

### **59.pants. Darba samaksas jēdziens**

Darba samaksa ir darbiniekam regulāri izmaksājamā atlīdzība par darbu, kura ietver darba algu un normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktās piemaksas, kā arī prēmijas un jebkuru cita veida atlīdzību saistībā ar darbu.

### **60.pants. Vienlīdzīga darba samaksa**

(1) Darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.

(2) Ja darba devējs pārkāpis šā panta pirmās daļas noteikumus, darbiniekam ir tiesības prasīt atlīdzību, kādu darba devējs parasti maksā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.

(3) Darbinieks var celt šā panta otrajā daļā paredzēto prasību tiesā triju mēnešu laikā no dienas, kad viņš uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par šā panta pirmās daļas noteikumu pārkāpumu.

### **61.pants. Minimālā darba alga**

1) Minimālā darba alga nedrīkst būt mazāka par valsts noteikto minimumu.

(2) Minimālās mēneša darba algas apmēru normālā darba laika ietvaros, kā arī minimālās stundas tarifa likmes aprēķināšanu nosaka Ministru kabinets.

(3) Minimālās mēneša darba algas noteikšanas un pārskatīšanas kārtību nosaka Ministru kabinets.

(4) Minimālajai darba algai, kas noteikta ar šā likuma [18. panta](#) ceturtajā daļā noteiktajā kārtībā noslēgto ģenerālvienošanos, darba tiesisko attiecību ietvaros ir tādas pašas tiesiskās sekas kā valsts noteiktajai minimālajai darba algai.

### **62.pants. Darba samaksas organizācija**

(1) Laika algas sistēmu vai akorda algas sistēmu, kā arī piemaksu un prēmiju sistēmu uzņēmumā darba devējs organizē atbilstoši normatīvajiem aktiem un darba koplīgumam.

(2) Laika algu aprēķina atbilstoši faktiski nostrādātajam darba laikam neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma. Akorda algu aprēķina atbilstoši paveiktā darba daudzumam neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts.

(3) Ja grūtniecei, sievietei pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam, noteikta akorda alga un saskaņā ar ārsta atzinumu viņai tiek samazinātas darba normas,

darba devējam ir pienākums samaksāt darbiniecei par šo periodu iepriekšējo vidējo izpeļņu.

(4) Par jaunas darba samaksas sistēmas ieviešanu uzņēmumā, kā arī par grozījumiem pastāvošajā darba samaksas sistēmā darba devējam ir pienākums rakstveidā informēt darbiniekus vismaz vienu mēnesi iepriekš.

(5) (Izslēgta ar [01.12.2009.](#) likumu)

(6) Intelektuālā darba novērtēšanas, kā arī fiziskā darba novērtēšanas un amatu kvalifikācijas kategoriju noteikšanas pamatmetodiku no valsts budžeta finansējamo institūciju darbiniekiem nosaka Ministru kabinets.

(7) (Izslēgta ar [01.12.2009.](#) likumu)

### **63.pants. Darba samaksa personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem**

(1) Pusaudžiem, kas tiek nodarbināti šā likuma [132.panta](#) pirmajā un trešajā daļā noteiktā darba laika ietvaros, mēneša darba alga nedrīkst būt mazāka par Ministru kabineta noteikto minimālo mēneša darba algu normālā darba laika ietvaros.

(2) Ja pusaudzis papildus vidējās izglītības vai profesionālās izglītības ieguvei arī strādā, viņam par veikto darbu samaksā atbilstoši nostrādātajam laikam. Šajā gadījumā pusaudzim noteiktā stundas tarifa likme nedrīkst būt mazāka par Ministru kabineta noteikto minimālo stundas tarifa likmi normālā darba laika ietvaros.

(3) Bērniem par darbu samaksā atbilstoši paveiktajam darbam.

### **64.pants. Izziņa par darba samaksu, valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veikšanu un darba attiecībām**

Darba devējs pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma piecu darba dienu laikā izsniedz šim darbiniekam izziņu par viņa darba samaksu, valsts sociālās apdrošināšanas obligāto iemaksu veikšanu, darba tiesisko attiecību ilgumu un profesiju.

### **65.pants. Piemaksa par papildu darbu**

(1) Darbiniekam, kas pie viena un tā paša darba devēja līdztekus nolīgtajam pamatdarbam veic papildu darbu, ir tiesības saņemt atbilstošu piemaksu par šāda darba veikšanu.

