



Atlīdzība

Publicēts: 11.12.2020.

Atjaunināts: 14.02.2023.


Biežāk uzdotie jautājumi par Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likumu un atlīdzības noteikšanas kārtību

Valsts kanceleja apkopojusi biežāk uzdotos jautājumus par Valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku atlīdzības likuma (turpmāk – Atlīdzības likums) piemērošanu un atlīdzības noteikšanas kārtību.

Vēršam uzmanību, ka Valsts kancelejas kompetencē neietilpst tiesību normu oficiāla interpretācija, līdz ar to Valsts kancelejas sniegtās atbildes ir vērtējamas vienīgi kā Valsts kancelejas viedoklis, un iestādei, pieņemot lēmumu, tas nav saistošs, tomēr iestāde to var ņemt vērā. Papildus atgādinām, ka atbilstoši privātpersonas tiesību ievērošanas principam administratīvajā procesā, it īpaši pieņemot lēmumu pēc būtības, iestāde piemērojamo tiesību normu ietvaros veicina privātpersonas tiesību un tiesisko interešu aizsardzību, līdz ar to lietas faktiskie un tiesiskie apstākļi vērtējami katrā konkrētajā gadījumā, lai sasniegtu taisnīgāko un lietderīgāko rezultātu. Norādām, ka sniegto skaidrojumu atbilstību var ietekmēt arī normatīvo aktu grozījumi vai aktuālā tiesu prakse.

Lai veicinātu vienotu praksi un sniegtu atbalstu gan iestādēm, gan nodarbinātajiem, aicinām ikvienu informēt par interesantiem piemēriem no prakses, dalīties ar situāciju analīzi vai uzdot jautājumus par Atlīdzības likuma piemērošanu. Ikviens padoms vai jautājums palīdzēs veidot šo apkopojumu pilnīgāku.

Saziņai lūdzam izmantot e-pasta adresi cilvekresursi@mk.gov.lv

Mēnešalga 

Kāds Centrālās statistikas pārvaldes oficiālajā statistikas paziņojumā publicētais rādītājs izmantojams gadījumos, ja jāaprēķina mēnešalgas tām amatpersonām, kuru mēnešalgas nosaka, piemērojot attiecīgu koeficientu?

Atlīdzības likuma 4. panta otrā daļa noteic, ka šajā likumā paredzētajos gadījumos amatpersonām (darbiniekiem) mēnešalgu nosaka, Centrālās statistikas pārvaldes oficiālajā statistikas paziņojumā publicētajam valstī strādājošo aizpagājušā gada mēneša vidējās darba samaksas apmēram, kas noapaļots pilnos *euro*, piemērojot attiecīgu koeficientu. Vienlaikus, lai atvieglotu ikdienas darbu Valsts kanceleja savā tīmekļvietnē [publisko informāciju par mēnešalgas apmēriem](#), ko nosaka bāzes mēnešalgai piemērojot koeficientu.

Kā tiek noteikts valsts tiešās pārvaldes iestāžu amatpersonu un darbinieku mēnešalgas apmērs?

Valsts tiešās pārvaldes iestāžu amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību regulē Ministru kabineta 2022. gada 21. jūnija noteikumi Nr. 361 "Noteikumi par valsts institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību, kā arī par profesijām un specifiskajām jomām, kurām piemērojams tirgus koeficients".

Lai noteiktu amatpersonas (darbinieka) mēnešalgas grupu, tās amatu klasificē atbilstoši normatīvajiem aktiem par vienotu amatu klasifikācijas sistēmu un amatu klasificēšanas kārtību valsts un pašvaldību institūcijās (amatu katalogs)

un nosaka amata saimi (apakšsaimi) un līmeni. Iestāde, nosakot amatpersonas (darbinieka) mēnešalgas apmēru mēnešalgas grupas intervāla ietvaros, ņem vērā kvalifikāciju un kompetences, darba snieguma līmeni un regulāro darba apjomu. Ievērojot šos kritērijus, iestādes vadītājs vai viņa pilnvarota amatpersona nosaka amatpersonas (darbinieka) individuālās mēnešalgas apmēru Atlīdzības likuma 3. pielikumā attiecīgajai mēnešalgu grupai paredzētā mēnešalgas intervāla ietvaros.

Ja amatpersonai (darbiniekam) ikgadējās novērtēšanas rezultātā darba snieguma līmenis ir zemāks, vai attiecīgi arī jāpazemina noteiktā mēnešalga? Vai ir jāpārskata mēnešalga pēc ikgadējās darba rezultātu novērtēšanas?

Mēnešalgas pārskatīšanas kārtību regulē Ministru kabineta 2022. gada 21. jūnija noteikumi Nr. 361 "Noteikumi par valsts institūciju amatpersonu un darbinieku darba samaksu un tās noteikšanas kārtību, kā arī par profesijām un specifiskajām jomām, kurām piemērojams tirgus koeficients".

Noteikumos noteikts, ka iestāde atbilstoši iestādes vadītāja noteiktajai kārtībai par individuālās mēnešalgas noteikšanu pārskata amatpersonai (darbiniekam) noteikto mēnešalgas apmēru, ja mainās kāds no kritērijiem (*kvalifikācija un kompetences, darba snieguma līmenis vai regulārais darba apjoms*) un tas ietekmē mēnešalgas apmēru.

Tādējādi, kad kāds kritērijs (*kvalifikācija un kompetences, darba snieguma līmenis vai regulārais darba apjoms*) mainās un tas ietekmē mēnešalgu, iestāde var paaugstināt nodarbinātajam noteikto mēnešalgu. Tā ir iestādes rīcības brīvība, izvērtējot arī iestādei pieejamos finanšu līdzekļus.

Savukārt mēnešalgu pārskata, ja amatpersonas (darbinieka) darba snieguma līmenis daļēji atbilst vai neatbilst prasībām. Ja darba snieguma līmenis neatbilst prasībām, amatpersonas (darbinieka) mēnešalgu samazina ne vairāk kā par 15 %, ievērojot nosacījumu, ka samazinātā mēnešalga nedrīkst būt mazāka par valstī noteikto minimālo algu, kā arī nosacījumu, ka noteiktā mēnešalga nav mazāka par Atlīdzības likuma 3. pielikumā attiecīgajai mēnešalgu grupai noteikto minimumu.

Ja iestādē līdz 2026. gada 31. decembrim ir noteikts mēnešalgas grupas minimums, kas ir mazāks par Atlīdzības likuma 3. pielikumā attiecīgajai mēnešalgu grupai noteikto minimumu, iestāde gadījumā, ja amatpersonas (darbinieka) darba snieguma līmenis neatbilst prasībām, amatpersonas (darbinieka) mēnešalgu samazina ne vairāk kā par 15 %, ievērojot nosacījumu, ka samazinātā mēnešalga nedrīkst būt mazāka par valstī noteikto minimālo algu, kā arī nosacījumu, ka noteiktā mēnešalga nav mazāka par iestādes attiecīgajai mēnešalgu grupai noteikto minimumu.

Ja iestāde darba snieguma līmeņa noteikšanai izmanto ikgadējo darbības un tās rezultātu novērtējumu, kas veikts Novērtēšanas elektroniskās veidlapas informācijas sistēmā, tad darba snieguma līmenis daļēji atbilst prasībām, ja novērtējums ir "jāpilnveido", un darba snieguma līmenis neatbilst prasībām, ja novērtējums ir "neapmierinoši".

