

VADLĪNIJAS

**BŪVNICĪBAS NOZARES
ĢENERĀLVIENOŠANĀS PRAKTISKAI
PIEMĒROŠANAI**

Satura rādītājs

Par vadlīnijām.....	2
1. Kas ir Ģenerālvienošana.....	3
2. Ģenerālvienošana spēkā stāšanās un tās termiņš.....	5
3. Uz kuriem darba devējiem attiecas Ģenerālvienošana.....	6
4. Uz kuriem darbiniekiem attiecas Ģenerālvienošana.....	8
5. Ģenerālvienošana paredzētā darba samaksa.....	10
6. Summētais darba laiks.....	14
7. Ģenerālvienošana piemērošana dažādos nodokļu maksāšanas režīmos.....	16
8. Kā tiks kontrolēta Ģenerālvienošana ievērošana.....	17

PAR VADLĪNIJĀM

Lai atvieglotu un skaidrotu BŪVNICĪBAS NOZARES ĢENERĀLVIENOŠANĀS (turpmāk – Ģenerālvienošanās) ieviešanu un praktisku piemērošanu, Ģenerālvienošanās Pušu komiteja ir izstrādājusi vadlīnijas.

Vadlīnijās ir apkopots Ģenerālvienošanās tiesiskais regulējums, sniegti skaidrojumi un praktiski piemēri par tās piemērošanu.

Šajās vadlīnijās ir aprakstīta Ģenerālvienošanās praktiskā piemērošana, proti:

1. Kas ir Ģenerālvienošanās;
2. Ģenerālvienošanās spēkā stāšanās un tās termiņš;
3. Uz kuriem darba devējiem attiecas Ģenerālvienošanās;
4. Uz kuriem darba ņēmējiem attiecas Ģenerālvienošanās;
5. Ģenerālvienošanās paredzētā darba samaksa;
6. Ģenerālvienošanās piemērošana dažādos nodokļu maksāšanas režīmos;
7. Kā tiks kontrolēta Ģenerālvienošanās ievērošana.

Ģenerālvienošanās Pušu komiteja ir paredzējusi, ka vadlīnijas tiks pastāvīgi papildinātas ar jauniem piemēriem un skaidrojumiem.

1. Kas ir Ģenerālvienošanas

Ģenerālvienošanas ir darba devēju organizāciju un darbinieku arodbiedrību koplīgums - vienošanās par minimālajiem noteikumiem visā nozarē. Valsts nevar detalizēti regulēt visus jautājumus katrā nozarē. Tāpat nav lietderīgi, ja visām nozarēm ir paredzēti vienādi noteikumi un standarti, jo nozares krasi atšķiras, ņemot vērā darba samaksas, produktivitātes, tehnoloģiju, darba spēka pieejamības un prasmju atbilstības aspektus. Ģenerālvienošanas līdz ar to ir lieliska iespēja sociālajiem partneriem, negaidot valsts puses tiesisko regulējumu, pašiem uzstādīt nozarei pielāgotus un sev pieņemamus noteikumus. Ģenerālvienošanas ir būtisks instruments nozares ekonomiskās darbības regulēšanā. Tas ļauj diviem ekonomikas spēlētājiem – darba devējiem un darba ņēmējiem – vienoties par būtiskajiem aspektiem savā nozarē – atlīdzību, darba tiesisko regulējumu, darba laiku, ražošanas procesiem, darbinieku kvalifikācijām, apmācībām u. tml.

Tiesības uz koplīgumu (ģenerālvienošanas) sarunām ir starptautiski atzītas pamattiesības. Tās ir atrunātas Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) pieņemtajās konvencijās: Nr.87 Par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās; Nr. 98 Par tiesībām uz apvienošanās organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu; Nr.154 Par kolektīvo pārrunu atbalstīšanu; Nr.135 Par strādnieku pārstāvjiem; un SDO rekomendācijās: Nr.91 Darba koplīgumu rekomendācija; Nr.163 Par kolektīvo pārrunu veicināšanu.

Tiesības uz koplīgumu sarunām ir ietvertas arī Eiropas Cilvēktiesību konvencijas 11. pantā, Eiropas Sociālās hartas 6. pantā un Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 28. pantā.¹

Nacionālā līmenī jau 1922. gada 15. februārī Latvijas Satversmes Sapulce noteica tiesības uz koplīgumu, to nostiprinot Latvijas Republikas Satversmes 108. pantā, “Strādājošajiem ir tiesības uz koplīgumu, kā arī tiesības streikot. Valsts aizsargā arodbiedrību brīvību.” Koplīgumu saturu, slēdzējpusēs, noslēgšanas un grozīšanas kārtību, u.c. jautājumus regulē Latvijas Republikas Darba likums.

