

LATVIJAS UNIVERSITĀTE
EKONOMIKAS UN VADĪBAS FAKULTĀTE
GRĀMATVEDĪBAS UN AUDITA KATEDRA

**DARBA SAMAKSAS SISTĒMA LATVIJĀ SALĪDZINĀJUMĀ
AR ĪRIJU**

DIPLOMDARBS

Autors: **Karīna Grieze**

Stud.apl.: EkGr030337

Darba vadītājs: M.oec., lektore **Maiga Kassale**

RĪGA 2008

SATURS

Anotācija	3
Apzīmējumu saraksts	5
Ievads	6
1. Darba samaksa, tā būtība:	8
1.1. Darba samaksas būtība un organizācija	8
1.2. Darba samaksas veidi	11
1.3. Ar darba samaksu saistīto normatīvo aktu analīze.....	16
2. Darba samaksas aprēķināšanas kārtība un dokumentācija:	24
2.1. Darba samaksas dokumentācija	24
2.2. Piemaksa pie darba algas	27
2.3. Slimības naudas aprēķināšanas kārtība	29
2.4. Atvaļinājuma naudas aprēķināšanas kārtība	31
2.5. Ieturējumi no darba samaksas:	33
2.5.1. Valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas	33
2.5.2. Iedzīvotāju ienākuma nodoklis	35
2.6. Darba samaksas aprēķināšanas kārtība	37
3. Bezdarba ietekmējošie faktori uz darba samaksu Latvijā	41
4. Darba samaksas sistēma Latvijā salīdzinājumā ar Īriju	48
Secinājumi	59
Priekšlikumi	61
Izmantotā literatūra un avoti.....	63

ANOTĀCIJA

Diplomdarba nosaukums ir „Darba samaksas sistēma Latvijā salīdzinājumā ar Īriju”.

Darba samaksa ir būtiska un neatņemama dzīves sastāvdaļa strādājoša cilvēka dzīvē, tādejādi arī tiek nodrošinātas sociālās garantijas.

Diplomdarba mērķis ir izpētīt darba samaksas organizāciju Latvijā un salīdzināt to ar Īrijas darba samaksas sistēmu.

Diplomdarbs izstrādāts pamatojoties uz Latvijas Republikas likumiem, MK noteikumiem, publikācijām periodiskajos izdevumos, kas attiecas uz darba samaksu.

Autores diplomdarbs sastāv no ievada un četrām nodaļām, secinājumiem un priekšlikumiem.

Pirmajā nodaļā tiek aprakstīta darba samaksas būtība un ar to saistīto normatīvo aktu analīze.

Otrajā nodaļā – darba samaksas aprēķināšanas kārtība un tās dokumentācija, kā arī ieturējumi no darba samaksas, izmantojot praktiskus piemērus, lai parādītu dažādas nianšes darba samaksas uzskaitē un aprēķināšanas kārtībā.

Trešajā nodaļā uzmanība tiek vērsta uz bezdarba ietekmējošiem faktoriem saistībā ar darba samaksu Latvijā, salīdzinot kā mainās bezdarba situācija, palielinoties minimālajai darba algai un mainoties ekonomiskiem faktoriem.

Ceturtajā nodaļā tiek apskatīta un analizēta kāda ir situācija darba samaksas sistēma Īrijā un kā tā atšķiras no Latvijas darba samaksas sistēmas.

Darbs izstrādāts latviešu valodā uz 64 lapām. Tajā izmantoti 34 literatūras avoti, kā arī iekļautas 7 tabulas, 2 formulas un 8 attēli.

Atslēgas vārdi: darba samaksa, laika darba samaksa, gabaldarba samaksa, valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, iedzīvotāju ienākuma nodoklis, minimālā stundas tarifa likme, bezdarbs Latvijā.

ANNOTATION

The title of the diploma work is "The comparison of wage system in Latvia and in Ireland".

The wage is important and is an integral part of every working person's life and in that way the social guarantees are ensured.

The aim of the diploma work is to explore the wage organisation in Latvia and to compare it with the wage system in Ireland.

The diploma work is worked out reposing on the legislation of the Republic of Latvia, on the Regulations issued by the Cabinet, on periodical publications that concerns the wage.

The author's diploma work consists of introduction, four chapters, conclusion and advices.

In the first chapter is described the point of the wage and the analyse of laws and regulations that are connected with wage.

In the second chapter - the order of calculation of the wage and its documentation, as well as the deductions from the wage. Different nuances in the accountancy of the wage and in the order of calculation are showed using practical examples.

In the third chapter the attention is payed to the facts that influence the unemployment involving wage in Latvia in comparison with the case when the situation of unemployment changes while wage is rising and economical factors are changing.

In the fourth chapter is analysed the wage system in Ireland and the difference from the wage system in Latvia.

The work is worked out on 64 pages. There are 34 items in the bibliography as well as 7 charts, 2 formulas and 8 pictures are included.

Key words: wage, wage rate, piecework wage, state compulsory payment of social insurance, resident income tax, the minimal rate of hourly tariff, unemployment in Latvia.

APZĪMĒJUMU SARAKSTS

LR – Latvijas Republika

ES – Eiropas Savienība

MK – Ministru Kabinets

VSAOI – valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas

VID – Valsts Ieņēmumu Dienests

u.c. – un citi

utt. – un tā tālāk

Ls – lati

EUR – eiro

IKP – iekšzemes kopprodukts

PCI – patēriņa cenu indekss

LBĪ – Latviešu biedrība Īrijā

EEZ – Eiropas Ekonomikas Zona

NERA – Nacionālā darba tiesību pārvalde

PPS – personālais pakalpojumu numurs

PAYE – maksā pelnot

IEVADS

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

Mūsdienās darba samaksa jeb atalgojums ir ļoti svarīgs, lai darbinieks būtu gandarīts par savu darbu un motivēts turpmākai darba un darba samaksas attīstībai. Par atalgojumu tādejādi tiek uzskatīti visi tie monetārie un nemonetārie labumi un atvieglojumi, kurus darbinieks saņem attiecībā par savu darbu.

Darba samaksas jautājumi ir aktuāli visās valstīs, kur valdība cenšas paaugstināt iedzīvotāju dzīves līmeni un samazināt bezdarbnieka skaitu.

Pētījuma periods darbam ir 2008.gada darba samaksas un nodokļu likmes, jo jāvērtē esošā situācija, kas šobrīd ir aktuāla.

Vairums darba spējīgo cilvēku izvēlas pamest Latviju un darba meklējumus izdarīt citā Eiropas Savienības valstī, jo tur darba samaksa ir lielāka un ātrāk iegūstamāka kā pie mums, bet liela daļa jau atgriežas vai saprot, ka tas visu situāciju neatrisina, bet gan tikai daļēji. Tādejādi šī tēma ir aktuāla, jo skar gandrīz visus darbaspējīgā vecuma esošos cilvēkus.

Ikvienu interesē darba samaksas jautājums, jo tie ir ienākumi, no kuriem ļoti daudz kas ir atkarīgs, vai es būšu paēdis, vai mana ģimene būs nodrošināta ar pašu ikdienā nepieciešamo, vai bērniem būs iespēja mācīties un iegūt labu izglītību, kas savukārt nodrošinās viņu ienākumus, jeb darba samaksu. Lai cik mēs augstu vērtētu garīgās vērtības, mums jāapzinās, ka pilnvērtīga cilvēka dzīvei mūsdienu pasaulē būtiska nozīme ir materiālām vērtībām, tikai tad ja ir apmierinātas fizioloģiskās un drošības vajadzības, cilvēks spēj sevi pilnveidot garīgi. Tāpēc cilvēkam ir vajadzīgs algots darbs, lai spētu nodrošināt sevi fiziski un garīgi.

Darba tirgū nepārtraukti notiek sacensība starp darbiniekiem, kuri meklē darbu un daba devēju, kuriem ir vajadzīgi labi un kvalificēti darbinieki.

Tas viss savā ziņā ir saistīts ar uzņēmuma politikas īstenošanu attiecībā par darba samaksas noteikšanu darbiniekiem. Šobrīd Latvijā minimālā darba alga ir 160.- lati mēnesī, lielākā daļa iedzīvotāju saņem šādu atalgojumu. Minimālās darba algas palielināšana ir ļoti svarīgs un būtisks lēmums tiem iedzīvotājiem, kuri ikdienā izdzīvo tikai no valsts noteiktā minimuma, tādejādi uzlabojot nabadzīgāko iedzīvotāju dzīves līmeni un sociālās garantijas.

Diplomdarba mērķis:

Izvērtēt darba samaksas sistēmu Latvijā un salīdzināt to ar Īrijas darba samaksas sistēmu, izteikt priekšlikumus darba samaksas sistēmas pilnveidošanai Latvijā.

Darba uzdevumi:

- Pamatojoties uz atbilstošu literatūru, izpētīt darba samaksas vispārējo būtību;
- Analizēt darba samaksas sistēmu, pamatojoties uz Latvijas Republikas likumdošanas aktiem;
- Iztirzāt LR Darba likumu un citus LR likumus, kas attiecas uz darba samaksu;
- Izanalizēt darba tirgus sistēmas piedāvājumu un pieprasījumu;
- Izpētīt darba samaksas organizēšanu Īrijā;
- Rast pozitīvos momentus un trūkumus darba samaksas sistēmā Latvijā;
- Izdarīt secinājumus un izstrādāt priekšlikumus darba samaksas uzlabošanai Latvijā.

Darbā izmantotās metodes:

- Informācijas vākšanas un analīzes metode;
- Publicēto dokumentu izpētes un analīzes metode;
- Salīdzināšanas metode.

Pētījuma periods: 2008.gads

Darba struktūra:

1.nodaļā balstoties uz LR izdotajiem likumiem, tiek apskatītas darba devēju un darba ņēmēju savstarpējās attiecības. Kā arī aplūkotas darba algas formas, kura no tām ir efektīvāka vai laika darba alga vai gabaldarba alga.

2.nodaļā apskatīta darba algas uzskaitē grāmatvedībā, kā arī darba samaksas dokumentācija. Tiek veikti praktiski piemēri darba algas aprēķināšanai.

3.nodaļā tiek pētīta bezdarba ietekme uz darba samaksu un kā tā izmainās salīdzinājumā ar minimālo darba algu.

4.nodaļā ir praktisks pētījums, salīdzinājums par darba samaksas organizāciju Latvijā un Īrijā.

Lai plašāk izziņātu un veiksmīgāk izpētītu izvēlēto darba tēmu tiek apskatīta zinātniskā literatūra latviešu valodā. Diplomdarbs izstrādāts pamatojoties uz speciālo literatūru, publikācijām periodiskajos izdevumos, kā arī Latvijas Republikas likumiem un citiem normatīvajiem dokumentiem, kas attiecas uz darba samaksu.

1. DARBA SAMAKSA, TĀ BŪTĪBA

1.1. Darba samaksas būtība un organizācija

Darba samaksu tiesiski reglamentē Darba likums. [8, 176]

Darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu. [1]

Darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu, piemaksas un prēmijas, kā arī jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu. [18]

Darba samaksa ietver ne tikai darba algu, bet arī piemaksas, atvaļinājuma naudu, prēmijas, darba devēja pabalstus (arī atlaišanas) un dāvanas, kā arī citus darba devēja dotos labumus darbiniekiem un viņa ģimenes locekļiem (apmaksāts personīgais telefons, dzīvoklis, transporta izdevumi u.c.). [9, 35]

Darba samaksa ir darba līguma, kas noslēgts starp darbinieku un darba devēju, priekšmets. Faktiski tā ir cena tam darbam, kuru darbinieks veic darba devēja labā.

Pie kam atšķirībā no parastiem preces pirkšanas un pārdošanas noteikumiem, darba attiecības starp abām pusēm darba pirkšanas un pārdošanas par noteiktu atlīdzību (darba samaksu) jautājumā turpinās pietiekami ilgu laiku. [14, 6]

Pēc autora domām darba samaksa ir un būs vienmēr aktuāls jautājums, jo cilvēks ir motivēts gūt sev pēc iespējas lielāku labumu, tādejādi sevi nodrošinot ar savām vēlmēm un vajadzībām, cilvēks ir tendēts apmierināt visas savas vajadzības un, ja tas viņam neizdodas, tad meklēt izeju šajā situācijā. Un viens no šādiem aspektiem ir darba samaksa, kuru nemitīgi cilvēks var celt, ja viņš pilnveido savas zināšanas un iegūst atbilstošu kvalifikācijas celšanu.

Darba algas minimums – vienkārša (nekvalificēta) darba strādātājam garantēta darba alga. Latvijas Republikā minimālo darba algu nosaka valsts.

Pēc autora domām valstij vajadzētu nopietnāk pārdomāt darba algas minimuma palielināšanas sistēmu, jo vairums iedzīvotāju dzīvo tikai no valsts noteiktā minimuma un atvelkot visus nodokļus cilvēkam paliek ļoti mazs iztikas minimums ar kuru ir grūti nosegt ikdienas nepieciešamākos izdevumus, nemaz nerunājot par ko vairāk.

Darba izmaksas – jeb personāla izmaksas un sociālās nodevas un izmaksas veidojas no:

- Aprēķinātās darba algas par veikto darbu vai nostrādāto laiku strādniekiem, pārvaldes un administratīvam personālam un pārējām personāla izmaksām;

- Sociālā nodokļa maksājumiem budžetā fiksēta procenta apmērā un pārējām sociālām izmaksām. [4, 20]

Darba apmaksā – apjoms un struktūra – tieši ietekmē organizācijas pievilcību, motivējot un piesaistot jaunus, kā arī saglabājot vajadzīgos darbiniekus. Pareizi izstrādātai personāla atalgošanas politikai ir jāparāda skaidra sakarība starp darbinieka darba rezultātiem un saņemto atalgojumu.

Nosakot atalgojumu, to var strukturēt divos pastāvīgos komponentos:

- Fiksētais;
- Mainīgais.

Fiksētais komponents tā ir pamatalga, nosakāma darba kategorijas likmes intervāla robežās. Mainīgais komponents, kas var sastāvēt no prēmijām, piemaksām, komisijas naudas, peļņas daļas u.c., kompensē darbinieka individuālo ieguldījumu. [5, 191]

Uzņēmumā veicamos darbus izpilda atsevišķi uzņēmuma darbinieki, kuri veido strādājošo kolektīvu jeb uzņēmuma darbaspēku. Katram uzņēmuma darbiniekam ir svarīgi, cik viņš nopelnīs par attiecīgi izpildīto darbu, kādus citus labumus un sociālās garantijas viņam nodrošinās darba devējs. Savukārt darba devējam strādājošajiem aprēķinātā darba samaksa ir viens no svarīgākajiem un nozīmīgākajiem saimnieciskās darbības izmaksu elementiem, kuru iekļauj pašizmaksas aprēķinos un peļņas vai zaudējumu aprēķinā. Bez tam darba devēja aprēķinātā darba samaksa veido uzņēmuma saistības pret uzņēmuma darbiniekiem līdz tās izmaksas brīdim.

Norēķini par darba samaksu ir saistīti arī ar nodokļu aprēķināšanu. Darba devējam no darba samaksas ir precīzi un pilnā apmērā jāietur nodokļi, kuri atbilstoši likumdošanas prasībām savlaicīgi jāpārskaita budžetā. Tādēļ pareiza darba attiecību noformēšana ar uzņēmumā strādājošajiem, strādājošo uzskaites, darba samaksas organizācijas un uzskaites jautājumi ir nozīmīgi jebkura uzņēmuma darbībā.

Darba un darba samaksas uzskaites uzdevumi ir:

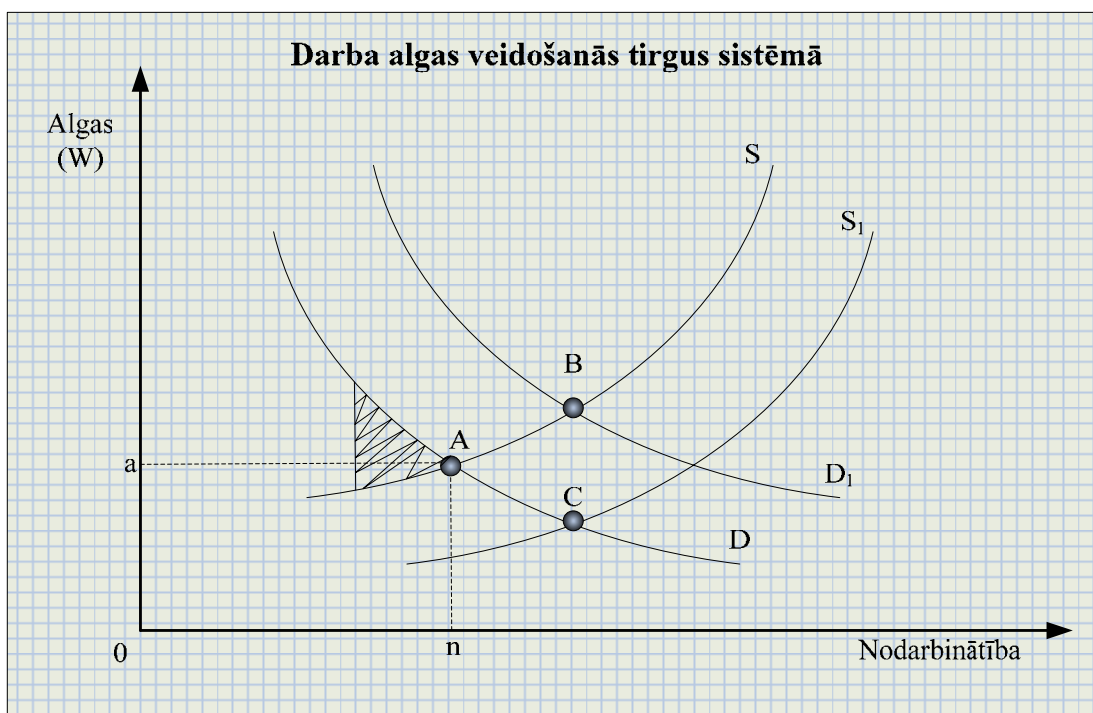
- Nodrošināt strādājošo skaita un sastāva uzskaiti;
- Uzskaitīt katra darbinieka nostrādāto darba laiku (stundas, dienas, virsstundas) vai izpildītā darba apjomu;
- Aprēķināt katra strādājošā darba samaksu atbilstoši nostrādātajam laikam, darba daudzumam, kvalitātei;
- Aprēķināt nodokļus, savlaicīgi un pilnā apmērā tos pārskaitīt budžetā;
- Uzskaitīt visus norēķinus, kas saistīti ar darba samaksu;
- Iesniegt Valsts ieņēmumu dienestam un citām institūcijām likumdošanā paredzētos pārskatus. [8, 174]

Darba alga ir darbaspēka vērtības cena vai cilvēka piedāvāto pakalpojumu cena. Darba algas likmju atšķirības rodas tāpēc, ka dažādi darba veidi prasa dažādu kvalifikāciju, izglītības līmeni, pieredzi, atbildību un riska pakāpi.

Pastāv savstarpēja sakarība starp algas līmeni un darbaspēka piedāvājumu un pieprasījumu. Šīs sakarības ilustrēšanai izmantosim 1.1.attēlu.

Darbaspēka tirgū pieprasījuma D un piedāvājuma S līkņu krustpunktā A rodas stāvoklis, kad darba devēju un strādājošo intereses sakrīt: strādājošo skaits n tiek nodarbināts par algu a . 1.1.attēlā redzams, ka līkņu S un D krustpunktā A rodas relatīvi stabils darba samaksas līmenis, par kuru strādājošo skaits n piekrīt strādāt un kuru uzņēmēji ir ar mieru nodrošināt. Iesvītrotais trīsstūris ilustrē atkāpes no šā krustpunkta, kas rodas uzņēmēju un arodbiedrību savstarpējo līgumu noslēgšanas rezultātā katrā konkrētā gadījumā.

Tautsaimniecības struktūras izmaiņu gadījumā ilglaicīgā periodā var rasties palielināts pieprasījums pēc atsevišķu profesiju darbiniekiem (D_1). Ja šādu profesiju darbinieku piedāvājums paliek iepriekšējais (S), tad darba samaksas līmenis ceļas līdz punktam B . Ja turpretī vienlaikus ar izmaiņām notiek attiecīgo speciālistu sagatavošana vai pārkvalificēšana, tad to piedāvājums palielinās no S uz S_1 , bet darba samaksas līmenis pazeminās līdz punktam C . Attiecīgās izmaiņas ir iespējamas arī pretējā virzienā, kad rodas „liekas” profesijas, pēc kuru darbiniekiem pieprasījums samazinās.



1.1.att. Darba algas veidošanās tirgus sistēmā [7, 148]

Darba algas ir atkarīgas arī no ekonomikas stāvokļa. Ekonomikas uzplaukuma laikā palielinās pieprasījums pēc darbaspēka. Lai apmierinātu pieaugušo pieprasījumu, algas pieaug.

Ja ir ekonomikas lejupslīde, tad nodarbinātība (pieprasījums) samazināsies un arī algas samazināsies.