Piemaksas 



Kāds darbs ir uzskatāms par virsstundu darbu?

Ik gadu tiek aprēķināts katra mēneša darba stundu skaits normālā darba laika ietvaros, ievērojot gan svētku dienas, gan saīsinātās pirmssvētku dienas. Darba likuma 135. pants noteic, ka pirmssvētku dienās darba dienas ilgums ir saīsināms par vienu stundu, ja darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos vai darba līgumā nav noteikts īsāks darba laiks. Atlīdzības likuma 3. panta ceturtās daļas 1. punkts noteic, ka arī valsts vai pašvaldības institūcija pirmssvētku dienās darba dienas ilgumu var saīsināt vairāk nekā par vienu stundu.

Attiecīgi Darba likuma 140. panta ceturtā daļa nosaka, ka darbs, kuru darbinieks veic virs pārskata periodā noteiktā normālā darba laika, uzskatāms par virsstundu darbu. Ja darbiniekam ir noteikts mēneša summētais darba laiks, tad

apmaksā tās virsstundas, kas mēneša laikā nostrādātas virs normālā darba laika stundu kopsummā.

Vai nepilna laika darbiniekiem ir tiesības uz piemaksu par virsstundu darbu?

Atbilstoši Darba likumam nepilns darba laiks ir īsāks par normālo dienas vai nedēļas darba laiku – astoņām stundām dienā vai 40 stundām nedēļā. Ja darbinieks ir pieņemts darbā uz nepilnu laiku, piemēram, četrām stundām dienā, bet nostrādā, piemēram, sešas stundas dienā, tad par šīm sešām nostrādātajām stundām darbinieks, kas strādā nepilnu darba laiku, saņem tādu pašu darba samaksu (atbilstoši darba līgumā noteiktajai stundas likmei) kā darbinieki, kas strādā normālo darba laiku, jo šīs papildus nostrādātās divas stundas nav uzskatāmas par virsstundu darbu. Darba likuma 136. panta pirmā daļa paredz, ka virsstundu darbs ir darbs, ko darbinieks nostrādā virs normālā (nevis nepilna) darba laika.

Tādējādi nepilna darba laika darbinieks iegūst tiesības uz piemaksu par virsstundu darbu tikai tad, ja viņa faktiski nostrādātais laiks pārsniedz normālo darba laiku – 8 stundas dienā.

Kā tiek kompensēts darbs, kas veikts nedēļas atpūtas laikā (brīvdienā)?

Atlīdzības likuma 2. panta septītā daļa noteic, ka amatpersonām (darbiniekiem) piemērojamas darba tiesiskās attiecības, amata tiesiskās attiecības vai dienesta gaitu regulējošu normatīvo aktu normas tiktāl, ciktāl to nenosaka šis likums.

Ņemot vērā, ka Atlīdzības likums neregulē jautājumus, kas attiecas uz darbu nedēļas atpūtas laikā (brīvdienā), piemērojams ir Darba likuma 143. pants, kas nosaka, ka darbu nedēļas atpūtas laikā kompensē tikai un vienīgi ar atpūtu citā nedēļas dienā.

Kā tiek kompensēts virsstundu darbs un darbs svētku dienā?

Atlīdzības likuma 2. panta septītā daļa noteic, ka amatpersonām (darbiniekiem) piemērojamas darba tiesiskās attiecības, amata tiesiskās attiecības vai dienesta gaitu regulējošu normatīvo aktu normas tiktāl, ciktāl to nenosaka šis likums.

Saskaņā ar Atlīdzības likuma 14. panta 5.¹ daļu amatpersonas (darbinieki), izņemot karavīrus, saņem piemaksu par darbu (dienesta pienākumu pildīšanu) svētku dienās 100 procentu apmērā no tām noteiktās stundas algas likmes.

Savukārt saskaņā ar Atlīdzības likuma 14. panta sesto daļu amatpersonas (darbinieki), izņemot karavīrus, ievērojot šajā pantā minētos nosacījumus, saņem piemaksu par virsstundu darbu 100 procentu apmērā no tām noteiktās stundas algas likmes, vai arī tām kompensē virsstundu darbu, piešķirot apmaksātu atpūtas laiku atbilstoši nostrādāto virsstundu skaitam.

Ievērojot minēto, Atlīdzības likums paredz iespēju izvēlēties virsstundu darba kompensēšanas veidu – piešķirot atpūtas dienu citā nedēļas dienā vai izmaksājot atbilstošu atlīdzību. Vienlaikus norādām, ka virsstundu darba kompensēšanas veids nosakāms, darba devējam un darba ņēmējam savstarpēji vienojoties. Darba devējs nav tiesīgs pieņemt vienpersonisku lēmumu par darbinieka nostrādāto virsstundu kompensēšanas veidu.

Kā tiek aprēķināta piemaksa par papildu darbu, ja nodarbinātais nostrādā nepilnu mēnesi?

Atlīdzības likuma 14. panta pirmajā daļā noteikts, ka amatpersona (darbinieks) saņem piemaksu par papildu darbu – ne


vairāk kā 30 procentus no viņam noteiktās mēnešalgas.

Ja darbinieks strādā pilnu mēnesi, tad viņam piemaksu nosaka procentos no viņam noteiktās mēnešalgas. Savukārt, ja darbinieks strādā nepilnu mēnesi, piemēram, daļu no tā atrodas atvaļinājumā, tad piemaksu par papildu darbu nosaka no faktiskās mēnešalgas – proporcionāli nostrādātajam laikam, jo atvaļinājuma laikā nodarbinātais papildu darbu neveic un attiecīgi par atvaļinājuma laiku tiek maksāta vidējā izpeļņa, ne mēnešalga.

Kādos gadījumos nodarbinātajam piešķir piemaksu par prombūtnē esoša kolēģa pienākumu izpildi?

Saskaņā ar Atlīdzības likuma 14. panta pirmo daļu amatpersona (darbinieks) saņem piemaksu ne vairāk kā 30 procentu apmērā no tai noteiktās mēnešalgas, ja papildus saviem tiešajiem amata (darba, dienesta) pienākumiem aizvieto prombūtnē esošu amatpersonu (darbinieku).

Attiecībā uz piemaksu par prombūtnē esošas amatpersonas aizvietošanu norādām, ka papildu pienākumu pildīšanai jābūt reālai, pierādāmai un novērtējamai. Atlīdzības likuma 14. panta pirmā daļa paredz iespēju saņemt piemaksu, ja amatpersona papildus saviem tiešajiem amata pienākumiem aizvieto prombūtnē esošu amatpersonu, līdz ar to svarīgi ir konstatēt, ka amatpersona ne vien veic savus tiešos amata pienākumus, bet, aizvietojojt prombūtnē esošu amatpersonu, papildus veic arī šīs prombūtnē esošās amatpersonas amata pienākumus. Apstākļi, ka kāds cits nodarbinātais ir prombūtnē, pats par sevi nepierāda, ka kāda cita persona veic papildu pienākumus.

Sociālās garantijas 



Pēc kādiem principiem tiek piešķirta naudas balva un noteikts tās apmērs?

