

VADLĪNIJAS

BŪVNICĪBAS NOZARES ĢENERĀLVIENOŠANĀS PRAKTISKAI PIEMĒROŠANAI

Saturs

Par vadlīnijām	2
1. Kas ir Ģenerālvienošanās.....	3
1.1. Vispārējie noteikumi	3
1.2. Nacionālais regulējums	3
1.3. Ģenerālvienošanās pirmais gads	5
2. Ģenerālvienošanās termiņš	5
3. Uz kuriem darba devējiem attiecas Ģenerālvienošanās.....	6
3.1. Vispārējie noteikumi	6
3.1. Darba devēji, kas nosūta darbiniekus uz Latviju.....	8
4. Uz kuriem darbiniekiem attiecas Ģenerālvienošanās	9
5. Ģenerālvienošanās paredzētā darba samaksa.....	11
5.1. Minimālā darba alga normālā darba laika ietvaros	11
5.2. Minimālā darba alga nepilnā darba laika ietvaros.....	12
5.3. Minimālā alga studējošajiem.....	12
5.4. Minimālā alga personām, kas jaunākas par 18 gadiem.....	13
5.5. Piemaksa par virsstundu darbu.....	13
5.6. Piemaksa par izglītību	14
6. Summētais darba laiks	16
6.1. Summētais nepilnais darba laiks	16
6.2. Summētā darba laika pārskata periods	16
6.3. Minimālā alga summētā darba laika ietvaros	18
7. Ģenerālvienošanās piemērošana dažādos nodokļu maksāšanas režīmos.....	19
7.1. Mikrouzņēmumi.....	19
7.2. Pašnodarbinātie	19
8. Kā tiks kontrolēta Ģenerālvienošanās ievērošana.....	20

Par vadlīnijām

Lai atvieglotu un skaidrotu BŪVNICĪBAS NOZARES ĢENERĀLVIENOŠANĀS (turpmāk – Ģenerālvienošanās) ieviešanu un praktisku piemērošanu, Ģenerālvienošanās Pušu komiteja (turpmāk – Komiteja), 2019. gada novembrī izstrādāja vadlīnijas. Vadlīnijās apkopots Ģenerālvienošanās tiesiskais regulējums, sniedzot skaidrojumus un praktiskus piemērus par tās piemērošanu.

Ģenerālvienošanās ir spēkā nepilnu pusotru gadu. Šajā laikā Komitejas sastāvā esošās darba devēju un darba ņēmēju organizācijas, katra atsevišķi un visas kopā ir atbildējušas uz daudziem jautājumiem par Ģenerālvienošanās praktisku piemērošanu.

Ņemot vērā biežāk uzdotos jautājumus, 2021. gada martā Komiteja papildina vadlīnijas ar atbildēm uz tiem, kā arī pirmajiem novērojumiem un atsauksmēm saistībā ar Ģenerālvienošanās ietekmi.

Vadlīnijas ir “dzīvs instruments” un Komiteja ir paredzējusi arī turpmāk tās patstāvīgi papildināt ar jauniem piemēriem un skaidrojumiem.

1. Kas ir Ģenerālvienošānās

1.1. Vispārējie noteikumi

Ģenerālvienošānās 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, prasmju atbilstības aspektus. Ģenerālvienošānās līdz ar to ir lieliska iespēja sociālajiem partneriem, negaidot valsts puses tiesisko regulējumu, pašiem uzstādīt nozarei pielāgotus un sev pieņemamus noteikumus. Tas 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 un tml.

Tiesības uz koplīgumu (ģenerālvienošānās) 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 apvienošanos 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

1.2. Nacionālais regulējums

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, slēdzējpusi, noslēgšanas un grozīšanas kārtību, u.c. jautājumus regulē Latvijas Republikas Darba likums.

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

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

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

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.