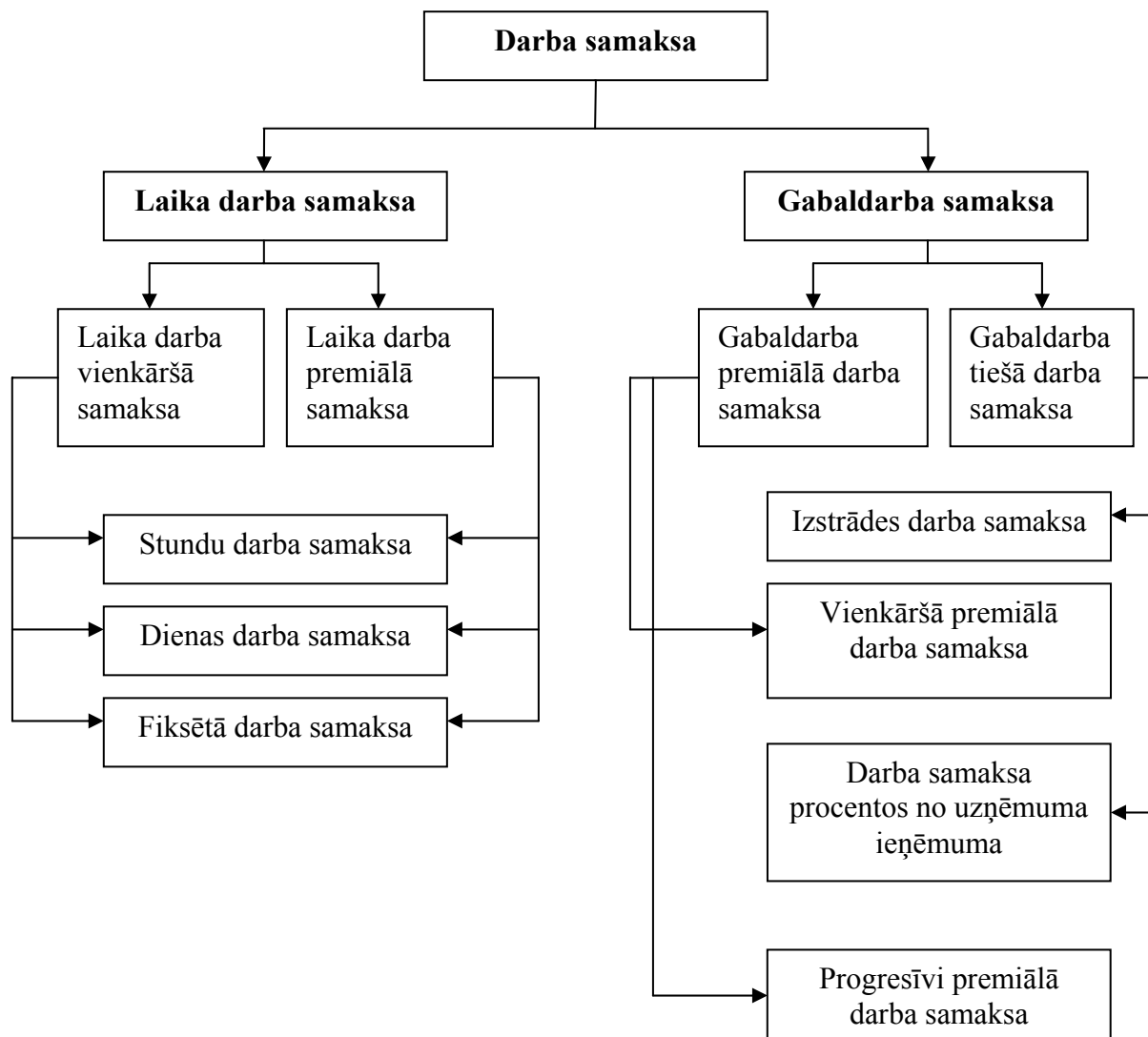
Ja algas regulē tirgus, tad šādu parādību var raksturot kā **brīvo tirgu**. Mūsdienās brīvais tirgus ir reta parādība, piemēram, augsti kvalificētiem strādniekiem. [7, 148]

1.2. Darba samaksas veidi

Katram uzņēmumam, iestādei, organizācijai, kura nodarbina darbiniekus, vispirms ir rūpīgi jāizvērtē visi veicamie darbi, to izpildei nepieciešamie amati, profesijas un jāizvēlas optimālākā padarītā darba uzskaites forma. Darba process jāorganizē tā, lai ieinteresētu visus darbiniekus strādāt efektīvi, kvalitatīvi un operatīvi.

Ikvienu darba patēriņu, neatkarīgi no darbības sfēras, var izmērīt vai nu ar darba laika vienībām – dienām, stundām, minūtēm, vai arī ar izgatavotās produkcijas daudzumu jeb veiktā darba apjomu. Dažādiem paveiktā darba uzskaites veidiem atbilst divas darba samaksas formas:

- Laika darba samaksa;
- Gabaldarba samaksa. [8, 176]



1.2.att. Darba samaksas sistēmas [14, 11]

Bez tam, atsevišķi vēl izdala – laika darba premiālo un gabaldarba premiālo samaksas sistēmu. Katrai darba samaksas sistēmai ir savas priekšrocības un trūkumi. Šodien Latvijā nav stingru priekšrakstu, tieši kādu darba samaksas sistēmu jāizmanto uzņēmumā kopumā, vai apmaksājot konkrēta darbinieka, konkrēta speciālista darbu. Darba samaksas sistēmas izvēle uzņēmumā ir paša uzņēmuma rīcībā. To, kādu konkrētu darba samaksas sistēmu un kādai darbinieku kategorijai pielietot, izlemj uzņēmuma īpašnieks vai vadītājs vēl pirms cilvēku pieņemšanas darbā.

Darba samaksas sistēma, tās apmērs un izmaksas noteikumi ir katra darba līguma noteikts elements. Tāpēc, ja darba līguma darbības laikā rodas nepieciešamība mainīt darba samaksas sistēmu vai noteikumus, tad to var izdarīt, ievērojot Latvijas Republikas „Darba likuma” prasības, kas attiecas uz būtisku darba līguma noteikumu izmaiņu. Ļoti labi, ja uzņēmumā ir darba koplīgums, kurā var sīki izklāstīt darba samaksas sistēmu un darba samaksas aprēķina noteikumus konkrētai darbinieku kategorijai. Tur, kur nav darba

koplīguma, var ieteikt izstrādāt un apstiprināt rīkojumu „Noteikumi par darba samaksu uzņēmumā”.

Darba samaksas sistēmas izvēle ir paša darba devēja rokās. Izvēloties un nosakot konkrēto darba samaksas sistēmu, konkrētajam darbiniekam, konkrētajam darbam vai konkrētai darbinieku kategorijai jāatceras, ka katra darba samaksas sistēma atbilst noteiktam darba veidam. Nepareiza darba samaksas sistēmas izvēle vienmēr noved pie darba devēja zaudējumiem – var izveidoties situācija, kad darba process kļūst nekontrolējams un nevadāms, vai arī cilvēki pārāk daudz strādās un maz saņems, kas novedīs pie pārslodzes, avārijām un nelaimes gadījumiem uzņēmumā. [14, 10]

Gan gabaldarba algu, gan laika darba algu var papildināt ar prēmiju sistēmu. Prēmiju lielumu regulē noteikti rādītāji. Piemēram, gabaldarba algai prēmijas lielumu nosaka atkarībā no izstrādes normas pārsniegšanas pakāpes, ja ievērotas kvalitātes prasības.

Prēmijas var tikt paredzētas par bezavāriju darbu, profesiju savienošanu, kvalitāti u.tml. Strādājošo darba alga var tikt papildināta ar piemaksām atkarībā no uzņēmuma gūtās peļņas mēnesī, ceturksnī, gadā. [13, 92]

Pēc autora domām abiem darba uzskaites veidiem ir savi plusi un mīnusi. Laika darba samaksa ir izdevīga tādā veidā, ka darba devējs vienmēr zinās konkrēti cik viņam darbinieks izmaksas mēnesī, neskatoties uz to vai darbinieks ir izpildījis visus darba devēja dotos uzdevumus vai nē, tas darbinieka samaksu neietekmēs, protams, ja darbinieks būs veicis papildus darbu kas nav atrunāts darba līgumā, tad papildus samaksa pienākas, bet par to jau vienojas atsevišķi savā starpā. Gabaldarba samaksai pozitīvs moments ir tas, ka tu kā darba ņēmējs zini cik tu izdarīsi tik arī saņemsi, bet no otras puses ne vienmēr viss notiek pēc grafika un, ja, piemēram, kādas vienības izgatavošanas laikā rodas problēmas un tā realizācija aizkavējas, tad citēji būs abi. Gabaldarba samaksu vieglāk ir kontrolēt, bet laika darba samaksu ir vieglāk noteikt atbilstoši darbinieka spējām, daudzi darba devēji laika darba samaksas darbiniekiem liek veikt ikmēneša vai iknedēļas atskaites par savu padarīto darbu, lai izkontrolētu darbinieku padarīto darbu un par to saņemtu reālu pierādījumu atskaites formas veidā.

Laika darba samaksa

Laika darba samaksas forma paredz, ka strādājošā darba samaksas apmērs ir tieši atkarīgs no strādājošajiem noteiktās algas vai stundas likmes un faktiski nostrādātā darba laika.

Šāda darba samaksa parasti tiek lietota tādos ražošanas procesos un darbos, kur nav iespējama precīza darba apjoma normēšana, laika un izstrādes darbu noteikšana. Laika darba samaksas forma ir visizplatītākā. Laika darba samaksas formu pielieto dažādiem

speciālistiem, vadītājiem, ierēdņiem un citiem darbiniekiem. Šai darba samaksas sistēmā ir jābūt noteiktam algas apmēram vienā laika vienībā – stundā vai mēnesī. Atkarībā no tā izšķir stundas vai mēneša tarifa likmi. Mēneša tarifa likmi ir pieņemts saukt arī par mēneša algu jeb amatalgu. Likmes lielums ir atkarīgs no izpildāmā darba sarežģītības, atbildības un citiem rādītājiem. Darbinieku mēneša algu jeb stundas tarifa likmi nosaka darba devējs, bet tā nedrīkst būt mazāka par MK noteikto minimālo mēneša algu jeb minimālo stundu tarifa likmi. Minimālās mēneša darba algas noteikšanu un pārskatīšanas kārtību nosaka Ministru kabinets.

Uzņēmumā nodarbinātajiem strādājošajiem nepieciešams uzskaitīt nostrādāto laiku. To nodrošina katrā uzņēmuma struktūrvienībā (veikalā, noliktavā, pārvaldes struktūrvienībā u.c.), veicot atzīmes darba laika uzskaites tabulā. Aizpildītas darba uzskaites tabulas iesniedz grāmatvedībā dokumentu apgrozības plānā noteiktajos termiņos. Tajās struktūrvienībās, kurās strādā pēc nepārtraukta grafika, jābūt arī mēneša darba grafikam.

Laika darba samaksu darbiniekam aprēķina, reizinot nostrādāto stundu skaitu mēnesī ar viņam noteikto stundas tarifa likmi.

Mēneša algu darbiniekam nosaka kā mēneša likmi neatkarīgi no darbdienu skaita mēnesī. Ja konkrētajā atskaites mēnesī darbinieks nav nostrādājis visas darba dienas, tad darba algu mēnesī viņam aprēķina proporcionāli nostrādātajām darba dienām. [8, 176]

Lai aprēķinātu darbinieka stundas tarifa likmi, viņam noteiktā mēnešalga (amatalga) jādala ar vidējo mēneša darba stundu skaitu gadā. Piemēram, ja darbinieka mēnešalga ir 450.- Ls, stundas tarifa likmi aprēķina šādi: $450.- \text{ Ls} / 166.25 = 2.71 \text{ Ls}$, kur 166.25 ir vidējais darba stundu skaits mēnesī 2008.gadā, ja darbiniekam noteikts normālais darba laiks (40 stundas nedēļā) un 5 darba dienu nedēļa (visizplatītākais darba laika gadījums). Tomēr darbiniekiem, kas strādā pēc maiņu vai summētā darba laika grafikiem un citos gadījumos, kad nostrādāto darba stundu skaits mēnešos var mainīties, lietderīgāk ir noteikt stundas tarifa likmi, tādejādi iepriekš minētais aprēķins nebūs jāveic, jo uzreiz varēs aprēķināt samaksu par nakts darbu, darbu svētku dienās, kā arī virsstundām, ja darbiniekam tādas būs attiecīgajā mēnesī. [16, 24]

Laika darba samaksas sistēma dalās divos veidos:

- Vienkāršā laika darba samaksa;
- Laika darba premiālā samaksa.

Latvijā nav noteikta maksimālā darba samaksa. Valsts nosaka tikai minimālās mēneša darba algas summu. Tāpēc, izmantojot laika darba samaksu, darba devējs, nosakot stundas likmes (tarifus), nedrīkst noteikt darbiniekam mēneša amatalgu un stundu (dienas) likmi zemāku par valsts noteikto minimālo algu. Citiem vārdiem sakot, stundu darba samaksas likmei, kas pareizināta ar normālo darba stundu skaitu mēnesī, ir jānodrošina mēnešalgu ne

zemāku par minimālo mēnešalgu, kas norādīta Ministru kabineta noteikumos attiecīgajam laika periodam.

Uzņēmumā var noteikt vairākas darba samaksas stundas tarifa likmes vienai un tai pašai darbinieku kategorijai, kurai katrai noteikts savs kvalifikācijas līmenis. [14, 11]

Prakse liecina, ka attīstītās brīvā tirgus ekonomikas valstīs dominē laika darba alga, jo:

- Plaši tiek izmantota tāda tehnika un tehnoloģija, kas ļauj lietot tikai laika darba algu (tehnoloģisko procesu norise nav tik ātri un vienkārši maināma);
- Konveijeri parasti strādā ar noteiktu ritmu, un gabaldarba samaksai šeit nav jēgas;
- Arvien lielās kļūst dažādu automātu apkalpotāju skaits, kuru darba normēšana un uzskaitē ir pārāk dārga un neattaisnojas;
- Ja lieto gabaldarba samaksu, bieži nepieciešama dārga un izvērsta uzskaitē par daudzām darba operācijām;
- Laika darba uzskaitē ir daudz vienkāršāka un lētāka nekā gabaldarba uzskaitē.

[13, 91]

Gabaldarba samaksa

Gabaldarba samaksas formas pamatā ir saražotās produkcijas jeb izpildītā darba apjoms un vienas produkcijas vienības vai vienas izpildītā darba vienības izcenojums. Pastāvot šai darba samaksas formai, strādājošais saņem darba algu atbilstoši saražotās produkcijas daudzumam vai izpildītajam darba apjomam un kvalitātei. Šo samaksas formu pielieto gadījumos, kad jāstimulē produkcijas izstrādes palielināšana un izstrādes normas izcenojumus.

Gabaldarba samaksas formu ir izdevīgi lietot šādos gadījumos:

- Ja iespējams pareizi un precīzi uzskaitīt darbinieka padarīto darbu – saražoto produkciju vai izpildītā darba apjomu;
- Ja ir nepieciešams palielināt ražošanas apjomu konkrētā darba vietā;
- Ja, palielinot izstrādi, vienlaicīgi nepasliktinās izlaižamās produkcijas vai izpildītā darba kvalitāte un nerodas darba drošības noteikumu pārkāpumi.

Praksē aizvien biežāk pielieto iepriekš minēto darba samaksas formu papildinājumus ar dažādiem elementiem – piemaksām un materiālo stimulēšanu jeb prēmijām. [8, 177]

Par darba līgumā neparedzētu darbu veikšanu darba devējam ir pienākums izmaksāt atbilstošu darba samaksu, kuras apmērs nedrīkst būt mazāks par darbinieka iepriekšējo vidējo izpeļņu. [1]

Darbiniekam kas veic šos pienākumus, tiek papildus aprēķināta darba samaksa. Prēmijas var tikt piešķirtas darbinieku kolektīvam, piemēram, par ražošanas rādītāju izpildi, par resursu

racionālu, taupīgu izlietojumu. Taču prēmijas nekādā gadījumā nevar tikt uzskatītas par obligāti izmaksājamo darba samaksas sastāvdaļu.

Atkarībā no darba samaksai lietoto piemaksu un prēmiju veidiem, kā arī darba rezultātu uzskaites paņēmieniem katru darba samaksas formu var iedalīt vēl vairākās darba samaksas sistēmās. Piemēram, premiālā darba samaksas sistēma, progresīvā gabaldarba samaksas sistēma u.c.

Bez tam likumdošana paredz gadījumus, kad darba samaksa tiek aprēķināta vai saglabāta par uzņēmumā nenostādīto laiku, piemēram, atvaļinājuma samaksa, slimības nauda, no darbinieka neatkarīgu dīkstāvju apmaksā, dažādi pabalsti u.c. [8, 177]

1.3. Ar darba samaksu saistīto normatīvo aktu analīze

Darba likums

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

Darba likums un citi normatīvie akti, kas regulē darba tiesiskās attiecības, ir saistoši visiem darba devējiem neatkarīgi no to tiesiskā statusa un darbiniekiem, ja darba devēju un darbinieku savstarpējās tiesiskās attiecības dibinātas uz darba līguma pamata. Ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu.

Darbinieks ir fiziskā persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā.

Darba devējs ir fiziskā vai juridiskā persona vai arī tiesībspējīga personālsabiedrība, kas uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku.

Darba līgums – darba devējs un darbinieks savstarpējās darba attiecības nodibina ar darba līgumu. Ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem, bet darba devējs – maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus. Dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī uzteicot darba līgumu, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma. Individuāli tiesību strīdi starp darbinieku un darba devēju, ja tie nav izšķirti uzņēmumā, izšķirami tiesā.

Darba koplīgums – puses vienojas par noteikumiem, kas regulē darba tiesisko attiecību saturu, it īpaši darba samaksas un darba aizsardzības organizāciju, darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu, darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī darba kārtības, darbinieku sociālās aizsardzības un citus ar darba tiesiskajām attiecībām saistītus jautājumus, un nosaka savstarpējās tiesības un pienākumus. Darba koplīgumu uzņēmumā slēdz darba devējs un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā. Darba koplīgumu noslēdz uz noteiktu laiku vai uz noteikta darba izpildīšanas laiku. Darba koplīgums stājas spēkā tā noslēgšanas dienā, ja šajā koplīgumā nav noteikts cits spēkā stāšanās laiks. Ja darba koplīgumā nav norādīts spēkā esamības laiks, šis koplīgums uzskatāms par noslēgtu uz vienu gadu.

Sagatavojot darba līgumu, pretendents ir pienākums:

- Uzrādīt personu apliecinošu dokumentu;
- Iesniegt citus dokumentus normatīvajos aktos paredzētajos gadījumos.

Darba līgums uzskatāms par noslēgtu ar brīdi, kad darbinieks un darba devējs ir vienojušies par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī darbinieka turpmāku pakļaušanos noteiktai darba kārtībai un darba devēja rīkojumiem.

Darba līgums slēdzams rakstveidā.

Darba līgumu var noslēgt:

- Uz nenoteiktu laiku;
- Uz noteiktu laiku;
- Uz noteikta darba termiņa izpildīšanas laiku.

Darba līgums, kas ir pretrunā ar normatīvajiem aktiem, atzīstams par spēkā neesošu vienīgi uz turpmāko laiku, un darba devējam, ja viņš bijis vainīgs šāda līguma noslēgšanā un nav iespējams ar darbinieku noslēgt darba līgumu atbilstoši normatīvajiem aktiem, ir pienākums izmaksāt darbiniekam atlīdzību vismaz sešu mēnešu vidējās izpeļņas apmērā.

Noslēdzot darba līgumu, var noteikt pārbaudi, lai noskaidrotu, vai darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai. Ja pārbaudes noteikšana nav norādīta darba līgumā, tas uzskatāms par noslēgtu bez pārbaudes. Pārbaudi nenosaka personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem.

Pārbaudes termiņš nedrīkst būt ilgāks par trim mēnešiem. Minētajā termiņā neieskaita pārejošas darbnespējas laiku un citu laiku, kad darbinieks nav veicis darbu attaisnojošu iemeslu dēļ.

Darbinieka saistības izpildījuma veidu, apmēru, laiku un vietu darba līgumā nosaka darba devējs, ciktāl tas nav pretrunā ar normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba kārtības noteikumos ietvertajām pavēlošajām vai aizliedzošajām normām.

Darba kārtību uzņēmumā nosaka darba kārtības noteikumi, darba koplīgums, darba līgums un darba devēja rīkojumi. Darba kārtības noteikumos, ja tas nav ietverts darba koplīgumā vai darba līgumā, paredz :

- Darba laika sākumu un beigas, pārtraukums darbā, kā arī darba nedēļas ilgumu;
- Darba laika organizāciju uzņēmumā;
- Darba samaksas izmaksas laiku, vietu un veidu;
- Atvaļinājumu piešķiršanas vispārējo kārtību;
- Darba aizsardzības pasākumus uzņēmumā;
- Darbinieku uzvedības noteikumus un citus noteikumus, kas attiecas uz darba kārtību uzņēmumā.

Ar pieņemtajiem darba kārtības noteikumiem iepazīstina visus darbiniekus. Darba devējam ir pienākums gādāt par to, lai darba kārtības noteikumu teksts būtu pieejams ikvienam darbiniekam.

Darbiniekam, kurš nepārtraucot darbu, mācās jebkura veida izglītības iestādē, saskaņā ar darba koplīgumu vai darba līgumu piešķir mācību atvaļinājumu ar darba algas saglabāšanu vai bez tās. Ja darbiniekam noteikta akorda alga, mācību atvaļinājumu piešķir, izmaksājot vidējo izpeļņu vai neizmaksājot to.

Darbiniekam valsts eksāmena kārtošanai vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai piešķir mācību atvaļinājumu, kas nav īsāks par 20 darba dienām gadā, par šo laiku saglabājot darba algu. Ja darbiniekam noteikta akorda alga, mācību atvaļinājumu piešķir, izmaksājot vidējo izpeļņu.

Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Šāds atvaļinājums nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neieskaitot svētku dienas. Personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, piešķir vienu mēnesi ilgu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu.

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

Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis.

Darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.

Minimālā darba alga nedrīkst būt mazāka par valsts noteikto minimumu.