Atlīdzības likuma 3. panta ceturrtās daļas 5. punkts ietver norādi, ka institūcijā ir jābūt noteiktiem kritērijiem naudas balvas piešķiršanai, jo naudas balvas apmērs ir nosakāms atbilstoši konkrētās amatpersonas (darbinieka) ieguldījumam attiecīgās institūcijas mērķu sasniegšanā. Ja institūcijas vadītājs pieņem lēmumu par naudas balvas piešķiršanu, tad institūcijas iekšējos normatīvajos aktos vai rīkojumā ir jābūt noteiktiem kritērijiem, par ko un kādā apmērā naudas balva tiek piešķirta.

Vai var izmaksāt atlaišanas pabalstu, ja ar nodarbināto tiek izbeigtas darba tiesiskās attiecības sakarā ar darbinieka amata likvidāciju, un darbinieks piekrīt piedāvājumam iecelt viņu civildienesta ierēdņa amatā sakarā ar uzvarēšanu konkursā?

Atlīdzības likuma 17. panta trešā daļa noteic, ka, ja amatpersonai (darbiniekam), kuru atbrīvo no amata (dienesta, darba), pamatojoties uz šā panta pirmajā daļā minēto, piedāvā nodibināt vai turpināt amata (dienesta, darba) pienākumu izpildi tajā pašā vai citā institūcijā un ja amatpersona (darbinieks) šim piedāvājumam piekrīt, atlaišanas vai atvaļināšanas pabalstu tai neizmaksā. Līdz ar to šajā gadījumā atlaišanas vai atvaļināšanas pabalsts nav jāizmaksā.

Vai ir jāizmaksā kompensācija par neizmantoto atvaļinājumu, ja ar amatpersonu (darbinieku) tiek izbeigtas amata (darba) tiesiskās attiecības vienā valsts vai pašvaldības institūcijā un ne vēlāk kā nākamajā mēnesī viņa sāk pildīt amata (dienesta, darba) pienākumus tai pašā vai citā valsts vai pašvaldības institūcijā?

Saskaņā ar Atlīdzības likuma 41. panta desmito daļu, ja amatpersona (darbinieks) izbeidz amata (dienesta, darba) tiesiskās attiecības vienā valsts vai pašvaldības institūcijā un ne vēlāk kā nākamajā mēnesī sāk pildīt amata (dienesta, darba) pienākumus citā valsts vai pašvaldības institūcijā, iesaistītajām pusēm piekrītot, neizmantoto ikgadējo

atvaļinājumu var naudā nekompensēt un pārceļt izmantošanai attiecīgajā valsts vai pašvaldības institūcijā. Arī gadījumos, ja amatpersona (darbinieks) izbeidz vienas amata (dienesta, darba) attiecības ar konkrēto institūciju un vienlaikus uzsāk (turpina) citas amata (dienesta, darba) attiecības tai pašā institūcijā, atvaļinājumu naudā nekompensē, tādējādi nodrošinot amatpersonai (darbiniekam) primāri tiesības uz ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanu.

Vai pabalstu sakarā ar ģimenes locekļa vai apgādājamā nāvi var izmaksāt vairākiem ģimenes locekļiem?

Atlīdzības likums neierobežo pabalsta saņēmēju skaitu, līdz ar to pabalstu var saņemt arī divas vai vairāk amatpersonas (darbinieki). Kārtība, kādā tiek izmaksāts pabalsts, noteikta Ministru kabineta 2010. gada 21. jūnija noteikumu Nr. 565 "Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku sociālajām garantijām" VI nodaļā "Pabalsts sakarā ar ģimenes locekļa vai apgādājamā nāvi".

Vai vienlaikus var saņemt pabalstu sakarā ar ģimenes locekļa nāvi un pabalstu amatpersonas (darbinieka) nāves gadījumā?

Atlīdzības likuma 19. panta pirmā daļa paredz tiesības ģimenes loceklim vai personai, kura uzņēmusies mirušās amatpersonas (darbinieka) apbedīšanu, saņemt vienreizēju pabalstu mirušajai amatpersonai (darbiniekam) noteiktās mēnešalgas apmērā.

Savukārt Atlīdzības likuma 20. pants paredz tiesības amatpersonai (darbiniekam) saņemt pabalstu sakarā ar ģimenes locekļa (laulāta, bērna, mazbērna, vecāku, vecvecāku, adoptētāja vai adoptēta, brāļa, māsas, pusbrāļa vai pusmāsas) vai apgādājamā nāvi ne vairāk kā vienas minimālās mēneša darba algas apmērā.

Abu minēto pabalstu piešķiršanas kārtību regulē Ministru kabineta 2010. gada 21. jūnija noteikumu Nr. 565 "Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku sociālajām garantijām" II nodaļa "Pabalsts amatpersonas (darbinieka) nāves gadījumā" un VI nodaļa "Pabalsts sakarā ar ģimenes locekļa vai apgādājamā nāvi".

Ne Atlīdzības likums, ne minētie noteikumi neparedz ierobežojumu vienai personai saņemt abus pabalstus. Līdz ar to personai ir tiesības gan savā darba vietā saņemt pabalstu sakarā ar ģimenes locekļa nāvi, kas paredzēts Atlīdzības likuma 20. pantā, gan arī mirušās amatpersonas (darbinieka) darba vietā saņemt pabalstu amatpersonas (darbinieka) nāves gadījumā, kas paredzēts Atlīdzības likuma 19. panta pirmajā daļā.

Kā pareizi aprēķināt Atlīdzības likumā paredzēto pabalstu amatpersonas (darbinieka) nāves gadījumā? Vai jāņem vērā nodarbinātajam noteiktās darba samaksas aprēķins un visi noteiktie atvieglojumi?

Saskaņā ar Atlīdzības likuma 19. panta pirmo daļu amatpersonas (darbinieka) nāves gadījumā ģimenes loceklis vai persona, kura uzņēmusies darbinieka apbedīšanu, saņem vienreizēju pabalstu darbinieka mēnešalgas apmērā. Pabalsts ir izmaksājams mirušajam darbiniekam noteiktās mēnešalgas apmērā.

Detalizēta pabalsta piešķiršanas kārtība noteikta Ministru kabineta 2010. gada 21. jūnija noteikumu Nr. 565 "Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku sociālajām garantijām" II nodaļā.

Vai tiesības uz pabalstu ir amatpersonai, ar kuru plānots izbeigt nodarbinātības attiecības?

Tiesības uz pabalstu nodarbinātajam rodas brīdī, kad radies pabalsta piešķiršanas iemesls (piemēram, tuvinieka nāve) neatkarīgi no tā, ka neilgi pirms šā notikuma amatpersona brīdināta par dienesta (darba) attiecību izbeigšanu vai panākta vienošanās par dienesta (darba) attiecību izbeigšanu. Normatīvie akti neparedz, ka šādos apstākļos pabalsts nav piešķirams. Svarīgi ir konstatēt, ka pabalsta piešķiršanas iemesls iestāties brīdī, kad persona vēl ir nodarbinātības

attiecībās ar iestādi.

Vienā iestādē strādā gan bērns ar invaliditāti tēvs, gan māte. Vai Atlīdzības likuma 3. panta ceturtās daļas 7. punktā minēto pabalstu vienu reizi kalendāra gadā amatpersonai, kuras apgādībā ir bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, var izmaksāt abiem vecākiem?

Atlīdzības likuma 3. panta ceturtās daļas 7. punkts neierobežo pabalsta saņēmēju skaitu, līdz ar to pabalstu var saņemt abi vecāki.