Ģenerālvienošanās parakstīja 313 būvuzņēmumi, reprezentējot vairāk kā 50 procentus no nozares apgrozījuma. Respektīvi ar kopējo apgrozījumu 2016. gadā 727 560 276 eiro jeb 51,02 procentu no nozares apgrozījuma, bet 2017. gadā 974 351 587 eiro jeb 56,13 procentu 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 mēnesī, kas pēc 2019. gada aplēsēm, pozitīvi ietekmējāvairāk nekā 30 tūkstošus nozarē strādājošo;
- ikmēneša piemaksa par izglītību 5 procentu apmērā (39 eiro), ja iegūta 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, un jaunu piesaistīšana pateicoties darba samaksas palielināšanai;
- 6 mēnešu summētā darba laika pārskata periods;
- piemaksas apmērs par darbinieku nostrādātajām virsstundām 50 procentu apmērā no stundas likmes.

1.3. Ģenerālvienošanās pirmais gads

Ģenerālvienošanās ir spēkā nepilnu pusotru gadu un jau ir vērojamas pozitīvas tendences algu pieaugumā.

Pateicoties Valsts ieņēmumu dienesta sniegtajai informācijai par darba vietām būvniecības nozares (NACE 2.redakcijas apkopojošais kods 41, 42 un 43) uzņēmumos, Komiteja ir vērtējusi nodarbinātos, kas atbilst Ģenerālvienošanās 1. pielikumam un secina, ka ir vērojamas pozitīvas tendences algu pieaugumā, it sevišķi starp 9. profesiju klasifikatora pamatgrupā nodarbinātajiem.

Piemēram, salīdzinot būvniecībā, 9. profesiju klasifikatora pamatgrupā nodarbināto, vidējās algas atšķirības 2019. gada pirmajos 10 mēnešos (pirms Ģenerālvienošanās stāšanās spēkā), pret 2019. gada pēdējiem 2 mēnešiem pieaugums valstī bija 4 procentu apmērā, taču Latgales reģionā 7 procentu apmērā. Savukārt salīdzinot 2019. gada pēdējos 2 mēnešus pret 2020. gada pirmajiem 9 mēnešiem, pieaugums valstī ir 10 procentu apmērā, taču Latgales reģionā 18 procentu apmērā.

Ir īstenojies Komitejas mērķis, celt būvniecības nozarē nodarbināto darba samaksu, it sevišķi mazāk atalgotajās profesijās, potenciāli: samazinot ēnu ekonomikas īpatsvaru, paaugstinot nodokļu un iemaksu apmēru, palielinot valsts sociālā nodrošinājuma apmēru nodarbinātajiem un nodrošinot godīgāku konkurences vidi darba devējiem.

2. Ģenerālvienošanās termiņš

Parakstot Ģenerālvienošanos, puses noteica, ka tā stājas spēkā 6 mēnešu laikā pēc Ģenerālvienošanās publicēšanas oficiālajā izdevumā "Latvijas Vēstnesis". Ģenerālvienošanās tika publicēta 2019. gada 3. maijā 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 paredzēja 6 mēnešu pārejas periodu sākot no Ģenerālvienošanās spēkā stāšanās dienas. Darba devējiem bija tiesības 6 mēnešus pēc ģenerālvienošanās spēkā stāšanās normāla darba laika ietvaros maksāt minimālo algu ne mazāku kā 650 eiro mēnesī, kas atbilst minimālajai stundas tarifa likmei 3,89 eiro. Svarīgi piebilst, ka piemērojot samazināto stundas tarifa likmi, summētā darba laika pārskata periods bija 3 mēneši.

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 arī, ka to nevar izbeigt vienpusēji un tā var tikt izbeigta uz pušu vienošanās pamata.

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, lai izpildītu šo kritēriju. Ja Ģenerālvienošanās netiek grozīta, tā zaudē spēku gadu pēc neatbilstības iestāšanās dienas.