Latvijas Republikas Darba likuma 18. pants paredz divu veidu ģenerālvienošanas – tādas, kas ir saistošas tikai to parakstītājiem, un tādas, kas ir vispārsaistošas visiem attiecīgās nozares vai reģiona darba devējiem. Darba likuma 18. panta ceturtā daļa paredz vispārsaistošo ģenerālvienošanos, ko var slēgt nozares darba devēji, darba devēju organizācija ar nozares arodbiedrību.

Lai ģenerālvienošanas, jeb nozares koplīgums, ar kuru nosaka minimālo atalgojumu būvniecības nozarē, kļūtu saistošs visiem nozares darba devējiem, abām slēdzējpusēm ir jāatbilst noteiktiem kritērijiem.

¹ Tiesības uz kolektīvajām sarunām Starptautiskās Darba organizācijas un Eiropas Cilvēktiesību tiesas atziņās. Mickeviča (Preisa) N, LBAS 2014., .

Arodbiedrības pusei, kas slēdz ģenerālvienošanos, ir jābūt arodbiedrību apvienībai, kura apvieno vislielāko strādājošo skaitu valstī, vai arodbiedrībai, kas ietilpst apvienībā, kura apvieno vislielāko strādājošo skaitu valstī.

Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība (LBAS) ir lielākā arodbiedrību apvienība valstī, savukārt Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrība (LBNA) ir tās dalīborganizācija.

Darba devēju pusei, proti, darba devējiem, darba devēju grupai, darba devēju organizācijai vai darba devēju organizāciju apvienībai, kas slēdz ģenerālvienošanos, ir jāizpilda viens no diviem kritērijiem:

- tiem jānodarbina vairāk nekā 50 procentus nozares darbinieku vai
- to preču apgrozījumam vai pakalpojumu apjomam ir jābūt vairāk nekā 50 procentiem no nozares preču apgrozījuma vai pakalpojumu apjoma.

Šo Ģenerālvienošanos parakstīja 313 būvuzņēmumi, reprezentējot vairāk kā 50 procentus no nozares apgrozījuma.

Ģenerālvienošanās parakstījušās puses izpilda augstāk minētos kritērijus, tāpēc tā ir vispārsaistoša visiem nozares darba devējiem.

Ieguvumi būvniecībā nodarbinātajiem:

- minimālās algas kāpums līdz 780 eiro (bruto) mēnesī, kas pozitīvi ietekmēs vairāk nekā 30 tūkstošus nozarē strādājošo;
- piemaksa par izglītību 5% apmērā (39 eiro (bruto)), ja iegūtā izglītība atbilst veicamajam darbam;
- paaugstinātas sociālās garantijas darbnespējas, pensionēšanās u. tml. situācijās, ņemot vērā palielināto darba samaksu.

Ieguvumi būvniecības nozares uzņēmējiem:

- godīga konkurence būvniecības nozarē, ņemot vērā visiem darba devējiem piemērojamo minimālo darba algu;
- konkurētspējas uzlabošanās;
- kvalificētu darbinieku noturēšana, ņemot vērā motivāciju iegūt kvalifikāciju un darba algas palielināšanos;
- 6 mēnešu summētā darba laika pārskata periods;
- piemaksas apmērs par darbinieku nostrādātajām virsstundām 50 procentu apmērā no stundas likmes.

2. Ģenerālvienošanās spēkā stāšanās un tās termiņš

Parakstot Ģenerālvienošanos, puses noteikušas, ka tā stājas spēkā 6 mēnešu laikā pēc Ģenerālvienošanās publicēšanas oficiālajā izdevumā "Latvijas Vēstnesis". Ģenerālvienošanās ir publicēta 2019. gada 3. maija oficiālajā izdevumā "Latvijas Vēstnesis" (<https://www.vestnesis.lv/op/2019/88.DA1>). Papildus, 2019. gada 3. jūlijā oficiālajā izdevumā "Latvijas Vēstnesis" publicēti Grozījumi Būvniecības nozares ģenerālvienošanās (<https://www.vestnesis.lv/op/2019/133.DA1>) un 2019. gada 2. augustā oficiālajā izdevumā "Latvijas Vēstnesis" publicēti Grozījumi Būvniecības nozares ģenerālvienošanās (<https://www.vestnesis.lv/op/2019/156.DA1>).

Ģenerālvienošanās un tās grozījumi stājas spēkā 2019. gada 3. novembrī.