Vai amatpersonai ir jāizmaksā atlaišanas pabalsts, ja viņu atbrīvo no amata sakarā ar valsts noteikto pensijas vecuma sasniegšanu?

Atlīdzības likuma 17. panta pirmā daļa paredz atlaišanas pabalsta izmaksu tikai gadījumos, ja tiek izbeigtas amata (dienesta, darba) attiecības sakarā ar institūcijas vai amata likvidāciju, amatpersonu (darbinieku) skaita samazināšanu, amatam (dienestam, darbam) noteiktajām prasībām neatbilstošu veselības stāvokli (ieskaitot pārejošu darbnespēju), noteikta vecuma sasniegšanu, pēc kura nav pieļaujama atrašanās dienestā, sakarā ar izdienas pensijas saņemšanai noteiktā izdienas stāža sasniegšanu, kā arī gadījumā, ja tiek atjaunota amatā (dienestā, darbā) amatpersona (darbinieks), kura iepriekš veica attiecīgos amata (dienesta, darba) pienākumus.

Saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 41. panta 1. punkta "f" apakšpunktu valsts civildienesta attiecības izbeidzas, ja ierēdnis ar iestādes vadītāja lēmumu tiek atbrīvots no ierēdņa amata, sasniedzot valsts noteikto pensijas vecumu, izņemot gadījumus, kad iestādes vadītājs pieņem pamatotu lēmumu par attiecīgā ierēdņa atstāšanu amatā. Valsts noteikto pensijas vecumu noteic likuma "Par valsts pensijām" 11. pants.

Ievērojot minēto, atbilstoši Atlīdzības likuma 17. panta pirmajai daļai amatpersonām, ar kurām tiek izbeigtas amata (dienesta) attiecības sakarā ar noteikta vecuma sasniegšanu, pēc kura nav pieļaujama atrašanās dienestā, ir jāizmaksā atlaišanas pabalsts.

Līdz ar atbrīvošanu no amata atlaišanas pabalsts izmaksājams arī gadījumos, ja persona saskaņā ar Valsts civildienesta likuma 41. panta 1. punkta "f" apakšpunktā minēto iestādes vadītāja rīkojumu ir turpinājusi civildienesta attiecības, taču vēlāk tās izbeigtas.

Kā tiek noteikts atvaļinājuma dienu skaits, ja nodarbinātais atvaļinājuma laikā ir saslīmis?

Atbilstoši Darba likuma 150. panta sestajai daļai ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu pārceļ vai pagarina darbinieka pārejošas darbnespējas gadījumā.

Atbilstoši Atlīdzības likuma 41. panta pirmajai daļai amatpersonām (darbiniekiem) ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanai piemēro Darba likuma normas. Ja ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu izmanto pa daļām, viena no atvaļinājuma daļām nedrīkst būt īsāka par Darba likumā noteikto, bet, atlikušo daļu piešķirot pa daļām, ievēro šādus noteikumus: 1) aizliegts palielināt apmaksājamo darbdienu skaitu; 2) katra daļa nedrīkst būt īsāka par vienu kalendāra nedēļu, izņemot gadījumu, ja institūcija vai amatpersona, kas piešķir ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, atļāvusi ikgadējā atvaļinājuma attiecīgo daļu izmantot pa dienām, nepalielinot saskaņā ar likumu apmaksājamo darbdienu skaitu.

No minētā izriet, ka, pagarinot atvaļinājumu par dienu skaitu, kad darbinieks ir slimojis, ir jāievēro princips, ka nedrīkst palielināt apmaksājamo darbdienu skaitu.

Piemēram, ja darbiniekam atvaļinājuma laikā no ceturtdienas līdz svētdienai ir slimības lapa, tad atvaļinājums ir pagarināms par četrām dienām. Apmaksātas no šīm četrām dienām būs divas dienas, kas atbildīs slimības laikā

neizmantoto atvaļinājuma darba dienu skaitam (ceturtdiena un piektdiena), savukārt otras divas dienas (sestdiena un svētdiena) – neapmaksātas.

Kā veidojas atvaļinājuma dienu uzkrājums darbiniekam, kuram pie viena darba devēja ir gan pamatdarbs, gan viena vai vairākas vienošanās (nepārsniedzot pilnu darba laiku mēnesī)? Kā tiek noteikta vidējā izpeļņa?

Neatkarīgi no tā, cik amatos (pamatdarbs, papilddarbs) pie viena darba devēja darbinieks ir nodarbināts, darbiniekam ik gadu ir tiesības uz četru kalendāra nedēļu ilgu atvaļinājumu, neskaitot svētku dienas. Līdz ar to atvaļinājuma dienas netiek atsevišķi uzskaitītas pamatdarbā un papilddarbā, tās nesummējas. Aizejot atvaļinājumā, darbiniekam tiek aprēķināta un izmaksāta vidējā izpeļņa par pēdējiem sešiem kalendāra mēnešiem no šajā periodā izmaksātās darba samaksas (mēnešalgas, piemaksām un prēmijām), attiecīgi dienas vidējo izpeļņu reizinot ar darba dienu skaitu atvaļinājuma laikā.

Kādi ir papildatvaļinājuma piešķiršanas nosacījumi?

Atlīdzības likuma 42. panta pirmā daļa noteic, ka amatpersonai (darbiniekam) piešķir Darba likumā noteikto obligāti piešķiramo papildatvaļinājumu (Darba likuma 151. panta pirmā daļa). Papildus tam amatpersonai (darbiniekam) var piešķirt apmaksātu papildatvaļinājumu līdz 10 darba dienām pēc pilna ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas. Papildatvaļinājumu var izmantot laikposmā līdz nākamajam ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam. Papildatvaļinājuma piešķiršanas kritērijus, tiem atbilstošo papildatvaļinājuma dienu skaitu un papildatvaļinājuma piešķiršanas kārtību nosaka Ministru kabinets.

Ievērojot minēto, Atlīdzības likuma 42. pants paredz darba devējam iespēju piešķirt amatpersonām (darbiniekiem) apmaksātu papildatvaļinājumu (bez Darba likumā noteiktā obligāti piešķiramā papildatvaļinājuma) – kā papildu labumu atbilstoši amatpersonas (darbinieka) darbības un tās rezultātu novērtējumam iepriekšējā periodā, taču tas izvērtējams iestādes rīcības brīvības ietvaros, ņemot vērā arī iestādei pieejamos finanšu līdzekļus.

Pieņemot lēmumu par papildatvaļinājuma piešķiršanu iestādē, iestādei jāievēro Ministru kabineta 2010. gada 21. jūnija noteikumu Nr. 565 "Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku sociālajām garantijām" 103. punktā noteiktais par amatpersonas (darbinieka) tiesībām uz konkrētu piešķiramo dienu skaitu atbilstoši darba izpildes novērtējumam. Noteikumu 104. punkts paredz, ka papildatvaļinājuma dienu konkrēto sadalījumu atbilstoši amatpersonas (darbinieka) darbības izpildes novērtējumam attiecīgajā institūcijā, ņemot vērā institūcijai pieejamos finanšu resursus un cilvēkresursus, kā arī amatpersonas (darbinieka) darba izpildes intensitāti un atbildības pakāpi, nosaka institūcijas vadītājs. Līdz ar to iestādes iekšējos normatīvajos aktos ir jānosaka konkrēti kritēriji papildatvaļinājuma piešķiršanai un tiem atbilstošais piešķiramo dienu skaits.