3. Uz kuriem darba devējiem attiecas Ģenerālvienošanās

3.1. Vispārējie noteikumi

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

Ģenerālvienošanās 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

Piemēram, darba devējs veicot telesakaru kabeļu ievilkšanu, ugunsgrēka signalizācijas ierīkošanu un pretzagļu signalizācijas sistēmu ierīkošanu veic saimniecisko darbību būvniecības nozarē, jo minēto darbību apraksts atbilst saimnieciskās darbības veidam atbilstoši NACE F 43.21 Elektroinstalācijas ierīkošana.

Piemēram, darba devējs veicot remontdarbus - apdares, iestiklošanas, apmetēju, krāsošanas, grīdu un sienu flīzēšanas darbus vai pārklāšana darbus ar citiem

materiāliem, piemēram, parketu, paklājiem, tapetēm u.c., kā arī grīdu slīpēšanas, apdares būvgaldniecības, skaņas izolācijas darbus, fasādes tīrīšanas darbus utt. – veic saimniecisko darbību būvniecības nozarē, jo minēto darbību apraksts atbilst saimnieciskās darbības veidam atbilstoši NACE F 43 Specializētie būvdarbi.

3.1. Darba devēji, kas nosūta darbiniekus uz Latviju

Ģenerālvienošanās ir saistoša arī ārvalstu darba devējiem, kuri norīko darbiniekus darbam Latvijā būvniecības nozarē pakalpojumu sniegšanai. Ārvalstu darba devējam ir jānodrošina, ka par laiku, kuru norīkotais darbinieks strādā Latvijā, darbinieks saņem vismaz Ģenerālvienošanās minēto darba samaksu, ieskaitot piemaksu par virsstundu darbu, kā arī piemaksu par izglītību.

Piemēram, Latvijas būvniecības uzņēmums LV noslēdz pakalpojuma līgumu ar Bulgārijas būvniecības uzņēmumu BG par elektromontāžas darbu veikšanu būvobjektā, kurā LV ir galvenais būvuzņēmējs. Lai izpildītu pakalpojuma līgumā noteiktos darbus, BG nosūta uz Latviju 5 darbiniekus uz 2 mēnešiem. BG ir atbildīgs, ka par 2 mēnešiem, kurus GB darbinieki ir nodarbināti Latvijā, GB darbinieki, papildus Darva likuma 141. panta pirmās daļas prasībām, saņem:

[1] minimālo algu 780 eiro x 2 mēneši = 1560 eiro;

[2] piemaksu par virsstundu darbu, ja darbinieki strādāja virsstundas;

[3] piemaksu par izglītību 5 procenti x 2 mēneši = 78 eiro.

Gadījumā, ja BG darbinieku darba samaksa Bulgārijā ir lielāka par Ģenerālvienošanās noteikto minimālo algu, jāpiemēro darbiniekiem labvēlīgākās normas un BG darbiniekiem ir jāsaņem tā darba samaksa, kas ir lielāka, proti, viņiem darba līgumā noteiktā darba samaksa.

4. Uz kuriem darbiniekiem attiecas Ģenerālvienošānās

Ģenerālvienošānās paredz **divus obligātus** kritērijus, lai ģenerālvienošānās 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 Ģenerālvienošānās 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).*

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

Var gadīties, ka darba devēja ekonomiskā aktivitāte ir saistīta vienlaikus ar divām vai vairākām nozarēm, piemēram, ar būvniecību un enerģētiku vai telekomunikācijām. Šajā gadījumā ģenerālvienošānās 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 Ģenerālvienošānās 1. pielikumā, bet viņš ir nodarbināts citās jomās, kas nedz tieši, nedz netieši ir saistītas ar būvniecību (piemēram, Kravas automobiļa vadītājs pārvadā sadzīves notekūdeņus), tad nav jāpiemēro Ģenerālvienošānās, jo nodarbinātais neatbilst 2. kritērijam.

Savukārt, ja šis pats nodarbinātais dažas stundas vadā būvlaukumā smiltis, tātad veic darbus būvniecības līguma ietvaros un atbilsto 2. kritērijam, tad nodarbinātajam tiek maksāts atbilstoši Ģenerālvienošānās par to laiku, kurā viņš veic darbus, kas saistīti ar būvniecību. 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 Ģenerālvienošanās 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 utt., 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, utt., 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 savukārt 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 un ir Ģenerālvienošanās tvērumā.

