

JAUTĀJUMI UN ATBILDES

par

arodbiedrību
sociālo dialogu
darba tiesībām
nodokļiem
darbnespēju
nodarbinātību



LIETOTIE SAĪSINĀJUMI

DL	- Darba likums
LBAS	- Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība
LTDA	- Latvijas Tirdzniecības darbinieku arodbiedrība
VSAA	- Valsts Sociālās apdrošināšanas aģentūra
NVA	- Nodarbinātības Valsts aģentūra

Arodbiedrība

1. Kāda ir Latvijas Tirdzniecības darbinieku arodbiedrības darbības joma?

LTDA ir neatkarīga sabiedriska organizācija, kurā brīvprātīgi apvienojas tirdzniecības nozarē strādājošie, mācību iestāžu audzēkņi un studenti; kā arī citi, kuri brīvprātīgi to izvēlējušies.

2. Kas ir arodorganizācija?

Arodorganizācija ir LTDA struktūrvienība, kuru tirdzniecības vai citā uzņēmumā izveido vismaz 3 arodbiedrības biedri.

3. Kas ir arodorganizācijas augstākā lēmēj institūcija un cik bieži tā jāsasauc?

Arodorganizācijas augstākā lēmēj institūcija ir arodbiedrības biedru sapulce vai konference, ko sasauk pēc nepieciešamības, bet ne retāk kā reizi gadā.

Pārskatu vēlēšanu sapulci (konferenci) rīko vienu reizi 5 gados.

4. Kas vada arodorganizācijas darbu laikā starp arodbiedrības biedru sapulcēm?

Arodbiedrības biedru sapulču (konferenču) starplaikos arodorganizācijas darbu vada un organizē arodkomiteja, kuru ievēl sapulcē (konferencē). Tās sastāvā ietilpst arodorganizācijas priekšsēdētājs un viņa vietnieks, kurus arī ievēl sapulcē (konferencē).

5. Kādi ir arodbiedrības biedru pienākumi?

- Pildīt arodbiedrības statūtus un programmu,
- Piedalīties arodbiedrības arodorganizācijas darbā,
- Kārtīgi un savlaicīgi maksāt biedra naudu,
- Apzinīgi strādāt, ievērot darba drošību, rūpēties par savu veselību un izglītību,
- Būt lojālam pret arodbiedrību.

6. Kādas ir arodbiedrības biedru tiesības?

- Izteikt savu viedokli, izvirzīt priekšlikumus un piedalīties izvirzīto priekšlikumu apspriešanā,

- Piedalīties vēlēšanās, izvirzīt savu vai citu arodbiedrības biedru kandidatūru un tikt ievēlētam,
- Saņemt informāciju par arodbiedrības darbību jebkurā līmenī,
- Piedalīties jautājumu izskatīšanā par savu personīgo darbību,
- Saņemt arodbiedrības aizstāvību, juridisku palīdzību, palīdzību darba tiesību, darba aizsardzības un citu sociālo tiesību jautājumos un to izskatīšanā valsts, darba devēju institūcijās, tiesā,
- Iegūt arodbiedrības darbībā nepieciešamās zināšanas,
- Izstāties no arodbiedrības, iesniedzot rakstveida iesniegumu savai arodbiedrības organizācijai. Piederība arodbiedrībai tiek pārtraukta ar to datumu, kad tiek saņemts iesniegums, bet biedru naudas maksājumi, ja tie tiek veikti centralizēti no darba samaksas, – ar nākošo kalendāra mēnesi.

7. Kas nosaka, cik liela arodbiedrības biedru nauda jāmaksā?

Tas ir noteikts LTDA statūtos.

- Strādājošiem arodbiedrības biedriem – 1% no ikmēneša darba samaksas.
- LTDA valde atsevišķos gadījumos ir tiesīga noteikt citus biedru naudas apmērus, piemēram, RIMI un MAXIMA biedriem tā ir – 1% no ikmēneša neto darba samaksas (pēc nodokļu samaksas).
- Mācību iestāžu audzēkņiem un studentiem – 0,1% no stipendijas.
- Nestrādājošiem pensionāriem – 0,1% no pensijas;
- Arodbiedrības biedriem bezdarbniekiem, kā arī biedriem, kuri atrodas atvaļinājumā sakarā ar bērnu audzināšanu – 0,1% no valstī noteiktās minimālās darba algas.

