

Metodiskie norādījumi par atvaļinājuma naudas aprēķinu un darba nespējas lapām

Šajos metodiskajos norādījumos iekļautās prasības izriet no:

1. Darba likuma;
2. Zinātniskās darbības likuma;
3. Vadošās iestādes 2015. gada 2. jūnija vadlīnijām Nr.2.1. "Vadlīnijas attiecināmo un neattiecināmo izmaksu noteikšanai 2014.-2020. gada plānošanas periodā";

1. Atvaļinājuma naudas aprēķins

Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Izdevumi par ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir attiecināmi pēc Darba likuma 149.panta pirmās daļas. Minētā panta piektā daļa nosaka, ka ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu ir aizliegts atlīdzināt naudā, izņemot gadījumos, kad darba tiesiskās attiecības ir izbeigtas un darbinieks ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu nav izmantojis. Darba devējam ir pienākums izmaksāt atlīdzību par visu periodu, par kuru darbinieks nav izmantojis ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. *Šādas izmaksas pētniecības pieteikumā ir attiecināmas tikai gadījumā, kad darbinieks pētniecības pieteikuma īstenošanas laikā beidzoties, izbeidz darba tiesiskās attiecības pie konkrētā darba devēja, nevis izbeidz veikt tikai daļu no pienākumiem, kas saistīti ar pētniecības pieteikuma īstenošanu un bija noformēts kā papildus/blakus darbs pamata darbavietā.*

Saskaņā ar Darba likumu šāds atvaļinājums nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas. Savukārt, Zinātniskās darbības likums nosaka, ka zinātniskajās institūcijās nodarbinātajiem zinātniekiem ik gadu pienākas apmaksāts ikgadējais astoņu kalendāra nedēļu atvaļinājums, neskaitot svētku dienas, bet ik pēc sešiem gadiem var tikt piešķirts apmaksāts 26 kalendāra nedēļu akadēmiskais atvaļinājums, neskaitot svētku dienas, zinātnisku pētījumu veikšanai vai kvalifikācijas pilnveidošanai ārpus savas darbavietas.

Attiecībā uz ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma naudas izmaksu, ja darbinieks pirms tam ir veicis darba pienākumus saistībā ar ES fondu projektiem, bet pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas ES fondu projektā, turpinājis darba tiesiskās attiecības tajā pašā iestādē citā amatā, ir iespējami divi apmaksas varianti:

- a) Ja ES fondu projekts turpinās, ikgadējo atvaļinājumu pēc darba līguma izbeigšanas projektā, pie tā paša darba devēja turpinot darbu citā amatā, var apmaksāt no projekta līdzekļiem proporcionāli projektā nostrādātajam laikam;
- b) Ja ES fondu projekts ir noslēdzies, ikgadējo atvaļinājumu pēc darba līguma izbeigšanās projektā, pie tā paša darba devēja turpinot darbu citā amatā, ir jāapmaksā no iestādei atlīdzībai piešķirtajiem budžeta vai iestādes rīcībā esošiem līdzekļiem, aprēķinot vidējo izpeļņu par projektā nostrādāto laiku un par citā amatā nostrādāto laiku.

Darba līgumā darba devējs un darbinieks var vienoties par nepilna darba laika noteikšanu, kas īsāks par normālo dienas vai nedēļas darba laiku. Normālais darba laiks Darba likuma izpratnē ir dienas darba laiks – 8 stundas, bet nedēļas darba laiks - 40 stundas.

Uz darbinieku, kas nodarbināts nepilnu darba laiku, attiecināmi tādi paši noteikumi kā uz darbinieku, kas nodarbināts normālu darba laiku.

Darbiniekam un darba devējam vienojoties, ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu kārtējā gadā var piešķirt pa daļām, taču viena no atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām.

Izņēmuma gadījumos, kad ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršana darbiniekam pilnā apmērā kārtējā gadā var nelabvēlīgi ietekmēt parasto darba gaitu uzņēmumā, ar darbinieka rakstveida piekrišanu pieļaujams pārcelt atvaļinājuma daļu uz nākamo gadu. Šādā gadījumā atvaļinājuma daļa kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām. Pārcelto atvaļinājuma daļu pēc iespējas pievieno nākamā gada atvaļinājumam. Atvaļinājuma daļu var pārcelt tikai uz vienu gadu un *tikai pētniecības pieteikuma īstenošanas laika ietvaros, jo tad atvaļinājuma naudas izmaksa būs kā attiecināmie izdevumi pētniecības pieteikumā. Ja atvaļinājuma daļa tiek pārcelta uz nākamo gadu, kad pētniecības pieteikuma īstenošanas laiks ir beidzies, tad darba devējam par šo atvaļinājumu aprēķinātā atvaļinājuma nauda būs jāsedz no savas iestādes budžeta līdzekļiem.*

Ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu piešķir katru gadu noteiktā laikā saskaņā ar darbinieka un darba devēja vienošanos vai atvaļinājumu grafiku, ko sastāda darba devējs pēc konsultēšanās ar darbinieku vai viņa pārstāvjiem. Ar atvaļinājumu grafiku un tā grozījumiem iepazīstināmi visi darbinieki, un tam jābūt pieejamam ikvienam darbiniekam.

Laikā, kas darbiniekam dod tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu, ieskaita laiku, kad darbinieks bijis faktiski nodarbināts pie attiecīgā darba devēja. *Pētniecības pieteikuma īstenošanas gadījumā, laika periodu nosaka atbilstoši pētniecības pieteikumā nostrādātajam laika periodam.*

Darba devējam ir pienākums precīzi uzskaitīt katra darbinieka nostrādātās stundas kopumā, kā arī atsevišķi virsstundas, darbu nakts laikā, nedēļas atpūtas laikā un svētku dienās nostrādātās stundas.

Darbinieka normālais dienas darba laiks nedrīkst pārsniegt astoņas stundas, bet normālais nedēļas darba laiks — 40 stundas. Dienas darba laiks Darba likuma izpratnē ir darba laiks diennakts periodā. Ja dienas darba laiks kādā no nedēļas darba dienām ir īsāks par normālo dienas darba laiku, citā nedēļas darba dienā normālo dienas darba laiku var pagarināt, bet ne vairāk kā par vienu stundu. Šādā gadījumā jāievēro noteikumi par nedēļas darba laika ilgumu.

Ja darba koplīgumā vai darba līgumā nav noteikts garāks pārskata periods, summētā darba laika pārskata periods ir viens mēnesis. Darbinieks un darba devējs darba līgumā var vienoties par pārskata perioda ilgumu, taču ne ilgāku par trim mēnešiem, bet darba koplīgumā — ne ilgāku par 12 mēnešiem. Summētā darba laika ietvaros jebkurā gadījumā aizliegts nodarbināt darbinieku ilgāk par 24 stundām pēc kārtas un 56 stundām nedēļā. Atpūtas laiku darbiniekam piešķir nekavējoties pēc darba veikšanas. Ja ir noteikts summētais darba laiks, darba devējs nodrošina, ka pārskata periodā diennakts atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 12 stundām diennaktī un nedēļas atpūtas laiks nav īsāks par vidēji 35 stundām nedēļā, ieskaitot diennakts atpūtas laiku.

Samaksu par atvaļinājuma laiku un darba samaksu par līdz atvaļinājumam nostrādāto laiku izmaksā ne vēlāk kā vienu dienu pirms atvaļinājuma, ja darbinieks rakstveida iesniegumā nav lūdzis darba devējam atvaļinājuma naudu izmaksāt citā laikā.

Dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto dienu skaitu. **Stundas vidējo izpeļņu** aprēķina, pēdējo sešu kalendāra mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto stundu skaitu.

Ja darbiniekam ir noteikts **summētais darba laiks, dienas vidējo izpeļņu** aprēķina, stundas vidējo izpeļņu reizinot ar vidējo nostrādāto stundu skaitu darba dienā, kuru aprēķina, pēdējo sešu mēnešu laikā nostrādāto stundu skaitu dalot ar kalendāra darba dienu skaitu (izņemot attaisnotu prombūtni) pēdējo sešu mēnešu laikā. Nostrādāto dienu skaitā neietilpst pārejošas darbspējas dienas, atvaļinājuma dienas un dienas, kad darbinieks nav veicis darbu Darba likuma 74.panta pirmajā un sestajā daļā minētajos gadījumos.

Ja darbinieks ir nodarbināts mazāk par sešiem mēnešiem, dienas vai stundas vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par nostrādātajām dienām vai stundām, tās kopsummu dalot attiecīgi ar šajā periodā nostrādāto dienu vai stundu skaitu. Par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku izmaksājamās samaksas summu aprēķina, dienas vai stundas vidējo izpeļņu reizinot ar darba dienu skaitu atvaļinājuma laikā.