Ģenerālvienošanās paredz 6 mēnešu pārejas periodu sākot no Ģenerālvienošanās spēkā stāšanās dienas. Darba devējiem ir tiesības 6 mēnešus pēc Ģenerālvienošanās spēkā stāšanās, normāla darba laika ietvaros, maksāt minimālo algu ne mazāku kā 650 eiro (bruto) mēnesī, kas atbilst minimālajai stundas tarifa likmei 3,89 eiro (bruto). Svarīgi piebilst, ka piemērojot samazināto stundas tarifa likmi, summētā darba laika pārskata periods ir 3 mēneši. Sīkāk, lūdzu, skatīt šo vadlīniju 5.2. punktu "Minimālā alga pārejas periodā."

Ģenerālvienošanās noteikumi paredz, ka tā ir spēkā no 2019. gada 3. novembra līdz 2025. gada 31. decembrim.

Ja kāda no pusēm ne vēlāk kā 3 (trīs) mēnešus pirms minētā termiņa nav paziņojusi par tās izbeigšanu, Ģenerālvienošanās darbība tiek pagarināta uz katru nākamo sešu gadu termiņu.

Ģenerālvienošanās noteikumi paredz, ka to nevar izbeigt vienpusēji un tā var tikt izbeigta pamatojoties uz pušu vienošanos.

Ja Ģenerālvienošanās ietvaros noteiktās minimālās darba algas vai stundas likmes apmērs neatbilst Darba likuma 68. panta trešajā daļā minētajam kritērijam, tajā ir veicami attiecīgie grozījumi. Ja Ģenerālvienošanās netiek grozīta, tā zaudē spēku gadu pēc neatbilstības iestāšanās dienas.

3. Uz kuriem darba devējiem attiecas Ģenerālvienošanas

Ģenerālvienošanas pēc spēkā stāšanās ir saistoša pilnīgi visiem būvniecības nozares darba devējiem, neatkarīgi no tā, vai komersants ir parakstījis Ģenerālvienošanos vai nē.

Ģenerālvienošanas attiecas uz komersantiem, kas veic saimniecisko darbību būvniecības nozarē (neatkarīgi no tā, vai darba devējs ir vai nav kā saimnieciskās darbības veidu reģistrējis būvniecību) un uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku. Saimnieciskā darbība būvniecības nozarē ietver darbības, kas iekļautas Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 20. decembra regulas (EK) Nr.1893/2006, ar ko izveido NACE 2. red. saimniecisko darbību statistisko klasifikāciju, kā arī groza Padomes regulu (EEK) Nr.3037/90 un dažas EK regulas par īpašām statistikas jomām F sadaļas 41., 42. un 43. nodaļā. Respektīvi tā attiecas uz šādām aktivitātēm:

41 Ēku Būvniecība

- 41.1 Būvniecības projektu izstrādāšana
- 41.10 Būvniecības projektu izstrādāšana
- 41.2 Dzīvojamo un nedzīvojamo ēku būvniecība
- 41.20 Dzīvojamo un nedzīvojamo ēku būvniecība

42 Inženierbūvniecība

- 42.1 Ceļu un dzelzceļu būvniecība
- 42.11 Ceļu un maģistrāļu būvniecība
- 42.12 Dzelzceļu un metro būvniecība
- 42.13 Tiltu un tuneļu būvniecība
- 42.2 Pilsētsaimniecības infrastruktūras objektu būvniecība
- 42.21 Ūdensapgādes sistēmu būvniecība
- 42.22 Elektroapgādes un telekomunikāciju sistēmu būvniecība
- 42.9 Pārējā inženierbūvniecība
- 42.91 Hidrotehnisko objektu būvniecība
- 42.99 Citur neklasificēta inženierbūvniecība

43 Specializētie būvdarbi

- 43.1 Ēku nojaukšana un būvlaukuma sagatavošana
- 43.11 Ēku nojaukšana
- 43.12 Būvlaukuma sagatavošana
- 43.13 Pētniecisko urbumu veikšana
- 43.2 Elektroinstalācijas ierīkošanas, cauruļvadu uzstādīšanas un citas līdzīgas darbības
- 43.21 Elektroinstalācijas ierīkošana
- 43.22 Cauruļvadu, apkures un gaisa kondicionēšanas iekārtu uzstādīšana
- 43.29 Citu inženiersistēmu montāža
- 43.3 Būvdarbu pabeigšana
- 43.31 Apmetēju darbi
- 43.32 Galdnieku darbi
- 43.33 Grīdas un sienu apdare
- 43.34 Krāsotāju un stiklinieku darbi
- 43.39 Citas būvdarbu pabeigšanas operācijas
- 43.9 Citi specializētie būvdarbi
- 43.91 Jumta seguma uzklāšana
- 43.99 Citur neklasificētie specializētie būvdarbi

4. Uz kuriem darbiniekiem attiecas Ģenerālvienošanas

Ģenerālvienošanas paredz **divus obligātus** kritērijus, lai Ģenerālvienošanas attiektos uz darbiniekiem.