(2) Šā panta pirmajā daļā noteiktās piemaksas apmēru nosaka darba koplīgumā vai darba līgumā.

### **66.pants. Piemaksa par darbu, kas saistīts ar īpašu risku**

(1) Darbiniekam, kas veic ar īpašu risku saistītu darbu (darbu, kas saskaņā ar darba vides risku novērtējumu saistīts ar paaugstinātu psiholoģisko vai fizisko slodzi vai paaugstinātu risku darbinieka drošībai un veselībai, ko nevar novērst vai samazināt līdz pieļaujamam līmenim ar citiem darba aizsardzības pasākumiem), nosaka piemaksu.

(2) Piemaksas apmēru nosaka darba koplīgumā, darba kārtības noteikumos, darba līgumā vai ar darba devēja rīkojumu.

#### **67.pants. Piemaksa par nakts darbu**

(1) Darbinieks, kas veic nakts darbu, saņem piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, — piemaksu ne mazāk kā 50 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

(2) Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par nakts darbu.

#### **68.pants. Piemaksa par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā**

(1) Darbinieks, kas veic virsstundu darbu vai darbu svētku dienā, saņem piemaksu ne mazāk kā 100 procentu apmērā no viņam noteiktās stundas vai dienas algas likmes, bet, ja nolīgta akorda alga, — ne mazāk kā 100 procentu apmērā no akorddarba izcenojuma par paveiktā darba daudzumu.

(2) Darba koplīgumā vai darba līgumā var noteikt lielāku piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienā.

(3) 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.

(4) Ja valsts nosaka minimālo darba algu vai stundas likmi tādā apmērā, ka spēkā esošas ģenerālvienošanās ietvaros noteiktās minimālās darba algas vai stundas likmes apmērs nozarē vairs neatbilst šā panta trešajā daļā minētajam kritērijam, un ja šīs ģenerālvienošanās ietvaros minētā piemaksa par virsstundām noteikta mazākā apmērā nekā šā panta pirmajā daļā noteiktais apmērs, tad attiecīgās ģenerālvienošanās ietvaros veic grozījumus tā, lai tiktu nodrošināta atbilstība šā panta trešajai daļai. Ja minētie grozījumi netiek veikti, ģenerālvienošanās zaudē spēku gadu pēc neatbilstības iestāšanās dienas.

#### **69.pants. Darba samaksas izmaksas laiks**

(1) Darba devējam ir pienākums izmaksāt darba samaksu ne retāk kā divas reizes mēnesī, ja darbinieks un darba devējs nav vienojušies par darba samaksas izmaksu reizi mēnesī.

(2) Ja darba samaksas izmaksas laiks nav nolīgts vai tā aprēķināma par noteiktu laikposmu, darba samaksa atbilstoši paveiktajam darbam izmaksājama pēc darba pabeigšanas vai attiecīgā laikposma beigšanās, bet ne retāk kā reizi mēnesī.

(3) Ja darba samaksas izmaksas diena sakrīt ar nedēļas atpūtas dienu vai svētku dienu, darba samaksu izmaksā pirms attiecīgās dienas.

(4) Samaksu par atvaļinājuma laiku un darba samaksu par līdz atvaļinājumam nostrādāto laiku izmaksā ne vēlāk kā vienu dienu pirms atvaļinājuma. Pēc darbinieka rakstveida pieprasījuma samaksu par atvaļinājuma laiku un darba samaksu par laiku, kas nostrādāts līdz atvaļinājumam, var izmaksāt citā laikā, bet ne vēlāk kā nākamajā darba samaksas izmaksas dienā.

(5) Darba samaksa un ar to saistītās valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas ir pirmās kārtas maksājumi, ko veic darba devējs.

## **70.pants. Darba samaksas izmaksas veids**

Darba samaksa aprēķināma un izmaksājama skaidrā naudā. Darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu bezskaidrā naudā ar pārskaitījumu tikai tad, ja darbinieks un darba devējs par to ir noteikti vienojušies.

## **71.pants. Darba samaksas aprēķins**

Izmaksājot darba samaksu, darba devējs izsniedz darba samaksas aprēķinu, kurā norādīta izmaksātā darba samaksa, ieturētie nodokļi un veiktās valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas, kā arī nostrādātās stundas, tajā skaitā virsstundas, nakts laikā un svētku dienās nostrādātās stundas. Pēc darbinieka pieprasījuma darba devējam ir pienākums šo aprēķinu izskaidrot.

