

# **Normu skaidrojums un piemēri saistībā ar darba attiecību noformēšanu un darba samaksas aprēķināšanu tiem darbiniekiem, kuriem ir noteikta darba alga ar ikmēneša minimālās stundas tarifa likmes apmaksu normālā darba laika ietvaros**

## **1. Darba līguma noformēšana**

Pirmkārt, darba līgumā ir jānorāda vai darbinieks ir nodarbināts uz normālu darba laiku vai nepilnu darba laiku. Nepilna darba laika gadījumā darba līgumā ir jānorāda nolīgtais dienas vai nedēļas darba laiks, ar to saprotot konkrētu skaitu dienā vai nedēļā, piemēram, 25 stundas nedēļā vai konkrētas nedēļas dienas, piemēram, trešdiena un piektdiena un cik stundu. Otrkārt, darba līgumā jānorāda, ka darbiniekam nolīgta laika algas sistēma ar ikmēneša minimālās stundas tarifa likmes apmaksu, kas katru mēnesi tiek aprēķināta saskaņā ar Ministru kabineta noteikumiem (var minēt konkrētus noteikumus: Ministru kabineta 2015.gada 24.novembra noteikumi Nr.656 „Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu”).

## **2. Informācija Valsts ieņēmumu dienestam**

Saskaņā ar Ministru kabineta 2010.gada 7.septembra noteikumiem Nr.827 „Noteikumi par valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veicēju reģistrāciju un ziņojumiem par valsts sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām un iedzīvotāju ienākuma nodokli”, aizpildot „Ziņojumu par darba ņēmēju sociālās apdrošināšanas obligātajām iemaksām, iedzīvotāju ienākuma nodokli un riska nodevu pārskata mēnesī” (3. pielikums), darba devējiem jāsniedz ziņas Valsts ieņēmumu dienestam par darba ņēmēju nostrādāto stundu skaitu mēnesī.  
Piemēram: 2016.gada janvārī nostrādātas 160 stundas.

## **3. Darba algas aprēķina piemēri, ja darbiniekam ir noteikts normālais darba laiks**

2016.gada janvārī ir jānostrādā 160 darba stundas, bet jāapmaksā 168 stundas (t.sk. vienas svētku dienas (1.janvāris) 8 stundas un aprēķinātā darba alga ir:

$(160 \text{ darba stundas} \times 2,2024 \text{ (minimālā stundas tarifa likme)}) + (8 \text{ svētku dienas stundas} \times 2,2024 \text{ (minimālā stundas tarifa likme)}) = 370 \text{ EUR};$

2016.gada martā ir jānostrādā 167 darba stundas, bet jāapmaksā 184 stundas (t.sk. divu svētku dienu (25., 28.marts) 16 stundas un viena stunda pirms svētku dienā (24.marts) un aprēķinātā darba alga ir:

$(167 \text{ darba stundas} \times 2,0109 \text{ (minimālā stundas tarifa likme)}) + (16 \text{ svētku dienu stundas} \times 2,0109 \text{ (minimālā stundas tarifa likme)}) + (1 \text{ stunda pirms svētku dienā} \times 2,0109 \text{ (minimālā stundas tarifa likme)}) = 370 \text{ EUR}.$

## **4. Vienādi nosacījumi attiecībā uz minimālo mēneša darba algu normālā darba laika ietvaros un darba algu, kas noteikta saskaņā ar minimālo stundas tarifa likmi normālā darba laika ietvaros**

Neskatoties uz to, vai darbiniekam normālā darba laika ietvaros ir noteikta minimālā mēneša darba alga, vai darbiniekam ir noteikta laika algas sistēma ar ikmēneša minimālās stundas tarifa likmes apmaksu, lai aprēķinātu darba algu minimālās mēneša darba algas apmērā, tiek piemēroti vienādi nosacījumi – svētku dienas tiek apmaksātas, ja darbinieks neveic darbu

svētku dienās, kas iekrīt viņam darba līgumā noteiktajās darba dienās. Aprēķinātā mēneša darba alga nemainās atkarībā no mēnesī normālā darba laika ietvaros noteikto nostrādāto stundu skaita (nav jāveic pārmaksa vai piemaksa, lai darba alga būtu minimālās mēneša darba algas apmērā).