1. kritērijs darbiniekus nodarbina darba devējs, kas “veic saimniecisko darbību būvniecības nozarē” Latvijas teritorijā.

2. kritērijs “darbiniekus nodarbina ar būvniecības nozari (NACE F) saistītu darbu izpildei. Tas nozīmē, ka darbinieka nodarbinātībai jāatbilst vismaz vienai no šādām pazīmēm:

- *darbinieks ir nodarbināts kādā no būvniecības nozares profesijām, kuras ir minētas Ģenerālvienošanas 1.pielikumā;*
- *darbinieks veic darbu būvlaukumā būvniecības līguma izpildei, izņemot, ja darbinieka darba pienākumi nav tiešā veidā saistīti ar būvdarbu veikšanu (piemēram, sargi, apkopēji, sētnieki, grāmatveži);*
- *darbinieks darbu būvlaukumā būvniecības līguma izpildei veic darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma saņēmēja labā un vadībā, izņemot, ja darba pienākumi nav tiešā veidā saistīti ar būvdarbu veikšanu (piemēram, sargi, apkopēji, sētnieki, grāmatveži).*

Ģenerālvienošanas mērķis ir aptvert arī tos darba ņēmējus, kas strādā būvlaukumā, bet to profesija nav ietverta Ģenerālvienošanas 1.pielikumā.

Var gadīties, ka darba devēja ekonomiskā aktivitāte ir saistīta vienlaikus ar divām vai vairākām nozarēm, piemēram, ar būvniecību un enerģētiku. Šajā gadījumā Ģenerālvienošanas paredzēto darba samaksu piemēro tikai tam darbinieka faktiski nostrādātajam darba laikam, ko tas veic atbilstoši saimnieciskās darbības aktivitātēm būvniecības jomā.

Piemēram: Darba devējam (citu starpā reģistrējis darbības sfēras arī būvniecībā atbilstoši NACE – atbilst 1. kritērijam) ir nodarbinātais, kurš ir minēts Ģenerālvienošanas 1. pielikumā, bet viņš ir nodarbināts citās jomās, kas nedz tieši, nedz netieši nav saistītas ar būvniecību (piemēram, Kravas automobiļa vadītājs pārvadā sadzīves notekūdeņus – nav jāpiemēro Ģenerālvienošanas, jo neatbilst 2. kritērijam), tad nodarbinātajam tiek maksāts atbilstoši Ģenerālvienošanas tikai par to laiku, kurā viņš veic darbus, kas saistīti ar būvniecību (piemēram Kravas automobiļa vadītājs pārvadā smiltis būvlaukumā – atbilst 2. kritērijam). Svarīgi piebilst, ka darba devējam ir jāspēj pierādīt, pamatot, ka darbinieks patiešām nestrādāja 1.2.punktā minētajās jomās, kontroles vai individuālā tiesību strīda gadījumā.

Gadījumos, kad darbinieka profesija nav iekļauta Ģenerālvienošanas 1. pielikumā norādītajā profesiju sarakstā, bet darbinieks veic darbus būvlaukumā, ir svarīgi izvērtēt vai darbinieks tiešā veidā veic darbu būvdarbu līguma izpildei. Piemēram, svarīgi

nošķirt piegādātājus, kas uz būvlaukumu atved tikai materiālus, preces u.t.t., bet neveic to iestrādāšanu būvē, no tiem, kas piegādā būvizstrādājumus un tos arī iestrādā vai montē būvē. Vērtējot katru situāciju, jāvērtē, vai darbs tiek veikts būvobjektā un vai darbs ir tiešā veidā saistīts ar būvdarbu izpildi. Tāpēc arī Ģenerālvienošanās kā piemēri ir norādīti sētnieki, grāmatveži un apsargi, kas var atrasties būvlaukumā, bet nav uzskatāmi par tādiem, kas tiešā veidā veic darbu būvdarbu līguma izpildei. Minētās profesijas ir tikai piemēri un katrs gadījums ir jāvērtē individuāli, ņemot vērā minētos kritērijus un pazīmes.

Piemēram, periodā, kurā Darba aizsardzības SPECIĀLISTS (profesija nav iekļauta 1.pielikuma sarakstā) veic darbu būvlaukumā, novērtējot darba vides riskus, sniedzot instruktāžas, u. tml., viņš veic darbu būvniecības līguma izpildei. Šajā gadījumā Darba aizsardzības speciālists ir Ģenerālvienošanās tvērumā, jo viņš ir galvenā būvdarbu veicēja vai būvniecības ierosinātāja nolīgta persona vai tās nolīgta persona būvdarbu līguma izpildei.