## **72.pants. Darba samaksas izmaksa darbinieka saistības nepienācīga izpildījuma gadījumā**

(1) Ja nolīgta laika alga, darbinieka saistības nepienācīga izpildījuma gadījumā darba devējam ir pienākums izmaksāt darba samaksu atbilstoši faktiski nostrādātajam darba laikam. Atlīdzību par zaudējumiem, kas darba devējam radušies darbinieka saistības nepienācīga izpildījuma dēļ, darba devējs var ieturēt no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas atbilstoši šā likuma [79.panta](#) noteikumiem.

(2) Ja nolīgta akorda alga, darbinieka saistības daļēja izpildījuma gadījumā darba devējam ir tiesības izmaksāt darba samaksu atbilstoši paveiktā darba daudzumam. Atlīdzību par zaudējumiem, kas darba devējam radušies darbinieka saistības nekvalitatīva izpildījuma dēļ, darba devējs var ieturēt no darbiniekam izmaksājamās darba samaksas atbilstoši šā likuma [79.panta](#) noteikumiem.

## **73.pants. Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma un papildatvaļinājuma apmaksa**

Darba devējam ir pienākums izmaksāt darbiniekam vidējo izpeļņu par laiku, kad darbinieks atrodas ikgadējā apmaksātā atvaļinājumā vai papildatvaļinājumā.

## **74.pants. Atlīdzība gadījumos, kad darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ**

(1) Darba devējam ir pienākums izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību, ja darbinieks neveic darbu attaisnojošu iemeslu dēļ, īpaši gadījumos, kad darbinieks:

1) pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, veic veselības pārbaudi ārstniecības iestādē;

2) iepriekš par to paziņojot darba devējam, ārstniecības iestādē nodod asinis vai asins komponentus;

3) pamatojoties uz attiecīgu darba devēja rīkojumu, darba laika ietvaros piedalās profesionālajā apmācībā vai kvalifikācijas paaugstināšanā;

4) ne ilgāk kā divas darba dienas neveic darbu sakarā ar laulātā, vecāku, bērna vai cita tuva ģimenes locekļa nāvi;

5) ne ilgāk kā vienu darba dienu neveic darbu sakarā ar pārcelšanos uz citu dzīvesvietu tajā pašā apdzīvotajā vietā pēc darba devēja iniciatīvas vai - ne ilgāk kā divas darba dienas - sakarā ar pārcelšanos uz citu dzīvesvietu citā apdzīvotajā vietā;

6) pamatojoties uz izsaukumu, ierodas izmeklēšanas iestādē, prokuratūrā vai tiesā;

6<sup>1</sup>) kā liecinieks vai cietušais administratīvā pārkāpuma procesā piedalās procesuālajā darbībā;

7) piedalās tādu nepārvaramas varas, nejauša notikuma vai citu ārkārtējo apstākļu izraisītu seku novēršanā, kuras apdraud vai var apdraudēt sabiedrisko drošību vai kārtību;

8) neveic darbu svētku dienā, kas iekrīt darbiniekam noteiktajā darba dienā;

9) (izslēgts ar [04.03.2010.](#) likumu);

10) ne ilgāk kā piecas darba dienas pēc kārtas kalendāra gada laikā neveic darbu sakarā ar zemessargu kolektīvo apmācību.

(2) Darbinieka saistība uzskatāma par izpildītu un darba devējam ir pienākums izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību arī tad, ja darba devējs darbinieku nenodarbina vai arī neveic darbinieka saistības izpildījuma pieņemšanai nepieciešamās darbības (dīkstāve). Par dīkstāvi, kas radusies darbinieka vainas dēļ, viņš šo atlīdzību nesaņem.

(3) Ja darbiniekam ir noteikta laika alga, šā panta pirmajā un otrajā daļā minētajos gadījumos viņam izmaksā noteikto darba samaksu. Ja darbiniekam ir noteikta akorda alga, šā panta pirmajā un otrajā daļā minētajos gadījumos viņam izmaksā vidējo izpēlņu.

(4) Šā panta pirmās daļas 6. un 7.punktā noteiktajos gadījumos darbiniekam šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību izmaksā darba devējs, kuram to atlīdzina attiecīgā valsts institūcija. Kārtību, kādā valsts institūcija darba devējam atlīdzina darbiniekam izmaksājamo atlīdzību, nosaka Ministru kabinets.