Piemēram, ja darbinieks veic telpu uzkopšanu ar rokām vai tīrīšanas tehniku, mazgā grīdas, logus un to rāmjus (visticamāk, kā Apkopējs) viņš nav uzskatāms par būvlaukumā nodarbinātu personu. Savukārt, ja šis pats darbinieks veicot, būvlaukuma teritorijas attīrīšanu, novācot būvgružus, (visticamāk, kā BūvSTRĀDNIEKS vai RemontSTRĀDNIEKS) viņš ir uzskatāms par būvlaukumā nodarbinātu personu un ir Ģenerālvienošanās tvērumā.

5. Ģenerālvienošanās paredzētā darba samaksa

5.1. Minimālā darba alga normālā darba laika ietvaros

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, savukārt normālā darba laika ietvaros ne mazāk par minimālo mēnešalgu – 780,00 eiro.

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.

Piemēram, ja darbiniekam darba līgumā ir noteikts normālais darba laiks un darba alga 780 eiro mēnesī, tad viņš šādu darba algu saņems gan 2021. gada aprīlī, kad normālā darba laika ietvaros, jāstrādā 158 st., gan 2021. gada septembrī, kad normālā darba laika ietvaros, jāstrādā 176 st.

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, 2021. gada aprīlī ir 158 normālā darba laika stundas. Darba līgumā ir noteikts normālais darba laiks un ierakstīta nevis mēnešalga (780 eiro), bet stundas tarifa likme 4,67 eiro. Ja nostrādātas visas mēnesī noteiktās darba stundas (158 st. X 4,67 eiro /st. = 737,86 eiro), tad algu nosaka minimālās mēneša algas apmērā (780 eiro), aprēķināto darba algu palielinot par starpību (780-737,86=42,14 eiro) starp aprēķināto darba algu (737,86 eiro) un minimālo mēneša darba algu.

Darba līgumā vienojoties par normālo darba laiku, darba devējs rēķinās, ka nodarbinātais viņa vadībā un uzdevumā veiks darbu visās mēneša noteiktajās normālā darba laika stundās, savukārt būvniecībā nodarbinātais rēķinās, ka mēneša beigās saņems nolīgto mēneša algu.

Ir objektīvas situācijas, piemēram, tiek uzsāktas vai izbeigtas darba attiecības mēneša vidū, kurās būvniecībā nodarbinātais nevar nostrādāt visas mēneša normālā darba laika stundas.

Šādās situācijās par būvniecībā nodarbinātā darbu tiek maksāts proporcionāli nostrādātajam laikam konkrētajā mēnesī atbilstoši aprēķinātajai stundas algas likmei. 2021. gadā ir pieci mēneši, kuros, dalot būvniecībā noteikto minimālo mēneša darba algu normālā darba laika ietvaros (780 euro) ar darba stundu skaitu attiecīgajā mēnesī, aprēķinātā stundas algas likme, var būt mazāka par 4,67 euro/st.

Piemēram, darba devējs 2021. gada 5. oktobrī pieņem darbā būvniecībā nodarbināto. Darba līgumā nosakot normālo darba laiku ar algu 780 euro mēnesī. Mēneša beigās būvniecībā nodarbinātais ir nostrādājis 152 st. no 168 st. normālā darba laika ietvaros. Šajā gadījumā, būvniecībā nodarbinātais objektīvu iemeslu dēļ nevarēja nostrādāt 168 st., kādēļ noteiktā mēnešalga maksājama proporcionāli ($780/168=4,64$ eiro/st.) nostrādātajām stundām ($4,64 \times 152 = 705$ eiro.),

5.2. Minimālā darba alga nepilnā darba laika ietvaros

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, savukārt normālā darba laika ietvaros ne mazāk par minimālo mēnešalgu – 780,00 eiro.