Piemēram, ja darbinieks tikai piegādā logus uz būvlaukumu, viņš nav uzskatāms par būvlaukumā nodarbinātu personu. Savukārt, ja līgums paredz gan piegādi, gan logu montāžu, darbinieks, kas veic logu montāžu, ir uzskatāms par būvlaukumā nodarbinātu personu, ir tieši nodarbināts būvdarbu līguma izpildē un ir Ģenerālvienošanās tvērumā.

5. Ģenerālvienošanās paredzēta darba samaksa

5.1. Minimālā alga un darba laiks

Ģenerālvienošanās paredz minimālās algas risinājumu nepilnajam darba laikam un normālajam darba laikam. Nepilnā darba laika gadījumā nevar maksāt mazāk par minimālo stundas tarifa likmi – 4,67 eiro (bruto), savukārt normālā darba laika ietvaros ne mazāk par minimālo mēneš algu – 780,00 eiro (bruto).

Darbinieku darba samaksas aprēķināšanas kārtība netiek mainīta un saskaņā ar Darba likuma noteikumiem, ja darbinieks strādā nepilnu darba laiku, darba alga tiek aprēķināta proporcionāli nostrādāto stundu skaitam, ņemot vērā Ģenerālvienošanās noteikto minimālo stundas tarifa likmi.

Atbilstoši Darba likumam darbinieka normālais darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks — 40 stundas. Līdz ar to, būvniecībā nodarbinātajam normālā darba laika ietvaros maksājamā minimālā alga ir 780 eiro (bruto).

Piemēram, ja darbiniekam darba līgumā ir noteikts normālais darba laiks un darba alga 780 eiro mēnesī, tad viņš šādu darba algu saņems gan 2019. gada decembrī, kad normālā darba laika ietvaros jāstrādā 142 st., gan 2020. gada jūlijā, kad normālā darba laika ietvaros jāstrādā 184 st.

Piemēram, ja darbiniekam darba līgumā ir noteikts nepilnais darba laiks (piem. 80 st. mēnesī) un stundas tarifa likme 4,67 eiro, tad viņa minimālā alga par nostrādātajām 80st. gan 2019. gada decembrī, gan 2020. gada jūlijā būs 373,6 eiro.

Mēnesī, kad darba stundu skaits ir mazāks par gada vidējo darba stundu skaitu mēnesī, darbiniekiem, kuriem nolīgta laika algas sistēma ar minimālās stundas tarifa likmes apmaksu un kuri nostrādājuši visas mēnesī noteiktās darba stundas, darba algu nosaka minimālās mēneša darba algas apmērā, aprēķināto darba algu palielinot par starpību starp aprēķināto darba algu un minimālo mēneša darba algu.

Piemēram, 2019. gada decembrī ir 142 normālā darba laika stundas. Darba līgumā ir noteikts normālais darba laiks un ierakstīta nevis mēnešalga (780 eiro), bet stundas tarifa likme 4,67 eiro/st.. Ja nostrādātas visas mēnesī noteiktās darba stundas (142 st. X 4,67 eiro/st. = 663,14 eiro), tad algu nosaka minimālās mēneša algas apmērā (780 eiro), aprēķināto darba algu palielinot par starpību (780-663,14=116,86 eiro) starp aprēķināto darba algu (663,14 eiro) un minimālo mēneša darba algu.

Piemēram, 2019. gada decembrī ir 142 normālā darba laika stundas. Darba līgumā ir noteikts nepilnais darba laiks (80st. mēnesī) ar stundas tarifa likmi 4,67 eiro/st. Ja darba devējs un darbinieks rakstveida vienojušies par ilgāku darba laiku un šis darba laiks sasniedz visas mēnesī noteiktās (142.st.) darba stundas, tad algu nosaka minimālās mēneša algas apmērā (780 eiro), aprēķināto darba algu palielinot par starpību $(780-663,14=116,86)$ eiro) starp aprēķināto darba algu (663,14 eiro) un minimālo mēneša darba algu.

5.2. Minimālā alga pārejas periodā

Lai darba devēji varētu sagatavoties jaunam tiesiskajam regulējumam, Ģenerālvienošānās paredz speciālu pārejas periodu, kura laikā vēl netiek pilnībā piemērotas prasības par minimālo algu.

Darba devējiem ir tiesības 6 mēnešus pēc Ģenerālvienošānās spēkā stāšanās normāla darba laika ietvaros maksāt minimālo algu ne mazāku kā 650 eiro (bruto) mēnesī, kas atbilst minimālajai stundas tarifa likmei 3,89 eiro (bruto).

Jāpievērš uzmanība, ka piemērojot samazināto stundas tarifa likmi pārejas periodā, summētā darba laika pārskata periods ir 3 mēneši.

