panākt optimālāko darba samaksas veidu. SIA “X” izmanto laika algas sistēmu, un darba devējs organizē to atbilstoši normatīvajiem aktiem un darba koplīgumam visiem darbiniekiem.

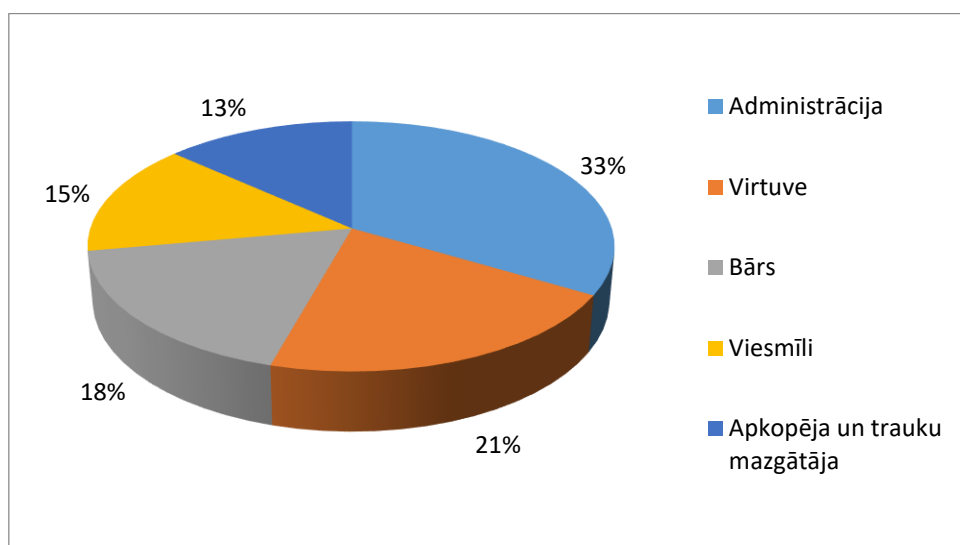
Darba samaksu aprēķina pēc faktiski nostrādāta stundu skaita. Uzņēmumā SIA “X” piemēro gan fiksēto mēnešalgu, tādiem darbiniekiem kā restorāna menedžeri, grāmatvede un mārketinga speciālists gan stundas likmes, tādiem darbiniekiem kā viesmīli, bārmeņi un virtuves daļas darbinieki. Restorāna menedžeriem darba laika organizācijas forma ir maiņu darbs. Bārmeņi, viesmīļi un pavāri arī strādā maiņu darbā, bet tiem ir noteikts summētais darba laiks. Summētā darba laika gadījumā darbinieka darbs tiek organizēts saskaņā ar darba grafiku. Pāreja no vienas maiņas uz otru organizējama maiņu grafikā noteiktajā kārtībā, bet ne retāk kā ik pēc nedēļas, un restorāna menedžerim ir pienākums iepazīstināt darbiniekus ar maiņu grafikiem ne vēlāk kā vienu mēnesi pirms to stāšanās spēkā. Tas nozīmē, ka šiem darbiniekiem darba dienas ilgums dažādās dienās atšķiras un tas tiek summēts kopā par nostrādāto mēnesi.

Bārmeņiem, viesmīļiem un pavāriem darba samaksu aprēķina rēķinot nostrādāto stundu skaitu mēnesī ar noteikto stundas tarifa likmi. Menedžeri uzskaita visas nostrādātas stundas darba laika uzskaites tabulā un mēneša beigās nodod šo informāciju grāmatvedei. Darba samaksu dokumenti, uz kura pamatā grāmatvede aprēķina darba samaksu ir gan darba laika uzskaites tabula gan darbinieka personīgais konts.

Uzņēmuma grāmatvede veic algas nodokļu aprēķinus, izmantojot uzņēmuma grāmatvedības programmu 1C. Grāmatvede arī ievēro uzņēmuma vadītāja norādi par katram darbiniekam noteiktajām izmaiņām ienākumos, piemēram, ja kādam darbiniekam paaugstina stundas likmi, grāmatvedības programmā sagatavo algas aprēķinu. Līdz algu izmaksu darbiniekiem, grāmatvedis veic arī IIN un VSAOI nomaksu, sagatavo maksājumu uzdevumus, kā arī apstiprina tos internetbankā. Darba autore uzskata, ka pastāv kļūdu risks. Ieteicams ieviest uzņēmumā sistēmu, kad grāmatvede sagatavo maksājuma uzdevumus internetbankā, bet tos apstiprina uzņēmuma vadītājs. Aptaujājot uzņēmuma darbiniekus, darba autore arī konstatēja, ka pastāvēja situācijas, kad darbiniekiem iemaksāja kontā mazāku darba samaksu nekā pienākas. Šī kļūda radās, tāpēc ka grāmatvedībai bija nodota nepareiza informācija par darbinieka attiecīgajā mēnesī nostrādāto stundu skaitu. Darba autore ieteic ieviest divpakāpju algas nodokļu aprēķina procesu, lai grāmatvede sagatavo aprēķinus, pirms pārskaitīšanas darbinieku kontos, nodot menedžerim to aprēķinu, lai viņš pārbaudītu nostrādāto stundas daudzumu, un ja stundu skaits ir pareizs, tad vadītājs apstiprina sagatavotos maksājuma uzdevumus bankā. Tā ka darbinieku skaits nav liels, tāds process neaizņemtu daudz laika, bet samazinātu kļūdas iespējamību. Lai pārliecinātos par darba laika uzskaites veikšanas pareizību, darbiniekam saskaņā ar Darba likuma 137.panta trešo daļu ir tiesības personiski vai ar darbinieku pārstāvju starpniecību pārbaudīt darba devēja veikto darba laika uzskaiti. Darba autores ieteikums darbiniekiem - pārbaudīt savas nostrādātas stundas daudzumu darba laika uzskaites tabulā katru mēnesi, lai pārliecinātos, ka faktiski nostrādāto stundu skaits atbilst norādītām grāmatvedības dokumentos.

Darba samaksas noteikšanas pamatā ir darbinieka kvalifikācijas kategorija, kura tiek noteikta atbilstoši tādiem kritērijiem kā darba sarežģītība, atbildība par darba rezultātiem, pieredze, izglītības un prasmju līmenis, atbildība par pieņemtajiem lēmumiem utt. Darba samaksas struktūrā, kura atspoguļota 3.3.attēlā, ir redzams, ka visaugstākās darba samaksas ir administrācijas darbiniekiem (uzņēmuma vadītājam, restorāna menedžeriem, grāmatvedībai). 2. vietu darba samaksas struktūra ieņem virtuves nodaļa. . Vislielākā stundas tarifa likme virtuves nodaļā ir šefpavāram, jo šim amatam ir nepieciešama speciāla izglītība un darba pieredze, ka arī prasme vadīt un koordinēt personālu. Viszemākā darba samaksa ir viesmīļiem un apkopējai. Viņu darba samaksas lielums nedaudz pārsniedz valstī noteikto minimālo darba

samaksu. Uzņēmuma darbinieku aptaujas rezultāti parādīja, ka vairāk nekā pusē 52% no darbiniekiem nav apmierināta ar savu darba samaksas apmēru.



3.3.att. Darba samaksas apmērs atkarībā no amata SIA „X” 2018. gadā (%)

Avots: darba autores veidota diagramma, izmantojot darbinieku samaksas apmērus par 2018. gadu.