Vēršam uzmanību uz to, ka, piešķirot jebkāda veida atvaļinājumu (t.sk. arī papildatvaļinājumu) darbiniekam, kura atlīdzība ES fonda līdzfinansēta pētniecības pieteikuma ietvaros tiek segta no ES fonda līdzekļiem, ir jāievēro proporcionālītātes princips. Proti, ES fonda pētniecības pieteikuma īstenošanā iesaistītā pēcdoktoranta atlīdzības izmaksas ir attiecināmas proporcionāli un tikai par to laika periodu, kas ir nostrādāts pētniecības pieteikuma īstenošanā.

Atvaļinājuma naudas aprēķins

1. piemērs - normāls darba laiks

Persona strādā pie darba devēja pētniecības pieteikuma īstenošanā ar mēnešalgu EUR 2731. Persona 2016.gada jūlijā dodas 2 nedēļu atvaļinājumā – 14 dienas (10 darba dienas).

Rīkojumā par atvaļinājuma piešķiršanu ir **jānorāda periods**, par kuru atvaļinājums tiek piešķirts. Konkrētajā piemērā, pieņemot, ka personai periods, par kuru tiek piešķirts atvaļinājums projektā ir 04.01.2016.-03.01.2017.

Personas ienākumi un nostrādātais laiks pa mēnešiem:

Mēnesis (2016)	Faktiski nostrādātās dienas	Alga pētniecības pieteikuma īstenošanā EUR
Janvāris	20	2731,00
Februāris	21	2731,00
Marts	21	2731,00
Aprīlis	21	2731,00
Maijs	21	2731,00
Jūnijs	20	2731,00

KOPĀ	124	16386,00
------	-----	----------

Dienas vidējā izpeļņa pētniecības pieteikuma īstenošanā
 $= \frac{(2731+2731+2731+2731+2731+2731)}{124} = 132,15 \text{ eiro}$

Atvaļinājuma nauda pētniecības pieteikuma īstenošanā par 10 darba dienām
 $= 132,15 * 10 = 1321,50 \text{ eiro (bruto)}$

2. piemērs - normāls darba laiks un papildus/blakus darbs vienas iestādes ietvaros

No 04.01.2016. persona strādā pie darba devēja pētniecības pieteikuma īstenošanā ar mēnešalgu EUR 2731 un veic papildus/blakus darbu ar slodzi 0,2 mēnesī ar stundas likmi EUR 5.

Persona 2016.gada jūlijā dodas 2 nedēļu atvaļinājumā – 14 dienas (10 darba dienas).

Rīkojumā par atvaļinājuma piešķiršanu ir **jānorāda periods**, par kuru atvaļinājums tiek piešķirts. Konkrētajā piemērā, pieņemot, ka personai periods, par kuru tiek piešķirts atvaļinājums projektā ir 04.01.2016.-03.01.2017. Papildus jāņem vērā, ka pēcdoktorantam atvaļinājumu var attiecināt tikai proporcionāli nostrādātajam laikam pētniecības pieteikuma īstenošanā.

Personas ienākumi un nostrādātais laiks pa mēnešiem:

Mēnesis (2016)	Faktiski nostrādātās dienas	Faktiski nostrādātās stundas pētniecības pieteikuma īstenošanā/papildus/blakus darbā	Alga pētniecības pieteikuma īstenošanā EUR	Alga papildus/blakus darbā EUR
Janvāris	20	160/32	2731,00	320
Februāris	21	168/32	2731,00	320
Marts	21	167/32	2731,00	320
Aprīlis	21	168/34	2731,00	340
Maijs	21	167/32	2731,00	320
Jūnijs	20	160/32	2731,00	320
KOPĀ	124	990/194	16386,00	1940

Dienas vidējā izpeļņa pētniecības pieteikuma īstenošanā
 $= \frac{(2731+2731+2731+2731+2731+2731)}{124} = 132,15 \text{ eiro}$

Atvaļinājuma nauda pētniecības pieteikuma īstenošanā par 10 darba dienām
 $= 132,15 * 10 = 1321,50 \text{ eiro (bruto)}$ **attiecināmās izmaksas pētniecības pieteikuma īstenošanā.**

Dienas vidējā izpeļņa papildus/blakus darbā
 $= \frac{(320+320+320+340+320+320)}{124} = 15,65 \text{ eiro}$

Atvaļinājuma nauda papildus/blakus darbā = $15,65 * 10 = 156,50 \text{ eiro (bruto)}$