8. Cik liela biedru nauda jāmaksā slimības laikā?

Biedru nauda no slimības pabalsta nav jāmaksā.

9. Kā rīkoties arodbiedrības biedram, kurš pārtrauc darba attiecības uzņēmumā, kurā darbojas arodorganizācija, un iegūst bezdarbnieka statusu, bet vēlas turpināt sastāvēt

arodbiedrībā? Un, ja pēc tam persona uzsāk darba attiecības uzņēmumā, kurā nav arodorganizācijas?

Biedram par to ir jāinformē LTDA birojs, kurš pierēģistrēs personu kā LTDA individuālo biedru. Par laiku, kamēr biedram būs bezdarbnieka statuss, viņam jāmaksā simboliska biedru nauda – tikai 0,1% no valstī noteiktās minimālās darba algas jeb 20 santīmi mēnesī (2013. gadā). Ja biedrs vēlas, viņš var veikt biedru naudas maksājumu avansā par visiem 9 bezdarbnieka pabalsta saņemšanas mēnešiem jeb citu periodu, to norādot bankas pārskaitījumā. Nodibot jaunas darba attiecības, biedrs var pievienoties jaunās darba vietas arodorganizācijai. Bet, ja tādas nav, tad viņš saglabās individuālā biedra statusu. Atrodot vismaz 2 domubiedrus no jauno kolēģu vidus, var tikt nodibināta jauna arodorganizācija.

Darba tiesības

10. Ja darbinieks ir parakstījis darba līgumu, kurā iekļauts punkts, ka "darbiniekam ir pienākums 3 dienu laikā paziņot par iestāšanos arodbiedrībā", kādas ir tā tiesiskās sekas?

Saskaņā ar DL 6.panta 1.daļu nav spēkā darba līguma noteikumi, kas pretēji normatīvajiem aktiem pasliktina darbinieka tiesisko stāvokli. Bez tam kāda atsevišķa noteikuma spēkā neesamība neietekmē darba līguma spēku tā pārējā daļā (DL 42.panta 2.daļa).

11. Vai darba devējs darba attiecību laikā ir tiesīgs prasīt darbiniekam par viņa piederību arodbiedrībai?

Saskaņā ar DL 101.panta 6.daļu tikai pirms darba līguma uzteikšanas darba devējam ir ne vien tiesības, bet arī pienākums noskaidrot, vai darbinieks ir arodbiedrības biedrs. Darba devējam aizliegts uzteikt darba līgumu darbiniekam – arodbiedrības biedram – bez arodbiedrības iepriekšējas piekrišanas, izņemot gadījumus, kad:

- darbinieks tiek atbrīvots pārbaudes laikā,
- darbinieks, veicot darbu, ir alkohola, narkotiku vai toksisko vielu reibumā,

- darba tiek atjaunots darbinieks, kurš pirms tam veicis minēto darbu,
- darba devēja uzņēmums tiek likvidēts (DL 110.panta 1.daļa).

12. Vai darba devējs drīkst maksāt algu, kas mazāka par valstī noteikto minimālo algu?

Nē, jo darbiniekam izmaksājamā minimālā alga nedrīkst būt mazāka par valstī noteikto minimumu. Tas nozīmē, ka, ja darbinieks strādā normālo darba laiku, t.i. 40 stundas nedēļā, mēneša darba alga nedrīkst būt mazāka par valstī noteikto minimālo darba algu – 200 Ls 2013.gadā un 225 Ls jeb 320 EUR 2014.gadā.

Savukārt, ja darbiniekam noslēgts darba līgums par nepilno darba laiku, tad darba samaksa izmaksājama atbilstoši minimālajai stundas tarifa likmei un nostrādātajam laikam.