Darba autore vērtē darba samaksas sadalījuma apmēru kā objektīvo, jo lielāku darba samaksu saņem tie darbinieki, kuriem arī ir lielāka atbildība un darba sarežģītība. Pēc aptaujas rezultātiem darba autore secināja, ka darbinieki nav apmierināti ar uzņēmuma premiālo sistēmas izmantošanu. Pētot, grāmatvedības datus, darba autore konstatēja, ja uzņēmums laikā periodā no 2017. gada līdz 2019. gada 1.ceturksnim neizmaksāja nevienam darbiniekam prēmiju. Autore arī secināja, ka lielākoties aptaujāto respondentu, kuri ir SIA “X” uzņēmuma darbinieki, ir zemi motivēti savā darba vietā, kas pierāda to, ka uzņēmuma vadībai ir nepieciešams domāt par motivācijas paaugstināšanas iespējām uzņēmumā. Aptaujas rezultātā 24% jeb 5 uzņēmuma darbinieki aizdomās par darba maiņu sliktas darba samaksas sistēmas dēļ. Autore uzskata, ka uzņēmumam vajag izmantot monetāros (piemaksas, prēmijas) un nemonētāros (darba apmaksātas pusdienas, veselības apdrošināšana) atalgojuma viedus. Tādi pasākumi vecinātu darbiniekiem motivāciju censties un paveikt vairāk, un mazinās darbinieku vēlmi mainīt darbu. Darba devējam jāveic piemaksas arī par papildus darbu, kad darbinieks izpilda pienākumus, kuri nav noteikti darba līgumā. Aptauja atspoguļoja, ka darbiniekiem pastāv neapmierinātība, ka viņi veic papildus darbu (piemēram, viesmīli bārmeņa darbu), bet tiem darba samaksas apmērs no tā nepalielinās. Darba autore uzskata, ka uzņēmuma īpašniekam jāievieš piemaksas par lielo banketa organizēšanu, jo darbiniekiem rodas papildu veicamā darba intensitāte, bet stundu likmes tarifs no tā nemainās. Aptaujas rezultāti arī parādīja, ka 57% no visiem darbiniekiem piekrīt saņemt neoficiālo darba samaksu. Lielākā daļa

aptaujāto respondentu neuzskata, ka viņiem pastāv izaugsmes iespējas SIA "X" uzņēmumā, līdz ar to viņu aktivitāte ir zemā līmenī.

Lai saprastu, ka reforma ietekmēja uzņēmuma SIA "X" darba samaksas aprēķinu, darba autore analizēja darba samaksas izmaiņas no 2017. gadā līdz 2019. gadam. Uzņēmuma šefpavāram 2019. gada februārī stundas likme sastādīja 5,00 eiro un viņš nostrādāja attiecīgajā mēnesī 148 stundas (skat.4.pielikums). Apliekamais darba samaksas apmērs sastādīja 740 eiro. Sociālās apdrošināšanas apmērs sastādīja 81,40 eiro, IIN = 30,32 eiro. (skat 4. pielikums) Neto darba samaksa šefpavāram par 2019. gada februāri sastādīja 628,28 eiro. Nodokļu ieturējumi no darba samaksas sastādīja 85% no bruto darba samaksas. Lai saprastu, kā nodokļu reforma ietekmēja darba samaksas apmēru tieši šim darbiniekam, darba autore aprēķināja darba samaksas apmēru, kāda būtu 2017. gadā pie tādiem pašiem nosacījumiem. Sociālās apdrošināšanas apmērs sastādītu 77,70 eiro ($740 \cdot 10,5\%$), IIN = 58,03 eiro ($252,30 \cdot 23\%$). Neskatoties uz to, ka 2017. gadā no darba samaksas ieturētais sociālais nodoklis bija mazāks nekā 2019. gadā par 4%, neto darba alga 2017. gadā februārī būtu par 24,01 eiro mazāka nekā 2019. gadā. Darba devēja izmaksas par šo darbinieka darba samaksu 2019. gadā palielinājās par 3,70 eiro dēļ VSAOI pieauguma. Savukart, šefpavārs ir ieguvējs no nodokļu reformas, jo tam neto darba samaksa paaugstinājās par 24,01 eiro jeb 4%.

3.2.tabula

Uzņēmuma šefpavārad darba samaksas salīdzinājums 2017. gadā un 2019. gadā februārī (EUR)

Postenis	2017.g.	2019.g.
	EUR	EUR
Bruto darba samaksa	740,00	
VSAOI, darba ņēmēja daļa	77,70	81,40
Neapliekamais minimums	60,00	47,00
Atvieglojums par apgādībā esošajām personām	2x175=350,00	2x230=460,00

Iedzīvotāju ienākuma nodoklis	58,03	30,32
Darbinieka neto darba samaksa	604,27	628,28
Uzņēmējdarbības riska valsts nodeva	0,36	0,36
VSAOI, darba devēja daļa	174,57	178,27
Darba devēja izdevumi kopā	914,93	918,63

Avots: Darba autores veidota tabula, izmantojot darbinieka algu aprēķinu sarakstu par 2019.g.februārī (4.pielikums).

Aplūkosim, kā reforma ietekmēja viesmīļu darba samaksas apmēru. Aprēķinam tika izmantoti uzņēmuma X grāmatvedības dati (skat. 4. pielikums). 2019. gadā februārī viesmīlis 2 nostrādāja 132 stundas, stunda likmi 2,70 eiro apmērā. Viņas apleikamas algas apmērs februārī satādīja 356,40 eiro. Lai gan maksājums par VSAOI 2019. gadā pieauga, tomēr neapliekamais minimums pieauga straujāk, līdz ar to arī šis darba ņēmējs iegūst ievērojami lielāku neto summu. Neto darba samaksa par 2019. gada sastādīja 299,76 eiro, kas ir par 40,35 eiro vairāk nekā tā būtu 2017. gadā.

3.3.tabula

Uzņēmuma viesmīles darba samaksas apmēra salīdzinājums 2017. gadā un 2019. gadā februārī (EUR)

Postenis	2017.g.	2019.g.
	EUR	EUR
Bruto darba samaksa	356,40	
VSAOI, darba ņēmēja daļa	37,42	39,20
Neapliekamais minimums	60,00	230,00
Iedzīvotāju ienākuma nodoklis	59,57	17,44
Darbinieka neto darba samaksa	259,41	299,76

Uzņēmējdarbības riska valsts nodeva	0,36	0,36
VSAOI, darba devēja daļa	84,07	85,86
Darba devēja izdevumi kopā	440,83	442,62

Avots: Darba autores veidota tabula, izmantojot darbinieka algu aprēķinu sarakstu par 2019.g.februārī (4.pielikums).

3.3.tabulā ir redzams, ka viesmīles darba samaksas apmērs 2019. gadā bija lielāks par 40,35 eiro jeb 16% nekā būtu 2017. gadā. Tādu lielu darba samaksas pieaugumu ietekmēja neapliekama minimuma pieaugums. Tajā pašā laikā darba devēja izdevumi par šādu darbinieku 2019. gada palielinājās par 1,79 eiro salīdzinot ar 2017. gadu.

Algu aprēķina sarakstā par 2019. gada februāri (4.pielikums) ir redzams, ka restorāna menedžera mēnešalga pirms nodokļiem sastāda 930 eiro, bet izmaksājamās algas apmērs bija tikai 634,26 eiro. Nodokļu ieturējums no bruto darba samaksa sastādīja 32%. Tāds liels nodokļu slogs izveidojas dēļ neiesniegtās algas nodokļu grāmatiņas. 2017. gadā tāda darbiniece saņēmtu 640,91 eiro neto darba samaksu. Uzņēmuma 2. restorāna menedžerei ir iesniegta algas nodokļu grāmatiņa, un viņas neto darba samaksa 2019. gada februārī sastādīja 662,16 eiro, kas par 27,90 eiro vairāk nekā otra menedžera darba samaksa, kuram nav iesniegta algas nodokļu grāmatiņa.

3.4.tabula

**Uzņēmuma 1. menedžera darba samaksas salīdzinājums 2017. gadā un 2019. gadā
februārī (EUR)**

Postenis	2017.g.	2019.g.
	EUR	EUR
Bruto darba samaksa	930	
VSAOI, darba ņēmēja daļa	97,65	102,30
Iedzīvotāju ienākuma nodoklis	191,44	193,44
Darbinieka neto darba samaksa	640,91	634,26
Uzņēmējdarbības riska valsts nodeva	0,36	0,36

VSAOI, darba devēja daļa	219,39	224,04
Darba devēja izdevumi kopā	1 149,75	1 154,40

Avots: Darba autores veidota tabula, izmantojot darbinieka algu aprēķinu sarakstu par 2019.g.februārī (4.pielikums).

No aprēķiniem 3.4. tabulā redzams, ka tā kā darbiniecei nav iesniegta algas nodokļu grāmatiņa un maksājumi par VSAOI pieauga neto darba samaksa 2019. gadā ir zemāka nekā tā bija 2017. gadā.

