

установленный в части первой данной статьи размер, тогда в рамках соответствующего генерального соглашения осуществляются изменения таким образом, чтобы было обеспечено соответствие части третьей данной статьи.

Если упомянутые изменения не осуществляются, генеральное соглашение утрачивает силу в течение года со дня наступления несоответствия.

Дополнительные работы оформляют таким же документом, как и для учёта выработки, но обязательно отмечают его другим цветом, так как руководству предприятия необходимо решать вопрос о том, вносить ли данные работы в статьи расходов, или возложить их возмещение на конкретное должностное лицо, или же списать за счёт нераспределённой прибыли предприятия.

4.9.4. Документальное оформление и оплата простоя по вине работодателя

В толковании статьи 74 Закона о труде *простоем* является время вынужденных перерывов в работе, когда работодатель не даёт работнику работы или не производит необходимых действий, обеспечивающих работнику возможность выполнять свои обязательства перед работодателем. В этом случае считается, что работник выполнил свои обязательства перед работодателем и *время простоя оплачивается в размере среднего заработка*. При расчете среднего заработка учитываются все выплаты, предусмотренные системой оплаты труда организации: должностной оклад, премии, надбавки и пр.

Время простоя должно быть отмечено в таблице (желательно другим цветом), а в бухгалтерию должен быть представлен акт о констатации простоя с указанием конкретных причин создавшейся ситуации или соответствующее распоряжение работодателя, к которым прилагается список работников, участников простоя.

В ведомости расчёта и выплаты заработной платы начисления по простоям отражаются отдельной строкой; в бухгалтерском учёте отражаются той же проводкой, что и начисление заработной платы.

Простои по вине работников не оплачиваются, а у работодателя сохраняется право взыскать с работника убытки, возникшие по его вине.

4.9.5. Документирование компенсации убытков, возникших у работодателя по причине ненадлежащего выполнения работником его обязательств

Следует отметить особую суровость Закона о труде в данном вопросе: такого понятия, как брак не по вине работника, больше не существует. Статья 72 Закона устанавливает, что в случае, если констатировано ненадлежащее выполнение работником его обязательств, работодатель может удержать из выплачиваемой работнику оплаты труда соответственно положениям статьи 79 данного закона.

Статья 80 Закона о труде определяет, что общая сумма всех удержаний не может превышать 20% от выплачиваемой работнику месячной оплаты труда, и лишь в особых случаях, определённых Гражданским Законом – 50%. В любом случае за работником сохраняется минимальная заработная плата.

Доплата для сдельщиков за работу в особых условиях (статья 66 Закона), связанных с повышенным риском для безопасности и здоровья работника, начисляется на основании наряда и дополнения к нему с указанием размера доплаты. Для работников с повременной формой оплаты труда размер доплаты должен быть оговорён в трудовом или коллективном договоре. Закон не устанавливает минимального уровня доплаты за работу в особых условиях, связанных с повышенным риском для безопасности и здоровья работника, предполагая её определение соглашением сторон в трудовом или коллективном договоре.

Если же работники подвергаются риску во время работы (например, в случае выполнения работы с компьютером), то к ежегодному оплачиваемому отпуску добавляется не менее трёх дней дополнительного отпуска (пункт 2 статьи 151 Закона).

4.9.7. Документирование доплаты за работу в ночное время

Ночное время должно фиксироваться в таблице учёта рабочего времени итоговым количеством отработанных часов за месяц. Данные таблицы учёта рабочего времени должны быть перенесены в карточку персонального учёта (personīgais kants), по которой определяется статус работающего в ночное время работника.

Оплата работы в ночное время производится не ниже уровня, предусмотренного частью 2 статьи 67 закона, т.е. доплата составляет не менее 50%.

4.9.7. Документирование доплаты за работу в сверхурочное время

Сверхурочная работа при сдельной оплате труда оформляется табелем учета отработанного времени, нарядами, или другими документами, подтверждающими выработку работника.

Однако главным документом для оформления сверхурочных работ является табель учета рабочего времени, к которому прилагается бухгалтерская справка следующего содержания по расчету доплаты каждому отдельному работнику – статья 68 Закона о труде.

Apstiprinu:

XXXX XXXXXX,
SIA XXXXX valdes loceklis
2024.gada 05.februāris

SIA XXXXXXX
LV4000XXXXXXX
Rīga, XXXXX iela X
1A 1, LV-1073

Rīga, 2024.gada.01.februāris

Grāmatvedības uzziņa Nr.1

Darbinieks (vārds, uzvārds). *Krāvējs*

Aprēķina saturs	Summa, EUR
Piemaksa par nakts darbu 2024. gada janvārī $[(350/176)*28]/2 = 27,84$	27,84
Kopā:	27,84

Sastādīja (is) _____
2024. gada 05.februāris

Pamatojums: Darba laika tabula par 2024.gada janvāri.

4.9.8. Документирование работы в праздничные дни

Следует отметить, что Закон о труде не предусматривает доплаты за работу в праздничные дни, мотивируя свою позицию тем, что в праздничные дни работники должны отдыхать. Но в случае невозможности приостановки производства или по причине того, что работа в праздничные дни является необходимостью (например, в торговле), оплата работы производится. Основанием её оплаты является табель учёта рабочего времени.

За работу в праздничные дни с согласия работника может быть предоставлен день отдыха в другой день недели, или же оплата производится согласно условиям трудового договора в обычном порядке.