	2013.gadā	2014.gadā
<i>Minimālā stundas tarifa likme</i>	<i>1,203 Ls</i>	<i>1,359 Ls/ 1,933 EUR</i>
<i>Pusaudzīem un tiem darbiniekiem, kuri pakļauti īpašam riskam, un kuriem normālais darba laiks ir 7 stundas diena (35 stundas nedēļā)</i>	<i>1,375 Ls</i>	<i>1,554 Ls/ 2,209 EUR</i>

13. Kā pareizi aprēķina un apmaksā virsstundas, ja ir summētais darba laiks?

Saskaņā ar DL 140.panta 2.daļu, summētā darba laika pārskata periods ir viens kalendāra mēnesis(ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks pārskata periods) un virsstundas rēķina par katru mēnesi tā beigās. Visas darba stundas, kas pārsniedz kopējās mēneša normatīvās stundas, ir virsstundas.

Precīzu virsstundu skaitu nosaka, vadoties pēc katra mēneša normatīvajām stundām, kas ir atšķirīgas.

Piemēram, mēnesī ir 168 darba stundas un, ja darbinieks nostrādā 182 stundas, tad 14 ir virsstundas.

Saskaņā ar DL 68.panta 1.daļu par virsstundu darbu tiek izmaksāta piemaksa ne mazāk kā 100 % apmērā no stundas tarifa likmes.

Tātad, 182 stundas x 1,203 Ls =218,95 Ls

14 stundas x 1,203Ls = 16,84 Ls

Kopā: 235,79 Ls

No prēmijas piesamaksu par virsstundām nerēķina.

Darba devēja pienākums ir uzskaitīt un attiecīgi apmaksāt visas nostrādātās virsstundas.

Saskaņā ar DL 140.panta 3.daļu darba stundu skaits jebkurā gadījumā nevar pārsniegt 56 stundas nedēļā.

Saskaņā ar DL 136.panta 5.daļu virsstundu darbs nedrīkst pārsniegt 144 stundas četrus mēnešu periodā. Piemēram, ja laika periodā no maija līdz augustam kopumā nostrādātas 811 stundas – 679 normatīvās stundas = 132 stundas, tad DL ir ievērots.

Jāatzīmē, ka darbinieks un darba devējs darba līgumā var vienoties par pārskata perioda ilgumu, taču ne ilgāku par 3 mēnešiem, bet koplīgumā – ne ilgāku par 12 mēnešiem.

14. Ko iesākt, ja darba devējs veic nelikumīgus ieturējumus no darba samaksas?

Gadījumos, kad darba devējam radušies zaudējumi darbinieka prettiesiskas, vainojamas rīcības dēļ, darba devējs ieturējumus no darbinieka darba samaksas var izdarīt tikai tad, ja darbinieks tam devis savu rakstveida piekrišanu. Darba devējs nevar izdarīt ieturējumus bez darbinieka piekrišanas, bet var celt atbilstošu prasību tiesā. DL 80.panta 1.daļā noteikts, ka visu ieturējumu kopsumma nedrīkst pārsniegt 20% no darbiniekam izmaksājamās mēneša darba samaksas, bet tiesas spriedumā noteikto ieturējumu kopsumma nedrīkst pārsniegt 50% no darbiniekam izmaksājamās mēneša darba samaksas, jebkurā gadījumā saglabājot minimālo algu.

15. Vai Darba devējs var likt palikt ilgāk darbā, pamatojot, ka nav uzspēts kaut ko izdarīt?

Darba devējam jāorganizē darbs tā, lai darbinieks viņam noteikto darbu varētu izpildīt noteiktajā darba laikā.

Darba dienu pagarināt iespējams, tikai darbiniekam un darba devējam vienojoties.

Darbinieks var nepiekrīst palikt ilgāk.

Izņēmums varētu būt DL 57.pantā minētie gadījumi: nepārvarama vara, nejaušs notikums vai citu ārkārtēju apstākļu izraisītas sekas.

16. Vai pēc atlūguma (darbinieka uzteikuma) uzrakstīšanas darbiniekam var likt "atstrādāt" vēl mēnesi ?

Saskaņā ar DL 100.panta 1.daļu mēnesis ir jānostrādā. Tomēr Darbiniekam un darba devējam vienojoties, darba līgumu var izbeigt arī ātrāk.