Ja darbiniekam ir noteikta mēnešalga minimālās mēneša darba algas apmērā (370 EUR), tad svētku dienu apmaksā, ja darbinieks neveic darbu šajās svētku dienās, kas iekrīt darba dienās, jau ir iekļauta šajā mēnešalgā (370 EUR) un papildus nekas nav jāapmaksā.

## **5. Virsstundu uzskaitē**

Virsstundu darbs ir darbs, kuru darbinieks veic virs normālā darba laika.

### Piemēram:

2016.gada janvārī, ja darbinieks nostrādā mēnesī normāla darba laika ietvaros noteiktās darba dienu stundas (160 stundas) un nostrādā svētku dienas (1.janvāris) stundas (8 stundas), kas iekrīt darba dienā, tad darbiniekam virsstundas tiek aprēķinātas sākot ar 161 stundu;

ja darbinieks nostrādā mēnesī noteiktās darba dienu stundas (160 stundas) un nestrādā svētku dienas (1.janvāris) stundas (8 stundas), kas iekrīt darba dienā, bet strādā brīvdienā (30.janvāris), tad darbiniekam virsstundas tiek aprēķinātas sākot ar 161 stundu.

## **6. Darba samaksas aprēķins, ja darbinieks, kuram nolīgts normālais darba laiks, strādā svētku dienās, kas iekrīt viņam noteiktajās darba dienās**

Ja darbinieks, kuram darba līgumā nolīgts normālais darba laiks, ir nostrādājis noteiktās stundas, kā arī strādājis svētku dienā, tad papildus apmaksātām normālā darba laika ietvaros noteiktajām stundām, saskaņā ar Darba likuma 68.pantu darba devējs viņam izmaksā piemaksu par darbu svētku dienā 100% apmērā no attiecīgā mēneša aprēķinātās minimālās stundas tarifa likmes un, ja veidojas virsstundas, tad arī piemaksu par virsstundām 100% apmērā no attiecīgā mēneša aprēķinātās minimālās stundas tarifa likmes.

### Piemēram:

2016.gada janvārī darba samaksa ir:

$370 \text{ EUR} + (8 \text{ nostrādātās stundas svētku dienā} \times 2,2024 \text{ (minimālā stundas tarifa likme)}) + \text{piemaksa par darbu svētku dienā (8 stundas (svētku dienas stundas)} \times 2,2024 \text{ (minimālā stundas tarifa likme)}) + \text{piemaksa par 8 virsstundām} \times 2,2024 \text{ (minimālā stundas tarifa likme)}) = 422,86 \text{ EUR};$

2016.gada martā darba samaksa ir:

$370 \text{ EUR} + (16 \text{ nostrādātās stundas svētku dienās} \times 2,0109 \text{ (minimālā stundas tarifa likme)}) + \text{piemaksa par darbu svētku dienās (16 stundas (svētku dienu stundas)} \times 2,0109 \text{ (minimālā stundas tarifa likme)}) + \text{piemaksa par 16 virsstundām} \times 2,0109 \text{ (minimālā stundas tarifa likme)}) = 466,51 \text{ EUR}.$

## **7. Darba samaksas aprēķins, ja darbinieks, kuram nolīgts normālais darba laiks, nestrādā svētku dienās, kas iekrīt darba dienās, bet strādā brīvdienā**

Ja darbinieks nestrādā svētku dienā, kas iekrīt viņam noteiktajā darba dienā, bet strādā citā brīvdienā, tad papildus apmaksātām normālā darba laika ietvaros noteiktajām stundām, saskaņā ar Darba likuma 68.pantu darba devējs izmaksā piemaksu par virsstundām 100% apmērā no attiecīgā mēneša aprēķinātās minimālās stundas tarifa likmes.