Uzņēmumā vadītājam ir vislielākā darba samaksa, tās apmērs sastāda 2 161,27 eiro mēnesī. Darba samaksa pēc nodokļu nomaksas 2019. gadā februārī sastādīja 1 570,00 eiro, kas ir par 66,76 eiro vairāk nekā 2017. gadā (skat 3.6.tabulā). No tā var secināt, ka lielu algu saņēmēji arī ir ieguvēji nodokļu reformas. 3.5.tabulā tiek atspoguļots darba samaksas aprēķina mehānisms uzņēmuma SIA "X vadītājam" 2019. gadā februārī.

3.5.tabula

Uzņēmuma darba vadītāja darba samaksas aprēķins 2019. gadā februārī (EUR)

Bruto darba samaksa 2019. gadā	2 161,27 eiro	
IIN likmes 2019. gadā	20%	23%
Apliekamais ienākums	1 667 (ienākums līdz mēneša ienākumu 1. sliekšnim)	494,27
VSAOI, darba ņēmēja daļa	237,74	-
Atvieglojumi	230	-
Ienākums, no kura aprēķināms IIN	1 199,26	494,27

Aprēķinātais IIN	1 199,26 * 20% =239,85	494,27 *23% = 113,68
IIN kopā par 2019.g.februāri	353,53	
Darbinieka neto darba samaksa	1 570,00	
Uzņēmējdarbības riska valsts nodeva	0,36	
VSAOI, darba devēja daļa	520,65	
Darba devēja izdevumi kopā	2 682,28	

Avots: Darba autores veidota tabula, izmantojot darbinieka algu aprēķinu sarakstu par 2019.g.februārī (4.pielikums).

Lai gan 2019. gadā maksājumi par VSAOI uzņēmuma vadītājam pieauga un neapliekamais minimums ir 0 (2017. gadā tas bija 60 eiro), tomēr IIN summa samazinājas, līdz ar to uzņēmuma vadītājs 2019. gadā februārī iegūst darba samaksu par 66,76 eiro lielāk nekā 2017. gadā. Izdevumi par tādu darbinieku 2019. gadā salīdzinot ar 2017. gadu pieauga par 7,81 eiro mēnesī.

3.6.tabula

Uzņēmuma darba vadītāja darba samaksas aprēķins 2017. gadā februārī (EUR)

Postenis	2017.gads
	EUR
Apliekamais ienākums	2 161,27
VSAOI, darba ņēmēja daļa	226,93
Neapliekamais minimums	60
Ienākums, no kura aprēķināms nodoklis	1 874,34
Aprēķinātais IIN (23%)	431,10
Darbinieka neto darba samaksa	1 503,24

Uzņēmējdarbības riska valsts nodeva	0,36
VSAOI, darba devēja daļa	509,84
Darba devēja izdevumi kopā	2 674,47

Avots: Darba autores veidota tabula.

Visās apskatītās situācijās uzņēmuma darbinieki ir ieguvēji no nodokļu reformas gan zemo gan lielo algu saņēmēji, tikai 1. restorāna menedžerei, kurai nav iesniegtā algas nodokļu grāmatiņa, darba samaksa pēc reformas samazinājās.

No darba devēja puses izdevumi par darbiniekiem 2019. gadā salīdzinot ar 2017. gadu pieaug, jo VSAOI likme pieaug ne tikai darba ņēmējiem, bet arī darba devējiem. Likums vienmēr ir darbinieka pusē, bet grūti minēt konkrētus ieguvumus uzņēmumam no izmaiņām darba likumdošanā pēc 2018. nodokļu reformas. Uzņēmums SIA "X" nav liels uzņēmums, bet nodokļu likmes visiem uzņēmumiem ir vienādas neatkarīgi no to apgrozījuma un reģiona. 2018. gadā pieaugot minimālai darba samaksai, uzņēmuma darbiniekiem tika paaugstinātās darba samaksa. Darba devējs neatarīgi no savām iespējām bija spiests palielināt darba algas. Valsts aktīvi iejaucas ienākumu pārdalē, lai mazinātu iedzīvotāju ienākumu nevienlīdzību, bet tam arī ir negatīvais aspekts. Lielajos uzņēmumos pārsvarā darbiniekiem algas ir lielākas nekā valstī noteiktais minimums, tomēr mazākiem uzņēmumiem nodokļu reforma varēja izraisīt grūtības. Lielajai nozīmei ir arī uzņēmuma atrašanās vietai. SIA "X" atrodas Latgalē, un reģions ietekmē uzņēmējdarbības attīstības tempus. Darba autore uzskata, ka valdībai būtu taisnīgi ieviest diferencēto nodokļu sistēmu atkarība no reģiona – jo tālāk uzņēmums atrodas no Rīgas, jo mazāki nodokļu maksājumi jāmaksā uzņēmumiem, ievērojot arī uzņēmuma apmēru.

Runājot par virsstundas darbu, pārsvarā virsstundu darbs darbiniekiem (viesmīļiem, bārmeņiem un pavāriem) notiek vasaras laikā. Uzņēmums atrodas Latgalē, tūristu skaits nav liels, bet vietējo iedzīvotāju aktivitāte vasaras laikā palielinās. Virsstundu darbu apmaksā dubultā apmērā (pamatlikme + 100 procentu piemaksa), to nosaka DL 68. panta 1. daļa. Analizējot darba samaksas grāmatvedības datus un dokumentus, darba autore konstatēja, ka darbiniekiem tiek aprēķinātas virsstundas, bet tajā pašā laikā uzņēmumā grāmatvedības politikā nav norādīts, kā tiek aprēķinātas virsstundas. Uzņēmuma grāmatvedei ir jāpapildina grāmatvedības politiku ar šo informāciju.

Algu aprēķinu sarakstā par 2018. gada jūliju (skat.5.pielikums) ir atspoguļots virsstundu darbs, ka arī ir redzams, ka daži darbinieki strādāja svētku dienā. SIA "X" darbiniekiem, kuriem noteikta mēnešalga (restorāna vadītājam, grāmatvedei, menedžeriem un mārketinga speciālistam) nav atspoguļotas virsstundas. Un tās nekad neatspoguļotas, jo tās neapmaksā. Jāapmaksā nostrādātās virsstundas, tikai tiem darbiniekiem, kuriem izmanto stundu likmes algas samaksas sistēmu (piemēram, bārmeņi un viesmīļi). DL 140.panta 4.daļas pastāv

ierobežojums uz virsstundu darbu: ir aizliegts nodarbināt darbinieku ilgāk par 24 stundām pēc kārtas un 56 stundām nedēļā. Saskaņā ar DL 136.panta 5. daļu virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt vidēji astoņas stundas septiņu dienu periodā, ko aprēķina pārskata periodā, kas nepārsniedz četrus mēnešus. 5. pielikumā ir redzams, ka 2. bārmenis 2018. gadā jūlijā nostrādāja 180 stundas. Uzņēmumā SIA "X" pārskata periods ir mēnesis. Pārskatā periodā – 2018. gada jūlijā – normālais darba laiks bija 168 stundas (21 darba diena*8stundas), līdz ar to sanāk ka 12 stundas darbinieks nostrādāja kā virsstundas. Par 12 nostrādātām visstundām šis darbinieks saņema 76,80 eiro samaksu((12 virsstundas*3,20(stundas tarifa likme))*2)).

Ja uzņēmums izvēlētos pārskata periodu četrus mēnešus, darbiniekam mainītos virsstundas daudzums, līdz ar to uzņēmumam nebūtu tās jāapmaksā. Šis darbinieks laika periodā no 2018. gada maija līdz 2018. gada augustam kopā nostrādāja 688 stundas, bet normālais darba laiks šajā periodā bija 686 stundas (31 d.+30 d.+31 d.+31 d.), līdz ar to virsstundu skaits par 4 mēnešiem šim darbiniekam bija tikai 2 stundas. Bet darba devējs darbiniekam apmāksāja 3 virsstundas 2018. gada jūnijā un 12 virsstundas 2018. gada jūlijā. Darba autore uzskata, ka svarīgi ir pareizi izvēlēties pārskata perioda ilgumu. Ja uzņēmums vēlas, lai darbinieki saņemtu lielāku darba samaksu, jāatsīta pašreizējā pieeja, ka pārskata periods ir mēnesis, bet, ja uzņēmums vēlas samazināt savus izdevumus, jāmaina pārskata periods. Gadījumā, ja darba devējs izvēlas mainīt pārskata periodu, par to ir jāvienojas ar darbinieku darba līgumā.