17. Ja darbinieks saslimst pēc atlūguma uzrakstīšanas, vai "atstrādāšanas laiks" pagarinās?

Saskaņā ar DL 100.panta 1.daļu atstrādāšanas laiks nepagarinās. Slimības laiku darbinieka uzteikuma termiņā neieskaita tikai pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma.

18. Vai "atstrādāšanas" laiku darba devējam jāapstiprina rakstiski?

Atlūgumu (darbinieka uzteikumu) vēlams iesniegt divos eksemplāros, uz darbinieka eksemplāra, lūdzot darba devēju parakstīties par tā saņemšanu un saņemot rakstveida rezolūciju par pēdējo darba attiecību dienu.

Ja darba devējs atsakās iesniegumu pieņemt, to var nosūtīt ierakstītā vēstulē. Tad termiņš tiek skaitīts nevis no dienas, kad tas uzrakstīts, bet no datuma, kad uzteikumu saņēmis darba devējs.

Jebkurā gadījumā darba devējam nav tiesību darbinieku aizkavēt pēc viena mēneša termiņa izbeigšanās. Tad darbinieks darbā var vairs nenākt.

Sociālais dialogs

19. Kāpēc nepieciešams darba koplīgums?

Veiksmīga sociālā dialoga rezultātā uzņēmumā tiek noslēgts darba koplīgums – arodorganizācijas un darba devēja rakstveida vienošanās.

Kopš koplīguma aizsākumiem tam ir 3 galvenās funkcijas:

- aizsargāt darbinieku kā ekonomiski vājāko pusi (aizsardzības funkcija),
- izlīdzināt un novērst darba strīdus (miera funkcija),

- pārdalīt sociālo labklājību (sociālā funkcija).
- Koplīgumā vienojas par:
- darba samaksas sistēmu = algas + piemaksas + prēmijas,
- darba aizsardzības organizāciju ,
- darba tiesisko attiecību nodibināšanu un izbeigšanu,
- darbinieku sociālo aizsardzību = veselības un cita veida apdrošināšana, dažādi pabalsti,
- darbinieku kvalifikācijas paaugstināšanu,
- arodbiedrības darbības nodrošinājumu,
- darba kārtību un citiem ar darba tiesiskajām attiecībām saistītiem jautājumiem.

Ja koplīgums nav noslēgts un darbinieks nav arodbiedrības biedrs, tad viņš atrodas ekonomiskā un sociālā atkarībā tikai no darba devēja gribas.

Nodokļi

20. Kādi ir darbaspēka nodokļi?

	2013.gadā	2014.gadā
<i>Iedzīvotāju ienākuma nodoklis (IIN)</i>	24 %	24 %
<i>Valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas (VSAOI) = kopā, tanī skaitā</i>	35,09 %	34,09 %
<i>VSAOI, ko maksā darbinieks</i>	11 %	10,5 %
<i>VSAOI, ko maksā darba devējs</i>	24,09 %	23,59 %

21. Kā darbinieks var pārliecināties, vai par viņu tiek maksāti nodokļi?

To var uzzināt jebkurā VSAA nodaļā, uzrādot pasi vai identifikācijas karti.

Nodarbinātība

22. Kādi ir priekšnoteikumi bezdarbnieka pabalsta saņemšanai?

Pabalstu var saņemt, ja

- personai piešķirts bezdarbnieka statuss, ko iegūst NVA,
- kopējais apdrošināšanas (darba) stāžs ir ne mazāks par 1 gadu,
- ir veiktas obligātās sociālās apdrošināšanas iemaksas bezdarba gadījumam ne mazāk kā 9 mēnešus pēdējo 12 mēnešu period pirms bezdarbnieka statusa iegūšanas dienas.

Kamēr persona atrodas bērna kopšanas atvaļinājumā (līdz bērna pusotra gada vecumam), sociālās apdrošināšanas iemaksas par viņu veic valsts.

Pabalstu piešķir no dienas, kad iesniegti visi dokumenti, kas nepieciešami pabalsta piešķiršanai. Bet, ja persona kļuvusi par bezdarbnieku pēc darba attiecību izbeigšanas uz paša uzteikuma (atlūguma) pamata vai sakarā ar pārkāpumu, tad bezdarbnieka pabalstu piešķir ne agrāk kā divus mēnešus pēc bezdarbnieka statusa iegūšanas.