5.3. Minimālā alga studējošajiem

Atbilstoši Ģenerālvienošānās 2.6. punktam, uzņēmumā nodarbinātajam, kurš apgūst profesiju (praktikants), 6 mēnešus no darba līguma noslēgšanas darba algai var piemērot koeficientu 0,7.

Ģenerālvienošānās 2.6. punkts ir vērsts uz darbiniekiem, kuri tiek pieņemti darbā vēl mācību procesa laikā, piemēram, praktikantiem. Šāda noteikuma mērķis ir atbalstīt studējošo iesaisti darba tirgū, vienlaicīgi dodot iespēju darba devējam sākotnējā periodā maksāt samazinātu minimālo algu, līdz studējošais kļūst par pilnvērtīgāku, produktīvāku darbinieku. Vienlaikus punkts nemazina darba devēja tiesības maksāt studējošam darbiniekam lielāku darba samaksu. Tas paredz uzņēmuma tiesības, nevis pienākumu piemērot šādu koeficientu, un katram uzņēmumam ir iespēja ieviest darbinieku motivācijas programmu pēc saviem ieskatiem.

Koeficients 0,7 ir piemērojams tikai pilnajai minimālajai algai 780 eiro (bruto) vai 4,67 eiro (bruto)/st.

Jāņem vērā, ka piemērojot Ģenerālvienošānās 2.6.punktā noteikto koeficientu 0,7 apmērā, piemaksa par virsstundām ir jāveic 100% apmērā no noteiktās algas.

5.4. Piemaksa par virsstundu darbu

Pēc Ģenerālvienošanās spēkā stāšanās, atbilstoši 2.3. punktam, būvniecībā nodarbinātajiem par virsstundu darbu darba devējs nosaka piemaksu ne mazāku kā 50 procentu apmērā no noteiktās darba algas, bet, ja nolīgta akorda alga, - ne mazāk kā 50 (piecdesmit) procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

Atbilstoši Darba likuma 68. panta trešajai daļai “*Ar ģenerālvienošanos, kas noslēgta atbilstoši šā likuma 18. panta ceturtajai daļai un paredz būtisku valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes paaugstināšanu nozarē vismaz 50 procentu apmērā virs valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes, piemaksas apmēru par virsstundu darbu var noteikt mazāku par šā panta pirmajā daļā noteikto, bet ne mazāku kā 50 procentu apmērā no darbiniekam noteiktās stundas algas likmes, turklāt, ja ir nolīgta akorda alga, — ne mazāku kā 50 procentu apmērā no noteiktā akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.*”

Piemēram, 2019. gada decembrī, kurā ir 142 normālā darba laika stundas, nodarbinātais Kravas automobiļa vadītājs pārvadā smiltis būvlaukumā 150 st., tātad decembrī ir nostrādātas 8 virsstundas, par kurām ir jāsaņem piemaksu ne mazāku kā 50 procentu apmērā no darba algas.

Ja valsts nosaka minimālo darba algu vai stundas likmi tādā apmērā, ka Ģenerālvienošanās ietvaros noteiktās minimālās darba algas vai stundas likmes apmērs vairs neatbilst Darba likuma 68. panta trešajā daļā minētajam kritērijam – minimālās darba algas vai stundas likmes apmērs vismaz 50 procentu apmērā virs valsts noteiktās minimālās darba algas vai stundas algas likmes un Ģenerālvienošanās netiek grozīta, lai novērstu šādu neatbilstību, tā zaudē spēku gadu pēc neatbilstības iestāšanās dienas.

Piemēram, ja 2023. gadā valsts noteiktā minimālā alga būs 600 eiro, būs jāpārskata un jāveic grozījumi Ģenerālvienošanās noteiktās minimālās algas apmērā vai Ģenerālvienošanās zaudēs spēku gadu pēc neatbilstības iestāšanās.

5.5. Piemaksa par izglītību

Ģenerālvienošanās 2.4.punkts paredz darbiniekam piemaksu 5 procentu apmērā atbilstoši piemērojamajai nozares minimālajai mēneša darba algai, ja viņš ir ieguvis

izglītību, kas atbilst viņa veicamajai profesijai, ko apliecina profesionālās vai augstākās izglītības iestādē izsniegts izglītības dokuments.

Ģenerālvienošanās ietvertās piemaksas mērķis ir motivēt darbiniekus iegūt darba pienākumu pildīšanai nepieciešamo izglītību. Tā īpaši attiecas uz tiem darbiniekiem, kuriem nav atzītas kvalifikācijas būvniecības nozarē.

Ģenerālvienošanās nosaka pienākumu darba devējam maksāt minimālo darba samaksu 819 eiro (bruto) apmērā kvalificētiem darbiniekiem.