Atvaļinājuma naudas izmaksu attiecināšanu Struktūrfondu līdzfinansētajā pētniecības pieteikuma īstenošanā nosaka LR Finanšu ministrijas „Vadlīnijas attiecināmo un neattiecināmo izmaksu noteikšanai 2014.-2020.gada plānošanas periodā”. Ar tām var iepazīties –

http://www.esfondi.lv/upload/00-vadlinijas/vadlinijas_2015/2.1_Vadl_Attiecinamo_un_neattiecinamo_izmaksu_noteiksanai_2014.-2020._planosanas_perioda.pdf

3. piemērs - nepilns darba laiks papildus/blakus darbā citā iestādē

Persona strādā pie darba devēja ar nepilnu darba laiku un algu EUR 300 mēnesī, nepārsniedzot 0,2 slodzes pilna darba laika ekvivalenta izteiksmē. Persona 2016.gada jūlijā dodas 2 nedēļu atvaļinājumā (10 darba dienas).

Personas ienākumi un nostrādātās dienas pa mēnešiem:

Mēnesis (2016)	Faktiski nostrādātās dienas	Darba dienu skaits	Alga papildus/blakus darbā EUR
Janvāris	10	20	300,00
Februāris	5	21	300,00
Marts	10	21	300,00
Aprīlis	5	21	300,00
Maijs	10	21	300,00
Jūnijs	5	20	300,00
KOPĀ:	45	124	1800,00

Normāls darba laiks

Dienas vidējā izpeļņa - $\frac{(300+300+300+300+300+300)}{45} = 40,00$ eiro (bruto)

Faktiski nostrādāto dienu koeficients - $45/124=0,36$

Pilnā atvaļinājuma nauda – $40*10=400$ eiro (bruto)

Atvaļinājuma nauda ar koeficientu nepilnam darba laikam – $400*0,36=144,00$ eiro (bruto)

Skaidrojums par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku izmaksājamās samaksas aprēķinu, ja darbiniekam noteikts nepilns darba laiks.

Darba likuma 75.panta astotā daļa paredz, ka par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laiku izmaksājamās samaksas summu aprēķina, dienas vai stundas vidējo izpeļņu reizinot ar darba dienu vai stundu skaitu atvaļinājuma laikā. Savukārt saskaņā ar Darba likuma 75.panta ceturto daļu dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto dienu skaitu.

Aprēķinot atvaļinājuma naudu, ir jāņem vērā darbiniekam ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā darba dienu skaitu, kuras darbinieks būtu strādājis, ja viņam nebūtu bijis piešķirts ikgadējais apmaksātais atvaļinājums. Turpretim, kas attiecas uz Darba likumā minētajām četrām kalendāra nedēļām, tās norāda uz ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumu, kuru darba devējam ir pienākums piešķirt darbiniekam kārtējā darba gada ietvaros. Aprēķinot atvaļinājuma naudu, darba devējam būtu jāņem vērā 20 darba dienas tikai tajā gadījumā, ja darbiniekam būtu noteikts normālais darba laiks – piecas darba dienas nedēļā. Savukārt, ja

darbiniekam saskaņā ar darba līgumu nedēļas darba dienu skaits ir mazāks, piemēram – četras darba dienas, tad darba devējs ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma laikā atvaļinājuma naudu izmaksā tikai par četrām darba dienām attiecīgajā kalendārajā nedēļā, jo tās ir dienas, kurās darbiniekam būtu bijis jāstrādā.

2. Darba nespējas izdevumi

Iekļautās prasības par darbnespējas lapām metodikā izriet no:

1. Darba likuma;
2. Likuma “Par valsts sociālo apdrošināšanu”;
3. Likuma “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu”;
4. 28.07.1998. MK noteikumiem Nr.270 "Vidējās apdrošināšanas iemaksu algas aprēķināšanas kārtība un valsts sociālās apdrošināšanas pabalstu piešķiršanas, aprēķināšanas un izmaksas kārtība";
5. 03.04.2001. MK noteikumiem Nr.152 "Darbnespējas lapu izsniegšanas kārtība".

Slimības pabalstu var saņemt tie cilvēki, kuri ir sociāli apdrošināti, tātad, tie, kuri strādā un par kuriem saskaņā ar likumu *Par valsts sociālo apdrošināšanu* tiek maksātas sociālās apdrošināšanas iemaksas jeb sociālais nodoklis vai arī viņi paši to maksā. Tie ir darba ņēmēji, tajā skaitā darbinieki, un pašnodarbinātie. Viņi visi ir apdrošināti slimības un maternitātes gadījumam.