23. Cik liels ir bezdarbnieka pabalsts?

Pabalsta apmērs ir atkarīgs no apdrošināšanas stāža:

- no gada līdz 9 gadiem (ieskaitot) – 50 %,
- no 10 līdz 19 gadiem (ieskaitot) – 55 %,
- no 20 līdz 29 gadiem (ieskaitot) – 60 %,
- virs 30 gadiem – 65 % no vidējās apdrošināšanas iemaksu algas.

Vidējo iemaksu algu aprēķina no personas iemaksu algas par 12 mēnešu periodu, šo periodu beidzot 2 kalendāra mēnešus pirms mēneša, kurā iegūts bezdarbnieka pabalsts. Aprēķinā neiekļauj tos 2 mēnešus, kuros personai bijusi vizzemākā un visaugstākā alga.

Ja bezdarbnieka pabalsta apmērs pārsniedz 11,51 Ls dienā, izmaksājamā pabalsta maksimālais apmērs kalendāra dienā – 11,51 Ls + 50 % no aprēķinātās summas virs 11,51 Ls.

24. Kāds ir bezdarbnieka pabalsta izmaksas ilgums?

Sākot ar 2013.gada 1.janvāri bezdarbnieka pabalsta saņemšanas ilgums visiem bezdarbniekiem ir 9 mēneši, neatkarīgi no apdrošināšanas (darba) stāža:

- pirmos 3 mēnešus – piešķirtajā apjomā,
- nākamos 3 mēnešus – 75 % no piešķirtā pabalsta apmēra,
- pēdējos 3 mēnešus – 50 % no piešķirtā pabalsta apmēra.

Darbnespēja (slimības laiks)

25. Kas un kā maksā par darbinieka darbnespēju?

Līdz 10.slimības dienai slimības naudu maksā darba devējs, pie tam par 1.slimības dienu nemaksā vispār, par 2.-3. slimības dienu maksā ne mazāk ka 75% no vidējās apdrošināšanas iemaksu algas, par 4.-10.slimības dienu maksā ne mazāk kā 80% no vidējās apdrošināšanas iemaksu algas.

No 11.slimības dienas slimības pabalstu maksā VSAA.Pabalsta apmērs ir 80% no vidējās apdrošināšanas iemaksu algas.Ja tā apmērs pārsniedz 11,51 Ls dienā, izmaksājamā pabalsta maksimālais apmērs dienā – 11,51 Ls + 50% no summas virs 11,51 Ls.

26. Cik ilgi var saņemt slimības pabalstu?

Ja persona slimo nepārtraukti, tad pabalstu izmaksā ne ilgāk par 26 nedēļām. Pamatojoties uz Veselības un darbspēju ekspertīzes ārstu valsts komisijas atzinumu, slimības pabalsta izmaksu var pagarināt, bet ne ilgāk par 52 nedēļām.

Ja persona slimo ar pārtraukumiem, tad pabalstu izmaksā ne ilgāk par 52 nedēļām 3 gadu periodā.

27. Ja darbinieks strādā 2 darba vietās, kurā no tām tiek maksāta slimības nauda?

Darbiniekam par abām darba vietām ir jāinformē ārstējošais ārsts, kurš izsniegs 2 Darbnespējas lapas A. Tās iesniedzot abiem darba devējiem, tiks izmaksātas 2 slimības naudas. Darbnespējas lapa B tiek izsniegta tikai viena, jo slimības pabalstu maksā VSAA.

28. Ja persona saslimst pēc darba attiecību izbeigšanās, vai viņai ir tiesības uz slimības pabalstu?

Personai ir tiesības uz slimības pabalstu, ja darbnespēja iestājas viena mēneša laikā no darba attiecību izbeigšanas dienas. Par 1.-10. slimības dienu slimības nauda netiek maksāta, bet no 11.dienas slimības pabalstu maksā VSAA.

Dažādi

29. Kā no lietvedības viedokļa pareizi jānoformē darbinieka iesniegums darba devējam?

Paraugs pievienots pielikumā.