Darba devējam svarīgi arī kontrolēt, lai darbinieka nostrādāto virsstundu skaits nepārsniegtu DL 136.panta 5.daļā noteikto maksimāli pieļaujamo apmēru. Ja uzņēmums mainīs pārskata periodu no viena mēneša līdz četriem mēnešiem, būs nepieciešams skaitīt pieļaujamo virsstundu skaitu.

Aplūkosim, kā darba devējam vajadzētu aprēķināt pieļaujamo virsstundu skaitu periodam no 2018.gada maija līdz 2018. gada augustam.

- 1.Kalendāro dienu skaitu pārskata periodā: $31 + 30 + 31 + 31 = 123$ dienas;
- 2.Minētajā pārskata periodā ir 17,429 kalendāra nedēļas ($123 / 7 = 17,571$);
- 3.Pieļaujamais virsstundu skaits pārskata periodā: $17,571 \times 8 = 140,57$, noapaļojot – 141 virsstundas. Darbinieks nedrīkst nostrādāt vairāk par 141 virsstundām laikā periodā no 2018. gada maijam līdz 2018. gada augustam.

Šis darbinieks arī strādāja svētku dienā, līdz ar to viņam pienākas piemaksa arī par šo darbu. Svētku dienā viņš nostrādāja 5 stundas, un saņema par to 32 eiro ((5 stundas*3,20likme*2)). Viņa kopējais darba samaksas apmērs par 2018. gada jūliju sastādīja 646,40 eiro (5.pielikums).

Svētku dienā strādāja arī šefpavārs, kurš nostrādāja 5 stundas, un par to saņēma dubulto apmaksu 50 eiro apmērā ((5st.*5eiro)*2)). No aprēķinu saraksta redzams, ka svētku dienā strādāja arī pavārs 4, bārmenis 1, apsargs un vismīlis, un visiem darbiniekiem kā kompensācijas mehānisms tika veikta piemaksa 100% apmērā no stundas tarifu likmes. Bet pēc LR likumdošanas, darba devējs var atlīdzināt darbu svētku dienā arī ar apmaksātas atpūtas dienu.

Analīzējot darba samaksas sistēmu uzņēmumā, darba autore darba samaksas sistēmas pilnveidošanai ieteic sadalīt visus darbiniekus 3 grupas:

1.grupa – pavāri, bārmeni, viesmīli – tie ir darbinieki, no kura darba uzņēmuma ieņēmumi ir tieši atkarīgi. Tai grupai jānosaka darba samaksas bonusu sistēma, piemēram, procenti darba algai no kases ieņēmumiem. Šāda sistēma uzlabos klientu apkalpošanas kvalitāti un vairāk motivēs personālu strādāt.

2.grupu veido tādi darbinieki kā grāmatvede, apsargs, apkopēja, trauku mazgātāja – viņu darbs tieši neietekmē restorāna ieņēmumu apjomu. Tiem visiem jānosaka mēnešalga.

3.grupa - restorāna menedžeri, šefpavārs un mārketinga speciālists – šai grupai ir lielāka atbildība un no viņu darba efektivitātes visvairāk ir atkarīgi uzņēmuma ieņēmumi. Tiem jānosaka mēnešalaga, kuras apmērs būtu valstī noteikta minimāla alga, bet klāt bonusi par pārdošanu un procenti par apgrozījuma pieaugumu. Darba alga tiek noteikta atbilstoši padarītā darba apjomam, un ir atkarīga no paša darbinieka darba produktivitātes. Tas motivētu mārketinga speciālistam piesaistīt jaunus klientus, šefpavārim uzlabot un papildināt ēdienkarti. Samaksa par darbu kļūs par darbinieku rīcības svarīgo motivācijas avotu.

SECINĀJUMI

Bakalaura darba izstādes gaitā ir izdarīti šādi secinājumi:

1. Darba samaksas apmēru ietekmē ne tikai valsts fiskālā politika, bet arī darbinieka individuālie faktori. Statistikas dati liecina, ka iedzīvotāji ar augstāko izglītību vidēji pelna par 24% vairāk nekā darbinieki ar vispārējo vidējo izglītību. Tas nozīmē, ka valdībai jārada labvēlīgus apstākļus iedzīvotāju ieguldījumiem izglītībā. Tā kā izglītības līmenis ir viens no galvenajiem rādītājiem, kas ietekmē iedzīvotāju ienākumu lielumu, izglītības jautājumam jābūt vienam no valsts prioritātēm, īpaši valdībai jāatbalsta daudz bērnu ģimenes ar zemiem ienākumiem.

2. Darba samaksas apmēru ietekmē arī reģionālais faktors. Vislielākā darba samaksa ir Rīgā, bet viszemākā – Latgalē, jo ekonomiskā attīstība šajos statistiskos reģionos atšķiras.

3. Ar likumu un normatīvo aktu palīdzību valsts mēģina izlīdzināt ienākumus starp mazo un lielo algu saņēmējiem. Nodokļu reformas rezultātā parādījās diferencētais neapliekamais minimums, kurš samazinās, palielinoties ienākumiem, un vispār „pazūd” iedzīvotājiem, kuru ienākumi pārsniedz 1 100 eiro mēnesī 2019. gadā. VID to aprēķina 2 reizes gadā, ņemot vērā darbinieka vēsturiskos ienākumus. Pēc nodokļu reformas arī tika ieviesta progresīva IIN likme un tika paaugstināta minimālā darba samaksa. 2018. gadā tā bija 200 eiro, bet 2019. gadā paaugstinājās līdz 230 eiro jeb par 15% salīdzinot ar iepriekšējo gadu.

4. Ēnu ekonomikai, kas izpaužas kā aplokšņu darba samaksa, iemesls ir valsts nodokļu politikas rezultāts. Valdībai jāmotivē sabiedrību strādāt oficiāli, izveidojot garantijas: ja iedzīvotājs nenodzīvo līdz pensijas vecumam, uzkrāta nauda tiek nodota viņa bērniem vai tuvākajiem radniekiem.

5. 2018. gadā tika paaugstinātās darba devēja un darba ņēmējā VSAOI ar mērķi novirzīt papildienākumus veselības aprūpes nozares finansēšanai. Tomēr labākais risinājums budžeta papildināšanai ir nevis celt likmes esošiem nodokļu maksātājiem, bet palielināt nodokļa maksātāju skaitu. Var ieviest obligāto VSAOI darbiniekiem mikrouzņēmumos un visu autoratlīdzību saņēmējiem, bet ar samazināto likmi.

6. Straujš pieaugums diferencēta neapliekama minimuma izveidoja situāciju, ka atvieglojumu kopsumma pārsniedz minimālo mēneša darba algu pēc sociālās apdrošināšanas iemaksu veikšanas.

7. Iesniedzot algas nodokļu grāmatiņu darbinieks palielina savus mēnešienākumus uzreiz, negaidot deklarācijas iesniegšanu gada beigās, kā arī algas nodokļu grāmatiņa dod darba devējam tiesības piemērot atvieglojumus. 2018. gadā būtiski mainījās darba samaksas mehānisms, īpaši neiesniegtās algas nodokļu grāmatiņas gadījumā.

8. Reformas viena no prioritātēm bija nodokļu sloga mazināšana ģimenēm ar bērniem. 2019. gadā pieauga atvieglojums par apgādībā esošo personu līdz 230 eiro, kas ir par 55 eiro lielāk nekā 2017. gadā. Tomēr atvieglojumus par apgādībā esošām personām nevar uzskatīt kā galveno ienākumu palielināšanas instrumentu. Pēc reformas ģimenēs ar bērniem ienākumi 2018. gadā samazinājās salīdzinot ar 2017. gadu, palielinoties apgādībā esošo personu skaitam. Ģimenes ar vairākām apgādājamām personām ienākumu ziņā atrodas neizdevīgā situācijā pēc reformas.

9. Reformas rezultātā iedzīvotājiem palielinājās interese par darba samaksas aprēķināšanu, galvenokārt, dēļ izveidotiem nodokļu parādiem, kuri bija pārsteigums daudziem no iedzīvotājiem. VID mēģināja palīdzēt iedzīvotājiem internetvietnē ievietojot metodiskos materiālus, kuri jauno paskaidro likumu normu piemērošanu. Bet aptaujas rezultāti parādīja, ka iedzīvotājiem ir vājš priekšstats par darba samaksas aprēķināšanu un nodokļiem, jo iedzīvotāji vērtē pieejamo informāciju kā sarežģītu un nesaprotamu. Lielāko interesi par darba samaksas jautājumiem izsaka iedzīvotāji no 35 gadu vecumā.