Normatīvie akti neliedz papildatvaļinājumu pievienot ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam, līdz ar to, ja darba apstākļi to ļauj un darbinieks ir izteicis šādu lūgumu, to var darīt, un šādā gadījumā normatīvie akti netiks pārkāpti, jo ikgadējais apmaksātais atvaļinājums būs izmantots un tam tūlīt seko apmaksātais papildatvaļinājums.

Papildus norādām, ka saskaņā ar Atlīdzības likuma 42. panta vienpadsmito daļu normatīvajos aktos paredzētais amatpersonas (darbinieka) darbības novērtējums pats par sevi nerada tiesības uz papildatvaļinājumu. Normatīvajos aktos noteiktajos gadījumos to izmanto papildatvaļinājuma ilguma noteikšanai, līdz veikts nākamais novērtējums, un attiecīgais novērtējums nav uzskatāms par papildatvaļinājuma piešķiršanu šā panta desmitās daļas izpratnē.

Ja darbiniekam ir piešķirts papildatvaļinājums, bet viņš šajā laikā ir saslimis, vai papildatvaļinājumu var pagarināt par neizmantotajām dienām?

Papildatvaļinājumu darbiniekam darba devējs piešķir kā papildu bonusu par labu darbu vai arī saistībā ar citiem Darba

likumā un Atlīdzības likumā noteiktajiem kritērijiem.

Ja darbiniekam papildatvaļinājums ar rīkojumu ir piešķirts, taču tā laikā ir iestājusies darbnespēja, tad arī papildatvaļinājuma gadījumā, tāpat kā ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma gadījumā, tas pagarināms par neizmantotajām papildatvaļinājuma dienām vai arī neizmantotās papildatvaļinājuma dienas pārceļamas uz vēlāku laiku.

Vai Atlīdzības likumā paredzēto apmaksāto brīvdienu pirmajā skolas dienā sakarā ar bērna skolas gaitu uzsākšanu 1.–4. klasē var izmantot citā dienā?

Atlīdzības likuma 3. panta ceturrtās daļas 2. punkts noteic, ka valsts vai pašvaldības institūcija, ņemot vērā piešķirtos finanšu līdzekļus, iekšējos normatīvajos aktos, pašvaldības saistošajos noteikumos, darba koplīgumos vai darba līgumos amatpersonām (darbiniekiem) var paredzēt vienu apmaksātu brīvdienu pirmajā skolas dienā sakarā ar bērna skolas gaitu uzsākšanu 1.–4. klasē. Vēršam uzmanību, ka konkrētais papildu labums – brīvdiena pirmajā skolas dienā – likumā ir ietverts ar konkrētu mērķi, līdz ar to, ievērojot arī labas pārvaldības principu, brīvdiena piešķirama tikai atbilstoši tās mērķim attiecīgajā dienā, kad bērns uzsāk skolas gaitas.

Kādā termiņā ir atļauts piešķirt trīs apmaksātas brīvdienas sakarā ar stāšanos laulībā?

Lai ievērotu labas pārvaldības principu un sasniegtu šīs normas mērķi, trīs apmaksātas brīvdienas sakarā ar stāšanos laulībā būtu piešķiramas pirms laulības reģistrācijas dienas, laulību reģistrācijas dienā vai uzreiz pēc tās. Vēršam uzmanību, ka konkrētais papildu labums – ne vairāk kā trīs apmaksātas brīvdienas sakarā ar stāšanos laulībā – likumā ir ietverts ar konkrētu mērķi, līdz ar to brīvdienas piešķiramas tikai atbilstoši šim mērķim un attiecīgajā laika periodā, kad tiek reģistrēta laulība.

Nodarbinātajam ir četri bērni, tai skaitā divi bērni ir ar invaliditāti. Vai darbiniekam piešķiramas trīs papildatvaļinājuma dienas par katru bērnu ar invaliditāti, t. i., kopumā sešas?

Darba likuma 151. pants paredz piešķirt apmaksātu papildatvaļinājumu gadījumā, ja darbiniekam ir trīs vai vairāk bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, – trīs darba dienas. Neatkarīgi no tā, ka nodarbinātajam, piemēram, ir četri bērni, tai skaitā divi bērni ir ar invaliditāti, nodarbinātajam piešķiramais papildatvaļinājuma dienu skaits ir trīs darba dienas. Darba likums neparedz, ka trīs papildatvaļinājuma dienas būtu piešķiramas par katru nosacījumu atsevišķi.

Kādi ir atvaļinājuma pabalsta piešķiršanas nosacījumi?

Saskaņā ar Atlīdzības likuma 3. panta ceturrtās daļas 8. punktu valsts vai pašvaldības institūcija atbilstoši tai piešķirtajiem finanšu līdzekļiem iekšējos normatīvajos aktos, pašvaldības saistošajos noteikumos, darba koplīgumos vai darba līgumos amatpersonām (darbiniekiem) var paredzēt pabalstu līdz 50 procentiem no mēnešalgas vienu reizi kalendāra gadā, aizejot ikgadējā apmaksātajā atvaļinājumā, ņemot vērā valsts vai pašvaldības institūcijas noteiktos kritērijus, kā arī to, ka atvaļinājuma pabalsts netiek pārcelts uz nākamo kalendāra gadu un, izbeidzot amata (dienesta, darba) attiecības, tas netiek atlīdzināts gadījumā, ja kārtējais atvaļinājums nav izmantots.

Vēršam uzmanību, ka Atlīdzības likuma 3. panta ceturrtās daļas 8. punktā minētā pabalsta piešķiršana ir vērtējama iestādes rīcības brīvības ietvaros, ņemot vērā institūcijai pieejamos finanšu resursus. Līdz ar to Atlīdzības likums paredz darba devējam tiesības, bet ne pienākumu lemt par šīs normas piemērošanu – tai skaitā gan par atvaļinājuma pabalsta apmēru, gan tā izmaksas kārtību. Ja institūcija pieņem lēmumu par atvaļinājuma pabalsta izmaksu, tad tai iekšējos normatīvajos aktos ir jānosaka konkrēti kritēriji un kārtība šā pabalsta piešķiršanai institūcijas amatpersonām (darbiniekiem).

Par pašvaldības domes deputātu mēnešalgas noteikšanu

Kādā veidā pašvaldība var nodrošināt Atlīdzības likuma 5. panta otrās daļas izpildi, nosakot mēnešalgu pašvaldības deputātam?

Atlīdzības likuma 5. panta otrajā daļā noteikts, ka pašvaldības dome reglamentē Atlīdzības likuma 5. panta panta pirmajā daļā minētās mēnešalgas noteikšanas kārtību un apmēru, nepārsniedzot 5. panta pirmajā daļā norādītos ierobežojumus.

Tas nozīmē, ka Atlīdzības likums nosaka:

darba samaksas sistēmai jābūt atspoguļotai pašvaldības iekšējos noteikumos;

deputātu un domes citu vēlētu amatu maksimālās mēnešalgas nevar pārsniegt likumā noteikto maksimumu.

Savukārt katrai pašvaldībai ar iekšējiem noteikumiem jāreglamentē:

mēnešalgas apmērus, ņemot vērā domes lielumu un citus kritērijus;

papildu motivācijas elementus un sociālās garantijas, ņemot vērā pieejamos finanšu resursus (kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumu segšana, transporta izdevumu kompensācija, sakaru izdevumu kompensācija, veselības apdrošināšanas un apdrošināšanas pret nelaimes gadījumiem, ar nosūtīšanu komandējumā saistīto apdrošināšanas izdevumu segšana).