30. Kāds pabalsts paredzēts bērna piedzimšanas gadījumā?

296 Ls, ko izmaksā VSAA, kā arī papildus naudas summa (pabalsta, dāvanas utml.veidā), ko saskaņā ar darba koplīgumu izmaksā darba devējs vai arodbiedrība.

31. Cik lieli ir maternitātes un paternitātes pabalsti?

Abu pabalstu apmērs ir 80% no vidējās apdrošināšanas iemaksu algas.

Ja tā apmērs pārsniedz 11,51 Ls dienā, izmaksājamā pabalsta maksimālais apmērs dienā – 11,51 Ls + 50% no summas virs 11,51 Ls.

32. Kādā naudā tiks izmaksātas algas no 2014.gada 1.janvāra? Kā tās pārrēķinās, noapaļos?

Algas, kā arī pabalsti, pensijas pēc eiro ieviešanas tiks izmaksātas eiro, pārrēķinus veicot pēc stingri noteiktā konvertācijas kursa – 0,702804 par 1 EUR un noapaļojot līdz veseliem eiro centiem (divas zīmes aiz komata) pēc vispārējiem matemātikas principiem (līdz 5 – uz leju, no 5 (ieskaitot) – uz augšu).

Ja līdzšinējā alga bija 300 Ls, tad 300 Ls:

$0,702804 \text{ Ls} = 426,8615431$ jeb pēc noapaļošanas $= 426,86 \text{ EUR}$.

PIELIKUMS

29. jautājumam

Līga Darbiniece

Pers.kods: 000000-0000

Bruņinieku iela 106-2, Rīga, LV-1000, tālr. 20000000,

e-pasts:liga.darbiniece@inbox.lv

IESNIEGUMS

2013.gada 27.septembrī

SIA "XXXXXXXX"
Valdes priekšsēdētājam
god.D.Devējam

Par ikgadējā atvaļinājuma piešķiršanu

Lūdzu piešķirt man ikgadējo atvaļinājumu no šā gada 1.oktobra līdz 28.oktobrim.

Pielikumā Darbinieku atvaļinājumu grafiks uz 5 lapām.

(personīgais paraksts)
L.Darbiniece

Noderīga informācija

Šajā bukletā tika izmantota un LTDA biedriem noderēs informācija no:

LBAS mājaslapas: www.lbas.lv

SIA "RIMI Latvia" arodorganizācijas mājaslapas: www.riao.lv

Kampaņas "Zini savas darba tiesības! Esi drošs!" mājaslapas:
www.darbatiesibas.lv

Valsts Darba inspekcijas mājaslapas: www.vdi.gov.lv

Valsts Sociālās apdrošināšanas aģentūras mājaslapas:
www.vsaa.gov.lv

Nodarbinātības Valsts aģentūras mājaslapas:
www.nva.gov.lv

LBAS profili sociālajos medijos:

www.facebook.com/arodbiedribaslv

www.draugiem.lv/arodbiedribas/

twitter.com/arodbiedribas



LATVIJAS TIRDZNIECĪBAS
DARBINIEKU ARODBIEDRĪBAS
kontakthinformācija un bankas rekvizīti

Reģ.Nr. 40008043864

Bankas konts LV47 UNLA 0002 0006 9518 7

AS „SEB BANKA” Rīdzenes filiālē
Bankas kods UNLALV2X

503. un 504. kab. 5. stāvā
Valņu ielā 32, Rīgā, LV-1050
Tālr. 67211523, 29432529
Fakss: 67225786
E-pasts: ltda@inbox.lv



ĒSI ZĒM JUMTA!

Tava arodbiedrība



EIROPAS SOCIĀLAIS
FONDS

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ



EIROPAS SAVIENĪBA



SABIEDRĪBAS INTEGRĀCIJAS FONDS

ESF projekts (Nr. 1DP/1.5.2.2.1./08/IPIA/SIF/001/01)

Šis informatīvais materiāls ir veidots ar Eiropas Savienības Eiropas Sociālā fonda
un Latvijas valsts finansiālu atbalstu. Par informatīvā materiāla saturu atbild

LATVIJAS TIRDZNIECĪBAS DARBINIEKU ARODBIEDRĪBA