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.

Piemēram, ja darbiniekam darba līgumā ir noteikts nepilnais darba laiks ar 80 st. mēnesī un stundas tarifa likme 4,67 eiro, tad viņa minimālā alga par nostrādātajām 80 st. gan 2021. gada aprīlī, gan 2021. gada septembrī būs 373,6 eiro.

Piemēram, 2021. gada aprīlī ir 158 normālā darba laika stundas. Darba līgumā ir noteikts nepilnais darba laiks ar 80 st. mēnesī un stundas tarifa likmi 4,67 eiro. Ja darba devējs un darbinieks rakstveidā vienojušies par ilgāku darba laiku un šis darba laiks sasniedz visas mēnesī noteiktās (158 st.) normālā darba laika stundas, tad alga nedrīkst būt mazāka par minimālo mēneša algu normālā darba laika ietvaros (780 eiro). Aprēķināto darba algu ir jāpalielina par starpību ($780-737,86=42,14$ eiro) starp aprēķināto darba algu (737,86 eiro) un minimālo mēneša darba algu.

5.3. Minimālā alga studējošajiem

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

Ģenerālvienošanās 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.

Jāņem vērā, ka piemērojot ģenerālvienošānās 2.6. punktā noteikto likmi 0,7, piemaksa par virsstundām ir jāveic 100 procentu apmērā no noteiktās algas.

5.4. Minimālā alga personām, kas jaunākas par 18 gadiem

Ģenerālvienošānās noteikumi nemaina Darba likumā un citos normatīvos aktos noteiktās prasības attiecībā uz nepilngadīgu personu nodarbināšanu. Ja, ievērojot jau spēkā esošos normatīvo aktu noteikumus, nepilngadīga persona tiek nodarbināta ar būvniecības nozari saistītu darbu izpildē (sk. šo vadlīniju 3. punktu) tā ir būvniecībā nodarbināta un uz to attiecas minimālās stundas tarifa likme 4,67 eiro /st. un minimālā mēnešalga 780 eiro, ja nedēļā tiek strādātas 35 st.

Atgādinām, ka pirms darba attiecību uzsākšanas, darba devējam ir jāpārlicinās par atbilstību Darba likuma 37. panta ceturtajai daļai un no tās izrietošajiem MK noteikumiem Nr. 206 "Noteikumi par darbiem, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumi, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību" Starp MK noteikumu Nr. 206 pirmajā pielikumā minētajiem darbiem, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, minēti, piemēram:

- Darbs ir tieši saistīts ar pastāvīgu smaguma pārnēsāšanu vai pārvietošanu, ja tas pārsniedz 10 kg (zēniem) un 4 kg (meitenēm).
- Darbs ir tieši saistīts ar dažādu objektu un būvju nojaukšanu.
- Darbs ir tieši saistīts ar dažādu konstrukciju montāžu (piemēram, ar metāla, dzelzsbetona konstrukciju montāžu).
- Darbs ir tieši saistīts ar koksnes apstrādi ar ripzāģi vai lentzāģi un frēzēm, izņemot gadījumu, ja pusaudzim ir attiecīgā specialitāte un kvalifikācija.
- Darbs ir tieši saistīts ar akmens apstrādi.
- Darbs, kuru veicot ir iespējama darba izpildītāja krišana no vairāk nekā pusotra metra augstuma.

5.5. Piemaksa par virsstundu darbu

Pēc Ģenerālvienošānās 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 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, 2021. gada aprīlī, kurā ir 158 normālā darba laika stundas, nodarbinātais, Kravas automobiļa vadītājs pārvadā smiltis būvlaukumā 166 st., tātad aprīlī ir nostrādātas 8 virsstundas, par kurām ir jāsaņem piemaksa ne mazāka 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.