Svarīgi, ka piemaksas apmēru aprēķina nevis no konkrētā nodarbinātā algas, bet no Ģenerālvienošanās noteiktās minimālās mēneša algas (780 eiro) vai stundas likmes (4,67 eiro). Piemaksas apmērs ir 39 eiro (bruto) mēnesī vai 0,23 eiro (bruto)/st., savukārt pārejas periodā piemaksas apmērs rēķināms no 650 eiro (bruto) vai 3,89 eiro (bruto)/st.

Svarīgi ir nošķirt izglītību, kas nepieciešama konkrētā amata veikšanai no izglītības, kas nav tieši saistīta ar amata pienākumu veikšanu. Šobrīd valstī nav visaptveroša reģistra, kas noteiktu kurām profesijām atbilst konkrēta iegūtā izglītība, tādēļ darba devējs, balstoties uz amata aprakstu un veicamajiem darbiem, pats izvērtē, vai nodarbinātā iesniegtie izglītības dokumenti un iegūtā izglītība atbilst veicamajam darbam. Darba devējam ir jāspēj pamatot atteikumu piešķirt piemaksu, ja šāds pieprasījums ir bijis no nodarbinātā.

Piemēram, elektriķim, kurš būvlaukumā veic elektromontāžas darbus un kuram ir attiecīga kvalifikācija vai attiecīga elektronikas un telekomunikāciju inženiera augstākā izglītība, darba devējam ir jāmaksā piemaksa 5 procenti no minimālās algas.

Piemēram, ja darbiniekam, kurš tiek nodarbināts elektriķa amatā, ir metinātāja profesionālās vai augstākās izglītības iestādē izsniegts izglītības dokuments, tam nav jāmaksā 5 procentu piemaksa, jo metinātāja izglītība nav tieši saistīta ar elektriķa amata pienākumu veikšanu.

Piemēram, Kravas automobiļa vadītājam ir autovadītāja apliecība, kas viņam ir nepieciešama, lai veiktu darbu, bet tā nav ne profesionālās, ne augstākās izglītības iestādē izsniegts izglītības dokuments un tam nav jāmaksā 5 procentu piemaksu.

Darbinieks saņem piemaksu par iegūto izglītību, ja darbinieks darba devējam ir iesniedzis profesionālās vai augstākās izglītības iestādē izsniegtu izglītības dokumentu, kas atbilst viņa veicamajai profesijai. Ja darbinieks iesniedz darba devējam minētos dokumentus, darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam piemaksu nākamajā mēnesī pēc šo dokumentu iesniegšanas.

Darba devējs ar darbinieku var vienoties iepriekš minēto piemaksu nepiemērot, ja – a) darba līgums ar darbinieku noslēgts līdz 03.11.2019, b) darbiniekam darba alga ir noteikta vismaz 819 eiro (bruto) apmērā un c) darba devējs var pierādīt, ka prasmju un izglītības finansiālais novērtējums, kas atbilst Ģenerālvienošanās minētajai piemaksai, jau ir ietverts darbiniekam noteiktajā darba algā.

6. Summētais darba laiks

Summētā darba laika būtība ir noregulēt darba devēja un darbinieka attiecības gadījumos, kad darbiniekam ir jāstrādā ilgāks laiks par Darba likumā noteikto dienas vai nedēļas ilgumu attiecīgajā pārskata periodā.

Ģenerālvienošanās paredz, ka summētā darba laika pārskata periods būvniecībā nodarbinātajiem ir 6 mēneši. Darba koplīgumā darba devējs un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā, papildus var vienoties par 12 mēnešu garu summētā darba laika pārskata periodu. Ja pārejas perioda laikā darba devējs izvēlas maksāt samazinātu minimālo algu, tad noteiktais summētā darba laika pārskata periods ir 3 mēneši.

Normālā summētā darba laika ietvaros, ar pārskata periodu 6 mēneši, atbilstoši maiņu grafikam, vienā mēnesī var nākties strādāt virs konkrētā mēneša normālā darba laika stundām un citā strādāt zem par to attiecīgi arī saņemot lielāku vai mazāku darba algu. Pārskata beigās, ņemot vērā, ka ir nostrādāti seši mēneši, normālā darba laika ietvaros nodarbinātajam ir jāsaņem summāri vismaz sešas minimālās algas par šo periodu. Ja aprēķināto algu summa pārskata periodā beigās nesasniedz sešas minimālās algas, tad ir jāveic piemaksa pārskata perioda beigās, tādā apmērā, lai tiktu sasniegta minimālās mēnešalgas prasība.