Piemēram:

2016.gada janvārī darba samaksa ir:

370 EUR + (8 nostrādātās stundas vienā brīvdienā x 2,2024 (*minimālā stundas tarifa likme*) + piemaksa par 8 virsstundām x 2,2024 (*minimālā stundas tarifa likme*)) = 405,24 EUR;

2016.gada martā darba samaksa ir:

370 EUR + (16 nostrādātās stundas divās brīvdienās x 2,0109 (*minimālā stundas tarifa likme*) + piemaksa par 16 virsstundām x 2,0109 (*minimālā stundas tarifa likme*)) = 434,34 EUR.

## **8. Svētku dienu, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā un darbinieks neveic darbu šajās svētku dienās, apmaksā pārejošas darbnespējas laikā**

Darba likuma 74.panta piektā daļa nosaka, ka šī panta pirmās daļas 8.punkts neattiecas uz gadījumiem, kad darbinieks neveic darbu pārejošas darbnespējas dēļ un likuma „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 36.pants nosaka, ka slimības naudu aprēķina par darbnespējas dienām (stundām), kurās darba ņēmējam būtu bijis jāstrādā, tāpēc svētku dienas, kas iekrīt darba dienās un kurās darbiniekam nav jāstrādā, pārejošas darbnespējas laikā nav jāapmaksā.

## **9. Svētku dienu, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā un darbinieks neveic darbu šajās svētku dienās, apmaksā ikgadējā atvaļinājuma laikā**

Saskaņā ar Darba likuma 149.panta pirmo daļu darbiniekam ikgadējais apmaksātais atvaļinājums nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas, un saskaņā ar Darba likuma 75.panta astoto daļu par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma vai apmaksātā papildatvaļinājuma laiku izmaksājamās samaksas summu aprēķina, dienas vai stundas vidējo izpeļņu reizinot ar darba dienu vai stundu skaitu atvaļinājuma laikā. Tātad svētku dienas, kas iekrīt darba dienās, tiek apmaksātas, ja tās iekrīt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā un tiek pārceltas uz darba dienām (ikgadējais apmaksātais atvaļinājums pagarinās par svētku dienu skaitu).

## **10. Summētais darba laiks**

Summētais darba laiks ir tikai darba laika organizēšanas veids, nevis darba samaksas sistēma. Tas nozīmē, ka summētais darba laiks tiek noteikts izņēmuma gadījumos, ja nav iespējams ievērot attiecīgajam darbiniekam noteikto normālo dienas vai nedēļas darba laika ilgumu. Arī summētā darba laika gadījumā darbiniekam tiek noteikts, piemēram, normālais darba laiks, tomēr tas tiek organizēts atbilstoši konkrētā darba specifikai. Šajā gadījumā tiek piemērots princips, ka skaitāmas ir tās stundas, kas ir nostrādātas, pieskaitot aprēķināto atlīdzību par svētku dienu stundu skaitu, kas iekrīt darbiniekam noteiktajās darba dienās un šajās svētku dienās darbinieks nestrādā (Darba likuma 74.panta pirmās daļas 8.punkts), un pieskaitot pirms svētku darba dienas stundu skaitu, kas iekrīt darba dienās un šajās pirms svētku darba dienas stundās darbinieks nestrādā (Darba likuma 135.pants), lai darbinieks nopelnītu valstī noteikto minimālo mēneša darba algu.

Piemēram, 2016.gada janvārī ir jānostrādā 160 darba stundas, bet jāapmaksā 168 stundas (t.sk. vienas svētku dienas (1.janvāris) 8 stundas un aprēķinātā darba alga ir:

(160 darba stundas x 2,2024 (*minimālā stundas tarifa likme*)) + (8 svētku dienas stundas x 2,2024 (*minimālā stundas tarifa likme*)) = 370 EUR;