Tātad – atlīdzības noteikšanas kārtībai jābūt noteiktai Pašvaldības iekšējos noteikumos.

Par pašvaldības domes deputātu atlīdzību

Vai pašvaldības dome drīkst noteikt, ka deputāts pienākumus veic bez atlīdzības. Ja drīkst noteikt un persona turpina pildīt deputāta pienākumus bez atlīdzības, vai šādā gadījumā uzskatāms, ka deputāts atrodas darba tiesiskajās attiecībās un vai pašvaldība drīkst izmaksāt ikmēneša pabalstu saskaņā ar Pašvaldības domes deputāta statusa likuma 15.¹ pantu.

Atlīdzības likuma 5. pants nosaka pašvaldību deputāta mēnešalgas maksimālo apmēru, vienlaikus paredzot, ka pašvaldības dome savos iekšējos normatīvajos aktos nosaka tās noteikšanas kārtību un apmēru. Līdz ar to Atlīdzības likums nepārprotami nosaka, ka par veiktajiem deputāta pienākumiem ievēlētā deputātam pienākas noteikta lieluma atlīdzība. Arī likuma "Par valsts sociālo apdrošināšanu" 1. pantā ir norādīts, ka pašvaldības deputāts ir darba ņēmējs un par deputāta pienākumu pildīšanu ir jāsaņem Atlīdzības likumā un pašvaldības domes iekšējos normatīvajos aktos noteiktā atlīdzība.

Tāpat Pašvaldības domes deputāta statusa likuma 12. panta otrajā daļā noteikts, ka par deputāta pienākumu pildīšanu deputāts saņem atlīdzību, kas tiek noteikta atbilstoši Atlīdzības likumam.

Pašvaldības domes deputāta statusa likuma 15.¹ panta pirmās daļas 1.punkts nosaka tiesības saņemt ikmēneša pabalstu divu minimālo mēnešalgu apmērā personai, kura pēc 1990. gada 4. maija bijusi pašvaldības priekšsēdētājs divus sasaukumus vienā pašvaldībā. Saskaņā ar minētā likuma 15.¹ panta otro daļu viens no kritērijiem pabalsta saņemšanai ir tas, ka persona nav uzskatāma par darba ņēmēju vai pašnodarbināto saskaņā ar likumu "Par valsts sociālo apdrošināšanu". Likuma „Par valsts sociālo apdrošināšanu” 1. panta 2. punkta "c" apakšpunkts nosaka, ka darba

ņēmējs ir Saeimas deputāts, pašvaldības deputāts, Ministru kabineta loceklis, komercsabiedrības valdes, padomes loceklis, prokūrists, kontrolieris, Valsts probācijas dienesta brīvprātīgais probācijas darbinieks, kā arī cita persona, kura ieņem amatu, kas dod tiesības uz atlīdzību, ja atlīdzība ir faktiski noteikta.

Deputātam pienākas pirmsdzemdību, pēcdzemdību un bērna kopšanas atvaļinājums. Deputāts nevēlas nolikt deputāta mandātu, bet vēlas šai laikā turpināt pildīt deputāta pienākumus bez atlīdzības.

Atlīdzības likuma 5. pants nosaka pašvaldību deputāta mēnešalgas maksimālo apmēru, vienlaikus paredzot, ka pašvaldības dome savos iekšējos normatīvajos aktos nosaka tās noteikšanas kārtību un apmēru. Tādējādi Atlīdzības likuma 5. panta nepārprotami nosaka, ka par veiktajiem deputāta pienākumiem ievēlētām deputātam pienākas noteikta lieluma atlīdzība. Turpinot pildīt deputāta pienākumus arī bērna kopšanas atvaļinājuma laikā, par veikto darbu deputātam ir jāsaņem atlīdzība.

Vai var izmaksāt naudas balvu deputātiem, kuri neieņem algotu amatu domē?

Atlīdzības likums balstās uz principu, ka noteikt un izmaksāt var tikai tādu atlīdzību, kas paredzēta šajā likumā. Likuma 3. panta trešajā daļā ir noteikts, ka valsts vai pašvaldības institūcija neizmaksā un iekšējos normatīvajos aktos, pašvaldības saistošajos noteikumos, darba koplīgumos un darba līgumos amatpersonai (darbiniekam) neparedz citādu atlīdzību kā to, kas noteikta šajā likumā, izņemot atsevišķus šajā pantā paredzētus gadījumus.

Attiecībā uz pašvaldības domes deputātiem, kuri neieņem algotu amatu domē, Atlīdzības likuma 3. panta 6.¹ daļā ir noteikts speciālais regulējums, kas paredz, ka pašvaldības domes deputāts, kurš neieņem algotu amatu domē, var saņemt tikai atsevišķas Atlīdzības likumā noteiktās atlīdzības sastāvdaļas, tas ir – mēnešalgu atbilstoši 5. pantam un šā likuma 27., 29., 32. un 33. pantā noteiktās kompensācijas (kvalifikācijas paaugstināšanas izdevumi, transporta izdevumu kompensācija, sakaru izdevumu kompensācija un zaudējumu kompensācija), 37. un 38. pantā noteikto apdrošināšanu (veselības apdrošināšana, apdrošināšana komandējumā).

Līdz ar to Atlīdzības likums neparedz iespēju pašvaldības domes deputātam, kurš neieņem algotu amatu domē, izmaksāt naudas balvu.

Vai uz pašvaldības darbinieku, kurš vienlaicīgi ir arī domes deputāts, drīkst piemērot Atlīdzības likuma 14.panta pirmo daļu - piemaksu par prombūtnē esoša darbinieka aizvietošanu vai piemaksu par citu pienākumu pildīšanu papildu saviem tiešajiem amata (darba) pienākumiem, kā arī ceturto, 5.¹ un sesto daļu - piemaksu par nakts darbu, piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienās?

Pašvaldības domes deputāts, kas nav algots amats domē, var strādāt arī citu algotu darbu pašvaldībā, par kura veikšanu ar viņu tiek noslēgts darba līgums atbilstoši Darba likuma nosacījumiem.

Līdz ar to pašvaldības domes deputāts, kurš ir, piemēram, skolas direktors, sociālā dienesta vadītājs, personāla lietvedis u. tml. un neieņem algotu amatu domē, par savu tiešo darba pienākumu pildīšanu saņem mēnešalgu atbilstoši attiecīgajiem amata (darba) pienākumiem. Ja konkrētais darbinieks veic papildu pienākumus – piemēram, aizvieto prombūtnē esošu darbinieku, veic papildu pienākumus, tad atbilstoši Atlīdzības likumā noteiktajam var saņemt arī papildu piemaksas, kā to nosaka Atlīdzības likuma 14.pants. Pašvaldības darbinieks var saņemt arī piemaksu par nakts darbu, virsstundu darbu vai darbu svētku dienā. Vienlaikus norādām, ka nakts darbs, virsstundu darba laiks, darbs svētku dienās nevar pārklāties ar laiku, kad tiek veikti deputāta pienākumi.

Savukārt par deputāta pienākumu pildīšanu viņš saņem deputāta mēnešalgu pašvaldības domes reglamentētajā kārtībā.