Sešu mēnešu pārskata periods	St. skaits normālā darba laika ietvaros	Faktiski nostrādātās stundas	Ikmēneša alga pie minimālās st. tarifa likmes 4,67 eiro
2019.g. novembris	160	126	588,42
2019.g. decembris	142	126	588,42
2020.g. janvāris	176	180	840,60
2020.g. februāris	160	180	840,60
2020.g. marts	176	180	840,60
2020.g. aprīlis	158	180	840,60
Kopā:	972	972	4539,24
Minimālā mēneša darba alga normālā darba laika ietvaros reizināta ar mēnešu skaitu pārskata periodā (6 mēn.)			4680,00
Starpība, kas jāpiemaksā pārskata perioda beigās, lai tiktu sasniegta minimālā mēnešalga			140,76

7. Ģenerālvienošanās piemērošana dažādos nodokļu maksāšanas režīmos.

1. MIKROUZŅĒMUMI

Uzņēmumi, kas vēlēties strādāt mikrouzņēmumu paredzētajā režīmā, piemēram, uzņemties gadījuma darbus, nodarbinot darbiniekus uz nepilnu laiku, to varēs turpināt darīt šādā mikrouzņēmuma režīmā. Darbinieku atalgojums tiek aprēķināts kā līdz šim par nostrādāto laiku atbilstoši Darba likuma normām. Lai nezaudētu mikrouzņēmuma statusu, ir jāseko līdzi, lai darbinieks netiek nodarbināts tik ilgas stundas, kuru kopējais atalgojums pārsniedz 720 eiro/mēn., piemērojot Ģenerālvienošanās paredzēto stundas tarifa likmi 4,67 eiro un 5% piemaksu kvalificētam darbiniekam.

2. PAŠNODARBINĀTIE

Ģenerālvienošanās attiecas uz visiem darba devējiem, t.sk. ja arī pašnodarbinātajiem, kuri uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku būvniecībā. Tiesisks regulējums attiecībā uz pašnodarbinātajiem nemainās, tikai valsts noteiktās minimālās algas vietā stājas spēkā Ģenerālvienošanās paredzētā minimālā alga.

Vēršam uzmanību, ka Valsts ieņēmumu dienests ir izstrādājis materiālu – vadlīnijas būvniecībā nodarbinātajiem par nodokļu normatīvo aktu piemērošanu “Nodokļi nodarbinātības un pakalpojumu līgumiskajās attiecībās”, kas detalizēti skaidro nodokļu piemērošanas jautājumus.

Pieejams:https://www.vid.gov.lv/sites/default/files/nodokli_nodarbinatibas_un_pakalpojumu_ligumiskajas_attiecibas.pdf

8. Kā tiks kontrolēta Ģenerālvienošanās ievērošana

Valsts ir noteikusi sociālajiem partneriem likumīgu rāmi, kā noteikt vispārsaistošu minimālo algu būvniecības nozarē, līdz ar ko tās neizmaksāšanas gadījumā sods ir kā par Valsts noteiktās minimālās algas neizmaksāšanu atbilstoši Administratīvo pārkāpumu kodeksa 41.pantam: par valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas nenodrošināšanu, ja persona nodarbināta normālo darba laiku, vai minimālās stundas tarifa likmes nenodrošināšanu — uzliek naudas sodu darba devējam — fiziskajai personai vai amatpersonai no četršimt trīsdesmit līdz piecsimt septiņdesmit eiro, juridiskajai personai — no astoņsimt piecdesmit līdz septiņtūkstoš simt eiro.

Ģenerālvienošanās ievērošanas kontrole un uzraudzība ir valsts iestāžu kompetence. Valsts uzraudzības un kontroles īstenošana darba tiesisko attiecību un darba aizsardzības jomā ir Valsts darba inspekcijas kompetence, savukārt novērst un atklāt noziedzīgus nodarījumus valsts nodokļu, nodevu un citu valsts noteikto obligāto maksājumu jomā un muitas lietu jomā ir Valsts ieņēmumu dienesta kompetence. Uzskaitītās valsts iestādes neizslēdz, ka atsevišķu Ģenerālvienošanās jautājumu ievērošanas kontrole un uzraudzība var būt arī citu valsts iestāžu kompetence.

Kontakinformācija:



LATVIJAS
BŪVUZŅĒMĒJU
PARTNĒRĪBA

Biedrība "Latvijas Būvuzņēmēju Partnerība"
Melnas iela 11-4 (2.stāvs), Rīga, Latvija, LV-1046
www.latvijasbuvnieki.lv, birojs@latvijasbuvnieki.lv



LATVIJAS
BŪVNICĪBAS NOZARES
ARODBIERĪBA

Latvijas Būvniecības nozares arodbiedrība
Bruņinieku iela 29/31, Rīga, Latvija, LV-1001
www.lbna.lv, lbna@lbna.lv