(4<sup>1</sup>) Šā panta pirmās daļas 10. punktā minētajā gadījumā Nacionālie bruņotie spēki kompensē darba devējam darbiniekam izmaksāto atlīdzību. Kārtību, kādā Nacionālie bruņotie spēki kompensē darbiniekam izmaksāto atlīdzību, un kompensācijas apmēru nosaka Ministru kabinets.

(5) Šā panta pirmās daļas noteikumi neattiecas uz gadījumiem, kad darbinieks neveic darbu pārejošas darbnespējas dēļ.

(6) Darbiniekam pēc asins vai asins komponentu nodošanas ārstniecības iestādē ir tiesības uz atpūtas dienu. Darbiniekam un darba devējam vienojoties, šo atpūtas dienu var piešķirt citā laikā, bet ne vēlāk kā viena gada laikā pēc asins vai asins komponentu nodošanas ārstniecības iestādē. Darba devējam ir pienākums apmaksāt ne vairāk kā piecas šādas dienas kalendāra gada laikā, izmaksājot šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību, ja darba līgumā vai darba koplīgumā nav noteikts lielāks apmaksāto atpūtas dienu skaits.

(7) Darbaspēka nodrošināšanas pakalpojuma sniedzēja darbiniekam laikposmā starp norīkojumiem neatkarīgi no nolīgtā darba laika izmaksā atlīdzību, kas nav mazāka par valstī noteikto minimālo mēneša darba algu, proporcionāli laikposmam starp norīkojumiem.

(8) Darba devējs var izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību, ja darbinieks neveic darbu sakarā ar zemessargu apmācību, izņemot šā panta pirmās daļas 10. punktā minēto gadījumu. Atlīdzība izmaksājama, ja darba devēju par darbinieka — zemessarga — iesaisti apmācībā informē Zemessardzes vienības komandieris dienestu Zemessardzē regulējošos normatīvajos aktos noteiktajā termiņā un kārtībā. Atlīdzību izmaksā par Zemessardzes vienības komandiera izziņā norādīto laiku.

(9) Darba devējs var izmaksāt šā panta trešajā daļā noteikto atlīdzību, ja darbinieks neveic darbu sakarā ar rezerves karavīru militārajām mācībām. Darbiniekam — rezerves karavīram — atlīdzību var izmaksāt, ja darbinieks darba devēju par iesaisti militārajā apmācībā informē rezerves karavīru iesaukšanu aktīvajā dienestā regulējošos normatīvajos aktos noteiktajā termiņā un kārtībā. Atlīdzību izmaksā par rezerves uzskaites struktūrvienības izziņā norādīto laiku.

## **75.pants. Vidējās izpeļņas aprēķināšana**

(1) Visos gadījumos, kad darbiniekam saskaņā ar šo likumu izmaksājama vidējā izpeļņa, tā aprēķināma par pēdējiem sešiem kalendāra mēnešiem no darba algas, no normatīvajos aktos, darba koplīgumā vai darba līgumā noteiktajām piemaksām, kā arī no prēmijām.

(2) Ja pēdējo sešu vai vairāk mēnešu laikā darbinieks nav strādājis un viņam nav izmaksāta darba samaksa, vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par darbu sešos kalendāra mēnešos pirms attaisnotās prombūtnes perioda sākuma. Ja darbinieks pirms attaisnotās prombūtnes perioda sākuma ir strādājis mazāk par sešiem mēnešiem, vidējo izpeļņu aprēķina no darba samaksas par periodu, kurā darbinieks ir strādājis. Ja aprēķinātā mēneša vidējā izpeļņa par darbu normāla darba laika ietvaros ir mazāka nekā spēkā esošā minimālā mēneša darba alga, mēneša vidējā izpeļņa izmaksājama spēkā esošās minimālās mēneša darba algas apmērā.

(3) Mēneša vidējo izpeļņu aprēķina, dienas vidējo izpeļņu reizinot ar mēneša vidējo darba dienu skaitu pēdējos sešos kalendāra mēnešos (saskaitot darba dienas pēdējos sešos kalendāra mēnešos un šo kopsummu dalot ar seši).

(4) Dienas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu kalendāra mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto dienu 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 darbnespējas dienas, atvaļinājuma dienas un dienas, kad darbinieks nav veicis darbu šā likuma [74.panta](#) pirmajā un sestajā daļā minētajos gadījumos.

(5) Stundas vidējo izpeļņu aprēķina, pēdējo sešu kalendāra mēnešu darba samaksas kopsummu dalot ar šajā periodā nostrādāto stundu skaitu.

