

APSTIPRINU:
SIA "ORNAMENTS" valdes loceklis



2023. gada 2. janvārī

SIA "ORNAMENTS" DARBA SAMAKSAS UN SOCIĀLO GARANTIJU NOLIKUMS

SIA "ORNAMENTS" Darba samaksas un sociālo garantiju nolikums (turpmāk – Nolikums) nosaka SIA „ORNAMENTS” (turpmāk – Darba devējs) Darbinieku darba samaksas un sociālo garantiju noteikumus, ņemot vērā Latvijas Republikas Darba likumu, Publiskas personas kapitāla daļu un kapitālsabiedrības pārvaldības likumu un citus spēkā esošos normatīvos aktus.

1. DARBA TIESISKO ATTIECĪBU UZSĀKŠANA

1. Pieņemot darbā, ar katru Darbinieku tiek slēgts rakstveida darba līgums, ko paraksta abas līgumslēdzēju puses. Ar darba līgumu darbinieks uzņemas veikt noteiktu darbu, pakļaujoties noteiktai darba kārtībai un Darba devēja rīkojumiem, bet Darba devējs apņemas maksāt nolīgto darba samaksu un nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus (*Darba likuma (turpmāk – DL) 28.panta otrā daļa*).
2. Sagatavojot darba līgumu, pretendents ir pienākums:
 - 2.1. uzrādīt personu apliecinošu dokumentu;
 - 2.2. iesniegt citus dokumentus normatīvajos aktos paredzētajos gadījumos (*DL 35.panta pirmā daļa*).
3. Sagatavojot darba līgumu tāda darba veikšanai, kuram nepieciešamas īpašas zināšanas vai prasmes, Darba devējam ir tiesības pieprasīt, lai pretendents uzrāda dokumentus, kas apliecina viņa izglītību vai profesionālo sagatavotību (*DL 35.panta otrā daļa*).
4. Sagatavojot darba līgumu, Darba devējam ir pienākums pieprasīt, lai ārzemnieks uzrāda vīzu vai uzturēšanās atļauju, kas apliecina, ka ārzemniekam piešķirtas tiesības uz nodarbinātību, izņemot normatīvajos aktos noteiktos gadījumus, kad apliecinājums par tiesībām uz nodarbinātību pie noteikta darba devēja un noteiktā specialitātē (profesijā) nav nepieciešams. Šis noteikums neattiecas uz Eiropas Savienības pilsoņiem un personām, kurām ir brīvas pārvietošanās tiesības Eiropas Savienībā atbilstoši Eiropas Parlamenta un Padomes 2006.gada 15.marta regulas Nr. 562/2006, ar kuru ievieš Kopienas Kodeksu par noteikumiem, kas reglamentē personu pārvietošanos pār robežām (Šengenas Robežu kodekss), 2.panta 5.punktam (*DL 35.panta trešā daļa*).
5. Darba līgums uzskatāms par noslēgtu ar brīdi, kad Darbinieks un Darba devējs ir vienojušies par veicamo darbu un darba samaksu, kā arī darbinieka turpmāku pakļaušanos noteiktai darba kārtībai un Darba devēja rīkojumiem (*DL 39.pants*).
6. Darba līgums slēdzams rakstveidā pirms darba uzsākšanas. Darba līgumā norāda:
 - 6.1. Darbinieka vārdu, uzvārdu, personas kodu (ārzemniekam, kuram nav personas koda, norāda dzimšanas datumu), dzīvesvietu, darba devēja vārdu, uzvārdu (nosaukumu),

personas kodu (ārzemniekam, kuram nav personas koda, norāda dzimšanas datumu) vai reģistrācijas numuru un adresi;

6.2. darba tiesisko attiecību sākuma datumu;

6.3. darba tiesisko attiecību paredzamo ilgumu (ja darba līgums noslēgts uz noteiktu laiku);

6.4. darba vietu (ja darba pienākumu veikšana nav paredzēta kādā noteiktā darba vietā, to, ka Darbinieku var nodarbināt dažādās vietās) vai to, ka Darbinieks var brīvi noteikt savu darba vietu;