Vai uz domes deputātiem, tai skaitā domes priekšsēdētāju un priekšsēdētāja vietnieku, ir piemērojamas normas par darba aizsardzību atbilstoši Darba aizsardzības likumam?

Deputāta darbības apstākļu nodrošināšanu un atlīdzību par deputāta pienākumu pildīšanu nosaka Pašvaldību domes deputāta statusa likums (turpmāk – Deputāta statusa likums).

Deputāta statusa likums paredz pašvaldībai pienākumu nodrošināt deputātam darba apstākļus:

ierādīt darbam piemērotas telpas;

nodrošināt ar pašvaldības iestāžu rīcībā esošo transportlīdzekļu pakalpojumiem;

dot iespēju izmantot pašvaldības rīcībā esošos sakaru līdzekļus, skaitļošanas, pavairošanas un iespiešanas tehniku.

Savukārt Darba aizsardzības likums ir piemērojams visās nodarbinātības jomās, ja citos likumos nav noteikts citādi.

Detalizēti jautājumus par Darba aizsardzības likuma normu piemērošanu var skaidrot Labklājības ministrija, kura ir vadošā valsts pārvaldes iestāde ar darba tiesībām saistītajos jautājumos.

Par pašvaldības domes priekšsēdētāja vai vietnieka atlīdzību

Vai pašvaldības domes priekšsēdētājam un priekšsēdētāja vietniekam drīkst izmaksāt naudas balvu, pamatojoties uz domes lēmumu un pamatojoties uz Atlīdzības likuma 3.panta ceturtās daļas 5.punktu?

Atlīdzības likums atsevišķos tā pantos nosaka, kurām nodarbināto grupām naudas balva nevar tikt izmaksāta. Minēto amatu gadījumā aizliegums Atlīdzības likumā nav norādīts.

Vienlaikus vēršam uzmanību, ka likumā "Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā" ir noteikts, ka valsts amatpersona, pildot valsts amatpersonas pienākumus, nevar piedalīties lēmumu pieņemšanā, kā arī pieņemt lēmumus, kas ietekmē vai var ietekmēt šīs valsts amatpersonas personiskās vai mantiskās intereses.

Domes priekšsēdētājs jau ilgstošu laiku ir prombūtnē - izsniegta darba nespējas lapa. Viņa pienākumus pilda priekšsēdētāja vietnieks (algots amats domē). Vai domes priekšsēdētāja prombūtnes laikā priekšsēdētājam var noteikt domes priekšsēdētāja algu?

Saskaņā ar likuma "Par pašvaldībām" 63.pantu domes priekšsēdētāja amats ir algots. Dome var lemt par citu domes algotu amatu noteikšanu.

Priekšsēdētājam var būt vairāki vietnieki. Par vietnieku skaitu lemj dome un nosaka to pašvaldības nolikumā. Tā ir autonoma pašvaldības kompetence, un katra pašvaldība nosaka savu organizatorisko un vadības struktūru atbilstoši funkcijām, noslogotībai, kapacitātei un finansējumam.

Nosakot domes amatpersonu un pārējo deputātu atlīdzību un sociālās garantijas, domei ir jāievēro Atlīdzības likuma prasības.

Atlīdzības likums neparedz par papildu pienākumu pildīšanu vai citas personas aizvietošanu maksāt personai to mēnešalgas apmēru, kuru šī persona aizvieto.

Pašvaldības nolikumā ir nosakāms, kurš pilda domes priekšsēdētāja pienākumus tā prombūtnes laikā. Ja domē ir noteikts pašvaldības domes priekšsēdētāja vietnieka amats, tātad viņa pienākums ir aizvietot domes priekšsēdētāju viņa prombūtnes laikā, par to saņemot Atlīdzības likumā noteikto mēnešalgu.

Nav pieļaujams, ka pašvaldības domes priekšsēdētājam un viņa vietniekam, kurš pilda pienākumus domes priekšsēdētāja prombūtnes laikā tiek noteikta identiska mēnešalga.

Darba laika uzskaitē domes priekšsēdētājam un vietniekam

Kā pareizi uzskaitīt darba laiku domes priekšsēdētājam un priekšsēdētāja vietniekam. Vai attiecībā uz domes priekšsēdētāja un priekšsēdētāja vietnieku darba laika uzskaiti jāpiemēro Darba likuma 137.pantā noteiktais - precīzi uzskaitīt nostrādātās stundas kopumā vai arī pašvaldībai ir tiesības piemērot viņiem nenormēto darba laiku, neaizpildot darba laika uzskaites tabulas.

Gan domes priekšsēdētāja amats, gan priekšsēdētāja vietnieka amats, ja viņš saskaņā ar domes saistošajiem noteikumiem ir noteikts kā algots amats, ir amati, kuros iepriekš minētas amatpersonas ir nodarbinātas pilnu darba laiku, saņemot par to atalgojumu, ko nosaka Atlīdzības likums. Attiecīgi ir piemērojamas arī Darba likuma normas par darba laika uzskaiti.

Detalizēti jautājumus par Darba likuma normu piemērošanu var skaidrot Labklājības ministrija, kura ir vadošā valsts pārvaldes iestāde par darba tiesībām saistītajos jautājumos.

Par pašvaldības amatpersonu atlīdzību

Vai pašvaldības amatpersonai ir tiesības saņemt piemaksu par to, ja papildus saviem tiešajiem amata pienākumiem aizvieto prombūtnē esošu citu amatpersonu, pamatojoties uz Atlīdzības likuma 14. panta pirmo daļu, ja šīs amatpersonas amata aprakstā ir ietverts pienākums aizvietot prombūtnē esošu amatpersonu?


Atlīdzības likuma 14.panta pirmā daļa nosaka, ka amatpersona (darbinieks) saņem piemaksu ne vairāk kā 30 procentu apmērā no tai noteiktās mēnešalgas, ja papildus saviem tiešajiem amata (darba, dienesta) pienākumiem aizvieto prombūtnē esošu amatpersonu (darbinieku) vai pilda vēl citus pienākumus.

Nosakot mēnešalgu amatpersonai vai darbiniekam tiek ietverti visi amata aprakstā paredzētie pienākumi, tai skaitā amata aprakstā jau paredzamā citas amatpersonas pienākumu pildīšana tās prombūtnes laikā. Ņemot vērā minēto nav pieļaujams, ka amatpersona, kurai jau amata aprakstā paredzēts pienākums aizstāt prombūtnē esošu citu amatpersonu, par šo pienākumu pildīšanu vēl saņem papildu piemaksu, pamatojoties uz Atlīdzības likuma 14.pantā pirmajā daļā noteikto.

Kāda ir maksimālā mēnešalga par darbu komisijās, konsultatīvajās padomēs, darba grupās utt., kuru ir tiesīga saņemt attiecīgajā pašvaldības institūcijā pastāvīgi nodarbināta amatpersona (darbinieks), ja likums tai atļauj amatu savienošanu, ja savienojamā amata pienākumi neietilpst tās pastāvīgā amata (dienesta, darba) pienākumos?

Darbiniekam, kas pamatdarbā ir nodarbināts pašvaldībā vai kādā no tās institūcijām, par papildu darbu var noteikt piemaksu saskaņā ar Atlīdzības likuma 14. panta pirmo daļu ne vairāk kā 30 procentu apmērā no personai noteiktās mēnešalgas.