10. Galvenais ieteikums visiem iedzīvotājiem, lai nekļūtu par valsts parādniķu, ir atteikties no diferencēta neapliekama minimuma vai piemērot visai darba samaksai IIN 23% apmērā.

11. Valsts aktīvi iejaucas ienākumu pārdalē, lai mazinātu iedzīvotāju ienākumu nevienlīdzību, bet tam arī ir negatīvais aspekts. Tajā pašā laikā pieaugošie nodokļi samazina aktīvo un turīgo cilvēku interesi pret saimniecisko darbību. Pēc reformas darba devējam palielinājās izdevumu apmērs, kas maziem uzņēmumiem radīja grūtības. Valsītim vairāk jāatbalsta mazo biznesu, piemēram, ar amnestiju.

12. Salīdzinot visas Baltijas valstis, Igaunija ir labāka darbaspēka sistēma nekā Latvijā un Lietuvā, jo Igaunijā ir vislielāka minimāla darba alga, kā arī no 2018. gada neapliekamais minimums.

13. Reforma nerisina pelēkas ekonomikas problēmu, otrādi, tā veicina izvairīties no nodokļu maksāšanas un slēpt ienākumus, lai nemaksātu lielāko IIN likmi. Progresīvā IIN likmes ieviešana tikai pastiprināja nedeklarēto ienākumu izplatību.

14. Jauna pieeja darba samaksas aplikšanai ar nodokļiem nestimulē iedzīvotājus pelnīt vairāk, gan iedzīvotāju grupu ar zemiem ienākumiem, jo tiem pieaugot darba algai samazināsies neapliekamais minimums gan iedzīvotāju grupu, kuriem palielinās IIN likme.

15. Lielu algu saņēmēja labums ir iemaksas trešajā pensiju līmenī. Līdzekļus, kas ieguldīti privātajos pensiju fondos, var izmantot jau no 55 gadu vecuma. Tas mazina bailes par pensionēšanas vecuma palielinājumu. Tāda pieeja dod iedzīvotājiem drošības sajūtu, jo tā nauda nodrošina iedzīvotājiem vecumdienas.

16. Uzņēmumā SIA "X" izmanto laika algas sistēmu, bet pastāv gan maiņu darbs gan summētais darba laiks. Summētais darba laiks ir sarežģītāks nekā mēnešalgas darbs, jo šis darba laika organizācijas veids paredz, ka nav iespējams nodrošināt normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu, līdz ar to pastāv arī virsstundas, kurus uzņēmumam jāapmaksā, un rūpīgi jāuzskaita darba laika uzskaites tabelē.

17. Uzņēmumā SIA „X” darbiniekiem tiek aprēķinātas virsstundas, bet tajā pašā laikā uzņēmumā grāmatvedības politikā nav norādīts, kā tiek aprēķinātas virsstundas.

18. Uzņēmuma grāmatvedis sagatavo maksājumu uzdevumus un arī apstiprina tos internetbankā, līdz ar to pastāv kļūdu risks. Risku var samazināt ar divpakāpju procesu: grāmatvede sagatavo maksājuma uzdevumus internetbankā, bet tos apstiprina uzņēmuma vadītājs.

19. Salīdzinot uzņēmuma "X" darba samaksas apmērus pirms un pēc reformas, darba ņēmējiem izveidojas patīkamāka situācija, jo tiem pie vienādas bruto darba samaksas piauga neto darba samaksa. Lielai uzņēmumu darbinieku daļai darba samaksa ir valsts noteiktas minimālas robežas, līdz ar to tiek piemērots maksimālais diferencētais neapliekamais minimums, kurš palielina mēnešienākumus uzreiz. Savukārt darba devējam izdevumi par darbiniekiem 2019. gadā pieauga salīdzinot ar 2017. gadu, līdz ar to grūti minēt konkrētus ieguvumus, kurus saņēma SIA "X" uzņēmums pēc darba samaksas reformas.

PRIEKŠLIKUMI

Pamatojoties uz veikto pētījumu un izdarītajiem secinājumiem, autore ir izstrādājusi **priekšlikumus**

Finanšu ministrijai sadarbībā ar Valsts ieņēmumu dienestu:

1. Nosakot minimālo algu un to aprēķinot jāņem vērā mājražniecības lielumu un tipu (ar/bez agadājamiem). Darba autore uzskata, ka Valsts ieņēmumu dienestam ir jāaprēķina atšķirīgas minimālas darba samaksas pēc mājražniecības raksturojuma un tipa, kā arī ņemot vērā reģionu.

2. Jāizstrādā grozījumi likumā “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli”: strādājošam iedzīvotājam, kuram apgadībā ir persona un kuram bruto ienākums ir minimālās mēnešalvas apmērā vai zemāk nepiemērot IIN vispār, kā arī nepiemērot IIN strādājošiem skolēniem un studentiem.

SIA “X” vadībai:

3. Jāievieš divpakāpju darba samaksas procesu, pirmkārt, sadalot pienākumus, lai maksājuma uzdevumus internetbankā sagatavo un apmaksā dažādas personas, un, otrkārt, pēc darba samaksas aprēķina sagatavošanas, pirms pārskaitīšanas darbinieku norēķinu kontos, tos aprēķinu jāpārbauda citai personai (4 acu princips). Tāda sistēma samazinās kļūdu skaitu.

4. Jāizmanto monetāros (piemaksas, prēmijas) un nemonetāros (darba apmaksātas pusdienas) atalgojuma veidus. Tāda pieeja palielinās darbinieku apmierinātību, un kā rezultātā var uzlabot viesu apkalpošanas kvalitāti.

5. Jāievieš bonusu darba samaksas sistēmu. Tādiem darbiniekiem kā viesmīļi un bārmeņi jāievieš procentus no kases ieņēmumiem, bet darbiniekiem, kuri ieņem augstākus amatus, kā restorāna menedžeri un marketinga speciālists, tiem klāt procentiem no kases ieviest papildus procentu no apgrozījuma pieauguma.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

LR likumi un MK noteikumi:

1. LR likums *Darba likums*. 2002. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=26019> (skatīts 09.03.2019.)
2. LR likums *Par iedzīvotāju ienākuma nodokli*. 1994. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=56880> (skatīts 05.04.2019.)
3. MK noteikumi Nr.238 *Kārtība, kādā valsts institūcija darba devējam atlīdzina darbiniekam izmaksājamo atlīdzību*. 2007. Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=155756> (skatīts 27.04.2019.)
4. MK noteikums Nr. 656 *Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu*. 2016. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/278067-noteikumi-par-minimalas-menesa-darba-algas-apmeru-normala-darba-laika-ietvaros-un-minimalas-stundas-tarifa-likmes-aprekinasanu> (skatīts 01.04.2019.)
5. MK noteikumi Nr. 676 *Noteikumi par neapliekamā minimuma un nodokļa atviegrojuma apmēru iedzīvotāju ienākuma nodokļa aprēķināšanai*. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/295500> (skatīts 07.04.2019.)