(6) 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. Šo noteikumu piemēro arī tad, ja darbinieks ir nodarbināts mazāk par sešiem mēnešiem pēc vismaz 12 mēnešu ilgas attaisnotas prombūtnes.

(7) Izmaksājamās vidējās izpeļņas summu aprēķina, dienas (stundas, mēneša) vidējo izpeļņu reizinot ar to dienu (stundu, mēnešu) skaitu, par kurām darbiniekam izmaksājama vidējā izpeļņa.

(8) Par ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma vai apmaksātā papildatvaļinājuma laiku izmaksājamās samaksas summu aprēķina, dienas vai stundas vidējo izpeļņu reizinot ar darba dienu vai stundu skaitu atvaļinājuma laikā.

## **75.<sup>1</sup> pants. Darba samaksas izmaksa, ja nodarbināta persona, kura nav tiesīga uzturēties Latvijas Republikā**

(1) Ja darba devējs nodarbinājis personu, kura nav tiesīga uzturēties Latvijas Republikā, viņam ir pienākums izmaksāt šai personai visu neizmaksāto darba samaksu.

(2) Ja personu, kura nav tiesīga uzturēties Latvijas Republikā, ir nodarbinājis darba devējs, kuram kā apakšuzņēmējam ir nodota pilnīga vai daļēja līgumsaistību izpilde, tad par šā panta pirmajā daļā minētās neizmaksātās darba samaksas izmaksu solidāri atbild darba devējs un persona, kura darba devējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi.

(3) Ja darba devējs, kuram kā apakšuzņēmējam ir nodota pilnīga vai daļēja līgumsaistību izpilde, ir nodarbinājis personu, kura nav tiesīga uzturēties Latvijas Republikā, tad par šā panta pirmajā daļā minētās neizmaksātās darba samaksas izmaksu solidāri ar darba devēju atbild persona, kura ir sākotnējo līgumsaistību izpildītājs, un jebkurš cits iesaistītais apakšuzņēmējs, ja viņi par šādu prettiesisku nodarbināšanu zināja.

(4) Ja persona, kura darba devējam kā apakšuzņēmējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi, kā arī persona, kura ir sākotnējo līgumsaistību izpildītājs, un jebkurš cits iesaistītais apakšuzņēmējs ir veikuši nepieciešamos pasākumus, lai novērstu tādu personu nodarbināšanu, kuras nav tiesīgas uzturēties Latvijas Republikā, tie nav solidāri atbildīgi par šā panta pirmajā daļā minētās neizmaksātās darba samaksas izmaksu.

#### **75.<sup>2</sup> pants. Īpašie atbildības noteikumi par darba samaksas izmaksu darbinieka nosūtīšanas gadījumā**

(1) Ja darba devējam kā apakšuzņēmējam ir nodota pilnīga vai daļēja līgumsaistību izpilde, bet darba devējs darba līgumā vai darba koplīgumā noteiktajā laikā nav izpildījis pienākumu izmaksāt darba samaksu darbiniekam, tad darbiniekam ir tiesības prasīt neizmaksātās darba samaksas izmaksu no personas, kura darba devējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi. Šādā gadījumā darbiniekam ir tiesības prasīt visas neizmaksātās darba samaksas izmaksu šo līgumsaistību ietvaros minimālās darba algas likmes apmērā, kāda tā noteikta valstī, uz kuru darbinieks ir nosūtīts.

(2) Persona, kura darba devējam ir tieši nodevusi pilnīgu vai daļēju līgumsaistību izpildi, iegūst regresa prasības tiesības pret darba devēju tādā apmērā, kādā tā ir izmaksājusi darba devēja darbiniekam darba samaksu.

(3) Šā panta noteikumi piemērojami tikai gadījumā, ja darbinieks nosūtīts veikt būvdarbus saistībā ar ēku būvniecību vai specializētos būvdarbus.

#### **75.<sup>3</sup> pants. Stundas algas likmes aprēķināšana**

Stundas algas likmi aprēķina, dalot darbiniekam noteikto mēneša darba algu ar darba stundu skaitu attiecīgajā kalendāra mēnesī. Ja darbiniekam noteikts summētais darba laiks, stundas algas likmi aprēķina, dalot darbiniekam noteikto mēneša darba algu ar attiecīgā kalendāra gada vidējo darba stundu skaitu mēnesī.