5.6. 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 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 mēnesī vai 0,23 eiro/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 2019. gada 3. novembrim, b) darbiniekam darba alga ir noteikta vismaz 819 eiro 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

6.1. Summētais nepilnais 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 periodā². [Līdz ar ko, summētais darba laiks nav savietojams ar nepilno darba laiku](#). Ja šāda situācija ir izveidojusies, lai tiktu ievērots Darba likums, aicinām to labot, ar būvniecībā nodarbināto vienojoties par nepilno darba laiku vai summēto normālo daba laiku.

6.2. Summētā darba laika pārskata periods

Ģenerālvienošanās paredz, ka summētā darba laika pārskata periods būvniecībā nodarbinātajiem ir 6 mēneši. Atbilstoši Darba likuma 140. panta trešajai daļai katram atsevišķam darba devējam vairs nav nepieciešams ar uzņēmuma līmeņa koplīgumu vienoties par summētā pārskata perioda garumu līdz 6 mēnešiem, jo Ģenerālvienošanās to jau ir izdarījusi.

Tajā pašā laikā, uzņēmuma līmeņa koplīgumā darba devējs un darbinieku arodbiedrība vai darbinieku pilnvaroti pārstāvji, ja darbinieki nav apvienojušies arodbiedrībā, papildus var vienoties par garāku summētā darba laika pārskata periodu, kas nav garāks par 12 mēnešiem. Uzņēmuma līmeņa koplīgumā vai darba līgumā ar būvniecībā nodarbināto var vienoties arī par īsāku summētā darba laika pārskata periodu, piemēram, no 1 līdz 5 mēnešiem, jo darba devējs var piemērot darbiniekam labvēlīgāku, proti īsāku pārskata periodu.

Ģenerālvienošanās 1.5. punktā ir skaidri noteikusi, ka “Šī ģenerālvienošanās neietekmē Būvniecībā nodarbinātajam labvēlīgāko noteikumu piemērošanu, kas noteikti darba līgumā, citā koplīgumā vai ģenerālvienošanās.”

Tātad, ja darba devējs, slēdzot darba līgumu ar būvniecībā nodarbināto, ir vienojušies par summētā darba laika pārskata periodu 3 mēneši, tad darba devējs nevar vienpusēji mainīt darba līguma nosacījumus, potenciāli pasliktinot darbinieka tiesisko stāvokli, pagarinot vai saīsinot pārskata periodu.

Esoša darba līguma ietvaros, ja darba rakstura dēļ darba devējs uzskata, ka ir nepieciešams mainīt summētā darba laika pārskata periodu un būvniecībā nodarbinātais šādām izmaiņām piekrīt, tad var veikt esošā darba līguma grozījumus.

Potenciālajās darba līguma izmaiņās vai, slēdzot jaunu darba līgumu, lai nodrošinātu darba noteikumu caurspīdīgumu un paredzamību, un lai ievērotu Darba likuma 140.

² Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2014.gada 27.maija spriedums lietā Nr. C29688412 un Latvijas Republikas Augstākās tiesas Civillietu departamenta 2015.gada 4.decembra spriedums lietā Nr. C28490012

panta prasības par rakstveidā informēšanu, jānorāda summētā darba laika pārskata periods, kas nav garāks par sešiem mēnešiem atbilstoši vispārsaistošajai Būvniecības nozares ģenerālvienošanās, kas publicēta Latvijas Vēstneša oficiālās publikācijā Nr.: 2019/88.DA1.

Piemēram, darba devējs un būvniecībā nodarbinātais ir darba līgumā vienojušies par 3 mēnešu summētā darba laika pārskata periodu. Izvērtējot saimnieciskos apstākļus, darba devējs vēlas pagarināt summētā darba laika pārskata periodu uz 4 mēnešiem. Ģenerālvienošanās noteiktais 6 mēnešu summētā darba laika pārskata periods viņam šādu iespēju dod, taču Ģenerālvienošanās neatceļ būvniecībā nodarbinātajam labvēlīgāko vienošanos ar darba devēju, kas atrunāta darba līgumā. Lai pagarinātu summētā darba laika pārskata periodu, darba devējam ir jāpiedāvā būvniecībā nodarbinātajam darba līguma izmaiņas – nosakot 4 mēnešu summētā darba laika pārskata periodu. Ja būvniecībā nodarbinātais piekrīt darba līguma izmaiņām, atbilstoši Darba likuma 97. panta prasībā, ieteicams atsaukties uz Ģenerālvienošanos, kā pamatojumu.