Slimības pabalstu piešķir gadījumos, kad darba ņēmējs slimības dēļ neierodas darbā, tādējādi zaudējot darba ienākumus: slimība vai trauma, profilaktiskas vai ārstnieciskas medicīniskās palīdzības gadījumā, karantīna, protezēšana vai ortozēšana stacionārā.

Ja 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;
- ar pārtraukumiem, tad pabalstu izmaksā ne ilgāk par 52 nedēļām triju gadu periodā.

Ja kopj bērnu līdz 14 gadiem, piešķir un izmaksā no:

- bērna slimības 1. dienas līdz 14. dienai;
- no 15. līdz 21. dienai, ja kādu periodu bērnu kopj stacionārā.

Darba nespējas lapu izmaksas periods

Ja darbinieks saslimst, tad pirmās desmit dienas slimības naudu izmaksā darba devējs, pamatojoties uz **darbnespējas lapu A**. **Šīs izmaksas var tikt attiecinātas uz pētniecības pieteikumu.**

Ir piemērota šāda kārtība:

- pirmā ir diena, kad slimības naudu nemaksā;
- par otro un trešo slimības dienu – apmaksā ne mazāk kā 75% apmērā no darbinieka vidējās izpeļņas;
- no ceturtais līdz desmitajai slimības dienai – apmaksā ne mazāk kā 80% apmērā no darbinieka vidējās izpeļņas.

Ja tas ir noteikts darba līgumā, koplīgumā vai kādos citos iestādes iekšējos normatīvajos aktos t.sk. iekšējos darba kārtības noteikumos, atsevišķā iestādes rīkojumā, darba devējs var maksāt arī 100% apmērā no darbinieka vidējās izpeļņas

par visām dienām. Slimības naudu, tāpat kā darba samaksu, rēķina, pamatojoties uz *Darba likumā* noteiktās vidējās izpeļņas un darba samaksas aprēķināšanas kārtību.

No 11. slimības dienas slimības pabalstu piešķir un aprēķina Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra (VSAA) - **B lapa**. Tas ir 80% apmērā no vidējās iemaksu algas, Darba ņēmējam vidējo iemaksu algu aprēķina par 12 kalendāro mēnešu periodu, kas beidzas divus mēnešus pirms tā mēneša, kad iestājusies pārejoša darba nespēja. **Šīs izmaksas nav attiecināmas no pētniecības pieteikuma**, jo tās apmaksā VSAA.

Slimības pabalsta piešķiršanas pamats

Slimības naudas piešķiršanas pamats cilvēkam ir darba nespējas lapa A. Ārstējošā ārsta pienākums ir izsniegt attiecīgajam pacientam tik daudz slimības lapu A, cik pacientam ir nepieciešams. Piemēram, ja darbiniekam ir pieci darba devēji, tad ārstam ir pienākums izsniegt saslimušajam darbiniekam piecas slimības lapas A. Turklāt katrs darba devējs atbilstoši darbinieka vidējai izpeļņai arī maksā viņam slimības naudu.

Sākot no 11. slimošanas dienas, darbiniekam tiek izsniegta darbnespējas lapa B. To ārstējošais ārsts izsniedz tikai vienā eksemplārā par visu attiecīgo darbnespējas periodu. Šo lapu pacients iesniedz VSAA.

Slimības laikā tiek mainītas ārstniecības iestādes

03.04.2001. MK noteikumu Nr.152 "Darbnespējas lapu izsniegšanas kārtība" 13¹.punkts nosaka, ka "Mainoties ārstniecības iestādei, izsniedz jaunu darbnespējas lapu A vai B - iepriekšējās darbnespējas lapas turpinājumu. Jaunu darbnespējas lapu A vai B - iepriekšējās darbnespējas lapas turpinājumu - izsniedz arī gadījumā, ja personai, kurai darbnespējas lapa noslēgta dienu pirms sestdienas, svētdienas, svētku dienas vai dienas, kas saskaņā ar likumu ir brīvdiena, atkārtota darbnespēja iestājas sestdienā, svētdienā, svētku dienā vai dienā, kas saskaņā ar likumu ir brīvdiena, bet jaunu darbnespējas lapu B izsniedz, ja personai konstatē arodslimību."