Minimālo mēneša darba algu normālā darba laika ietvaros, kā arī minimālo stundas tarifa likmi nosaka Ministru kabinets.

Minimālās mēneša darba algas noteikšanas un pārskatīšanas kārtību nosaka Ministru kabinets.

Laika algu aprēķina atbilstoši faktiski nostrādātajam darba laikam neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma. Akorda algu aprēķina atbilstoši paveiktā darba daudzumam neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts.

Darbiniekam, kas pie viena un tā paša darba devēja līdztekus nolīgtajam pamatdarbam veic papildu darbu, ir tiesības saņemt atbilstošu piemaksu par šāda darba veikšanu.

Darbiniekam, kas veic darbu īpašos apstākļos, kuri saistīti ar paaugstinātu risku viņa drošībai vai veselībai, var noteikt piemaksu. Piemaksas apmēru nosaka darba koplīgumā vai darba līgumā.

Darbinieks, kas veic nakts darbu, saņem piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, - piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma pa paveiktā darba daudzumu.

Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par nakts darbu.

Darbinieks, kas veic virsstundu darbu vai darbu svētku dienā, saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienās.

Darba devējam ir pienākums izmaksāt darba samaksu ne retāk kā divas reizes mēnesī, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies par darba samaksas izmaksu reizi mēnesī. Ja darba samaksas izmaksas laiks nav nolīgts vai tā aprēķināma par noteiktu laikposmu, darba samaksa atbilstoši paveiktajam darbam izmaksājama pēc darba pabeigšanas avi attiecīgā laikposma beigšanās, bet ne retāk kā reizi mēnesī.

Darba samaksa aprēķināma un izmaksājama skaidrā naudā. Darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu tikai tad, ja darbinieks un darba devējs par to ir noteikti vienojušies.

Izmaksājot darba samaksu, darba devējs izsniedz rakstveidā sagatavotu darba samaksas aprēķinu. Pēc darbinieka pieprasījuma darba devējam ir pienākums šo aprēķinu izskaidrot.

Darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par laiku, kad darbinieks atrodas ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā vai papildatvaļinājumā. [1]

Likums „Par valsts sociālo apdrošināšanu”

Darba devējs – juridiskā vai fiziskā persona, kura pati nodarbina darba ņēmēju vai apmaksā darba ņēmēja darbu.

Darba ņēmējs – persona, kas uz darba līguma pamata par nolīgto darba samaksu veic noteiktu darbu darba devēja vadībā.

Šis likums nosaka valsts sociālās apdrošināšanas vispārīgos principus, kā arī regulē tās finansiālo un organizatorisko struktūru. [3]

Darba samaksa un ar to saistītās valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas ir pirmās kārtas maksājumi, ko veic darba devējs. [1]

Sociālā apdrošināšana ir pasākumu kopums, ko organizē valsts, lai apdrošinātu personas vai tās apgādībā esošo personu risku zaudēt darba ienākumu sakarā ar sociāli apdrošinātās personas slimību, invaliditāti, maternitāti, bezdarbu, vecumu, nelaimes gadījumu darbā vai saslimšanu, kā arī papildu izdevumiem sakarā ar bērna kopšanas un sociāli apdrošinātās personas vai tās apgādībā esošās personas nāvi. Sociālā apdrošināšana ir valsts sociālās drošības sistēmas sastāvdaļa.

Sociālās apdrošināšanas pamatprincipi paredz:

- Solidaritāti starp sociālās apdrošināšanas iemaksu veicējiem un sociālās apdrošināšanas pakalpojumu saņēmējiem;
- Sociālās apdrošināšanas līdzekļu izmantošanu tikai sociālās apdrošināšanas pakalpojumiem saskaņā ar likumu.

Sociālās apdrošināšanas veidi:

- Valsts pensiju apdrošināšana;
- Sociālā apdrošināšana bezdarba gadījumam;
- Sociālā apdrošināšana pret nelaimes gadījumiem darbā un arodslimībām;
- Invaliditātes apdrošināšana;
- Maternitātes un slimības apdrošināšana;
- Vecāku apdrošināšana.

Sociālajai apdrošināšanai obligāti ir pakļauti visi 15 gadu vecuma sasniegušie darba ņēmēji, kurus nodarbina darba devējs – iekšzemes nodokļu maksātājs vai citas dalībvalsts nodokļu maksātājs.

Brīvprātīgi valsts sociālajai apdrošināšanai Ministru kabineta noteiktajā kārtībā var pievienoties 15 gadu vecumu sasniegušās personas, kuru pastāvīgā dzīvesvieta ir Latvijas Republikā un kuras nav pakļautas obligātajai sociālajai apdrošināšanai Latvijas Republikā. Pensiju apdrošināšanai brīvprātīgi var pievienoties persona, kurai saskaņā ar likumu „Par valsts pensijām” nav piešķirta valsts vecuma pensija, un pensiju apdrošināšanai, invaliditātes

apdrošināšanai, maternitātes un slimības apdrošināšanai un vecāku apdrošināšanai – pašnodarbinātā laulātais, kurš nav sasniedzis vecumu, kas dod tiesības saņemt valsts vecuma pensiju.

Persona ir sociāli apdrošināta un tai (par to) ir jāveic obligātās iemaksas, sākot ar dienu, kad šī persona ir ieguvusi šā panta pirmajā daļā minēto statusu, izņemot pašnodarbinātā statusu.

Darba ņēmēji ir sociāli apdrošināmi atbilstoši visiem sociālās apdrošināšanas veidiem.

Persona, kura gūstot vienu un to pašu ienākumu, vienlaikus atbilst vairākiem sociāli apdrošināmās personas statusiem, sociālajai apdrošināšanai ir pakļauta kā darba ņēmējs vai iekšzemes darba ņēmējs pie darba devēja – ārvalstnieka.

Nodarbinātības speciālā budžeta līdzekļus veido obligātās iemaksas apdrošināšanai pret bezdarbu un citi ieņēmumi.

Obligātā apdrošināšanas iemaksa ir ar likumu noteikts obligāts maksājums speciālā budžeta kontā, kas dod tiesības sociāli apdrošinātajai personai, saņemt likumā noteiktos sociālās apdrošināšanas pakalpojumus.

Darba devēja un darba ņēmēja obligāto iemaksu objekts ir visi algotā darbā aprēķinātie ienākumi, no kuriem neietur iedzīvotāju ienākuma nodokli, neatskaitot neapliekamo minimumu, nodokļu atvieglojumus un attaisnotos izdevumus, par kuriem nodokļu maksātājam ir tiesības samazināt apliekamo ienākumu.

Obligāto iemaksu objekta maksimālo apmēru un tā noteikšanas kārtību nosaka Ministru kabinets.

Brīvprātīgo apdrošināšanas iemaksu objektu, tā minimālo un maksimālo apmēru un noteikšanas kārtību nosaka Ministru kabinets.

Darba devēja obligātie apdrošināšanas prēmiju maksājumi normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos, kad ir noslēgts apdrošināšanas līgums par labu darbiniekam, nav obligāto iemaksu objekts.

Obligātās iemaksas administrē normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā.

Par obligāto iemaksu veikšanas termiņa nokavējumu tiek piedzīta nokavējuma nauda no laikā nesamaksātās obligāto iemaksu summas (pamatparāda) par katru nokavēto dienu saskaņā ar likumu „Par nodokļiem un nodevām”.

Obligāto iemaksu likme, ja darba ņēmējs tiek apdrošināts visiem sociālās apdrošināšanas veidiem, ir 33,09 procenti, no kuriem 24,09 procentus maksā darba devējs un 9 procentus – darba ņēmējs.

Obligāto iemaksu likmi obligāti sociāli apdrošināmajām personām un tās sadalījumu pa sociālās apdrošināšanas veidiem nākamajam gadam nosaka Ministru kabinets.

Darba devējs aprēķina obligāto iemaksu, kas jāveic par katru darba ņēmēju, reizinot iemaksu objektu ar obligāto iemaksu likmi, kāda noteikta darba devējam, ja darba ņēmējs ir apdrošināts visos sociālās apdrošināšanas veidos.

Darba devējs aprēķina obligāto iemaksu, kas jāveic darba ņēmējam, reizinot iemaksu objektu ar obligāto iemaksu likmi, kāda noteikta darba ņēmējam, ja darba ņēmējs ir apdrošināts visos sociālās apdrošināšanas veidos. [3]

Likums „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli”

Iedzīvotāju ienākuma nodoklis ir nodoklis, ar ko apliek fiziskās personas gūtos ienākumus, un tas sastāv no:

- Algas nodokļa, ko par darbinieka gūtajiem ienākumiem aprēķina un maksā darba devējs;
- Fiksētā ienākuma nodokļa par ieņēmumiem no saimnieciskās darbības;
- Nodokļa par ienākumiem no saimnieciskās darbības, ja tie nav uzņēmumu ienākuma nodokļa objekts, un nodokļa no citiem ienākuma avotiem.

Nodoklis tiek aprēķināts un iemaksāts budžetā divējādā kārtībā: avansā, arī algas nodokļa veidā, un rezumējošā kārtībā, sastādot gada ienākumu deklarāciju, arī fiksētā ienākuma nodokļa veidā.

Ar nodokli tiek aplikts iekšzemes nodokļa maksātāja taksācijas perioda aplikamo ienākumu apjoms. Algas nodokļa objekts ir maksātāja mēneša aplikamie ienākumi.

Nodokli aprēķina un budžetā iemaksā (maksātāja) algas nodokli – darba devējs.

Katram Latvijas Republikas iedzīvotājam var būt tikai viena algas nodokļa grāmatiņa, kuru izsniedz Valsts ieņēmumu dienesta teritoriālā iestāde vai pašvaldība pēc personas dzīvesvietas. Grāmatiņa iesniedzama pamatdarba vietā. Grāmatiņu izsniegšanas kārtību nosaka Ministru kabinets.

Algas nodokļa maksātājam nodokļa likme 25 procentu apmērā jāmaksā no mēneša aplikamā ienākuma, bet pašnodarbinātajiem no saimnieciskās darbības jāmaksā ir 15 procenti.

Pēc autora domām vajadzētu sadalīt iedzīvotāja ienākuma nodokļa likmi atbilstoši ienākumiem, jo tādejādi līdzsvarotu nodokļu palielinājumu starp tiem iedzīvotājiem, kuru ienākumu līmenis ir vairākas reizes lielāks par valsts noteikto minimumu, piemēram, tiem darba ņēmējiem, kuriem ienākumi ir lielāki par 1 500.- Ls aplikāt ar 25%, bet tiem, kuriem ir valsts noteiktais minimums 160.- Ls aplikāt ar 15%. Jo bieži vien labāk atalgotie darba ņēmēji strādā vairākas vietas un reāli darba samaksu iegūst vieglāk un mazāk strādājot.

Visas personas, kuru deklarētā dzīvesvieta ir Latvijā un kuras gūst ienākumus, tiek reģistrētas Valsts ieņēmumu dienestā, un tām tiek piešķirts nodokļa maksātāja kods, kas

atbilst individuālajam personas kodam, ar kādu šī persona reģistrēta Latvijas Republikas iedzīvotāju reģistrā, vai nodokļu maksātāja kods, ko piešķir Valsts ieņēmumu dienests gadījumos, kad persona nav reģistrēta Latvijas Republikas iedzīvotāju reģistrā. [2]

MK 28.08.2007. noteikumi Nr.592 „Noteikumi par minimālo mēneša darba algu un minimālo stundas tarifa likmi” 2008.gadā:

- Minimālā mēneša darba alga normālā darba laika ietvaros ir 160 Ls;
- Minimālā stundas tarifa likme ir 0,962 Ls;
- Pusaudžiem minimālā stundas tarifa likme ir 1,100 Ls;
- Darbiniekiem, kuri pakļauti īpašam riskam un kuriem normālais darba laiks ir 7 stundas dienā un 35 stundas nedēļā, minimālā stundas tarifa likme ir 1,10 Ls.

[16, 24]

2. DARBA SAMAKSAS APRĒĶINĀŠANAS KĀRTĪBA UN DOKUMENTĀCIJA

Darba alga ir darba samaksas galvenā sastāvdaļa. Lai uzņēmumos, iestādēs un organizācijās noteiktu darba algas jeb mēneša amatalgas, vispirms ir nepieciešams izvērtēt pēc iepriekš noteiktiem vienotiem kritērijiem darbu jeb amatu vērtību. Tas nozīmē, ka jāatrod katra darba jeb amata vieta katra uzņēmuma, iestādes un organizācijas darbu (amatu) hierarhijas sistēmā.

Izpildāmie darbi un ieņemamie amati uzņēmumā, iestādē vai organizācijā var būt ļoti dažādi. Ir darbi, kuru izpildei netiek prasīta speciālā izglītība un darba pieredze, bet ir sarežģīti darbi, kuriem nepieciešama augstākā izglītība un darba pieredze specialitātē, prasme vadīt un koordinēt kolektīva darbu un dažādas citas speciālas zināšanas, piemēram, vairāku svešvalodu zināšanas, datorprogrammu lietošanas prasme, zināšanas likumdošanā u.c. Darbu jeb amatu izvērtēšanas darbs ir ļoti atbildīgs, jo iegūtie rezultāti tieši iespaidos amatu kvalifikācijas kategorijas un amatu mēneša algu apmērus.

Uzņēmumos, iestādēs, organizācijās darbu jeb amatu izvērtēšana un kvalifikācijas kategoriju noteikšana ir jāveic saskaņā ar izstrādātu un uzņēmuma vadītāja apstiprinātu darbu (amatu) aprakstu.

Ir virkne gadījumu, kad darbiniekam tiek aprēķināta samaksa par uzņēmumā nenostādātu laiku, saglabājot darba algu vai vidējo izpeļņu, piemēram, slimības gadījumos, atvaļinājuma, komandējuma laikā, par dīkstāves laiku, ja dīkstāve nav radusies darbinieka vainas dēļ u.c. Samaksu par uzņēmumā nenostādāto laiku rēķina atbilstoši vidējai izpeļņai.

Aprēķinot vidējo izpeļņu, ieskaita šādus samaksas veidus:

- Darba algu, mēnešalgu vai amatalgu;
- Piemaksas;
- Prēmijas. [8, 178]

2.1. Darba samaksas dokumentācija

Darba samaksa ir darba devēja saistības attiecībā pret darbinieku. Un no tā izriet uzdevums darba devējam un uzņēmumam – pareizi organizēt darba samaksas sistēmu. Savukārt tas nosaka, ka:

- Jāizdara izvēla par labu vienam no darba samaksas veidiem, kurš visadekvātāk atspoguļotu līguma slēdzēja pušu savstarpējās intereses;

- Uzņēmumā jāizveido atbilstoša dokumentu apgrozības sistēma, kura atļautu uzskaitīt darbinieka veiktā darba, par kuru tiek aprēķināta darba samaksa, apjomu;
- Regulāri jāaprēķina darba samaksa par veikto darba apjomu, kā arī regulāri jāatskaitās valstij par fiziskās personas (darbinieka) ienākumiem un viņam aprēķinātajiem nodokļiem, kuri pēc tam jānomaksā budžetā.

Darba samaksas veidu, kas atbilstu apstākļiem un veicamā darba veidam, darba devējs izvēlas patstāvīgi, vēl pirms darba līguma slēgšanas. Tāpēc darbiniekam nav iespējas ietekmēt darba samaksas veidu, kurš tiks pielāgots, lai samaksātu par viņa veikto darbu. Uzņēmumam nerada grūtības arī darba algas aprēķināšanas process, jo nodokļu aprēķināšanas procesi skaidri un noteikti ir aprakstīti normatīvajos dokumentos.

Visgrūtākais Latvijas uzņēmumiem ir pareizas dokumentu apgrozības sistēmas, lai tā ļautu precīzi noteikt un fiksēt darbinieku veikto darba apjomu, izveidošana.

Pēc autora domām problēmas šajās sistēmās rodas tāpēc, ka viņas izstrādā neatbilstoši kvalificēts darbinieks, kurš nezina visas nianšes šajā jomā, bet diemžēl šeit jāzina visādas nianšes un būtiski elementi, kuros parasti rodas vājas vietas, jo ne vienmēr pietiek ar iniciatīvu un velmi darboties.

Dokumentu apgrozības sistēma – tā ir dokumentu kustības shēma, kura apraksta dokumenta izveides brīdi un vietu, tā reģistrāciju, pavairošanu, atbildīgo personu iepazīstināšanu ar to utt. Līdz brīdim, kad šis dokuments tiek ievietots mapē tā pastāvīgai glabāšanai. Dokumentu apgrozības shēmā tiek iekļauti ne tikai paši dokumenti, bet arī to reģistrācijas vietas (grāmatas, žurnāli, elektroniskās datu bāzes), vietas un informācijas apjoms, kurš tiek iekļauts vienotā uzņēmuma informācijas datu bāzē (konkrētas datorizētas darba vietas), no dokumenta utt.

Dokumentu apgrozības sistēmā, kas saistīta ar darba attiecībām un darba samaksu, kā minimums jāiekļauj piecas dokumentu kustības shēmas:

- Dokumentu kustības shēma, kas saistīta ar darba līguma sagatavošanu un noslēgšanu un kura sākas tajā brīdī, kad tiek pieņemts lēmums par jauna darbinieka nepieciešamību;
- Dokumentu kustības shēma, kas saistīta ar uzņēmuma struktūrvienību informēšanu par jauna darbinieka pieņemšanu darbā;
- Dokumentu kustības shēma, kas saistīta ar darba uzdevuma izsniegšanu darbiniekam un tā izpildes kontroli;
- Dokumentu kustības shēma, kas saistīta ar darba samaksas aprēķināšanu katram darbiniekam par kārtējo mēnesi;

- Dokumentu kustības shēma, kas saistīta ar darbinieka atlaišanu (darba tiesisko attiecību izbeigšanās, darba līguma izbeigšana).

Algas nodokļa grāmatiņa – tas ir dokuments, kuru katram cilvēkam Latvijā izsniedz viņam stājoties darba attiecībās, un to izmanto līdz darba attiecību beigām. Pati par sevi algas nodokļa grāmatiņa nav obligāts dokuments, kuru, cilvēkam stājoties darbā, jāiesniedz darba devējam. Algas nodokļa grāmatiņu darbinieks nodod darba vietā pēc personīgas izvēles. Darba vietu, kurā iesniegta algas nodokļa grāmatiņa, uzskata par cilvēka pamatdarba vietu. Dotā cilvēka algas nodokļa grāmatiņas esamība grāmatvedībā grāmatvedim uzliek par pienākumu, aprēķinot darba samaksu un ieturot no tās nodokļus, piemērot šīs personas ienākumiem neapliekamo minimumu un atvieglojumus, pamazinot ar nodokli apliekamo ienākumu.

Personīgais kants – tā ir speciāla parauga kartīte, kuru obligāti iekārto uzņēmumā atsevišķi katram darbiniekam neatkarīgi no viņa darba apstākļiem un noslēgtā darba līguma noteikumiem. Pie kam personīgais kants katram darbiniekam tiek atvērts katru gadu. Kartīti „Personīgais kants” izmanto tikai viena kalendārā gada laikā, kuram beidzoties tā jāiešuj mapē alfabēta secībā un jānodod uzņēmuma arhīvā glabāšanai (tā likvidācijas gadījumā – valsts arhīvā). Tās glabāšanas laiks ir 75 gadi. Darbinieka personīgajā kontā grāmatvedis ieraksta visu informāciju, kas attiecas uz doto darbinieku, no uzņēmuma vadītāja rīkojumiem. Šajā kartītē ieraksta arī informāciju no algas nodokļa grāmatiņas. Bez tam, grāmatvedībā katram darbiniekam atsevišķi ir darba ņēmēja valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu uzskaites kartīte.

Rīkojumu par darbinieka pieņemšanu darbā – jāizdod, jo tas satur papildu informāciju uzņēmuma struktūrvienībām. Pie tam pats darba līgums – tā ir konfidenciāla informācija starp darbinieku un darba devēju, īpaši attiecībā uz darba samaksas jautājumiem, tās apmēru, dažādām piemaksām utt., tas no vienas puses. Bet no otras puses darba līgums nesatur dienesta informāciju, kas nepieciešama uzņēmumu struktūrvienību darbā, piemēram, tabulas numuru, struktūrvienības koda numuru, profesijas kodu, darba samaksas normatīvus utt. Visa šī informācija vienmēr tiek atspoguļota uzņēmuma vadītāja rīkojumā par jauna darbinieka pieņemšanu darbā. [14, 6]

2.2. Piemaksa pie darba algas

Vidējās izpeļņas aprēķināšana

Visos gadījumos, kad darbiniekam saskaņā ar šo likumu (Darba likums) izmaksājama vidējā izpeļņa, tā aprēķināma par pēdējiem sešiem mēnešiem no darba algas, no normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajām piemaksām, kā arī no prēmijām.

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

Ja pēdējo 12 mēnešu laikā darbinieks nav strādājis un viņam nav izmaksāta darba samaksa, vidējo izpeļņu aprēķina no valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas kopsummas pēdējos sešos mēnešos.

Dienas vidējo izpeļņu šādā gadījumā aprēķina, darba samaksas kopsummu dalot ar darba dienu skaitu šajā periodā.

Mēneša vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar seši.

Dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto dienu skaitu.

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

Nostrādāto dienu skaitā neietilpst pārejošas darbnespējas dienas, atvaļinājuma dienas un dienas, kad darbinieks nav veicis darbu.

Stundas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto stundu skaitu.

Ja darbinieks ir nodarbināts mazāk par sešiem mēnešiem, dienas vai stundas vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par nostrādātajām dienām, tās kopsummu dalot attiecīgi ar šajā periodā nostrādāto dienu vai stundu skaitu.