Работник, выполняющий сверхурочную работу или работу в праздничный день, получает доплату в размере не менее 100 процентов от установленной для него почасовой или дневной ставки заработной платы, а в случае договорной аккордной заработной платы - доплату в размере не менее 100 процентов от расценки аккордной работы за количество проделанной работы – часть 1 статьи 68 Закона о труде.

4.10. Компенсация расходов работника при удалённом труде

Удалённая работа - это форма выполнения работы, установленная трудовым договором, которая постоянно или регулярно выполняется вне компании, в том числе работа с использованием информационных и коммуникационных технологий – пункт 20 статьи 1 Закона об охране труда. Удалённой работой в понимании Закона об охране труда не считается работа, которая вследствие своего характера связана с регулярными перемещениями.

Возможность применения режима удаленного труда предусмотрена и Законом о труде: согласно п. 4 части 2 статьи 40 названного закона работодатель и работник вправе согласовать место работы - оно может находиться на территории компании или в другом месте, например, по месту жительства работника.

Часть 4 статьи 76 Закона о труде устанавливает, что, если работник и работодатель договорились об осуществлении работы удалённо, расходы работника, связанные с осуществлением удалённой работы, покрывает работодатель, если трудовым договором или коллективным трудовым договором, заключённым с профсоюзом работников, не установлено иное и таким коллективным трудовым договором не снижается общий уровень защиты работников.

Удаленной работой в толковании *Закона о труде* является такой вид выполнения работы, когда работа, которую работник мог бы осуществлять в пределах предприятия работодателя, постоянно или регулярно осуществляется за пределами предприятия, в том числе работа, осуществляемая, используя информационно-коммуникационные технологии. Удалённой работой в толковании данного закона не считается работа, которая из-за её характера связана с регулярным перемещением.

Организуя рабочие места и производственную среду, работодатель из собственных средств покрывает расходы на её содержание. При организации работы в удалённом режиме работник покрывает расходы, связанные с осуществлением удалённой работы, которые согласно части 4 статьи 76 Закона о труде компенсирует работодатель. А появившаяся в пакете документов, принятых в процессе утверждения годового бюджета Латвии на 2024 год новая часть 19.¹ статьи 8 закона «О подоходном налоге с населения» устанавливает, что из доходов плательщика расходы работника, с которых платится налог на заработную плату, исключаются

оплаченные работодателем связанные с осуществлением удалённой работы, которые согласно Закону о труде покрывает работодатель, если их общий размер за работу полное рабочее время в месяц не превышает 40 евро.

В итоге в Латвии подготовлена законодательная база, которая даёт работодателю право предоставить своим работникам возможность удаленной работы.

Организация удалённой работы

В общем случае работник и работодатель могут вносить изменения в трудовой договор по взаимному согласию (статья 97 Закона о труде). Если работник соглашается и подписывает соглашение о внесении изменений в трудовой договор, то этот документ имеет юридическую силу и считается частью первоначального трудового договора.

При выполнении работы удалённо работодатель вправе определить периодичность присутствия работника на рабочем месте, если нахождение работников на рабочем месте необходимо для обеспечения работы компании, это положение должно быть предусмотрено в трудовом договоре.

Если же изменения не внесены в трудовой договор или не составлено отдельное распоряжение о переводе работников на удалённый труд, не указан новый адрес, по которому будет организовано рабочее место работника при удалённом режиме труда, не указан порядок организации рабочего места работника по новому адресу и ответственность работодателя, а также не указан механизм контроля за выполнением служебных обязанностей, то это означает, что не имеется и согласия работника на удаленный труд, и работодатель не вправе принуждать его к выполнению работы в удалённом режиме.

При переводе работников на удаленный труд в изменениях к трудовому договору среди прочих условий работодателю и работнику следует согласовать порядок компенсации расходов, возникающих у работника при удаленном труде. В первую очередь речь идёт о дополнительных затратах на электричество, интернет, мобильную связь, возникающих у работника при выполнении работы на дому. Понятно, что такие расходы ранее работодатель работнику не оплачивал.

Работодатель и работник, подготовив соответствующие изменения к трудовому договору, могут договориться о компенсации дополнительных расходов работника на удалённой работе. От обложения налогов в 2024 году освобождены расходы работника, связанные с осуществлением удаленной работы, которые согласно Закону о труде погашает работодатель, если их общий размер в месяц за работу **с полной нагрузкой и по налоговой книжке** не превышает **40 евро**.

Если работодатель и работник договорились, что без подачи оправдательных документов о произведенных расходах при удаленном труде и при полной трудовой занятости работодатель может компенсировать работнику расходы на 40 евро в месяц, то эта сумма не будет облагаться ни подоходным налогом с населения, ни социальными платежами – часть 19.¹ статьи 8 закона «О подоходном налоге с населения».

Часть 19.¹ статьи 8 закона «О подоходном налоге с населения» закона применяется, если выполнены следующие условия – пункт 160 правил перехода закона «О подоходном налоге с населения»:

- 1) договоренность об осуществлении удаленной работы определена в трудовом договоре или распоряжении работодателя и указано, какие расходы компенсирует работодатель;
- 2) расходы, связанные с осуществлением удаленной работы, покрывает работодатель, которому представлена книжка налога на заработную плату работника;