6.3. Minimālā alga summētā darba laika ietvaros

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, piemēram, seši mēneši, normālā darba laika ietvaros nodarbinātajam ir jāsaņem summāri vismaz sešas minimālās algas par šo periodu. Ja aprēķināto algu summa pārskata perioda beigās nesasniedz sešas minimālās algas, tad ir jāveic piemaksa pārskata perioda beigās, tādā apmērā, lai tiktu sasniegta minimālās mēnešalgas prasība.

Piemēram,

Sešu mēnešu pārskata periods	St. skaits normālā darba laika ietvaros	Faktiski nostrādātās stundas	Ikmēneša alga pie minimālās st. tarifa likmes 4,67 eiro
2021. g. janvāris	160	126	588,42
2021. g. februāris	160	134	625,78
2021. g. marts	184	180	840,60
2021. g. aprīlis	158	180	840,60
2021. g. maijs	159	180	840,60
2021. g. jūnijs	159	180	840,60
Kopā:	980	980	4576,60

Minimālā mēneša darba alga normālā darba laika ietvaros (780 eiro) reizināta ar mēnešu skaitu pārskata periodā (6 mēn.)	4680,00
Starpība, kas jāpiemaksā pārskata perioda beigās, lai tiktu sasniegta minimālā mēnešalga	103,40

7. Ģenerālvienošanās piemērošana dažādos nodokļu maksāšanas režīmos.

7.1. Mikrouzņēmumi

Ģenerālvienošanās attiecas uz visiem būvniecības nozares darba devējiem (3. punkts), t.sk. arī mikrouzņēmumiem, kuri uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku. Vispārējais tiesiskais regulējums attiecībā uz mikrouzņēmuma darbiniekiem, kas ir būvniecībā nodarbinātie, nemainās, taču papildus ir jāievēro Ģenerālvienošanās noteiktā minimālā alga, piemaksa par kvalifikāciju u.c. noteikumi.

7.2. Pašnodarbinātie

Ģenerālvienošanās attiecas uz visiem darba devējiem, t.sk. arī pašnodarbinātajiem, kuri uz darba līguma pamata nodarbina vismaz vienu darbinieku būvniecībā. Tiesisks regulējums attiecībā uz pašnodarbinātajiem nemainās, taču papildus ir jāievēro Ģenerālvienošanās noteiktā minimālā alga, piemaksa par kvalifikāciju u.c. noteikumi.

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_ligumiskajās_attiecības_30_06_2021.pdf

8. Kā tiks kontrolēta Ģenerālvienošanās ievērošana

Valsts ir noteikusi sociālajiem partneriem likumīgu rāmi, kā noteikt vispāršaistošu minimālo algu būvniecības nozarē, līdz ar, ko tās neizmaksāšanas gadījumā sods ir kā par Valsts noteiktās minimālās algas neizmaksāšanu atbilstoši Darba likuma 159. pantam par Valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas nenodrošināšanu: Par valsts noteiktās minimālās mēneša darba algas nenodrošināšanu, ja persona nodarbināta normālo darba laiku, vai minimālās stundas tarifa likmes nenodrošināšanu piemēro naudas sodu darba devējam — fiziskajai personai — no astoņdesmit sešām līdz simt četrpadsmit naudas soda vienībām, bet juridiskajai personai — no simt septiņdesmit līdz tūkstoš četrsimt divdesmit naudas soda vienībām.

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.

Kontaktinformācija:



LATVIJAS
BŪVUZŅĒMĒJU
PARTNĒRĪBA

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



LATVIJAS
BŪVNICĪBAS NOZARES
ARODBIEDRĪBA

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