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

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

Piemērs vidējās izpeļņas aprēķināšanai, ja minimālās mēneša algas saņēmējam atvaļinājums iekrīt daļēji 2007.gada decembrī un daļēji 2008.gada janvārī:

2007							2008
VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	I
120	120	120	120	120	120	Atvaļinājums	

Pēdējie seši mēneši ar 120.- Ls darba samaksu ir tie, no kuriem jārēķina vidējā izpeļņa atsevišķi decembra un janvāra atvaļinājuma dienām:

- $120.- \text{ Ls} * 6 \text{ mēneši} = 720.- \text{ Ls} / 130 \text{ nostrādātajām dienām} = 5.538 \text{ Ls} * \text{atvaļinājuma dienas atvaļinājuma decembra daļai}$ un $(120.- \text{ Ls} + 40 \text{ Ls}) * 6 \text{ mēneši} = 960.- \text{ Ls} / 130 \text{ nostrādātajām dienām} = 7.385 \text{ Ls} * \text{atvaļinājuma dienas atvaļinājuma janvāra nedēļai}$. Šādā gadījumā janvāra atvaļinājuma naudai jāpiemēro 2008.gada sociālo iemaksu likmes, neapliekamais minimums (80 latu) un atvieglojumi par apgādājamo (56 latu). [17, 14]

Ieturējumi, kas izriet no darba devēja atprasījuma tiesībām

Ieturējumus, kas izriet no darba devēja atprasījuma tiesībām, var izdarīt no darbiniekiem izmaksājamās darba samaksas, lai atprasītu:

- Summas, kas pārmaksātas darba devēja maldības dēļ, ja darbinieks par šo pārmaksājumu ir zinājis vai viņam atbilstoši apstākļiem to vajadzēja zināt vai ja pārmaksājums pamatojas uz tādiem apstākļiem, kuros vainojams darbinieks;
- Avansu, kas izmaksāts uz darba samaksas rēķina, kā arī neizlietoto un laikā neatmaksāto avansu, kas izmaksāts darbiniekam sakarā ar komandējumu vai darba braucienu vai arī citu paredzamo izdevumu segšanai;
- Izmaksāto vidējo izpeļņu par neatstrādātajām atvaļinājuma dienām, ja darbinieku atlaiž no darba pirms tā darba gada beigām, par kuru viņš jau saņēmis atvaļinājumu, izņemot gadījumu, kad darba līgums tiek uzteikts.

Ieturējumi, lai atlīdzinātu darba devējam radušos zaudējumus

Darba devējam ir tiesības ieturēt no darbiniekiem izmaksājamās darba samaksas to zaudējumu atlīdzību, kas viņam radušies darbinieka prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ.

Šāda ieturējuma izdarīšanai nepieciešama darbinieka rakstveida piekrišana.

Ja darbinieks apstrīd darba devējam radušos zaudējumu atlīdzības prasījuma pamatu vai apmēru, darba devējs var celt atbilstošu prasību tiesā divu gadu laikā no zaudējumu nodarīšanas dienas.

No darba samaksas izdarāmo ieturējumu ierobežojumi

Visu ieturējumu kopsumma nedrīkst pārsniegt 20 procentus, bet Civilprocesa likumā īpaši paredzētajos gadījumos – 50 procentus no darbiniekam izmaksājamās mēneša darba samaksas. Jebkurā gadījumā darbiniekam saglabājamā minimālā darba alga.

Ja ar ieturamo summu nepietiek, lai apmierinātu visus prasījumus, jāievēro Civilprocesa likumā noteiktais vairāku prasījumu apmierināšanas secīgums.

Aizliegts izdarīt ieturējumus no atlaišanas pabalsta, atlīdzības par darbinieka izdevumiem un citām darbiniekam izmaksājamām summām, uz kurām saskaņā ar Civilprocesa likumu nedrīkst vērst piedziņu. [1]

2.3. Slimības naudas aprēķināšanas kārtība

Slimības (pārejošas darba nespējas) dienu apmaksu reglamentē LR likums *Par maternitātes un slimības apdrošināšanu*. Katram strādājošam ir tiesības saņemt samaksu pārejošas darba nespējas gadījumā. Jebkurā pārejošas darba nespējas gadījumā tikai ārsts drīkst atbrīvot strādājošo no darba, noteiktā kārtībā izsniedzot slimības lapu „A” un „B”.

Darba nespējas lapu „A” no 1. līdz 14. slimības dienai apmaksā darba devējs no saviem līdzekļiem šādā kārtībā:

- 1. dienu neapmaksā;
- Par 2. un 3. dienu maksā ne mazāk kā 75% apmērā no iepriekšējo sešu mēnešu vidējās izpeļņas;
- Par periodu no 4. līdz 14. dienai maksā ne mazāk kā 80% apmērā no vidējās izpeļņas.

Darba devējs drīkst apmaksāt darba nespējas dienas arī 100% apmērā.

Slimības naudu aprēķina un izmaksā par tām darba nespējas dienām, kuras pēc apstiprinātā darba grafika darbiniekam būtu jāstrādā.

Slimības naudas aprēķināšanai vidējo izpeļņu aprēķina līdzīgi iepriekš apskatītajam.

Vidējo izpeļņu slimības naudas aprēķināšanai aprēķina:

sešu iepriekšējo mēnešu darba samaksas kopsummu daļa ar šajā periodā faktiski nostrādāto dienu vai stundu skaitu.

Ja darbinieks pirms saslimšanas nav nostrādājis sešus mēnešus, tad vidējo izpeļņu aprēķina par nostrādātajām dienām vai stundām. Darba samaksas kopsummu daļa ar šajā periodā nostrādāto dienu vai stundu skaitu. Šajā periodā ieskaita visas nostrādātās dienas vai stundas līdz aprēķina brīdim.

Visu aprēķināto darba samaksu strādājošie nesaņem, jo no darba samaksas tiek veikti šādi ieturējumi:

- Darba ņēmēja valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas (VSAOI);
- Algas nodoklis;

- Ieturējumi saskaņā ar tiesas spriedumu (bērna uzturēšanas līdzekļi, parāda atgriešana).

Nodokļu ieturējumus no darba samaksas reglamentē LR likums *Par sociālo apdrošināšanu* un LR likums *Par iedzīvotāju ienākuma nodokli*.

No katra darbinieka darba samaksas jāietur darba ņēmēja VSAOI. Sociālie maksājumi par uzņēmuma darbiniekiem jāmaksā arī darba devējam. VSAOI likmes nosaka likums *Par valsts sociālo apdrošināšanu*. Katram konkrētajam uzņēmumam noteiktā datumā darba devējs aprēķinātās VSAOI pārskaita valsts budžetā katru mēnesi iesniedz VID *Ziņojumu par VSAOI no darba ņēmēja darba ienākumiem, iedzīvotāju ienākuma nodokli un uzņēmējdarbības riska valsts nodevu pārskata mēnesī*. VSAOI nodrošina visām sociāli apdrošinātajām personām tiesības uz dažādām sociālajām garantijām maternitātes un slimības, bezdarba, valsts pensijas saņemšanas u.c. gadījumos. [8, 181]

Piemērs:

Mēnesī ir 22 darba dienas, darbinieks ir nostrādājis 15 darba dienas un 5 dienas bija slimības lapa (kopā slimoja 7 dienas, bet pirmo dienu neskaita un 2 dienas iekrita brīvdienās, kuras arī neskaita klāt), mēneša darba alga darbiniekam ir noteikta 865.- Ls, strādā ar algas nodokļa grāmatiņu un tas nozīmē, ka darbiniekam pienākas 80 Ls nodokļa atvieglojums:

- Vidējā izpeļņa slimības naudas aprēķinam:

6 mēnešu vidējā izpeļņa	Bruto summa	Nostrādāto darba dienu skaits
Mēnesis X	272.73	12
Mēnesis X	500.-	23
Mēnesis X	395.-	10
Mēnesis X	790.-	23
Mēnesis X	865.-	22
Mēnesis X	865.-	18
Kopā:	3 687.73 Ls	108 dienas

$$3\ 687.73\ \text{Ls} / 108\ \text{dienas} = 34.15\ \text{Ls} \text{ (6 mēnešu vidējā dienas izpeļņa)}$$

- Slimības naudas aprēķināšana:

Dienas	6 mēnešu vidējā dienas izpeļņa	Darba devēja maksājuma apmērs % no saviem līdzekļiem	Summa
1	34.15	Par pirmo darba nespējas dienu nemaksā	0.-
2	34.15	75%	25.61

3	34.15	80%	27.32
4	34.15	80%	27.32
5	34.15	80%	27.32
Kopā:	170.75 Ls		107.57 Ls

- Tā kā darbinieks nav strādājis pilnu mēnesi, tad viņam tiek pārrēķināta aprēķinātā darba alga – 865.- Ls * 15 nostrādātās darba dienas / 22 darba dienām mēnesī = 589.77 Ls
- 589.77 Ls + 107.57 (slimības nauda) Ls = 697.34 Ls (bruto alga)
- 697.34 Ls * 9% = 62.76 Ls (darba ņēmēja sociālais nodoklis)
- 697.34 Ls * 24.09% = 167.99 Ls (darba devēja sociālais nodoklis)
- 697.34 Ls – 80.- Ls – 62.76 Ls = 554.58 Ls * 25% = 138.65 Ls (ienākuma nodoklis)
- 62.76 + 138.65 = 201.41 Ls (atvilkumi kopā)
- 697.34 – 201.41 = 495.93 Ls (izmaksājamā darba alga)

2.4. Atvaļinājuma naudas aprēķināšanas kārtība

Atvaļinājumu uzņēmuma darbiniekiem piešķir saskaņā ar vienošanos vai atvaļinājuma grafiku. Darbinieks var pieprasīt ikgadējo atvaļinājumu par pirmo darba gadu, ja viņš pie darba devēja nepārtraukti bijis nodarbināts vismaz 6 mēnešus. Darba devējam ir pienākums atvaļinājumu piešķirt pilnā apmērā. Atvaļinājums ir četras kalendārās nedēļas, apmaksātas tiek četru kalendāro nedēļu darba dienas. Parasti tās ir 20 darba dienas, ja darbinieks nodarbināts 5 darba dienas nedēļā vai 24 darba dienas, ja ir 6 darba dienu nedēļa. Darba likums paredz atvaļinājumu pagarināt par svētku dienām, ja atvaļinājuma laikā ir svētku dienas. Darbiniekam un darba devējam vienojoties, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu kārtējā gadā var piešķirt pa daļām. Viena no atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām kalendārajām nedēļām. Atvaļinājuma atlīdzināšana naudā ir pieļaujama tikai gadījumos, ja darbinieks no darba tiek atbrīvots un nav izmantojis atvaļinājumu. Atvaļinājuma kompensācija pienākas par katru pilnu mēnesi 1,67 vai 2 dienas atkarībā no tā, cik dienu darba nedēļa uzņēmuma darbiniekam ir noteikta.

Atvaļinājuma samaksu aprēķina:

sešu pēdējo mēnešu darba samaksas kopsummu dala ar nostrādāto dienu skaitu šajā periodā, reizina ar piešķirtā atvaļinājuma darba dienu skaitu.

Rēķinot nostrādātās dienas, tiek ņemts vērā darba laiks, par kuru ir saņemta darba samaksa, t.i.:

1. Faktiski nostrādātās darba dienas;
2. Komandējuma darba dienas
3. Nostrādātās svētku dienas, brīvdienas un virsstundas;
4. Darba devēja apmaksātās mācību atvaļinājuma dienas.

Nostrādāto dienu skaitā neieskaita pārejošās darbnespējas un atvaļinājuma dienas, dienas, kad darbinieks veic veselības pārbaudi, darba devēja rīkoto profesionālo apmācību un kvalifikācijas celšanu.

Studējošie darbiniekiem ir tiesības uz mācību atvaļinājumu. Par to, vai šāda mācību atvaļinājuma laikā darbiniekam saglabā vidējo izpeļņu, puses vienojas koplīgumā vai darba līgumā.

Darbiniekam valsts eksāmena kārtošana vai diplomdarba izstrādāšanai un aizstāvēšanai jāpiešķir mācību atvaļinājums, kas nav īsāks par 20 darba dienām gadā. Par mācību atvaļinājuma laiku darbiniekam saglabā darba algu.

Atvaļinājuma samaksas aprēķinu var veikt tipveida veidlapā *Atvaļinājuma samaksas aprēķins*, kurā ir apvienoti visi nepieciešamie rekvizīti. [8, 179]

Piemērs:

Mēnesī ir 22 darba dienas, darbinieks ir nostrādājis 14 darba dienas un 8 dienas bijis atvaļinājumā, mēneša darba alga darbiniekam ir noteikta 2 915.- Ls, strādā ar algas nodokļa grāmatiņu un tas nozīmē, ka darbiniekam pienākas 80 Ls nodokļa atvieglojums:

- Vidējā izpeļņa atvaļinājuma naudas aprēķinam:

6 mēnešu vidējā izpeļņa	Bruto summa	Nostrādāto darba dienu skaits
Mēnesis X	2 915.-	22
Mēnesis X	2 915.-	23
Mēnesis X	2 915.-	20
Mēnesis X	2 915.-	23
Mēnesis X	2 915.-	22
Mēnesis X	2 915.-	18
Kopā:	17 490.- Ls	128 dienas

$17\,490.- \text{ Ls} / 128 \text{ dienas} = 136.64 \text{ Ls}$ (6 mēnešu vidējā dienas izpeļņa)

$136.64 \text{ Ls} * 8 \text{ dienas} = 1\,093.12 \text{ Ls}$ (atvaļinājuma nauda)

- Tā kā darbinieks nav strādājis pilnu mēnesi, tad viņam tiek pārrēķināta aprēķinātā darba alga – $2\,915 \text{ Ls} * 14 \text{ nostrādātās darba dienas} / 22 \text{ darba dienām mēnesī} = 1\,855.- \text{ Ls}$
- $1\,855.- \text{ Ls} + 1\,093.12 \text{ Ls} = 2\,948.12 \text{ Ls}$ (bruto alga)
- $2\,948.12 \text{ Ls} * 9\% = 265.33 \text{ Ls}$ (darba ņēmēja sociālais nodoklis)
- $2\,948.12 \text{ Ls} * 24.09\% = 710.20 \text{ Ls}$ (darba devēja sociālais nodoklis)
- $2\,948.12 \text{ Ls} - 80.- \text{ Ls} - 265.33 \text{ Ls} = 2\,602.79 \text{ Ls} * 25\% = 650.70 \text{ Ls}$ (ienākuma nodoklis)
- $265.33 + 650.70 = 916.03 \text{ Ls}$ (atvilkumi kopā)
- $2\,948.12 - 916.03 = 2\,032.09 \text{ Ls}$ (izmaksājamā darba alga)

2.5. Ieturējumi no darba samaksas

2.5.1. Valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas

Valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas ir ar likumu noteikts obligāts maksājums speciālā budžeta kontā, kuras dod tiesības darbiniekam kā sociāli apdrošinātajai personai, saņemt likumā noteiktos sociālās apdrošināšanas pakalpojumus.

Darba devēja un darba ņēmēja obligāto iemaksu objekts ir visi algotā darbinieka darbā gūtie un aprēķinātie ienākumi.

Darba samaksas un VSAOI aprēķiniem katram darbiniekam atver:

- Personīgo kontu, kurā katru mēnesi aprēķina darba samaksu un visus ieturējumus;
- VSAOI aprēķinu karti.

Visiem darbiniekiem aprēķinātās darba samaksas kopsavilkums ir algu maksājumu saraksts.

Ziņojumu par darbinieku VSAOI un algas nodokli iesniedz VID teritoriālajā iestādē katru mēnesi līdz datumam, kurā jāiemaksā budžetā VSAOI.

Atbrīvojot darbinieku, darba devējs:

- Slēdz darbinieka personīgo kontu un VSAOI aprēķina karti;
- Aizpilda algas nodokļa grāmatiņu par nostrādāto laika periodu;
- Aizpilda Paziņojumu par algas nodokli 2 eksemplāros (darbiniekam un VID);

- Iesniedz VID Ziņojumu par darbinieku kustību (arī pieņemot darbiniekus vai mainoties tā apdrošināšanas statusam).

Slēdzot gadu, darba devējs par katru darbinieku slēdz pārskata gada personīgo kontu un VSAOI aprēķina karti un iekārto jaunu nākamajam gadam. [9, 37]

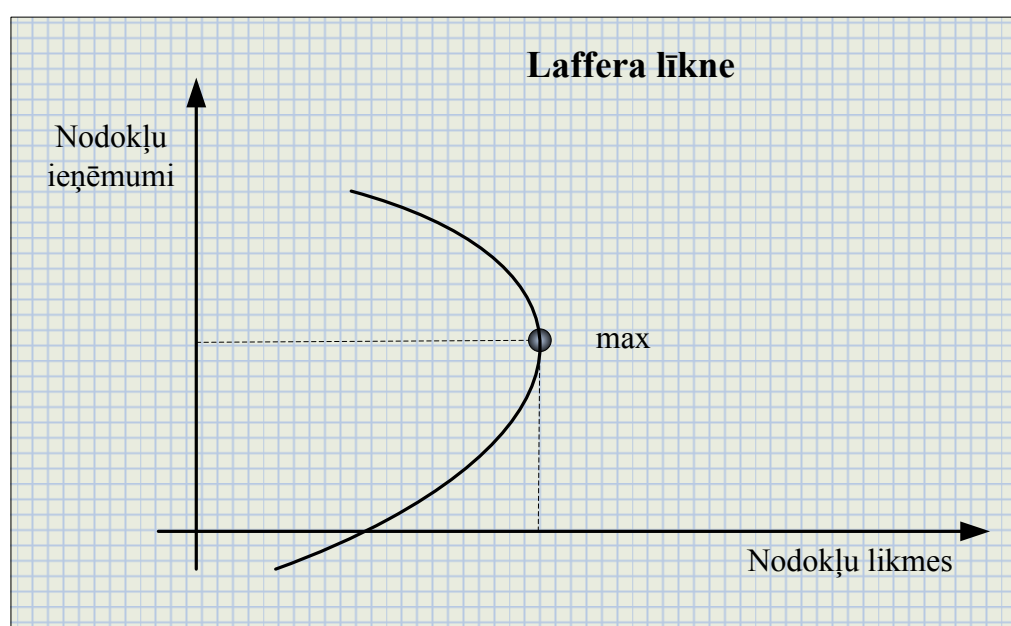
2.1.tabula

Sociālo iemaksu likme vispārīgā gadījumā 2008.gadam

Darba ņēmēji, kas apdrošināti visiem sociālās apdrošināšanas veidiem	33,09% (darba devējam – 24,09%; darba ņēmējam – 9%)
Darba ņēmēji, kuri sasnieguši pensijas vecumu	28,26% (darba devējam – 20,57%; darba ņēmējam – 7,69%)
Darba ņēmēji, kuri ir izdienas pensijas saņēmēji vai III grupas invalīdi – valsts speciālās pensijas saņēmēji	30,61% (darba devējam – 22,28%; darba ņēmējam – 8,33%)
Pašnodarbinātie (arī I vai II grupas invalīdi)	33,44%
Pašnodarbinātie, kuri sasnieguši pensijas vecumu	28,02%
Namīpašnieki, zemes iznomātāji	26,00%
Ārvalstu darba ņēmēji pie darba devēja - ārvalstnieka	31,10%

[15, 28]

Jāuzsver, ka augstas nodokļu likmes nesekmēs ekonomisko attīstību.



2.1.att. Laffera līkne [11, 24]

Palielinot nodokļu likmes pieaug arī nodokļu ieņēmumi. Taču ir kāds lūzuma punkts (max), kad, turpinot palielināt nodokļu likmes, nodokļu ieņēmumi samazinās. Iemesli:

- Samazinās ražošana;
- Pieaug ēnu ekonomikas sektors. [11, 24]

Pēc autora viedokļa pie mūsu ekonomiskajiem apstākļiem, kad valdība tik bieži mainās, tas neuzlabos mūsu ekonomisko situāciju tik drīz, jo kā nāk jauna valdība tā jauni solījumi un diemžēl iepriekšējo valdību solījumi paliek neizpildāmi. Tādejādi apkarot ēnu ekonomiku vai uzlabot esošo situāciju ir diezgan grūti.

2.5.2. Iedzīvotāju ienākuma nodoklis

Algas nodokli reglamentē LR likums *Par iedzīvotāju ienākuma nodokli*. Tas nosaka algas nodokļa grāmatiņas pielietojumu. Algas nodokļa grāmatiņu katra fiziska persona saņem VID teritoriālajā iestādē pēc nodokļu maksātāja dzīves vietas. Darbinieks to iesniedz darba devējam, uzsākot darba attiecības. Visā ienākuma gūšanas periodā algas nodokļa grāmatiņa atrodas pie darba devēja, un to izsniedz darbiniekam, beidzoties darba attiecībām. Darbiniekam var būt algas nodokļa atvieglojumi, piemēram, par apgādībā esošām personām, iegūto invaliditāti, politiski represētās personas statusu. Šos atvieglojumus, pamatojot ar attiecīgiem dokumentiem, grāmatiņā ieraksta VID darbinieki. Visiem darbiniekiem, kuri iesnieguši algas nodokļa grāmatiņu, piemēro neapliekamo minimumu.

Neapliekamo minimumu nepiemēro:

- Strādājošajiem, kuri nav iesnieguši algas nodokļa grāmatiņu;
- Pensionāriem, invalīdiem, politiski represētajiem, jo minētajām personām līkumošana paredz citus algas nodokļa atvieglojumus.