Statistisko datu avoti:

6. Džini koeficients (%). Centrālās statistikas pārvaldes mājas lapa. Džini koeficients – galvenais radītājs. [tiešsaite] – [atsauce 27.04.2019.]. Pieejams: https://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/sociala/sociala_nabadz_nevienl_monetara_nab/NI_G120.px/
7. Izglītojamo skaits u.c. rādītāji pa izglītības līmeņiem. Centrālās statistikas pārvaldes mājas lapa. Izglītojamo skaits - galvenais radītājs. [tiešsaite] – [atsauce 02.05.2019.].Pieejams: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/izglitiba/galvenie-raditaji/izglitojamo-skaits-uc-raditaji-pa-izglitibas>
8. Mājsaimniecību rīcībā esošie ienākumi (euro, mēnesī). Centrālās statistikas pārvaldes mājas lapa. Mājsaimniecību rīcībā esošie ienākumi - galvenais radītājs. [tiešsaite] – [atsauce 12.05.2019.].Pieejams: https://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/sociala/sociala_mb_ienakumi/IIG040.px/table/tableViewLayout1/
9. Strādājošo mēneša vidējā darba samaksa statistiskajos reģionos (euro). Centrālās statistikas pārvaldes mājas lapa. Vīriešu un sievietes darba samaksa- galvenais radītājs. [tiešsaite] – [atsauce 02.05.2019.]. Pieejams:

<https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/darba-samaksa/tabulas/dsg050/stradajoso-menesa-videja-darba-samaksa>

10. Studentu skaits augstskolas un koledžas (mācību gada sākumā). Centrālās statistikas pārvaldes mājas lapa. Studentu skaits augstskolas un koledžas. galvenais radītājs. [tiešsaite] – [atsauce 05.05.2019.]. Pieejams: http://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/sociala/sociala_izgl_augstsk/IZG240.px/table/tableViewLayout1/?rxid=43a9a758-d8b6-4eed-87d4-aa557c1ce39b
11. Vīriešu un sieviešu darba samaksa pa darbības veidiem 1. ceturksnī, euro. Centrālās statistikas pārvaldes mājas lapa. Vīriešu un sieviešu darba samaksa- galvenais radītājs. [tiešsaite] – [atsauce 05.05.2019.]. Pieejams: https://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/sociala/sociala_dsamaksa_ikgad/DSG040.px/table/tableViewLayout1/
12. Vidējā alga pirms nodokļu nomaksas 2018. gadā bija 1004 eiro. Centrālās statistikas pārvaldes mājas lapa. Vidējā alga - galvenais radītājs. [tiešsaite] – [atsauce 12.05.2019.].Pieejmas: <https://www.csb.gov.lv/lv/statistika/statistikas-temas/socialie-procesi/darba-samaksa/meklet-tema/2608-darba-samaksa-2018-gada>

Grāmatas:

13. Eiropas Savienības struktūrfondu Nacionālās programmas „Darba tirgus pētījumi” projekta „Labklājības ministrijas pētījumi” Nr. VPD1/ESF/NVA/04/NP/3.1.5.1./0001/0003. *Darba alga un to ietekmējošie faktori*. Rīga, 2006. 47 lpp.
14. **Latvijas Universitātes Attīstības projektu institūta pētījumu.** *Darba tirgus pieprasījuma ilgtermiņa prognozēšanas sistēmas izpēte un pilnveidošanas iespēju analīze*. Rīga, 2007. 87 lpp.
15. **Lavrinoviča L., Lavriņenko O.** *Iedzīvotāju ienākumu diferenciacija Latvijas reģionos*. Rīga, 2011. 16 lpp
16. **Kočagins E., Vancāne L.** *Darba attiecības no A līdz Z*. SIA Tehnoinform Latvia. Rīga. 93-96 lpp.
17. **Šķiltere U.** *Uzņēmuma vadīšana*. Rīga, 2004. 4 lpp.
18. **Zaiceva J., Zadorožnaja O., Krutikova L., Pikule S.** *Darba algas uzskaitē*. Rīga, 2005. 6-24 lpp.
19. **Zaiceva J., Zadorožnaja O., Krutikova L., Pikule S.** *Darba samaksas un darba algas uzskaitē*. Rīga, 2004. 27-47 lpp.

20. **Zaiceva J.** *Darba samaksa. Metodika un normatīvie akti.* SIA Mamuts, 2008. 27 lpp., 45.lpp.
21. **Платон.** *Сочинения Т.3б Ч. 2. М.: Мысль, 2007. 219 lpp.*
22. **Смит А.** *Исследование о природе и причинах богатства народов.* ООО “Издательство “Эксмо””, 2016. П. Ключкин, перевод, 2016. 26 стр.
23. **Чанг Х.** *Как устроена экономика.* Перевод на русский язык, издание на русском языке, оформление. ООО «Манн, Иванов и Фербер», 2018. 33 стр.

Raksti periodikā un metodiskie materiāli:

24. Deloitte International Tax Estonia Highlights 2018. Pieejams 2018.<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/Tax/dttl-taxestoniahighlights-2018.pdf> (skatīts 10.05.2019.)
25. **Finanšu ministrija.** *Neapliekamais minimums un nodokļa atvieglojumi.* Pieejams:https://fm.gov.lv/lv/sadalas/nodoklu_politika/nodoklu_un_nodevu_sistema_l_atviija/iedzivotaju_ienakuma_nodoklis/neapliekamais_minimums_un_nodokla_atviegl_ojumi/ (skatīts 10.04.2019.)
26. **Finanšu ministrija.** *Izmaiņas nodokļu jomā, sākot ar 2019. gadu.* Pieejams: http://www.fm.gov.lv/lv/sadalas/nodoklu_politika/izmainas_nodoklu_joma_sakot_ar_2019_gadu/59867-izmainas-nodoklu-joma-sakot-ar-2019-gadu (skatīts 01.04.2019.)
27. Galvenās tiešo nodokļu izmaiņas no 2018. gada 1. janvāra. Finanšu Ministrija. Pieejams:https://www.lps.lv/uploads/docs_module/Galvenās%20tiešo%20nodokļu%20izmaiņas%20no%202018.%20gada%201.%20janvāra.pdf (skatīts 19.04.2019.)
28. Igaunija no 2018. gada ienākumus līdz 500 EUR neapliks ar IIN. Pieejams <http://www.infotop.lv/article/lv/igaunija-no-2018-gada-ienakumus-lidz-500-eiro-neapliks-ar-in>
29. **Lietuvos Respublikos socialinēs apsaugos ir darbo ministrija.** *Darbo apmokejimas.* Pieejams: <https://socmin.lrv.lt/lt/veiklos-sritys/darbo-rinka-uzimtumas/darbo-teise/darbo-apmokejimas> (11.05.2019.)
30. **LR Labklājības ministrija.** *Minimalā darba alga.* Pieejams: <http://www.lm.gov.lv/lv/nozares-politika/darba-tirgus/minimala-darba-alga/0-minimala-darba-alga> (skatīts 05.04.2019.)
31. Minimalus atlyginimas. Pieejams: <https://www.finansistas.net/minimalus-atlyginimas.html> (skatīts 11.05.2019.)
32. Miinimumpalk ja keskmine palk Eastis. Pieejams: <https://teadmiseks.ee/kasulikku/miinimumpalk/> (skatīts 11.05.2019.)
33. **Nodokļi likmes.** Pieejams <http://ifinances.lv/lapas/nodoklu-likmes> (skatīts 22.04.2019.)
34. **Valsts ieņēmumu dienests.** *Esmu darba ņēmējs.* Pieejams: <https://www.vid.gov.lv/lv/esmu-darba-nemejs> (skatīts 06.05.2019.)

35. **Valsts ieņēmumu dienests.** *Diferencētais neapliekamais minimums.* Pieejams: <https://www.vid.gov.lv/lv/diferencetais-neapliekamais-minimums> (skatīts 02.05.2019.)
36. **Valsts ieņēmumu dienests.** *Neapliekamais minimums un nodokļa atvieglojumi.* Pieejams: <https://fm.gov.lv/lv/sadalas/nodoklu-politika/nodoklu-un-nodevu-sistema-l-atvija-iedzivotaju-ienakuma-nodoklis-neapliekamais-minimums-un-nodokla-atviegl-ojumi/> (skatīts 02.05.2019.)
37. **Valsts ieņēmumu dienests.** *Iedzīvotāju ienākuma nodokļa likmes.* Pieejams: <https://www.vid.gov.lv/lv/iedzivotaju-ienakuma-nodokla-likmes> (skatīts 09.05.2019.)
38. **Valsts ieņēmumu dienests.** *Par apgādība esošām personām.* Pieejams: <https://www.vid.gov.lv/lv/par-apg%C4%81d%C4%ABb%C4%81-eso%C5%A1%C4%81m-person%C4%81m> (skatīts 11.04.2019.)
39. **Valsts ieņēmumu dienests.** *Iedzīvotāju ienākuma nodoklisno algas un citiem fiziskās personas ienākumiem.* Pieejams: https://www.vid.gov.lv/sites/default/files/mm_algas_2018_prec_piemeri.pdf (skatīts 02.05.2019.)