Skaidrojumi par darbnespējas lapas A turpināšanu:

Darbnespējas lapu A izdot tikai par pirmajām 10 slimošanas dienām, neatkarīgi no tā, cik iestādēs šajā laikā pabūts. Gadījumā, ja darbinieks slimošanas laikā maina ārstniecības iestādes, viņa darbnespējas lapa A ir jāturpina. Uz otrajā (vai katrā nākamajā) ārstniecības iestādē izdotās darbnespējas lapas A ir jābūt norādei, ka tā ir iepriekšējās A lapas turpinājums, bet, sākot ar 11. slimošanas dienu, ārstam jāizsniedz darbnespējas lapa B.

Piemērs: ja darbiniekam par pirmajām 5 slimības dienām ārstniecības iestādē "AAA" izsniegta darbnespējas lapa A, tad ārstēšanos turpinot citā iestādē "BBB", no 6.slimības dienas līdz 10.slimības dienai ir jāizsniedz jauna darbnespējas lapa A, kā pirmās darbnespējas lapas A turpinājums, bet, sākot ar 11. slimošanas dienu, ārstam jāizsniedz darbnespējas lapa B.

Nav pielaujami gadījumi, kad tiek izdotas vairākas nesaistītas A lapas pēc kārtas, ne vienā iestādē, ne arī dažādās iestādēs.

Gadījumā, ja mainot ārstniecības iestādes, **tiek mainīta arī diagnoze** (cits slimības cēlonis), arī šis nosacījums nav pamatojums jaunai nesaistītai A lapai un tāpat, kā iepriekš aprakstīts, otrajā (vai katrā nākamajā iestādē) izsniedz jaunu darbnespējas

lapu A, iepriekšējās darbnespējas lapas turpinājumu, bet pēc 11.slimošanas dienas darbnespējas lapu B.

Piemērs: ja darbinieks saslimis otrdienā, slimojis 4 dienas un darbnespējas lapa A ar piektdienu tiek noslēgta. Nākamās dienas - sestdiena un svētdiena - ir brīvdienas, pirmdiena ir brīvdiena, jo tā ir oficiāli pārceltā darba diena (tātad valstī noteiktā brīvdiena) un otrdiena ir oficiālā svētku diena, bet trešdienas rītā darbinieks atkal jūtas slikti un **neierodas darbā**. Šajā gadījumā ar trešdienu ārstam būtu jāturpina esošā darbnespējas lapa A, vai citā iestādē jāizdod jauna darbnespējas lapa A, kā esošās darbnespējas lapas A turpinājums, nevis jāatver jauna nesaistīta darbnespējas lapa A, tāpēc, ka iepriekšējā lapa ir noslēgta un pa vidu ir brīvdienas. Ja darbinieks nevienu dienu nav ieradies darbā, darbnespējas lapa A tiek turpināta.

Slimības pabalsta izmaksa atvaļinājuma laikā

Darba likums vispārēji nosaka, ka ikvienam darbiniekam ikgadējais apmaksātais atvaļinājums nevar būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām.

Ja sava atvaļinājuma laikā ir sanācis saslimt, saskaņā ar Darba likuma 150.panta sesto daļu, ikgadējais atvaļinājums tiek pārcelts vai pagarināts, iesniedzot darba devējam darba nespējas lapu. Darba devējam atteikties pagarināt vai pārcelt atvaļinājumu nav tiesību.

Ja darbinieks atvaļinājuma laikā ir saslimis un par to iesniedzis darba devējam slimības lapu, ir jāveic pārrēķins.

Tomēr ir jāņem vērā, ka slimības naudu aprēķina atbilstoši likuma „Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 36.pantam un izmaksā ne mazāk kā 75 procentu apmērā no vidējās izpeļņas par otro un trešo pārejošas darba nespējas dienu un ne mazāk kā 80 procentu apmērā – par laiku no ceturtās darba nespējas dienas, taču ne ilgāku par 10 kalendāra dienām. Slimības pirmā diena netiek apmaksāta.

Savukārt, atvaļinājuma naudas aprēķināšanas pamatā ir darbinieka nopelnītā vidējā izpeļņa. Tādējādi var izveidoties situācija, ka darbiniekam, kuram sākotnēji ir aprēķināta un izmaksāta atvaļinājuma nauda, bet vēlāk, pamatojoties uz iesniegto slimības lapu, veikts pārrēķins, ir izveidojusies pārmaksa. Darbiniekiem ir tiesības prasīt darba devējam izmantot tik atvaļinājuma dienas, cik pavadītas, atvaļinājuma laikā slimojot.

Projekta atbildīgā amatpersona

E.Zondaka