Neapliekamo minimumu un citus atvieglojumus piemēro proporcionāli darba attiecību kalendārajām dienām. Piemēram, ja darbinieks ir pieņemts darbā 20.martā, tad neapliekamais minimums tiek piemērots tikai par 12 kalendārajām dienām (no 20.līdz 30.martam). Neapliekamā minimuma summu marta mēnesī iegūst, neapliekamā minimuma summu dalot ar 31 kalendāro dienu un reizinot ar 12. [6, 182]

Atbilstoši Ministru kabineta 2007.gada 26.jūnija noteikumiem Nr.443 „Noteikumi par mēneša neapliekamā minimuma un nodokļa atvieglojuma apmēru iedzīvotāju ienākuma nodokļa aprēķināšanai 2008.gadā”:

- Likuma „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” 12.panta pirmajā daļā minētais mēneša neapliekamā minimuma apmērs ir 80 latu (gadā – 960 latu);

- Likuma „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli” 13.panta pirmās daļas 1.punktā minētais nodokļa atvieglojuma par apgādājamo personu apmērs mēnesī ir 56 lati (gadā – 672 lati);
- Darba alga un citas izmaksas par darbu vai cita veida darbību līdz 2007.gada 31.decembrim, ja to izmaksā pēc 2007.gada 31.decembra, apliekama ar iedzīvotāju ienākuma nodokli, piemērojot tādu mēneša neapliekamā minimuma un nodokļa atvieglojuma apmēru, kāds tas bija spēkā līdz 2007.gada 31.decembrim.

2007.gada 20.novembrī pieņemtie grozījumi Ministru kabineta 1997.gada 8.aprīļa noteikumos Nr.138 „Noteikumi par iedzīvotāju ienākuma nodokļa papildu atvieglojumiem invalīdiem, politiski represētajām personām un nacionālās pretošanās kustības dalībniekiem” nosaka, ka 2008.gadā:

- Personai, kurai noteikta invaliditāte, ir tiesības uz nodokļa papildu atvieglojumu šādā apmērā:
- 1 152 lati gadā (96 lati mēnesī) – personai, kurai noteikta I vai II invaliditātes grupa;
- 900 latu gadā (75 lati mēnesī) – personai, kurai noteikta III invaliditātes grupa.
- Personai, kurai noteikts politiski represētās personas statuss, un personai, kurai noteikts nacionālās pretošanās kustības dalībnieka statuss, ir tiesības uz nodokļa papildu atvieglojumu šādā apmērā:
- 1 152 lati gadā (96 lati mēnesī) – ja minētajai personai saskaņā ar likumu „Par valsts pensijām” ir piešķirta pensija;
- 2 112 latu gadā (176 lati mēnesī) – ja minētajai personai saskaņā ar likumu „Par valsts pensijām” nav piešķirta pensija.

[16, 36]

Iedzīvotāju ienākuma nodokli var aprēķināt pēc šādām formulām:

$$\mathbf{NAI = BI - AI - NM - A,} \quad [2.1.],$$

kur

NAI – ar nodokli apliekamais ienākums;

BI – bruto ienākumi;

AI – attaisnotie izdevumi (sociālais nodoklis darba ņēmējam – 9%);

NM – neapliekamais minimums (80.- Ls);

A – atvieglojumi (par apgādībā esošu personu 56 lati).

$$\mathbf{IIN = NAI * 25\% (vai 15\%)} \quad [2.2.],$$

kur

IIN – iedzīvotāju ienākuma nodoklis.

Latvijā iedzīvotāju ienākuma nodokļa likme ir 25%. Atšķirībā no Latvijas lielākajā daļā Eiropas valstu iedzīvotāju ienākuma nodoklim ir progresējošas likmes, kas pieaug, palielinoties gūtajiem ienākumiem. [11, 33]

Piemēram, Lietuvā tā ir 24%, Igaunijā 22%, Īrijā 20%, tādejādi tās ir mainīgas un tā tieši identificēt visiem vienu likmi nevar.

2.6. Darba samaksas aprēķināšanas kārtība

Ar *Darba līgumā* uzrādīto darbā stāšanās dienu darbiniekam veic darba laika uzskaiti. To atzīmē uzņēmuma struktūrvienības *Darba laika uzskaites tabulā*. Darbiniekiem, kuriem darbu apmaksā pēc laika tarifa likmēm, tabulas izmanto darba samaksas aprēķināšanai. Darba laika uzskaitē ir obligāta arī gabaldarba strādniekiem, jo tas ir nepieciešams darba ražīguma rādītāju un darbinieka vidējās izpeļņas aprēķināšanai.

Gabaldarba samaksas uzskaites dokumentus uzņēmumi var izstrādāt paši, paredzot visus nepieciešamos rekvizītus darba samaksas aprēķināšanai.

Struktūrvienības darba samaksas uzskaites dokumentus iesniedz grāmatvedībā grāmatvedības dokumentu apgrozības plānā noteiktajos termiņos. Grāmatvedībā veic darba laika, darba samaksas un ieturējumu uzskaiti un aprēķināšanu katram strādājošajam atsevišķi katra darbinieka *Personīgajā kontā*. Personīgajā kontā pieaugošā secībā no gada sākuma atspoguļo viss nostrādātās dienas, aprēķinātās darba samaksas summas pa samaksas veidiem, aprēķinātos un ieturētos nodokļus un izmaksājamo summu. Personīgais konts ir informācijas avots vidējās izpeļņas noteikšanai atvaļinājuma samaksas, slimības naudas aprēķināšanai u.c. gadījumiem, atsevišķu pārskatu sastādīšanai, tāpēc grāmatvedim rūpīgi jāpārdomā samaksas veidu sadalījums un iekārtojums personīgajā kontā. Visu turpmākajam grāmatvedības darbam nepieciešamo informāciju no personīgajiem kontiem apkopo *Algu maksājumu sarakstā* vai *Darba samaksas aprēķina kopsavilkumā*. Katru mēnesi attiecīgajos dokumentos aprēķinātajām summām tiek sastādīti grāmatojumi.

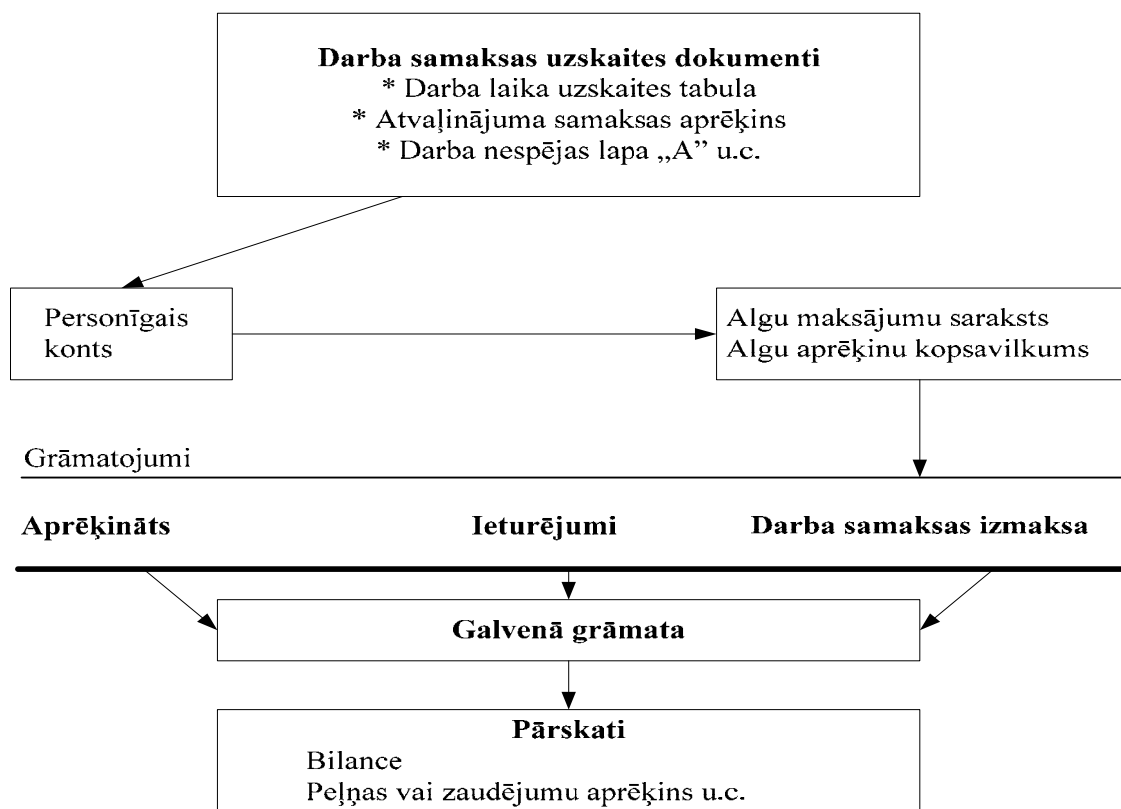
Darba likums nosaka, ka darba samaksa aprēķināma un izmaksājama tikai skaidrā naudā. Tātad nedrīkst norēķināties ar produkciju, precēm vai pakalpojumiem. Ja darba devējs vēlas darba samaksu izmaksāt ar bankas pārskaitījumu pusēm par to jāvienojas darba līgumā. [8, 183]

Galvenais pamatdokuments, lai uzsāktu darba samaksas aprēķināšanas procesu kārtējam mēnesim ir:

- Laika algas darba samaksai saskaņā ar fiksētu likmi – darba laika uzskaites tabula;
- Gabaldarba samaksai – darbuzdevums (vai cits analogs dokuments), kurā tiek atspoguļots kā nostrādātais laiks, tā arī veiktā darba apjoms;
- Darba algas samaksai saskaņā ar vienreizēja darba līgumu vai darbuzdevuma līgumu – veiktā darba pieņemšanas akts.

Pēc savas būtības darba laika uzskaites tabula ir tabula, kurā atsevišķās kolonnās uzskaitītas visas mēneša dienas (no 1. Līdz 31.datumam), darbinieka vārds, uzvārds, ieņemamais amats vai profesija, tabulas numurs un cita nepieciešamā informācija, tāda tabula tiek sastādīta atsevišķi katram mēnesim.

Pie tam jāatceras, ka darba algas aprēķins tiek izdarīts nākamā mēneša pirmajos datumos, bet uzskaitē tas tiek atspoguļots tā mēneša, par kuru tiek aprēķināta samaksa, pēdējā datumā. [14, 9]



2.2.att. Darba samaksas uzskaites dokumenti [8, 189]

Piemērs darbiniekam ar algas nodokļa grāmatiņu:

Mēnesī ir 22 darba dienas, darbinieks ir nostrādājis 22 darba dienas, mēneša darba alga ir noteikta 300.- Ls, ir viena apgādājamā persona:

- $300.- \text{ Ls} * 9\% = 27.- \text{ Ls}$ (darba ņēmēja sociālais nodoklis)
- $300.- \text{ Ls} * 24.09\% = 72.27 \text{ Ls}$ (darba devēja sociālais nodoklis)
- $300.- \text{ Ls} - 80.- \text{ Ls} - 56.- \text{ Ls} - 27.- \text{ Ls} = 137.- \text{ Ls} * 25\% = 34.25 \text{ Ls}$ (ienākuma nodoklis)
- $300.- \text{ Ls} - 27.- \text{ Ls} - 34.25 \text{ Ls} = 238.75 \text{ Ls}$ (izmaksājamā darba alga)

Piemērs *darbiniekam bez algas nodokļa grāmatiņas*:

Mēnesī ir 22 darba dienas, darbinieks ir nostrādājis 22 darba dienas, mēneša darba alga ir noteikta 200.- Ls:

- $200.- \text{ Ls} * 9\% = 18.- \text{ Ls}$ (darba ņēmēja sociālais nodoklis)
- $200.- \text{ Ls} * 24.09\% = 48.18 \text{ Ls}$ (darba devēja sociālais nodoklis)
- $200.- \text{ Ls} - 18.- \text{ Ls} = 182.- \text{ Ls} * 25\% = 45.50 \text{ Ls}$ (ienākuma nodoklis)
- $200.- \text{ Ls} - 18.- \text{ Ls} - 45.50 \text{ Ls} = 136.50 \text{ Ls}$ (izmaksājamā darba alga)

Piemērs *pensionāram, kurš strādā uz pusslodzi*:

Mēnesī ir 22 darba dienas, darbinieks ir nostrādājis 22 darba dienas, mēneša darba alga ir noteikta 110.- Ls:

- $110.- \text{ Ls} * 7.69\% = 8.46 \text{ Ls}$ (darba ņēmēja sociālais nodoklis)
- $110.- \text{ Ls} * 20.57\% = 22.63 \text{ Ls}$ (darba devēja sociālais nodoklis)
- $110.- \text{ Ls} - 8.46 \text{ Ls} = 101.54 \text{ Ls} * 25\% = 25.39 \text{ Ls}$ (ienākuma nodoklis)
- $110.- \text{ Ls} - 8.46 \text{ Ls} - 25.39 \text{ Ls} = 76.15 \text{ Ls}$ (izmaksājamā darba alga)

Piemērs *gabaldarba samaksai*:

Par 1 detaļas izgatavošanu aprēķina 0.90 Ls. Mēneša laikā gabaldarba strādnieks izgatavojis 150 detaļas. Aprēķinātā darba alga $150 * 0.90 = 135 \text{ Ls}$

Tagad uzņēmumi bieži izmanto iespēju darbinieku darba algas pārskaitīt uz viņu kontiem, nevis izmaksāt skaidrā naudā kasē.

Norēķini par darba algu ir pasīva konts, kuram saldo ir kredītā, palielinājums jāgrāmato konta kredītā, bet samazinājums – konta debetā.

2.2.tabula

Darba algas grāmatojumi

Grāmatojumi:	Debets	Kredīts
1. <i>Aprēķināta</i> :		
• Darba alga	721	561
• Atvaļinājums	721	561
• Darbnespējas lapa „A”	721	561
• Veikti citi aprēķini	723, 721	561

• Alga par nepabeigto pasūtījumu vai arī pārgrāmatota	212 212	561 721
<i>2.Veikti ieturējumi no darba algas:</i>		
• Iedzīvotāju ienākuma nodoklis	561	572
• Darba ņēmēja sociālās iemaksas	561	573
• Pēc izpildrakstiem	561	562
• Aizdevuma ieturējums	561	2383
• Iztrūkumi (ar darbinieka piekrišanu)	561	2382
• Citi ieturējumi	561	562
<i>3.Izmaksāta darba alga:</i>		
• No kases	561	261x
• Pārskaitīta uz kartēm	561	262x
<i>4.Deponētā darba alga</i>	561	563
<i>5.Aprēķināta uzņēmējdarbības riska valsts nodeva</i>	732	575

Deponētā darba alga

Šajā kontā uzskaitāmi norēķini par deponēto darba algu. Ja darba alga netiek kasē izmaksāta noteiktajā termiņā, kā arī nav iespējams pārskaitījums uz norēķinu karti bankā, tā ir jādeponē un līdz pieprasījumam jātur šajā kontā. Analītiskā uzskaitē kontā jāveic par katru darbinieku un katru summu. Ja likumā noteiktajā laikā šīs summas netiek pieprasītas, tās noraksta kā bezcerīgus parādus, iekļaujot pārskata perioda ieņēmumos. Visas saistību tiesības, kuras nav noteikti izņemtas no noilguma ietekmes un kuru izlietošanai likumā nav noteikti īsāki termiņi izbeidzas, ja tiesīgā persona tās neizlieto desmit gadu laikā (Civillikuma 1895.pants).

Tas ir pasīva konts, kuram saldo ir kredītā, palielinājums jāgrāmato konta kredītā, bet samazinājums – konta debetā.

2.3.tabula

Deponētās darba algas grāmatojumi

Grāmatojumi:	Debets	Kredīts
<i>1.Deponētā darba alga</i>	561	563
<i>2.Izmaksāta deponētā darba alga</i>	563	262x
<i>3.Norakstīta ieņēmumos</i>	563	658

[6, 227]

3. BEZDARBA IETEKMĒJOŠIE FAKTORI UZ DARBA SAMAKSU LATVIJĀ

Viens no nozīmīgākajiem kompleksajiem rādītājiem, kas raksturo reģionu ekonomiskās attīstības līmeni, ir iekšzemes kopprodukts (IKP). Tas nozīmē valsts teritorijā saražoto gala produktu un pakalpojumu summāro vērtību gada laikā. [12, 30]

Iedzīvotāju ienākuma nodoklis uz vienu iedzīvotāju netieši raksturo iedzīvotāju dzīves līmeni, atspoguļo noslāņošanas labklājības ziņā dažādās teritorijās. Iedzīvotāju ienākuma nodokļa atvieglojumi varētu apturēt tālāku noslāņošanas, lai sāktos izlīdzināšanās process. [12, 35]

Bezdarbs ir viena no smagākajām sociāli ekonomiskajām problēmām valstī. Tāpēc būtisks teritorijas attīstības rādītājs ir bezdarba līmenis. Tas norāda Nodarbinātības valsts aģentūrā reģistrēto bezdarbnieku skaitu procentos no darbaspējas vecuma iedzīvotāju skaita. [12, 36]

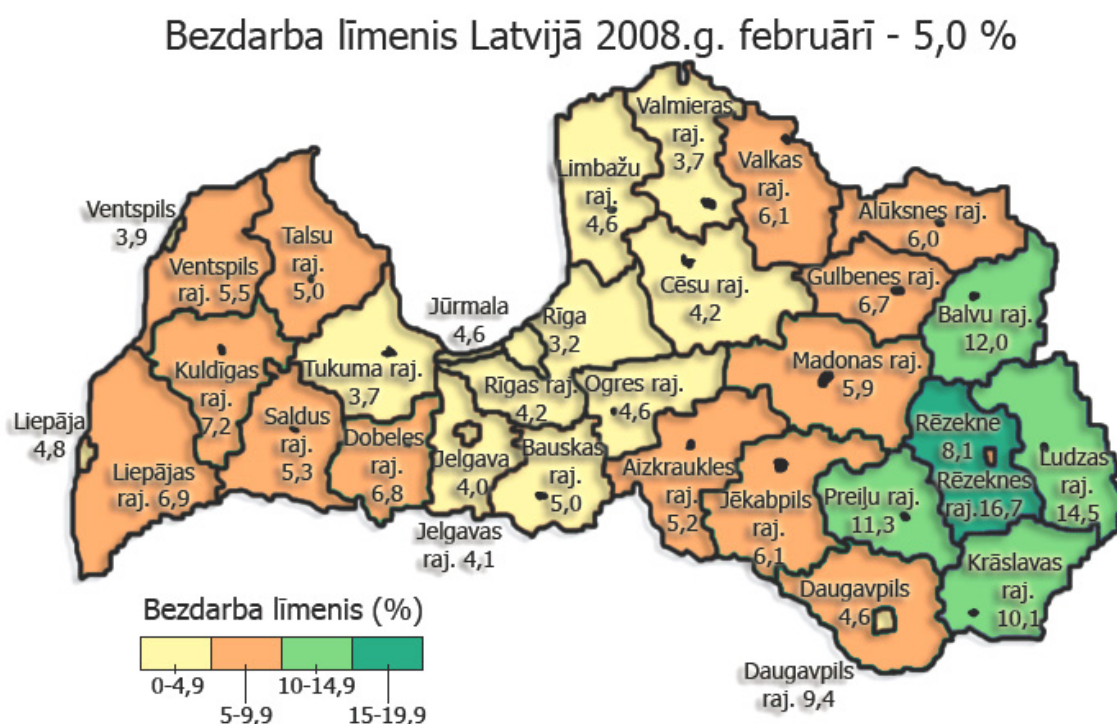
Gada inflācija Latvijā 2008. gada janvārī palielinājusies līdz 15,8%. Patēriņa cenas Latvijā janvārī, salīdzinot ar pagājušā gada janvāri, pieaugušas par 15,8%, liecina Centrālās statistikas pārvaldes dati. Precēm gada laikā cenas augušas par 15,1%, bet pakalpojumiem – par 17,5%.

Pēc presē izskanējušās informācijas, tad šogad plānoto cenu pieaugumu tabakai un energoresursiem, inflācija nevarēja nepieaugt. Jāpiezīmē – arvien straujāks cenu kāpums ir jūtams arī mūsu kaimiņvalstīs, to apstiprina arī Igaunijas dati par cenu pieaugumu janvārī. Pašreiz inflācijas pieaugums ir raksturīgs visam Baltijas reģionam, turklāt agrāk nepieredzētu inflācijas kāpumu piedzīvo arī citas valstis Eiropā un pasaulē, ja vēl pērn nebūtu uzsākta inflācijas apkarošanas plāna ieviešana, situācija būtu vēl draudīgāka. Taču tagad Finanšu ministrijas un valdības īstenotie pasākumi budžeta, nodokļu un kreditēšanas ierobežošanas jomā ir devuši virkni rezultātu – kreditēšanas pieauguma tempa samazināšanu, ir apturēts neadekvāts cenu kāpums nekustamā īpašuma tirgū, tāpat tika mazināts iekšējais patēriņš un 2007.gads pabeigts ar pārpalikumu valsts budžetā.

Janvārī, salīdzinot ar pagājušā gada decembri, patēriņa cenas pieauga par 2.8%. Divpadsmit mēnešu vidējais patēriņa cenu līmenis, salīdzinot ar iepriekšējiem divpadsmit mēnešiem, ir palielinājies par 10,8%. Kā katru gadu, arī 2008.gadā ir pārskatīts un aktualizēts Patēriņa cenu indeksa (PCI) grozs. Indeksa aprēķinos lietotie svāri atspoguļo mājsaimniecību izdevumu struktūru no 2006.gada ceturtā ceturkšņa līdz 2007.gada trešajam ceturksnim ieskaitot. PCI aprēķiniem 2008.gadā katru mēnesi tiek reģistrēti apmēram 19 000 cenu 458 precēm un pakalpojumiem 2 300 tirdzniecības un pakalpojumu sniegšanas vietās visā valstī.

