

Vai jāveic izmaiņas līgumā darbiniekiem, kuriem noteikta minimālā alga?

2016-01-15

Sabiedrībā lielai daļai darbinieku darba līgumā noteikta stundas tarifa likme. Vai saistībā ar jauno kārtību stundas tarifa likmes aprēķināšanā mums jāveic grozījumi visos līgumos? Vai pietiek ar vadības izdotu rīkojumu?

Atbild Diāna Riekstiņa:

01.01.2016. spēkā stājās [MK noteikumi Nr.656](#) "Noteikumi par minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros un minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu", ar kuriem noteikts minimālās mēneša darba algas apmērs 2016.gadā, kā arī kārtība, kādā aprēķina minimālās stundas tarifa likmes. Pielāgojot darba līgumus jaunajiem noteikumiem, jāņem vērā, ka šogad regulējums atšķiras no iepriekšējos gados aktuālā.

Minimālā mēnešalga esošajos darba līgumos

Mainoties minimālās mēneša algas apmēram normāla darba laika ietvaros, tam 2016.gadā sasniedzot 370 EUR mēnesī, atbilstoši grozījumi jāveic arī darba līgumos, proti, ja darba samaksa minimālās mēneša algas apmērā darba līgumā iepriekš izteikta ar konkrētu skaitli, tā jāmaina atbilstoši šobrīd spēkā esošajam regulējumam. Savukārt, ja darba samaksa līgumā paredzēta minimālās mēneša algas apmērā, nenorādot precīzu skaitli, taču ar atsauci uz normatīvo aktu, kurā noteikts konkrēts minimālās mēneša algas apmērs, nepieciešams pārliecināties, ka norāde ir aktuāla.

Minimālā stundas tarifa likme esošajos darba līgumos

Minimālo stundas tarifa likmi turpmāk aprēķinās pēc formulas

- $TL_{\min} = MDA / h$, kur:
 - TL_{\min} – minimālā stundas tarifa likme *euro*;
 - MDA – valstī noteiktā minimālā mēneša darba alga;
 - h – normālā darba laika stundu skaits mēnesī (piecu dienu darba nedēļa un 40 stundas nedēļā vai piecu dienu darba nedēļa un 35 stundas nedēļā, vai sešu dienu darba nedēļa un 40 stundas nedēļā, vai sešu dienu darba nedēļa un 35 stundas nedēļā), tai skaitā svētku dienu stundu skaits, ja darbinieks neveic darbu svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā.

Konkrētu stundas tarifa likmi, tai katru mēnesi mainoties, darba līgumā nav iespējams norādīt, taču pastāv citi risinājumi. Darba likums paredz iespēju aizstāt darba samaksas apmēru darba līgumā ar norādi uz attiecīgiem noteikumiem, kas ietverti normatīvajos aktos, koplīgumā vai darba kārtības noteikumos. Līdz ar to darba līgumā var iekļaut norādi uz MK noteikumu Nr.656 [3.punktu](#), kurš ietver minimālās stundas tarifa likmes formulu. Tāpat ir iespējams iestrādāt formulu darba līguma tekstā.

Lai darbinieks būtu informēts par katra mēneša minimālo stundas tarifa likmi, darba devēja aprēķinātās likmes noteiktam laika posmam (piemēram, katram kalendārajam gadam) būtu jāietver darbiniekam

pieejamā un saistošā dokumentā, piemēram, darba koplīgumā vai darba iekšējās kārtības noteikumos, savukārt darba līgumā jāiekļauj norāde uz attiecīgo avotu. Līdz ar to, pēc nepieciešamības aktualizējot aprēķinātās minimālās stundas tarifa likmes, ir iespējams nodrošināt gan skaidru un darbiniekam pieejamu informāciju par darba samaksu, gan darba līguma atbilstību normatīvo aktu prasībām.

Vai jāveic grozījumi darba līgumā?

Lai izvairītos no nepieciešamības veikt grozījumus daudzos darba līgumos, darba devējam pastāv iespēja izdot attiecīgu rīkojumu. Šādā gadījumā katram no darbiniekiem ir obligāti ar savu parakstu jāapliecina piekrišana rīkojumam.