Savukārt Atlīdzības likuma 3. panta 6³. daļu piemēro tādām amatpersonām (darbiniekiem), kuras ieceļ komisijā, padomē vai darba grupā kā privātpersonu vai organizācijas pārstāvi.

Citi jautājumi 



Vai atvaļinājuma apmaksu ieskaita vidējā izpeļņā?

Vidējās izpeļņas aprēķinu regulē Atlīdzības likuma 3.¹ pants. Minētā panta ceturtnā daļa noteic, ka mēneša vidējo izpeļņu aprēķina, dienas vidējo izpeļņu reizinot ar mēneša vidējo darba dienu skaitu pēdējos sešos kalendāra mēnešos (saskaitot darba dienas pēdējos sešos kalendāra mēnešos un šo kopsummu dalot ar seši). Savukārt minētā panta trešā daļa noteic, ka dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu kalendāra mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto dienu skaitu. Skaidrojums par to, kuras dienas netiek ieskaitītas nostrādāto dienu skaitā, ir iekļauts Atlīdzības likuma 3.¹ panta septītajā daļā – neieskaita pārejošas darbnespējas dienas, atvaļinājuma dienas un citas šajā daļā minētās attaisnotas prombūtnes dienas. Attiecīgi darba samaksā, no kuras aprēķina vidējo izpeļņu, neieskaita darba devēja izmaksāto slimības naudu, atvaļinājuma apmaksu un citus šajā daļā minētos maksājumus.

Saskaņā ar Atlīdzības likuma 3.¹ panta devīto daļu par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku darbiniekam tiek izmaksāta vidējā izpeļņa atbilstoši darba dienu vai stundu skaitam atvaļinājuma laikā. Kā jau iepriekš minēts, atvaļinājuma apmaksu neieskaita vidējā izpeļņā, jo atvaļinājuma apmaksu arī tiek aprēķināta kā vidējā izpeļņa, turklāt atvaļinājuma laikā darbinieks nestrādā un par šo laiku nesaņem darba samaksu. Tādējādi vidējās izpeļņas aprēķinā izmanto tikai tās darba dienas, kurās darbinieks faktiski ir strādājis, un ieskaita tikai to darba samaksu, kuru darbinieks šajās dienās ir nopelnījis.

Vai, pārtraucot darba tiesiskās attiecības, ir jākompensē naudā apmaksātais papildatvaļinājums par ikgadējās darbības un tās rezultātu novērtējumu? Vai papildatvaļinājuma dienas var piešķirt pirms darba (dienesta) attiecību izbeigšanas, ja vēl nav uzkrāts pilns ikgadējais atvaļinājums?

Atlīdzības likuma 42. panta pirmajā daļā darba devējam ir noteikta iespēja piešķirt papildatvaļinājumu par amatpersonas (darbinieka) darbības un tās rezultātu novērtējumu. Savukārt šā panta desmitā daļa nosaka, ka piešķirtā papildatvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad amata (dienesta, darba) tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un amatpersona (darbinieks) piešķirto papildatvaļinājumu nav izmantojis.

Vēršam uzmanību, ka Atlīdzības likuma 42. panta vienpadsmitā daļa nosaka, ka normatīvajos aktos paredzētais amatpersonas (darbinieka) darbības novērtējums pats par sevi nerada tiesības uz papildatvaļinājumu. Novērtējot darbinieku, iestādē tiek izdots rīkojums par darbiniekam piešķirto novērtējumu, un šis novērtējums, ņemot vērā iestādei pieejamos finanšu un cilvēkresursus, ir par pamatu papildatvaļinājuma ilguma noteikšanai, bet tas nenozīmē, ka papildatvaļinājums ar to darbiniekiem ir piešķirts. Lai papildatvaļinājumu uzskatītu par piešķirtu, atbilstoši Ministru kabineta 2010. gada 21. jūnija noteikumu Nr. 565 "Noteikumi par valsts un pašvaldību institūciju amatpersonu un darbinieku sociālajām garantijām" 105. punktam ir jābūt iesniegtam amatpersonas (darbinieka) iesniegumam, kā arī attiecīgi izdotam darba devēja rīkojumam par papildatvaļinājuma piešķiršanu, kurā identificējamā konkrētā papildatvaļinājuma dienas.

Tādējādi papildatvaļinājumu par ikgadējās darbības un tās rezultātu novērtējumu neatlīdzina, ja tas nav bijis jau piešķirts saskaņā ar normatīvajos aktos noteikto kārtību. Savukārt saskaņā ar Darba likuma 151. panta piekto daļu atlīdzina Darba likumā noteikto obligāto papildatvaļinājumu (Darba likuma 151. panta pirmā daļa), ja amata (darba, dienesta) tiesiskās attiecības tiek izbeigtas un amatpersona (darbinieks) ikgadējo apmaksāto papildatvaļinājumu nav izmantojis.

Atlīdzības likuma 42. panta pirmā daļa noteic, ka papildatvaļinājumu par darba izpildes rezultātiem var izmantot tikai pēc pilna ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma izmantošanas un laikposmā līdz nākamajam ikgadējam apmaksātajam atvaļinājumam. Tādējādi likumdevējs ir noteicis, ka papildatvaļinājums par darba izpildes rezultātiem, ja tāds tiek piešķirts, gadu no gada netiek uzkrāts. Līdz ar to gadījumā, ja papildatvaļinājums par darba izpildes rezultātiem likumā noteiktajā laika periodā netiek izmantots, tiesības uz konkrēto papildatvaļinājuma dienu skaitu zūd.

Vēršam uzmanību, ka papildatvaļinājumam par darba izpildes rezultātiem nav obligāts raksturs un tas pēc būtības tiek

piemērots tikai kā motivācijas instruments.

Vai nodarbinātais var lūgt neapmaksātu atvaļinājumu? Ja jā, tad cik ilgu laika periodu?

Atlīdzības likuma 43. pants paredz iespēju amatpersonai (darbiniekam) piešķirt atvaļinājumu bez darba samaksas saglabāšanas. Vienlaikus jāņem vērā, ka lēmumu par atvaļinājuma bez darba samaksas saglabāšanas piešķiršanu pieņem darba devējs, līdz ar to darba devējs pirms šāda atvaļinājuma piešķiršanas izvērtē, vai amata (dienesta, darba) pienākumu izpildes apstākļi to pieļauj. Atlīdzības likums neierobežo atvaļinājuma bez darba samaksas saglabāšanas piešķiramo dienu skaitu, līdz ar to dienu skaits ir nosakāms pēc vienošanās.

Vai iestādei ir tiesības prasīt atlīdzināt saņemto darba samaksu, ja ierēdnis, stājoties amatā, norādījis nepatiesas ziņas par savu sodāmību?

Ja ierēdnis, stājoties amatā, norādījis nepatiesas ziņas par savu sodāmību un līdz ar to neatbilst likumā noteiktajām prasībām, lai ieceltu ierēdņa amatā, iestādei nav tiesību prasīt ierēdnim atlīdzināt saņemto darba samaksu, jo nodarbinātajam darba alga tiek izmaksāta ne tikai tāpēc, ka nodarbinātais ieguvis ierēdņa statusu, bet arī tāpēc, ka izpildījis savus amata pienākumus. Līdz ar to normatīvie akti neparedz iestādei tiesības likt valsts civildienesta ierēdnim atmaksāt viņa saņemto darba algu sakarā ar to, ka ierēdnis, stādamies amatā, iestādei sniedzis nepatiesas ziņas.