Jau ziņots, ka inflācija pagājušajā gadā pieauga par 14,1%, kas ir augstākais inflācijas rādītājs pēdējos desmit gados. 2006.gadā patēriņa cenas palielinājās par 6,8%. [22]

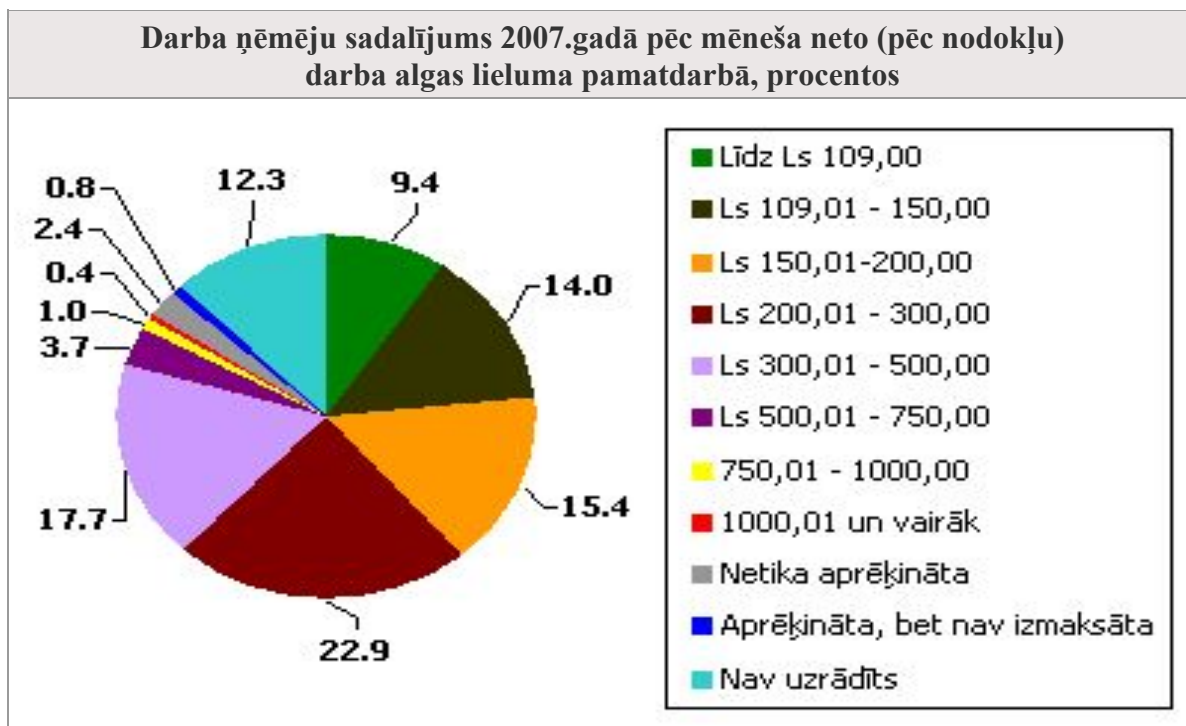
Reģistrētā bezdarba līmenis valstī 2007.gada decembra beigās bija 4,9% (bezdarbnieku skaits ekonomiski aktīvo iedzīvotāju kopskaitā). Valstī reģistrētā bezdarba līmenis salīdzinājumā ar 2007.gada novembri palielinājies par 0,1 procenta punktu. Nodarbinātības valsts aģentūrā uzskaitē 2007.gada decembra sākumā bija 51 660, decembra beigās – 52 321 bezdarbnieks. Bezdarbnieku skaits valstī mēneša laikā ir pieaudzis par 661 cilvēku jeb 1,3%. 2007.gada decembra beigās 2 587 bezdarbnieki ilgstoši piedalījās aktīvajos nodarbinātības pasākumos, no tiem 1 558 bezdarbnieki pasākumu noteiktām personu grupām (darba prakse pie darba devēja, subsidētās darba vietas u.tml.) ietvaros ir iekārtojušies darbā uz noteiktu laiku. Līdz ar to reālais bezdarba līmenis, atskaitot no kopējā bezdarbnieku skaita tos, kuri nav pieejami darba tirgum, jo ilgstoši atrodas aktīvās nodarbinātības pasākumos, decembra beigās bija 4,6%. [24]



3.1.att. Bezdarba līmenis Latvijā 2008.g.februārī [25]

Pašreizējos ekonomiskos apstākļos visai bieži vienā darba vietā nopelnītā samaksa nav pietiekama, tādēļ iedzīvotāji meklē iespēju papildināt savus ienākumus, strādājot vēl kādu darbu. Apsekojuma rezultāti liecina, ka 2007.gadā 65,2 tūkst. Cilvēku (5,8% no nodarbināto kopskaita) bija blakus darbs. Taču iespējams, ka to skaits bija lielāks, jo ne visi aptaujātie vēlējās atklāt savu papildienākumu avotu sfēru, kurā darbojoties tie iegūti. Iedzīvotājiem

iztikas līdzekļi parasti veidojas no dažādiem ienākumu veidiem, tādēļ apsekojuma laikā respondenti bieži uzrādīja vairākus ienākumu avotus. Apkopotie rezultāti liecina, ka būtiskākie no tiem bija darba samaksa – gandrīz trim piektdaļām (57,1%), katram ceturtajam (28,1%), iedzīvotājiem atbalstu (gan naudā, gan citādi) sniedza radi, draugi, ģimenes locekļi, katrs ceturtais (22,4%) iedzīvotājs saņēma pensiju, septītā daļa (13,9%) saņēma kādu no Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras izmaksātajiem pabalstiem (bezdarbnieka, maternitātes, slimības, apbedīšanas vai citu).



3.2.att. Darba ņēmēju sadalījums 2007.g. pēc mēneša neto darba algas lieluma pamatdarbā [26]

Latvijas uzņēmēji šogad piedalīsies Dublinā notiekošajā karjeras, izglītības un apmācību pasākumā „Mobilitātes ciemats”, kura laikā sniegs informāciju par iespējām Latvijas darba tirgū un pieejamajām brīvajām darba vietām, īpaši piedāvājot vakances Īrijā strādājošajiem Latvijas pilsoņiem.

Pasākums sastāv no četriem tematiskajiem blokiem – karjera, izglītība, prasmes un mobilitāte.

Interesentiem, kas apmeklēs „Mobilitātes ciematu”, būs iespēja iegūt informāciju par vakancēm, darba un apmācību iespējām, dzīves un darba apstākļiem vairāk nekā 15 Eiropas Savienības dalībvalstīs, tajā skaitā arī Latvijā.

Nav noslēpums, ka pašlaik Latvijas darba tirgū izveidojusies situācija, ka daudzās nozarēs trūkst darbinieku, savukārt daudzi Latvijas iedzīvotāji darba meklējumos devušies uz Īriju. Lai šo situāciju kaut daļēji mainītu, Nodarbinātības valsts aģentūra organizēs Latvijas dalību „Mobilitātes ciematā”, kurā Latvijas darba devējiem būs iespēja sniegt aktuālu informāciju par iespējam Latvijas darba tirgū un pieejamajām brīvajām darba vietām. Turklāt Latvijas darba devējiem šī būs arī lieliska iespēja popularizēt savus uzņēmumus un piedāvāt vakances Īrijā strādājošajiem Latvijas pilsoņiem.

Nodarbinātības valsts aģentūras pārstāvji informēja, ka iepriekšējā gadā, kad Dublinā notika līdzīgs pasākums, četru dienu laikā „Mobilitātes ciematu” apmeklēja ap 90 000 interesentu, tostarp arī latvieši. [27]

Pilns iztikas minimuma patēriņa preču un pakalpojumu grozs – pilns iztikas minimuma patēriņa preču un pakalpojumu grozs ir preču un pakalpojumu apjoms, kas nodrošina cilvēkam sabiedrībā pieņemto minimālo iztikas līmeni. Tas ir minimālā patēriņa normatīvs, kura vērtība mainās atbilstoši patēriņa cenu izmaiņām.

Nosauktais normatīvais patēriņa grozs tika izstrādāts, balstoties uz minimālā pārtikas patēriņa normatīviem, kurus bija izstrādājuši uztura zinātnieki.

Pilns iztikas minimuma patēriņa preču un pakalpojumu groza vērtība tiek aprēķināta vidēji vienam Latvijas iedzīvotājam.

3.1.tabula

Iztikas minimuma patēriņa groza vērtība (latos) 2006.g. - 2008.g.februārim

Iztikas minimuma patēriņa groza vērtība (latos)												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
2006												
Pavisam	111.97	112.48	113.50	114.42	115.61	116.59	118.27	117.64	118.86	120.17	121.74	121.83
2007												
Pavisam	124.33	125.83	127.83	129.05	130.16	132.02	133.58	132.62	135.60	138.97	141.63	143.01
2008												
Pavisam	148.00	151.63

[28]

Mēneša vidējā bruto darba samaksa – mēneša vidējo bruto darba samaksu nosaka, dalot bruto jeb aprēķināto darba samaksas fondu ar to darbinieku skaitu periodā (mēnesī, ceturksnī, gadā), kam aprēķināta samaksa.

Bruto jeb aprēķinātā darba samaksa – bruto jeb aprēķinātā darba samaksas fonda sastāvā ir iekļauta pamatalga (mēnešalga, amata alga), samaksa par nostrādāto laiku vai veikto darba apjomu, regulārās un neregulārās piemaksas un prēmijas, samaksa par ikgadējo un papildatvaļinājumu, piemaksas pie atvaļinājuma, atvaļinājuma pabalsts, kompensācija par

neizmantoto atvaļinājumu, darba nespējas lapu A apmaksu, samaksa par svētku dienām un citām dienām, kurās nestrādā, valsts sociālo apdrošināšanas obligāto iemaksu, ko maksā strādājošie, un iedzīvotāju ienākuma nodokļa summas, kā arī darba samaksas subsīdijas.

Sabiedriskais sektors – ir valsts un pašvaldību iestādes un to komercsabiedrības, kā arī komercsabiedrības ar valsts vai pašvaldību kapitāla daļu 50% un vairāk, kā arī nodibinājumi, biedrības, fondi un to komercsabiedrības.

Privātais sektors – privātajā sektorā ietilpst komercsabiedrības ar valsts kapitāla daļu līdz 50%, visu veidu komercsabiedrības bez valsts kapitāla daļas, individuālie komersanti, zemnieku un zvejnieku saimniecības ar nodarbināto skaitu 50 un vairāk.

3.2.tabula

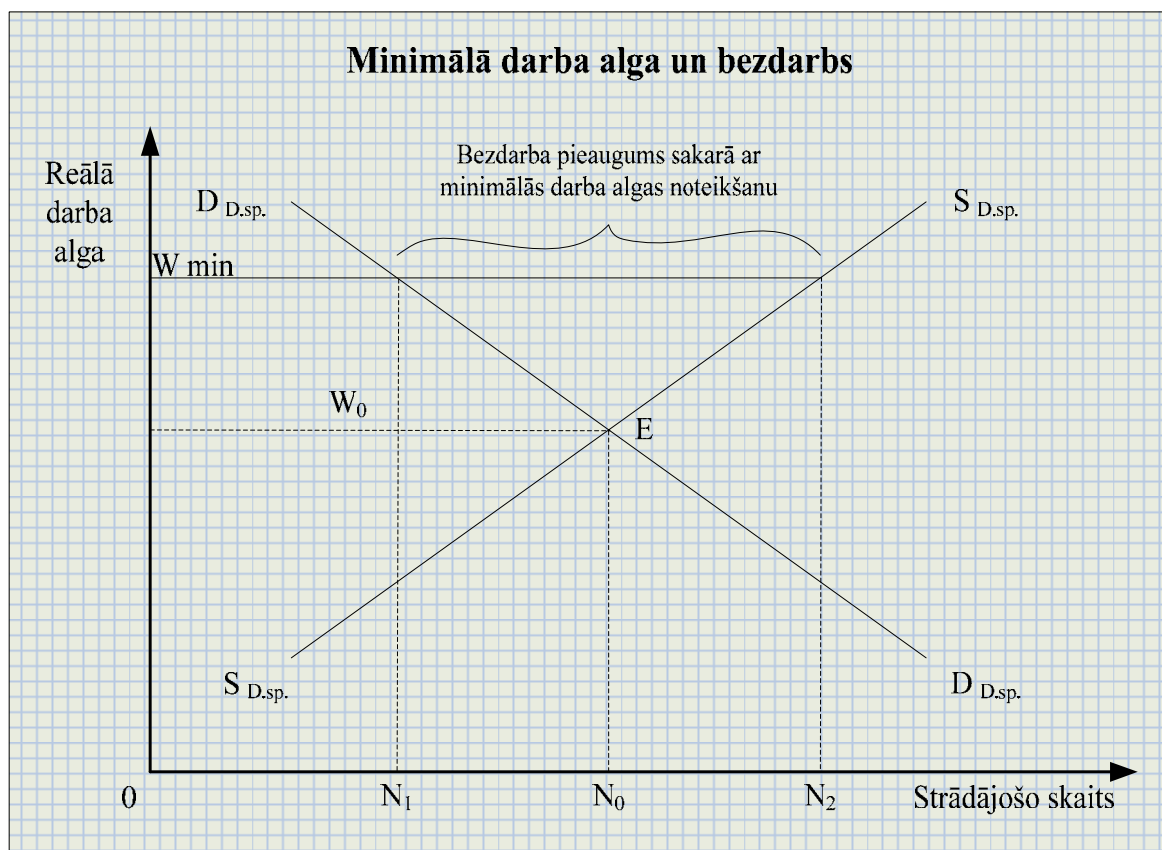
Strādājošo mēneša vidējā darba samaksa pa mēnešiem (latos) 2005.g. – 2007.g.

Strādājošo mēneša vidējā darba samaksa pa mēnešiem												
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Bruto												
Strādājošo mēneša vidējā darba samaksa												
Latos												
2005	219	221	236	233	238	247	252	246	246	249	260	297
2006	263	266	278	282	291	302	307	302	302	315	332	383
2007	349	345	368	373	381	403	412	399	400	422	436	480
Sabiedriskajā sektorā												
Latos												
2005	246	244	276	268	274	297	294	277	279	284	308	372
2006	298	294	313	328	328	357	356	336	344	358	408	490
2007	401	391	425	441	444	505	484	456	477	507	561	625
Privātajā sektorā												
Latos												
2005	203	208	214	214	218	220	230	229	228	231	233	257
2006	244	251	260	258	271	273	283	285	281	294	294	330
2007	324	324	341	343	352	357	381	374	365	384	378	413

[29]

Minimālā darba alga un bezdarbs – Arodbiedrības parasti aktīvi cīnās par minimālās darba algas noteikšanu un tās palielināšanu, bet monetārisma teorijas censoņi vēršas pret minimālās algas dekretēšanu. Iebildumi ir divi: *pirmkārt*, darba algas līmenis jānosaka pēc darba devēja un darba ņēmēja brīvas vienošanās. Tās pamats – darbaspēka piedāvājuma un pieprasījuma samērs, tātad tirgus mehānisms bez administratīvām stutēm; *otrkārt*, minimālā darba alga palielina bezdarbu.

Pierādījums šādai atbildīgai tēzei balstās uz atziņu, ka augstāka darba alga samazina pieprasījumu pēc darbarokām, tātad veicina bezdarba pieaugumu, augstāku bezdarba normu. Šis monetāristu stingrais apgalvojums ir uzskatāmi parādīts 3.3. attēlā.



3.3.att. Minimālā darba alga un bezdarbs [10, 244]

Shēmā minimālā darba alga W_{\min} noteikta augstākā līmenī nekā E, kas raksturo līdzsvara darba algu W_0 (līdzsvarots darbaspēka piedāvājums un pieprasījums). Tādejādi nodarbināto skaits samazinās uz horizontālās ass līdz punktam N_1 . Kopējais bezdarba pieaugums aptver horizontālu taisnes daļu $N_2 \rightarrow N_1$. Monetāristu tēze uzskatāmi pierādīta: minimālās darba algas noteikšana, kāpinot darba algu, bezdarbu palielina.

Izvirzās jautājums, kāpēc daudzās attīstītās tirgus ekonomikas valstīs arodbiedrības bezdarba mazināšanas nolūkā neizvirza prasību atcelt administratīvi noteikto minimālo darba algu?

Šinī problēmā arodbiedrības saduras ar dilemmu: augstāka alga vai lielāks bezdarbs? Jautājums skatāms kompleksi. Minimālā darba alga ir visas algu sistēmas līmeņa pamatu pamats. No šī lieluma atkarīgs daudzu darba ņēmēju izpeļņas lielums – ģimeņu izdzīvošanas materiālais pamats. 3.3.attēlā attēlotais ir tīri formāls pierādījums, kas atspoguļo tikai abstrakti loģiskus sakarus. Reālā saimniekošanā bezdarba apmērus nosaka pirmām kārtām nevis darba

algas līmenis, bet liela faktoru grupa, kurai, kā redzējām, nav sakara ar minimālās darba algas lielumu. Jāuzsver, ka minimālā darba alga ir darba ņēmēju sociālās drošības vērā ņemams balsts.

Darba algas līmenis ir cieši saistīts ar sociālā nodokļa iemaksām sociālajā budžetā, kas ir pensiju izmaksas avots. Turklāt nedrīkst aizmirst plašo praksi algu izmaksāt, apejot grāmatvedību, nemaksājot ne ienākuma, ne sociālo nodokli. Arī daudzu darbinieku kategorijas algas ir atvasinātas no minimālās darba algas. Neatliekama prasība ir minimālās darba algas regulāra indeksācija (paaugstināšana) atkarībā no inflācijas tempa (patēriņa cenu indeksa dinamikas). [10, 244]

Pēc autora domām bezdarba situācija ir normāla parādība jebkurā valstī, tikai atkarīgs cik lielā mērā ir bezdarbs salīdzinājumā ar nodarbināto iedzīvotāju skaitu. Latvijā bezdarba situācija ir izteiktāka pa reģioniem, jo šeit nav attīstīta infrastruktūra salīdzinājumā ar galvaspilsētu, kuru ir ļoti grūti attīstīt, jo trūkst naudas līdzekļu investīcijām, nav atbilstoša darbaspēka kvalifikācijas u.c. iemesli.

4. DARBA SAMAKSAS SISTĒMA LATVIJĀ SALĪDZINĀJUMĀ AR ĪRIJU

Saskaņā ar Ekonomikas ministrijas datiem visvairāk Latvijas darbaspēka izbrauc uz šādām ES valstīm:

- Īriju;
- Lielbritāniju;
- Vāciju.

Kopumā izbraukušo skaits var būt ap 5% no visa Latvijas aktīvā darbaspēka. Pēc Ekonomikas ministrijas datiem, Latviju darba meklējumos ES atstājuši ap 50 000 cilvēku. Skaitļi ir relatīvi un mainīgi, tāpēc nevar būt precīzi. Ņemot vērā neoficiālos datus un pētījumus, izbraukušo skaits var svārstīties 30 procentu robežās. Prognozējams, ka darbaspēka aizplūšana turpināsies vēl vairākus gadus. Atkarībā no ekonomikas attīstības šis laika periods svārstīsies no 3 līdz 8 gadiem.

Kāpēc Latvijas iedzīvotāji pamet savu valsti darba meklējumos:

- Galvenā motivācija ir dzīves līmeņa atšķirības, ko nosaka ekonomiskās vides un dzīves kvalitātes atšķirības. Latvijas darba tirgus nepietiekamā kapacitāte un zemais atalgojums daudzus iedzīvotājus piespiež doties darba meklējumos ārpus valsts.
- Līdzās algu jautājumiem par problēmu tiek uzskatīta arī darba devēju diskriminējošā un neprofesionālā attieksme pret darbiniekiem. Būtiski iemesli ir arī „aplokšņu algas” un kopumā zemais sociālo garantiju līmenis. Legāli strādājot ES, ieceļotāji no Latvijas bauda salīdzinoši plašākas tiesības.
- Īrijā strādājošie Latvijas iedzīvotāji norāda, ka dzimtenē trūkst viegli pieejamas informācijas par darba iespējām, kā arī precīzu ziņu par speciālistu pieprasījumu tuvākā vai tālākā nākotnē.

Pēc autora domām nav izdevīgi pamest visu kas ir Latvijā un doties strādāt uz citu valsti, jo agrāk vai vēlāk cilvēks atgriezīsies un tad būs ļoti grūti iejusties darba un sociālajā vidē. Vairāk šo jautājumu skar to iedzīvotāju daļa kuri pēc vidējās izglītības iegūšanas nedomā studēt tālāk, jo viņiem liekās pieņemamāks veids aizbraukt un ātri nopelnīt naudu un šeit atgriežoties tikpat ātri no izlietot, nevis investējot vai realizējot ar perspektīvu domu nākotnē.