Elektroniskie informācijas avoti:

40. Lietuvas Republikos finansu ministrija. Seimas priēmē mokesču ir šesēlio mažinimo pokyčius. Pieejams: <http://finmin.lrv.lt/lt/naujienos/seimas-prieme-mokesciu-ir-seselio-mazinimo-pokycius> (skatīts 11.05.2019.)
41. Studiju un zinātnes administrācija. Kredīta piešķiršana. Pieejams: <http://www.sza.gov.lv/index.php/sza-kredita-pieskirsana>
42. Рикардо Д. Теория заработной платы у Рикардо. Pieejams: <https://studopedia.org/3-104815.html>

Uzņēmuma SIA "X" npublicētie materiāli.

PATEICĪBAS

Vēlos izteikt lielo pateicību sava darba vadītājam I. Faitušai par atbalstu, iedvesmošanu, palīdzību, vērtīgiem un lietderīgiem ieteikumiem diplomdarba sagatavošanā un izstrādē.

PIELIKUMI

1.pielikums

Mājsaimniecību rīcībā esošie ienākumi kvintīļu grupās (euro, mēnesī) Latvijā 2017. gadā

	1.kvintīļu grupa	2.kvintīļu grupa	3.kvintīļu grupa	4.kvintīļu grupa	5.kvintīļu grupa
2017. gads					
Vidēji uz vienu mājsaimniecību	383.38	598.26	1 004.35	1 375.36	2 229.59
Kopā	5 590,94				

Avots: CSP dati, pieejams:

https://data1.csb.gov.lv/pxweb/lv/sociala/sociala_mb_ienakumi/IIG090.px/table/tableViewLayout1/
(skatīts 02.03.2019.)

Mājsaimniecību rīcībā esošie ienākumi kvintīļu grupās (%) Latvijā 2017. gadā

Mājsaimniecību īpatsvars (%)	Mājsaimniecību rīcībā kopējie ienākumi mēnesī (%)	Mājsaimniecību rīcībā uzkrātie kopējie ienākumi mēnesī (%)
20	6,86	6,86
40	10,70	17,56
60	17,96	35,52
80	24,60	61,12
100	39,88	100

Avots: Darba autores veidota tabula, izmantojot CSP datus par Latvijas mājsaimniecību rīcībā esošiem ienākumiem 2017. gadā.

**Anketa - iedzīvotāju informētību un attieksmi par darba samaksu pēc reformas
2018. gadā Latvijā.**

1. jautājums – Kāds ir Jūsu vecums?

- līdz 18 gadiem;
- no 18 gadiem līdz 25 gadiem;
- no 25 gadiem līdz 35 gadiem;
- no 35 gadiem līdz pensionēšanas vecumam;
- pensionārs.

2. jautājums - Kāda ir Jūsu izglītība?

- Pamata;
- Vidējā;
- Vidējā, bet mācos augstskolā;
- Augstākā.

3. jautājums - Lūdzu uzrakstiet, kādu iedzīvotāju ienākuma likmi (IIN, %) piemēro Jūsu darba samaksai?

- ___% likmes apmērs;
- Nezinu.

4. jautājums - Vai Jūsu galvenajā ienākumu gūšanas vietā (darbavietā) ir iesniegta algas nodokļu grāmatiņa?

- Jā, grāmatiņa ir iesniegta;
- Nē, jo nezināju, ka vajag iesniegt;
- Nē, jo man nav grāmatiņas;
- Nē, jo strādāju mikro uzņēmumā.

5. jautājums -Vai Jūs esat informēti par sava neapliekama minimuma apmēru?

- Jā, esmu informēts(a);
- Nē, neesmu informēts(a).

6. jautājums - Jūsprāt, cik reizes gadā VID parēķina Jūsu neapliekamo minimumu?

- ___reizes gadā;
- Grūti pateikt;
- Neaprēķina vispār, jo _____. Lūdzu, uzraksties iemeslu, kāpēc Jums neaprēķina neapliekamo minimumu.

7. jautājums - Kāds ir Jūsu darba vietu skaits?

- Viena darba vieta;
- Divas un vairāk.

8. jautājums - Vai darba alga ir Jūsu vienīgais ienākumu avots?

- Jā;
- Nē.

9. jautājums - Vai Jūs šogad (2019. gadā) iesniedzāt IIN deklarāciju?

- Jā;
- Nē, bet plānoju iesniegt;
- Nē, nekas nesniedzu un neplānoju.

10. jautājums - Ja iepriekšējā jautājumā Jums bija pozitīva atbilde. Lūdzu, atbildiet, pēc deklarācijas iesniegšanas Jums bija:

- Pārmaksa;
- Parāds;
- Nebija ne pārmaksas, ne parāda.

11. jautājums - Vai Jūs sajūtāt izmaiņas savos ienākumos pēc reformas ieviešanas?

- Jā, man ienākumi pieauga;
- Jā, man ienākumi samazinās;
- Nesajūtu izmaiņas vispār.

12. jautājums - Kā Jūs vērtētu pieejamo informāciju medijos (internetā, televīzijā, laikrakstos utt.) par izmainām likumdošana un par 2018. gada nodokļu reformu?

- Man neinteresē šie jautājumi;
- Man interesē šie jautājumi, bet novērtēju pieejamu informāciju kā pārāk sarežģītu un nesaprotamu;
- Man interesē šie jautājumi un novērtēju pieejamu informāciju kā saprotamu un lietderīgu;

13. jautājums - Lūdzu, 10 ballu sistēmā novērtējiet savu informētību par Jūsu darba samaksu? 10-esmu pilnība informēts, 1-nesmu informēts vispār.

- _____balles.

**Anketa – uzņēmuma SIA “X”darbinieku apmierinātība darba samaksas
jautājumos.**

Cienījamie uzņēmuma darbinieki! Šī aptauju veicama bakalaura darba rakstīšanai, lai novērtētu Jūsu apmierinātību darbā un darba samaksas jautājumos. Anketa ir anonīma, un visi rezultāti tiks izmantoti tikai apkopotā veidā. Jums jāizlasa jautājums, jāizvēlas Jums piemērotākais atbildes variants un jāatzīmē piemērotāko atbildes variantu vajadzīgajā aplītī.

1. jautājums – Lūdzu, novērtējiet, cik izmantojamā darba samaksas sistēma uzņēmumā ir spējīga motivēt darbiniekus:
 - spējīga pilnā apmērā;
 - vairāk ir spējīga nekā nav;
 - nav spējīga;
 - vairāk nav spējīga nekā ir.

2. jautājums – Lūdzu, atzīmējiet faktorus, kuri nosaka Jūsu darba aktivitāti:
 - Man patīk mans darbs, un es vēlos attīstīties šajā jomā;
 - Izmantota darba stimulēšanas sistēma uzņēmumā;
 - Bailes pazaudēt darbu;
 - Man trūkst aktivitāte, jo uzņēmumā nav izaugsmes iespējas;
 - Cits. Lūdzu, norādiet savu iemeslu.

3. jautājums - Jūsprāt, kādas personāla stimulēšanas formas pastāv uzņēmumā:
 - Prēmijas izsniegšana;
 - Apbalvojums ar vērtīgu dāvanu;
 - Mutiskais apbalvojums no valdības puses;
 - Uzņēmumā neizmanto stimulēšanas pasākumus.

4. jautājums - Lūdzu, atzīmējiet vienu darba faktoru, kurš visvairāk Jūs neapmierina uzņēmumā:
 - Zema darba samaksa;
 - Darba noslodze neatbilst ieņemtajam amatam. Lūdzu, paskaidrojiet.
 - Motivācijas un perspektīvas trūkums.

5. jautājums -Vai Jūsu darba samaksa atbilst veicamajam darbam:
 - Atbilst;
 - Neatbilst.

6. jautājums - Lūdzu, izvēlēties Jums piemērotāko variantu:
 - Mazāka darba samaksa, bet darba devējs veica visus nodokļa maksājumus;
 - Lielāka darba samaksa, bet daļa aploksnē.

7. jautājums -Vai uzņēmumā esoša premiālā sistēma Jūs apmierina:

- Apmierina pilnībā;
- Vairāk apmierina nekā neapmierina;
- Neapmierina vispār;
- Vairāk neapmierina nekā apmierina.

8. jautājums - Vai Jums bija problēmas saistība ar darba samaksu:

- Nē, nekad nebija problēmu;
- Jā, bija gadījumi, kad laikā nesamaksāja darba samaksu;
- Jā, bija gadījumi, kad kontā tika ieskatīta nepareiza summa;
- Jā, darba devējs veica izmaiņas manā darba samaksā, neinformējot mani;
- Jā. Lūdzu, uzraksties savu variantu.