Darbaspēka aizplūšanas process

Negatīvie faktori	Pozitīvie faktori
<p>Darbaspēka aizplūšana uz citām Eiropas Savienības valstīm iespaido darba devējus Latvijā, jo dažās nozarēs viņiem jāsāk konkurēt ar tām algām, kādas šo darbu veicēji var saņemt citur. Ja darba devēji strauji palielinās algas, tas samazinās Latvijas konkurētspēju investīciju piesaistes jomā.</p>	<p>Daudzi cilvēki, ja viņi neizmanto tu brīvās darbaspēka kustības priekšrocības, būtu bezdarbnieki vai mazatalgoti darbinieki Latvijā. Tagad viņi pelna naudu un apgūst noderīgas iemaņas.</p>
<p>Ja algu palielināšana nav saistīta ar produktivitātes kāpumu, Latvijas uzņēmēji var zaudēt konkurētspēju tirgū.</p>	<p>Latvijas iedzīvotāji, strādājot ES darba tirgū, pārņem Rietumu vērtības, tās izmantojot savas personiskās labklājības veidošanai. Atgriežoties Latvijā, Rietumu pieredze var uzlabot Latvijas darba tirgus attiecības un veicināt progresu.</p>
<p>Latvijā samazinās aktīvais darbaspēks, tas var negatīvi ietekmēt valsts sociālo budžetu. Naudas daudzums, ko valstī ievēd ārvalstīs strādājošie Latvijas iedzīvotāji, ir pietiekami liels, lai negatīvi ietekmētu ekonomiku un paaugstinātu inflāciju (ap 20 miljoniem latu mēnesī). Lielākā daļa šo līdzekļu tiek iztērēta patēriņa precēm, bet tikai neliela daļa tiek uzkrāta vai ieguldīta. No ekonomikas attīstības perspektīvas lielāka vērtība ir investīcijām, jo tās sniedz labumu arī nākotnē.</p>	<p>Legāli strādājot ES valstīs, Latvijas iedzīvotāji maksā nodokļus un kāpina savu sociālo labklājību. Ārzemēs strādājošie daļu nopelnītā sūta uz Latviju. Šo summu precīzi noteikt nav iespējams, taču saskaņā ar banku datiem 2005.gada pusgada laikā Latvijas rezidenti ārvalstīs nopelnījuši 95,2 miljonus latu, kas ir par 73% vairāk nekā attiecīgajā laikā 2004.gadā nopelnītie 55miljoni latu.</p>
<p>Cieš ārējās tirdzniecības statistika – izceļotāji strādā nevis Latvijā, bet gan, piemēram, Īrijas iekšzemes kopproduktam (IKP), un tas nelabvēlīgi ietekmē tekošā konta attiecību pret IKP.</p>	<p>Attīstās Latvijas darbaspēka uzņēmējdarbība ES, un tas ir pozitīvi globālās ekonomikas kontekstā. Nākotnē plašāka uzņēmējdarbības vide un iedzīvotāju kopienas var sniegt būtiskas lobija iespējas Latvijai.</p>
<p>Emigrācija saasina sociālās un psiholoģiskās</p>	

problēmas.	
Emigrācija veicina nacionālo neiecietību, šķel sabiedrību, polarizējot viedokļus un kultivējot jaunus mītus sabiedrībā.	

* Emigrācijas faktoru izvērtējumā ir izmantoti LR Ekonomikas ministrijas, Latvijas Bankas, Hansabankas un Parex bankas dati un ekspertu atzinumi.

Ieteikumi konkurētspējas veicināšanai brīva darbaspēka apstākļos:

- Ekonomiskā attīstība – Lai veicinātu ilgtermiņā ekonomisko attīstību ir iespējami vairāki risinājumi: ekonomiski aktīvo iedzīvotāju īpatsvara palielināšana, darba algas paaugstināšana, kontrolēts darbaspēka imports, darba ražīguma paaugstināšana vai darbaspēka kvalifikācijas pārmaiņas. Darba algu palielināšanai valdības interesēs ir regulāri paaugstināt minimālo algu un iztikas minimuma apjomus. Latvijas darbaspēka problēmu vienīgie ilgtermiņa risinājumi ir **darbaspēka produktivitātes un efektivitātes paaugstināšana** līdz ar pakāpenisku pāreju uz ilgtspējīgu zināšanu ekonomiku.
- Nodarbinātības politika – Latvijas ekonomiski aktīvo iedzīvotāju īpatsvara palielināšana, darba ražīguma paaugstināšana un darbaspēka kvalifikācijas pārmaiņas ir saistītas ar ES Sociālā fonda līdzekļu izmantošanu. ES pieredze liecina – jo kvalificētāks un mobilāks darbaspēks, jo vairāk tas veicina ekonomisko izaugsmi un mazina emigrācijas apjomus. Nodarbinātības politikas jomā būtiski ir uzlabot nacionālo likumdošanu, kas regulē Nodarbinātības valsts aģentūras attiecības ar darba devējiem. Lai mazinātu sociālo diskrimināciju, svarīgi ir stiprināt darba inspekcijas un veicināt to efektivitāti.
- Latvijas darba devēju loma – Darba devēju interesēs ir veicināt darbaspēka atgriešanos un/vai palikšanu Latvijā. Šajā jomā pastāv vairākas iespējas – paaugstināt algas, apdrošināt darbiniekus, nodrošināt mācības. Situāciju palīdzētu risināt arī attiecīgas **pārmaiņas nodokļu politikā**, jo pašlaik katrs pieliktais lats darbinieka algai uzņēmumam izmaksā dubultīgi nodokļu sistēmas dēļ. Alga ir tikai viens instruments, kas motivē darbiniekus strādāt Latvijā. Karjeras izaugsme, labs kolektīvs, elastīgs darba laiks, arī ģimene ir papildu faktori, kas veicina cilvēku palikšanu Latvijā. Latvijas Darba devēju konfederācijas **uzdevums ir rosināt darba devēju likumīgu darbību**. Vienlaikus darba likumdošanas normās nepieciešamas pārmaiņas, kas attiecas uz darbinieku saistībām, pienākumiem un tiesībām. Darba devējiem nepieciešams

valsts atbalsts investīcijām cilvēku resursu kvalitātes un kvalifikācijas uzlabošanā, ko var veicināt pašreizējā Darba likuma liberalizēšana.

Jau 19.gadsimtā, ekonomisko apstākļu spiesti - darba vietu trūkuma un bada dēļ -, aptuveni 4 miljoni Īrijas iedzīvotāju devās uz ārvalstīm darba un labākas dzīves meklējumos. Šis process turpinājās līdz pat 2000.gadam, kad aptuveni 40% aizbraukušo atgriezās Īrijā.

Latvija var pārņemt Īrijas pieredzi migrācijas jautājumu risināšanā. Tomēr jāņem vērā faktors, ka katra valsts ir atšķirīga, un Latvijai būtu jāatrod savs risinājums. Valstij ir jāspēj reaģēt uz darbaspēka aizplūšanu un pieplūdumu, lai ar viesstrādnieku skaita palielināšanos nepazeminātos dzīves standarti valstī. 1973.gadā Īrija pievienojās ES kā ļoti nabadzīga valsts, taču vairāk nekā 30 gadu laikā tā uzplaukusi, piesaistot investīcijas un izmantojot arī ES finanšu instrumentus, mainot nodokļu sistēmu un nodarbinātības politiku. Īrijas pieredze apliecina, ka **iedzīvotāji atgriežas dzimtenē** tad, kad valstī uzlabojas ekonomiskā situācija.

Kā galvenos iemeslus, lai mazinātu iedzīvotāju izbraukšanu no Latvijas strādāt uz ārzemēm iedzīvotāji min šādus: pirmkārt, valdībai būtu jāpaaugstina algas; otrkārt, valdībai būtu jānodrošina darbavietas; treškārt, valdībai būtu jāsekmē vispārējā dzīves līmeņa paaugstināšana. [19]

Sešpadsmit ES dalībvalstīs, arī Lietuvā un Igaunijā, nodokļu slogs ir mazāks nekā Latvijā. Kaimiņvalstī tas veido 38,9 procentus, Igaunijā 39,9 procentus, bet Īrijā, kur atrodas ievērojama daļa Latvijas darbaspēka, nodokļi veido tikai 16,05 procentus no kopējām darbaspēka izmaksām. [32]

Pēc autora domām vajadzētu ar laiku pakāpeniski līdzsvarot uzņēmuma ienākuma nodokli ar iedzīvotāju ienākuma nodokli, kas stimulētu darba devējus maksāt nodokļus pilnā apmērā, tādējādi samazinot aplokšņu algas un uzrādīt reālos darbinieka algas apmērus, kuri būti aplikti pilnā apmērā ar nodokļa likmēm, tādējādi ieguvēji būtu gan darba devējs, gan darba ņēmējs.

Pēc presē izskanējušās informācijas, ka ārzemēs strādājošiem jādeklarē savi ienākumi Latvijā un jāmaksā nodokļi.

Atgriežoties Latvijā, Valsts ieņēmumu dienestā (VID) jāiesniedz ienākumu deklarācija, kā arī jāpiemaksā nodokļu starpība, kas veidojas atkarībā no tā, kādu nodokļa procentu pagēr likumi tajā valstī, kurā Latvijas iedzīvotājs strādājis, un Latvijā. Ir gadījumi, kad, atgriezušies no ārzemēm, iedzīvotāji interesējas par nodokļu maksāšanu, kopā pat tiek aizpildītas ienākumu deklarācijas, kas par aizvadīto gadu līdz 1.aprīlim jāiesniedz VID. Un ne vienmēr sanācis, ka cilvēkam jāpiemaksā nodokļu starpība. Tikai Baltijas valstīs nešķiro cilvēkus pēc rocības un liek visiem maksāt vienādu ienākuma nodokli – 25% no apliekamajiem ieņēmumiem. Citās valstīs ir progresējošās likmes. Piemēram, Īrijā zemākā ienākumu

nodokļu likme ir 20%, jo kvalificētāks darbs, jo lielāks nodokļa procents. Ar ko tas varētu draudēt? Šobrīd dienests šos cilvēkus izmisīgi nemeklē, jo mūsu rīcībā nav nepieciešamās datubāzes, mēs nezinām, kuri strādā ārzemēs. No dažām valstīm šāda informācija gan pienāk jau patlaban. Bet kādreiz šo sistēmu sakārtos. Acīmredzot tad šo nodokļu maksāšanas jautājumu aktualizēs, jo pašlaik valstij rodas pamatīgs naudas iztrūkums, ja ņem vērā, ka nodokļu piedzīšanai ir noilgums – 3 gadi, šāds brīdis var pienākt vēl ātrāk – gadījumos, kad, atgriezušies Latvijā, cilvēki gribēs, piemēram, ņemt kredītu vai veikt kaut kādas finansiālās darbības, kurām vajadzēs VID izziņu. [21]

Latvijas valdības pašreizējās kampaņveidīgās aktivitātes, kas atsāktas, lai veicinātu uz ārzemēm aizbraukušā darbaspēka atgriešanos, ir pilnīgi nelietderīga nodokļu maksātāju līdzekļu izšķiešana, kas neko nemaina esošajā situācijā, uzskata Latviešu biedrība Īrijā (LBĪ). Darba tirgus un uzņēmējdarbības vide Latvijā ir „nedraudzīga, saspringta un stresaina smieklīgā atalgojuma un niecīgā apgrozījuma dēļ”. Biedrība norāda, ka, īpaši saasinoties diskusijai par nodokļu starpības nomaksu Latvijā labā, aizvien nopietnāk aizbraukušie iedzīvotāji apsver domu par atteikšanos no Latvijas pilsonības, pieņemot mītnes zemes pilsonību. Šādu domu aizvien biežāk izsaka ne tikai uz Īriju strādāt aizbraukušie, bet arī Lielbritānijā strādājošie Latvijas iedzīvotāji. Jau ziņots, ka valdības plāns paredz: lai veicinātu darbaspēka atgriešanos Latvijā, Labklājības ministrija nodrošinās izmaiņas darba tiesiskās attiecības regulējošos normatīvajos aktos. Savukārt ministrijas padotībā esošā Nodarbinātības Valsts aģentūra īsteno informatīvu kampaņu par situāciju darba tirgū un karjeras iespējām Latvijā. [23]

Minimālā algas likme Īrijā

Kopš 2007.gada jūlija minimālā darba alga pieaugušajiem un likmes jauniem cilvēkiem un noteiktiem praktikantiem ir šādas (stundas likme):

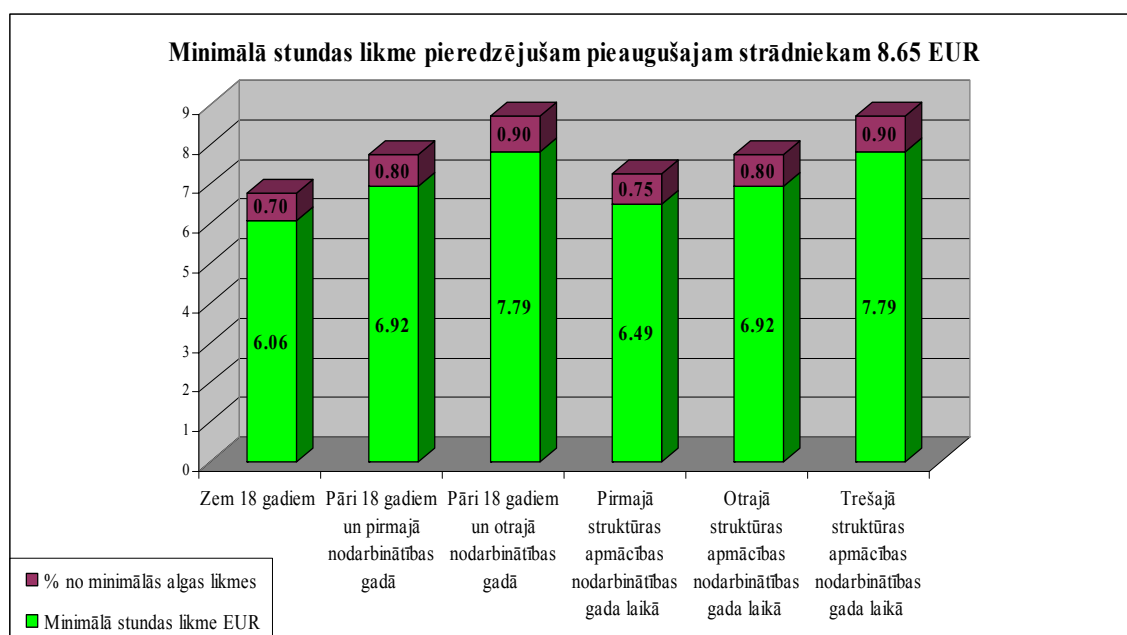
- Pieredzējis pieaugušais strādnieks 8.65 EUR
- Zem 18 gadiem 6.06 EUR
- Pāri 18 gadiem un pirmajā nodarbinātības gadā 6.92 EUR
- Pāri 19 gadiem un otrajā nodarbinātības gadā 7.79 EUR

Darbiniekam virs 18 gadiem, struktūras apmācības darba laikā:

- Pirmajā nodarbinātības gada laikā 6.49 EUR
- Otrajā nodarbinātības gada laikā 6.92 EUR
- Trešajā nodarbinātības gada laikā 7.79 EUR [30]

Salīdzinājumā ar Latvijas minimālo stundas likmi, Īrijā strādājošais pieaugušais strādnieks nopelna par 5 reizēm vairāk, kas protams ir daudz labāk nekā Latvijā, bet, ja skatās no citas puses, tad dzīves apstākļi Īrijā arī ir dārgāki, un apskatot visus plusus un mīnus, tad

ieguvums tur strādājošajiem nemaz nav tik liels kā liekas uz pirmo brīdi. Atgriezoties atpakaļ Latvijā viņiem viss jāsāk no nulles un to ir ļoti grūti izdarīt, jo izmaksas šeit arī nav tik lētas kā tās bija agrāk. Mūsu ekonomiskais stāvoklis arī ir audzis un izmaksas arī, tādejādi naudas vērtība nav tik vērtīga kā tā bija pirms pāris gadiem, kad par tās vērtību varēja iegādāties daudz vairāk, nekā tagad. Pēc autora izstrādātā 4.1.att. arī pusaudži Īrijā nopelna vairāk, kas ir loģiski, jo viņiem minimāla stundas likme arī ir augstāka, tādejādi Īrijas pusaudzis salīdzinājumā ar Latvijas pusaudzi nopelna turpat 3 reizes vairāk un viņam ir iespēja vairāk izpausties velmju un vajadzību ziņā.



4.1.att. Minimālā stundas likme Īrijā

Tas nozīmē, ka gada laikā minimums ir ap 18 tūkstošiem EUR, bet vidēji Īrijā var nopelnīt ap 60 tūkstošiem EUR gadā. [34]

KontROLSARAKSTS

Kad ierodaties, pārbaudiet, vai jums ir:

- Derīga ES/EEZ vai Šveices pase vai derīga nacionālās identifikācijas karte;
- Darba līguma vai darba noteikumu un nosacījumu eksemplārs un vai esat iepazinies un izprotat tos;
- Vieta, kur apmesties;
- Eiropas veselības apdrošināšanas karte, nauda neparedzētiem gadījumiem, kas saistīti ar izdevumiem par medicīnu, vai iegādāta privātā veselības apdrošināšana (nav obligāti);
- Pietiekami daudz naudas iztikai līdz pirmajai algai vai mājupceļam, ja nepieciešams;

- Attiecīgās E-formas.

Darba tiesības

2007.gadā tika nodibināta jauna, likumā noteikta, darba tiesību ievērošanas uzraudzības iestāde (Nacionālā darba tiesību pārvalde – NERA). Tā ir pagaidu iestāde, kas nodarbojas ar darba tiesību likumdošanas ievērošanu un informē par šīm tiesībām. Tā pārvalda uzņēmumu, amatu un nodarbinātības departamenta Darba inspekciju un Darba tiesību nodaļu.

Darba līgums – 1994.gadā pieņemtais Darba Noteikumu akts nosaka, ka darba devējam jānodrošina darba ņēmējs ar rakstisku un detalizētu darba ņēmēja darba noteikumu paziņojumu. Rakstiskajam paziņojumam jāsaturs detalizēta informācija par:

- Darba ņēmēju (vārds, uzvārds), viņa dzīvesvietas adrese;
- Darba vietu;
- Amata nosaukumu / darba veidu;
- Darba uzsākšanas datumu;
- Paredzamo līguma darbības ilgumu (ja tiek slēgts pagaidu līgums) vai datumu, kad līguma darbība beigsies (ja līgums tiek slēgts uz noteiktu laiku);
- Darba samaksas likmi vai tās aprēķināšanas metodi;
- Darba samaksas izmaksāšanas biežumu;
- Darba stundām (ieskaitot virsstundas);
- Ar likumu noteikto pārtraukumu atpūtai biežumu, ilgumu, kā arī par tiesībām, kas attiecas uz pārtraukumiem atpūtai;
- Apmaksātu atvaļinājumu;
- Darba nespēju slimības vai savainojumu dēļ;
- Pensijas piešķiršanu un pensiju plāniem;
- Darba ņēmēju tiesībām, kolektīvajiem līgumiem.

Akts neattiecas uz personām, kuras bijušas darba attiecībās ar darba devēju mazāk nekā 1 mēnesi. Rakstisko paziņojumu darba ņēmējam jāsaņem divu mēnešu laikā pēc darba uzsākšanas. [31]

Maksimālā darba nedēļa 39 stundu apjomā ir noteikta, balstoties uz vidējo aprēķinu četru, sešu vai divpadsmit mēnešu periodam atkarībā no darba ņēmēja darba nozares. Darba devējam ir jāreģistrē darbinieka nostrādātās darba stundas.

Darbiniekam ir tiesības uz 15 minūtes ilgu pārtraukumu, strādājot 4,5 stundas, un 30 minūtes ilgu pārtraukumu, strādājot 6 stundas.

Pilna laika darbiniekiem katru gadu ir tiesības uz apmaksātu četru darba nedēļu ilgu atvaļinājumu. Darbiniekiem, kas strādā pusslodzi, ir tiesības uz ikgadējo atvaļinājumu, kura ilgums ir proporcionāls nostrādātajam laikam. [33]

Nodokļi (PAYE – Pay As You Earn – maksā pelnot)

Jūsu darba devējam nodokļi no jūsu algas jāaprēķina pēc PAYE sistēmas. Lai nodrošinātu, ka nodokļi tiek aprēķināti pareizi jau no paša sākuma un ka jūsu darba devējs no jūsu algas pareizi aprēķina nodokļu summu, juma jārīkojas sekojoši:

1. Jāiesniedz savam darba devējam jūsu PPS (Personal Public Service Number – personālais pakalpojumu numurs) numurs. Darba devējs paziņo nodokļu pārvaldei, ka esat sācis strādāt.
2. Saņemot PPS numuru, Sociālo un Ģimenes Lietu ministrijā varat iesniegt nodokļu iemaksu izziņu pieprasījumu, aizpildot formu 12A (pieteikums uz nodokļu atlaižu sertifikātu un standarta likmes piemērošanas pārtraukšanas brīdi) un nosūtot to uz nodokļu pārvaldi. 12A formu pēc jūsu lūguma jums izsniegs darba devējs. Darba devējs jums arī pateiks, uz kuru nodokļu pārvaldi aizpildītā forma 12A jāšūta.

Nodokļu pārvalde jums un jūsu darba devējam nosūtīs nodokļu iemaksu izziņu un standarta likmes normas izziņu, kurās būs detalizēti redzams, kā veidojas jūsu nodokļu iemaksas.

Parasti ienākuma nodoklis jāmaksā no pirmās algas dienas. Nodokļa summa ir atkarīga no jūsu algas lieluma un jūsu nodokļa iemaksām. [31]

4.2.tabula

Ienākuma nodokļa likmes Īrijā 2008.gadā

Neprecētai (vienai) personai	1. 20% no pirmajiem nopelnītajiem 35 400 EUR; 2. 41% virs 35 400 nopelnītajiem EUR.
Precētam pārim (vieni ienākumi)	1. 20% no pirmajiem nopelnītajiem 44 400 EUR; 2. 41% virs 44 400 nopelnītajiem EUR.
Precētam pārim (divi ienākumi)	1. 20% no pirmajiem nopelnītajiem 70 800 EUR; 2. 41% virs 70 800 nopelnītajiem EUR.
Viens vecāks ģimenē	1. 20% no pirmajiem nopelnītajiem 39 400 EUR; 2. 41% virs 39 400 nopelnītajiem EUR.

Avārijas nodoklis – jūs būsit augstāk novērtēts avārijas nodokļa likmē, ja jūsu darba devējs nav saņēmis vienu no:

- Nodokļa kredītu no nodokļa iestādes vai;

- Veidlapa P45 (nodokļa atmaksas veidlapas otrā un trešā daļa) no jums, attiecībā no jūsu iepriekšējās nodarbinātības.

Avārijas nodoklis nozīmē to, ka viņi jums piešķir īslaicīgu nodokļa kredītu par pirmo nodarbinātības mēnesi, bet nodokļa kredīta atskaitīšanu par otro mēnesi tiks palielināta progresīvi uz priekšu. Avārijas nodokļa pamats ir tāds, ka pēc četrām nedēļām neviens nodokļa kredītu nedod un nodokļi ir jāmaksā augstāki par 41% no devītās nedēļas, neskatoties uz algas līmeni. [30]

Sociālā apdrošināšana

Sociālo un Ģimenes lietu ministrija ir atbildīga par sociālo apdrošināšanu Īrijā. Darba ņēmējam no darba algas tiek atvilks PRSI (Pay Related Social Insurance – sociālās apdrošināšanas nodoklis), to atvelk un ministrijai samaksā darba devējs:

- No pirmajiem 127 EUR nedēļā sociālās apdrošināšanas nodoklis netiek atvilks;
- No pamatalgas sociālās apdrošināšanas nodoklis 4% no izpeļņas, kas pārsniedz 127 EUR nedēļā. Piezīme, ja izpeļņa pārsniedz 480 EUR nedēļā visai jūsu izpeļņai tiek piemērots veselības nodoklis 2% apmērā;
- Tiek piemēroti gada griesti 48 800 EUR. Ja jūsu izpeļņa pārsniedz šo summu, sociālais nodoklis nav jāmaksā. Piezīme, veselības nodoklis 2% apmērā joprojām tiek piemērots.

Visiem, kas Īrijas valdībai pieprasa sociālās aprūpes palīdzību (naudas maksājumus) jābūt pastāvīgā iedzīvotāja statusā un jāatbilst citām prasībām. Pastāvīgā iedzīvotāja statusam atbilst pretendenti, kas Īrijā uzturas 2 gadus vai ilgāk, kas strādā un iecerējuši palikt Īrijā un kas nodomājuši kļūt par valsts pastāvīgo iedzīvotāju.

Personām, kurām savā valstī (kāda no ES/EEZ vai Šveicē) ir piešķirts bezdarbnieka pabalsts, ir tiesības šo bezdarbnieka pabalstu trīs mēnešus pārsūtīt (ja tas ir iespējams) no attiecīgās valsts uz Īriju. Pārsūtīšanu organizē sociālās apdrošināšanas institūcija attiecīgajā ES/EEZ valstī vai Šveicē un Īrijas Sociālo un Ģimenes Lietu ministrija.

Īrijas sociālās labklājības sistēmā ir četri galvenie ienākumu pabalsta veidi:

- Sociālās apdrošināšanas maksājumi;
- Sociālās palīdzības maksājumi;
- Vispārējie pabalsti;
- Papildu pabalsti vai piemaksas.

Šie maksājumi balstās uz diviem principiem:

- Jums jābūt noteiktam numuram par algai piesaistītajām sociālās apdrošināšanas iemaksām (PRSI). Vairums darbinieku iegūst iemaksu par katru nostrādāto

nedēļu, kurā nopelna vairāk par 38 eiro. Sociālās apdrošināšanas iemaksas reizēm sauc par zīmogiem.

Ja jūs zaudējat darbu vai saslimstat, jums par katru nenostādāto nedēļu ir tiesības uz **kreditētajām iemaksām**. Šīs iemaksas sauc par kreditējumiem, un summējoties tie var palīdzēt izpildīt prasības, lai saņemtu samaksu. Katram maksājumam ir citi sociālās apdrošināšanas iemaksu noteikumi.

- Turklāt jums jāizpilda noteikumi, kas attiecas uz jūsu situāciju.

Divi izplatītākie pabalsti ir:

- Bērnu pabalsts;
- Bezmaksas transports.

Saņemamo summu veido: jūsu personīgā likme un papildus summas par jūsu partneri un bērniem, ja tie uzskatāmi par pilntiesīgiem apgādājamiem.

Lai saņemtu sociālās palīdzības maksājumus, vairumā gadījumu personai jāpierāda, ka tā pastāvīgi dzīvo valstī.

Lai pieteiktos sociālās labklājības maksājumam un sazinātos ar valsts iestādēm, jums būs vajadzīgs personas PPS numurs. Šis numurs ir unikāla personas identifikācijas forma. Ja jums nav PPS numura, dodieties uz vietējo sociālās labklājības biroju un piesakieties tā saņemšanai.

Jums vajadzēs izpildīt pieteikuma veidlapu un iesniegt apstiprinošus dokumentus. Iespējams, ka jūs intervēs sociālās labklājības inspektors. Ja jūs pieteiksieties invaliditātes vai slimības naudai, iespējams, ka jums vajadzēs apmeklēt medicīnisko slēdzienu nodaļu.

Lēmuma gaidīšanas laikā jūs varat pieteikties pie kopienas labklājības administratora vietējā veselības centrā, lai saņemtu palīdzību.

Eiropas Savienības (ES), Eiropas Ekonomikas Zonas (EEZ) un Šveices pilsoņiem ir tiesības dzīvot un strādāt Īrijā bez darba atļaujas, viņiem attiecībā uz darba samaksu un apstākļiem ir tādas pašas tiesības kā Īrijas pilsoņiem. [20]

Bulgārijas un Rumānijas pilsoņiem vēl ir nepieciešama atļauja, lai sāktu darbu Īrijā. Tomēr tiem Bulgārijas un Rumānijas pilsoņiem, kuriem ir bijusi darba atļauja Īrijā uz 12 mēnešiem vai uz ilgāku nepārtrauktu darbu periodā pirms 2006.gada 31.decembra, nav jāprasa darba atļauja pēc 2007.gada 1.janvāra.

Ja jūs esat ES un/vai Eiropas Ekonomiskās zonas valsts pilsonis, tad uzturēšanās atļauja jums nav vajadzīga. Citu valstu pilsoņiem ir jāsaņem uzturēšanās atļauja no Ārlietu departamenta, ja uzturēšanās būs ilgāka par trim mēnešiem. [30]

Ja esat bezdarbnieks vai zaudējat darbu, jums var būt tiesības uz šādiem maksājumiem:

- **Darba meklētāja pabalsts** – jāievēro sociālās apdrošināšanas noteikumi;

- **Darba meklētāja nauda** – jāievēro iztikas līdzekļu deklarācijas noteikumi un pastāvīgās dzīves vietas nosacījums.

Tā pat arī ir slimības un invaliditātes pabalsts, par aprūpi, tuvinieka zaudējumu, vientuļie vecāki, grūtniecības, bērnu pabalsti, pensionēšanās pabalsti un citi labklājības pabalsti. Sistēma ir sarežģīta, un uz katru maksājumu attiecas savi noteikumi. [20]

Latvijā tā pat ir sociāli apdrošināmās personas, kā, piemēram:

- Personas, kuras saņem bezdarbnieka pabalstu;
- Personas, kuras kopj bērnu, kas nav sasniedzis pusotra gada vecumu un saņem bērna kopšanas pabalstu;
- Nestrādājošie invalīdi;
- Personas, kuras saņem maternitātes vai slimības pabalstu u.c. pabalsti

Bankas konta atvēršana

Ja jūs dzīvojat un strādājat Īrijā jums ir nepieciešams bankas konts. Šajā bankas kontā var glabāt naudu, ar tā palīdzību var veikt finanšu darījumus, saņemt algu utt.

Lielākā daļa banku pieprasa personu identificējošu dokumentu ar fotogrāfiju (pase vai auto vadītāja apliecība) un dzīvesvietu apliecinošu dokumentu (komunālo maksājumu rēķins, kas adresēts personai, kura vēlas atvērt kontu). Vienu un to pašu dokumentu nevar izmantot gan identitātes apliecināšanai, gan adreses apliecināšanai. [31]

Pēc autora domām darba samaksas sistēma jebkurā valstī ir jāuzlabo vienmēr, tāpēc nevar teikt, ka kaut kur citur viss būtu kā vajag. Salīdzinot Latviju ar Īriju ir tā, ka viņiem minimālās darba algas stundas likme ir augstāka, plašāk pieejama informācija par nodokļu sistēmu, nodokļu slogs ir proporcionāls ieņēmumiem un plašākas sociālās garantijas. Latvijā darba samaksas attīstība notiek, bet ne tā kā to gribētos Latvijas iedzīvotājiem, pakāpeniski valdība virzās uz darba samaksas attīstību.

SECINĀJUMI

1. Darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkura cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.
2. Darba samaksa ir ar darba līguma, kas noslēgts starp darbinieku un darba devēju, priekšmets. Faktiski tā ir cena, tam darbam, kuru darbinieks veic darba devēja labā.
3. Darba samaksas aprēķināšanu un uzskaiti reglamentē vairāki normatīvie akti. Darba likums reglamentē darba attiecību veidošanos starp darbinieku un darba devēju, kā arī apmaksas veidu.
4. Pati par sevi algas nodokļa grāmatiņa nav obligāts dokuments, kuru, cilvēkam stājoties darbā, jāiesniedz darba devējam. Algas nodokļa grāmatiņu darbinieks nodod darba vietā pēc personīgās izvēles.
5. Saistībā ar darba samaksu var pieminēt divus nodokļus: iedzīvotāju ienākuma nodokli un valsts obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksas. No darbinieka darba samaksas nodokļos tiek ieturēta un valsts budžetā pārskaitīta apmēram trešā daļa no bruto ienākumiem.
6. Pastāv dažādi darba algas veidi un formas, katrai formai ir savi plusi un mīnusi. Jebkurš uzņēmums cenšas panākt optimālāko darba samaksas veidu, tas ir atkarīgs no uzņēmuma darbības veida specifikas un vienošanās starp darba ņēmēju un darba devēju. Tomēr nevar noteikt tādu vienīgi darba samaksas veidu, kurš būtu pielietojams visos uzņēmumos.
7. Katru mēnesi tiek aizpildīta darba laika uzskaites tabele un pamatojoties uz to un citiem attaisnojamiem dokumentiem algu maksājumu sarakstā tiek veikti darba samaksas aprēķini.
8. Personīgais konts ir informācijas avots vidējās izpeļņas noteikšanai atvaļinājumu samaksas, slimības naudas aprēķināšanai u.c. gadījumiem, atsevišķu pārskatu sastādīšanai, tāpēc grāmatvedim rūpīgi jāpārdomā samaksas veidu sadalījums un iekārtojums personīgajā kontā.

9. Latvijā salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu neto darba alga ir straujāk palielinājusies nekā bruto darba alga, sakarā ar atvieglojumu palielināšanu.
10. Izpētot dažādus literatūras avotus, katrs autors izsaka savus plusus un mīnus, tādējādi pareizs ir uzskats, ka labāk ir izpētīt katra autora viedokli, jo tādējādi vieglāk ir atrast pareizo risinājuma variantu.
11. Darba samaksas organizācija raksturo uzņēmuma vārdu, grāmatvedības kārtību, darba kārtības precizitāti uzņēmumā.
12. Vajadzētu vienkāršāk atspoguļot darbiniekiem darba samaksas aprēķina kartiņas, jo parastam darbiniekam par grūtu ir izprast daļēji sarežģīto darba algas aprēķinu.
13. Bezdarbs ir viena no smagākajām sociāli ekonomiskajām problēmām valstī. Tāpēc būtisks teritorijas attīstības rādītājs ir bezdarba līmenis.
14. Latvija var pārņemt Īrijas pieredzi migrācijas jautājumu risināšanā. Valstij ir jāspēj reaģēt uz darbaspēka aizplūšanu un pieplūdumu, lai ar viesstrādnieku skaita palielināšanos nepazeminātos dzīves standarti valstī.
15. Grāmatvedim pastāvīgi ir jāseko līdzi Latvijas Republikas likumdošanai, jo tā ik gadu vai biežāk tiek mainīta, līdz ar to rodas neprecizitātes algas aprēķinos un nodokļu likmes piesaistes aprēķinos.

PIEKŠLIKUMI

1. Ņemot vērā to, ka inflācijas tempi pieaug straujāk nekā darba alga, autora priekšlikums ir darba algu aprēķināt atkarībā no inflācijas tempiem. Darba alga paaugstinās neatbilstoši dzīves dārdzībai, tādejādi mazajiem uzņēmumiem kas Latvijā ir pārsvarā vajadzētu pielietot inflācijas piemaksas koeficientu, kā, piemēram, tas ir dažās valsts iestādēs. Vairums uzņēmumu pielieto piemaksas pie darba algas, kā, piemēram, mobilā telefona rēķina apmaksa, automašīnas ikdienas izdevumu apmaksa u.c. piemaksas, kuras var saukt par kompensējamiem izdevumiem pie darba algas.
2. Uzņēmuma vadībai pēc iespējas rūpīgāk vajadzētu pievērsties personāla izvēlei, nevis skatīties tikai uz to kurš darba ņēmējs viņiem būtu izdevīgāks atalgojuma ziņā, jo tādejādi darba devējs sevi apkrāpj darba prasmes kandidātu izvēles ziņā.
3. Pievērst lielāku uzmanību darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanas jautājumam, darba devējam pēc iespējas vairāk apmaksāt darbiniekiem izglītību, kursus, seminārus, kas stimulētu un attīstītu darbinieku. Parasti darbiniekiem trūkst motivācijas rast izaugsmes iespējas vienā un tajā pašā uzņēmumā, jo darba devējs nedomā par papildus labumiem darbiniekiem, tādejādi rodas situācija, ka darbinieku plūsma mainās tikai tamdēļ, ka meklējot jaunas darba iespējas darba ņēmējs skatās kur viņam maksās vairāk.
4. Ieinteresēt darba ņēmējus un darba devējus saņemt labāk oficiālas algas nekā „aplokšņu algas”. Veikt kampaņas, kuras informētu cilvēkus par to, cik svarīgi ir rūpēties par savu nākotni, ja pats par sevi neparūpēsies tagad, tad vēlāk to neviens cits nedarīs. Lai mazinātu „aplokšņu algas” no uzņēmēja viedokļa puses valdībai vajag pievērst lielāku uzmanību mazajiem uzņēmumiem, kuriem jāveido labvēlīgāka vide uzņēmējdarbībai, jo tieši šiem uzņēmumiem ir problēmas nomaksāt visus nodokļus, jo nodokļu slogs viņiem ir pārāk liels.
5. Bezdarba riska grupas parasti ir pirmspensijas vecuma cilvēki, ilgstošie bezdarbnieki, cilvēki bez darba pieredzes, vecāki pēc bērna kopšanas atvaļinājuma u.c., jo viņi ir mazāk prasīgi pret darba devēju, jo vēlas atgriezties atpakaļ darba tirgus aprītē, kas viņiem ir ļoti būtiski, lai celtu pašapziņu un izaugsmes iespējas.

6. Sadalīt iedzīvotāja ienākuma nodokļa likmi atbilstoši ienākumiem, jo tādejādi līdzsvarotu nodokļu palielinājumu starp tiem iedzīvotājiem, kuru ienākumu līmenis ir vairākas reizes lielāks par valsts noteikto minimumu, piemēram, tiem darba ņēmējiem, kuriem ienākumi ir lielāki par 1 500.- Ls aplikt ar 25%, bet tiem, kuriem ir valsts noteiktais minimums 160.- Ls aplikt ar 15%. Jo bieži vien labāk atalgotie darba ņēmēji strādā vairākas vietas un reāli darba samaksu iegūst vieglāk un mazāk strādājot. Sadalot iedzīvotāja ienākuma nodokļa likmi vajadzētu pie reizes palielināt arī neapliekamo minimumu, jo tad iedzīvotāji justu nodokļa atvilkuma likmes atsvaru būtiskāk, jo samazinot apliekamo ienākumu nodokļu svars samazinās.

IZMANTOTĀ LITERATŪRA UN AVOTI

1. LR likums „Darba likums”. 21.09.2006.(ar sekojošiem grozījumiem)
2. LR likums „Par iedzīvotāju ienākuma nodokli”. 08.11.2007.(ar sekojošiem grozījumiem)
3. LR likums „Par valsts sociālo apdrošināšanu”. 08.11.2007.(ar sekojošiem grozījumiem)
4. Latvijas Universitātes Grāmatvedības terminu vārdnīca, 2000. 49.lpp.
5. Latvijas Universitātes Zinātniskie raksti – Personāla darba samaksas problēmas un risinājumi, Vladimirs Dubra, 647.sēj., Ekonomikas un vadības zinību attīstības problēmas I V, Rīga, 2002. 907.lpp.
6. **Apsīte I.** *Uzņēmuma gada pārskats*, Rīga, SIA ”Lietišķās informācijas dienests”, 2003. 366.lpp.
7. Ekonomikas pamati, Jumava, 2002. 277.lpp.
8. **Grigorjeva R., Jesemčika A., Leibus I., Svarinska A.** *Finanšu grāmatvedība*, Rīga, SIA Izglītības soļi, 2004. 246.lpp.
9. **Leibus I.** *Vienkāršā grāmatvedība iedzīvotāju ienākuma nodokļa maksātājiem*, Rīga, SIA ”Jumi”, 2003. 68.lpp.
10. **Libermanis G.** *Makroekonomika*, Kamene, 2007. 445.lpp.
11. **Miglāne-Kodoliņa I.** *Latvijas nodokļi pēc iestāšanās Eiropas Savienībā*, Rīga, „Biznesa augstskola Turība” Turība SIA, 2005. 104.lpp.
12. Reģionu attīstība Latvijā, Valsts reģionālās attīstības aģentūra, 2004. 88.lpp.
13. **Vilne D., Birzniece J.** *Ekonomika*, Kamene, 2001. 237.lpp.
14. **Zaiceva E., Zadorožnaja O., Krutikova L., Pikule S.** *Darba algas uzskaitē*. Rīga, 2005. 55.lpp.
15. Žurnāls „Bilance” Nr.22, 2007.gada novembris, Sociālo iemaksu likme vispārīgā gadījumā nākamgad plānota nemainīga, Labklājības Ministrijas informācija, Rīga, SIA Lietišķās informācijas dienests, 36.lpp.
16. Žurnāls „Bilance” Nr.24, 2007.gada decembris, Kalendāram plašs izmantošanas spektrs, Māris Linga, Iedzīvotāju ienākuma nodokļa atvieglojumi, Rīga, SIA Lietišķās informācijas dienests, 36.lpp.
17. Žurnāls „Bilance” Nr.2, 2008.gada janvāris, Kā minimālās darba algas palielināšana ietekmē vidējo izpeļņu, Maija Grebenko, Rīga, SIA Lietišķās informācijas dienests, 36.lpp.
18. <http://www.e-cv.lv/content/view/167/72/lang.lv/> , 30.01.2008.
19. http://www.esia.gov.lv/lv/zurnals_latvija_es/?doc=554 , 23.03.2008.
20. <http://www.ictu.ie/html/publications/ictu/SW-Latvian.pdf> , 23.03.2008.

21. <http://www.tvnet.lv/zinas/latvija/regionos/article.php?id=533506> , 05.02.2008.
22. <http://www.financenet.lv/zinas/latvija/article.php?id=176575> , 08.02.2008.
23. http://www.apollo.lv/portal/news/73/articles/120226/0?show_inbox=1 , 11.02.2008.
24. <http://www.nva.lv/index.php?cid=2&mid=29&txt=971&from=0> , 26.01.2008.
25. <http://www.nva.lv/index.php?cid=6#bezdarbs> , 28.03.2008
26. http://www.csb.gov.lv/csp/events/?mode=arh&period=03.2008&cc_cat=471&id=5623 , 28.03.2008.
27. <http://www.latviesi.com/jaunumi/country/Irija/theme/Ekonomika/nr/1895> , 06.03.2008.
28. <http://test.csb.gov.lv/csp/content/?cat=2646> , 28.03.2008.
29. <http://test.csb.gov.lv/csp/content/?cat=2304> , 28.03.2008.
30. <http://www.jobsguideireland.com/minimum-wage-rate-in-ireland/> ,07.04.2008
31. http://www.fas.ie/en/pubdocs/Know_Before_you_go/latviesu/checklist.html ,07.04.2008
32. <http://www.financenet.lv/printArticle.php?id=162755> ,01.03.2008.
33. <http://www.employmentrights.ie/en/aboutnera/publicationsdownloads/languages/latvian/09936-at%20a%20glance-latvian.pdf> ,02.04.2008.
34. http://www.sveiks.ie/index.php?option=com_content&task=view&id=38&Itemid=45 , 19.04.2008.

Studiju nobeiguma darbs „Darba samaksas sistēma Latvijā salīdzinājumā ar Īriju”
izstrādāts LU Ekonomikas un vadības fakultātē.

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

Autors: **Karīna Grieze**
(paraksts un datums)

Rekomendēju darbu aizstāvēšanai
Vadītāja: lektore M.oec. **Maiga Kassale**
(paraksts un datums)

Recenzents: lektore Mg.oec. Veneranda Andžāne

Darbs iesniegts Grāmatvedības institūtā(datums)
Metodiķe: Alla Ščukina
(paraksts)

Darbs aizstāvēts valsts pārbaudījuma komisijas sēdē:

.....
(datums, protokola Nr., vērtējums)
Komisijas sekretāre:
(paraksts)