9. jautājums - Vai Jūs tuvākajā laikā plānojat mainīt darbu dēļ sliktas darba samaksas sistēmas uzņēmuma?

- Jā, es neesmu apmierināts(a) ar darba samaksas sistēmu uzņēmumā;
- Nē, darba samaksas sistēma uzņēmumā mani pilnībā apmierina.

Uzņēmuma SIA "X" algu aprēķinu saraksts par 2019.g.februārī

Kalendāra dienu skaits: 28

Darba dienu skaits: 20

Svētku dienu skaits: 0

Nr. p/k	Darbinieki	Tarifa likme (dienu, stundu, algas likme)	Nostrādāts dienu (stundu)		Aprēķināts		Nodokļu aprēķins				Ieturēts			Izmak- sājamā summa		
			darba	brīv- dianas un	Aprēķ. d.a.	Kopā	No kur. apr. soc. nod.	Soc. apdr.		Neaplie- kmais minimums	Apgādā- jamie	IenN	Soc. apdr.		Kopā	
								%	Summa							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1	Vadītājs	2161,27	20 (160)		21 61,27	21 61,27	21 61,27	11,00	237,74		230,00	353,53	237,74	5 91,27	1570,00	
2	Rest.menedžeris	930,00	20 (160)		930,00	930,00	930,00	11,00	102,30			193,44	102,30	295,74	634,26	
3	Rest.menedžeris	930,00	20 (160)		930,00	930,00	930,00	11,00	102,30			165,54	102,30	267,84	662,16	
4	Grāmatvede	700,00	20(160)		700,00	700,00	700,00	11,00	77,00		230,00	78,60	77,00	155,60	544,40	
5	Mārketinga spec.	625,00	20(160)		625,00	625,00	625,00	11,00	68,75			111,25	68,75	180,00	445,00	
6	Šefpavārs	5,00	25(148)		740,00	740,00	740,00	11,00	81,40	47,00	460,00	30,32	81,40	111,72	628,28	
7	Pavārs 1	3,50	16(125)		437,50	437,50	437,50	11,00	48,13	230,00		31,87	48,13	80,00	357,50	
8	Pavārs 2	3,50	26(158)		553,00	553,00	553,00	11,00	60,83	210,00		56,43	60,83	117,26	435,74	
9	Pavārs 3	3,50	20(138)		483,00	483,00	483,00	11,00	53,13	230,00		39,97	53,13	93,10	389,90	
10	Pavārs 4	3,50	23(160)		560,00	560,00	560,00	11,00	61,60	230,00		53,68	61,60	115,28	444,72	
11	Bārmenis 1	3,20	17(150)		480,00	480,00	480,00	11,00	52,80	230,00		39,44	52,80	92,24	387,76	
12	Bārmenis 2	3,20	14(154)		492,80	492,80	492,80	11,00	54,21	230,00		41,72	54,21	95,93	396,87	
13	Viesmīlis 1	2,70	14(158)		426,60	426,60	426,60	11,00	46,93	230,00		29,93	46,93	76,86	349,74	
14	Viesmīlis 2	2,70	25(132)		356,40	356,40	356,40	11,00	39,20	230,00		17,44	39,20	56,64	299,76	
15	Viesmīlis 3	2,70	17(128)		345,60	345,60	345,60	11,00	38,02	230,00		15,52	38,02	53,54	292,06	
16	Viesmīlis 4	2,70	15(135)		364,50	364,50	364,50	11,00	40,10	230,00		18,88	40,10	58,98	305,52	
17	Viesmīlis 5	2,70	22(147)		396,90	396,90	396,90	11,00	43,66	230,00		24,65	43,66	68,31	328,59	
18	Apkopēja	2,70	28(126)		340,20	340,20	340,20	11,00	37,42	230,00	230,00	0,00	37,42	37,42	302,78	
19	Trauku mazgātājs	2,70	28(156)		421,20	421,20	421,20	11,00	46,33	230,00		28,97	46,33	75,30	345,90	
20	Apsargs	3,50	12(102)		357,00	357,00	357,00	11,00	39,27			74,26	39,27	113,53	243,47	
					Kopā:	12100,97	12100,97	12100,97		1331,12	3017	1150	1405,44	1331,12	2736,56	9364,41

Avots: Uzņēmuma algu aprēķins darbiniekiem par 2019. gada februārī no gramatvedības programmas 1C.

Uzņēmuma SIA "X" algu aprēķinu saraksts par 2018.g.jūliju

Kalendāra dienu skaits: 31																
Darba dienu skaits: 21																
Svētku dienu skaits: 1																
Nr. p/k	Darbinieki	Iarita likme (dienu, stundu, algas)	Nostrādāts dienu (stundu)			Aprēķināts		Nodokļu aprēķins					Ieturēts			Izmaksājāmā summa
			darba	brīvdienas un	virsstundas	Aprēķ. d.a.	Kopā	No kur. apr. soc. nod.	Soc. apdr.		Neapl. min.	Apgādāj. jāmie	IlenN	Soc. apdr.	Kopā	
									%	Summa						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Vadītājs	2161,27	21 (168)			2 161,27	2 161,27	2 161,27	11,00	237,74		200,00	359,53	237,74	597,27	1564,00
2	Rest.menedžeris	930,00	21 (168)			930,00	930,00	930,00	11,00	102,30			193,44	102,30	295,74	634,26
3	Rest.menedžeris	930,00	21 (168)			930,00	930,00	930,00	11,00	102,30			165,54	102,30	267,84	662,16
4	Grāmatvede	700,00	21(168)			700,00	700,00	700,00	11,00	77,00		200,00	84,60	77,00	161,60	538,40
5	Mārketinga spec.	500,00	21(168)			500,00	500,00	500,00	11,00	55,00			89,00	55,00	144,00	356,00
6	Šefpavārs	5,00	28(159)	1(5)		845,00	845,00	845,00	11,00	92,95	120,00	400,00	46,41	92,95	139,36	705,64
7	Pavārs 1	3,50	25(168)			588,00	588,00	588,00	11,00	64,68	200,00		64,66	64,68	129,34	458,66
8	Pavārs 2	3,50	26(168)			588,00	588,00	588,00	11,00	64,68	200,00		64,66	64,68	129,34	458,66
9	Pavārs 3	3,50	22(168)			588,00	588,00	588,00	11,00	64,68	200,00		64,66	64,68	129,34	458,66
10	Pavārs 4	3,50	23(160)	1(9)		623,00	623,00	623,00	11,00	68,53	200,00		70,89	68,53	139,42	483,58
11	Bārmenis 1	3,20	19(153)	1(10)		553,60	553,60	553,60	11,00	60,90	200,00		58,54	60,90	119,44	434,16
12	Bārmenis 2	3,20	25(168)	1(5)	2(12)	646,40	646,40	646,40	11,00	71,10	200,00		75,06	71,10	146,16	500,24
13	Viesmīlis 1	2,70	26(112)			302,40	302,40	302,40	11,00	33,26	200,00		13,83	33,26	47,09	255,31
14	Viesmīlis 2	2,70	25(168)	1(8)	3(6)	529,20	529,20	529,20	11,00	58,21			110,08	58,21	168,29	360,91
15	Viesmīlis 3	2,70	17(166)			448,20	448,20	448,20	11,00	49,30	200,00		39,78	49,30	89,08	359,12
16	Viesmīlis 4	2,70	19(168)		5(13)	523,80	523,80	523,80	11,00	57,62	200,00		53,24	57,62	110,86	412,94
17	Apkopēja	2,70	31(168)			453,60	453,60	453,60	11,00	49,90	200,00	200,00	0,74	49,90	50,64	402,96
18	Trauku mazgātājs	2,70	31(168)			453,60	453,60	453,60	11,00	49,90	200,00		40,74	49,90	90,64	362,96
19	Apsargs	3,50	18(150)	1(8)		581,00	581,00	581,00	11,00	63,91			120,85	63,91	184,76	396,24
					Kopā:	12945,07	12945,07	12945,07		1423,96	2320	10000	1716,3	1423,96	3140,21	9804,86

Avots: Uzņēmuma algu aprēķins darbiniekiem par 2018. gada jūliju no gramatvedības programmas 1C.