6.5. Darbinieka arodu, amatu, specialitāti (turpmāk – Profesija) atbilstoši Profesiju klasifikatoram un vispārīgu nolīgta darba raksturojumu;

6.6. darba samaksas apmēru un izmaksas laiku;

6.7. nolīgto dienas vai nedēļas darba laiku, ja Darbinieka darba grafiks ir pilnībā vai lielākoties paredzams. Ja ir nolīgts nepilns darba laiks un darba grafiks nav pilnībā vai lielākoties paredzams, norāda, ka darba grafiks ir mainīgs, kā arī ietver informāciju par to nolīgto darba laiku, kas ir garantētais apmaksātais darba laiks mēneša ietvarā, kā arī informāciju, kādā laikā Darbinieks var veikt darbu vai viņam būtu pienākums veikt darbu, un informāciju par minimālo paziņošanas laiku pirms darba uzsākšanas vai tā atsaukuma;

6.8. ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma ilgumu;

6.9. darba līguma uzteikuma termiņu un kārtību;

6.10. uz darba koplīgumu, darba kārtības noteikumiem, kas piemērojami darba tiesiskajām attiecībām;

6.11. pārbaudes laiku un tā ilgumu, ja šāds pārbaudes laiks tiek noteikts;

6.12. Darbinieka tiesības uz apmācībām, ja Darba devējs tādas nodrošina;

6.13. tās sociālā nodrošinājuma iestādes, kuras saņem sociālās iemaksas, kas saistītas ar darba attiecībām, un jebkādu Darba devēja sniegto aizsardzību attiecībā uz sociālo nodrošinājumu, ja par šo aizsardzību ir atbildīgs Darba devējs (*DL 40.pants*).

7. Darba līgumā, papildus norādītajām ziņām, ietver arī citas ziņas, ja puses to uzskata par nepieciešamu (*DL 40.panta ceturtā daļa*).
8. Darba līgums slēdzams valsts valodā. Ja darbinieks ir ārzemnieks, kurš pietiekamā līmenī nepārvalda valsts valodu, darba devējam ir pienākums rakstveidā informēt darbinieku viņam saprotamā valodā par darba līguma noteikumiem (*DL 40.panta desmitā daļa*).
9. Darba līgumu sagatavo divos eksemplāros, no kuriem viens glabājas pie Darbinieka, otrs – pie Darba devēja (*DL 40.panta piektā daļa*).
10. Darba devējs gādā par darba līgumu noslēgšanu rakstveidā un noslēgto darba līgumu uzskaiti (*DL 40.panta sestā daļa*). Stājoties darbā, Darbinieks tiek instruēts darba drošības jautājumos un instruēts par veicamajiem darbiem.
11. Darba devējs var pieprasīt, lai pretendents veic veselības pārbaudi, kas ļautu pārliecināties par viņa piemērotību paredzētā darba veikšanai (*DL 36.panta pirmā daļa*).
12. Izdevumus, kas saistīti ar pretendenta veselības pārbaudi, sedz darba devējs, izņemot gadījumu, kad pretendents darba intervijas laikā sniedzis darba devējam apzināti nepatiesu informāciju (*DL 36.panta trešā daļa*).
13. Aizliegts pastāvīgā darbā nodarbināt bērnus. Bērns šā likuma izpratnē ir persona, kura ir jaunāka par 15 gadiem vai kura līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai turpina iegūt pamatizglītību (*DL 37.panta pirmā daļa*).

13.1. Izņēmuma gadījumā bērnus vecumā no 13 gadiem, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu, no mācībām brīvajā laikā var nodarbināt vieglā, bērna drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai nekaitīgā darbā. Šāda nodarbināšana nedrīkst kavēt bērna izglītošanos. Darbus, kuros atļauts nodarbināt bērnus vecumā no 13 gadiem, nosaka Ministru kabinets *(DL 37.panta otrā daļa)*.

13.2. Izņēmuma gadījumos, ja viens no vecākiem (aizbildnis) devis rakstveida piekrišanu un saņemta Valsts darba inspekcijas atļauja, bērnu kā izpildītāju var nodarbināt kultūras, mākslas, sporta un reklāmas pasākumos, ja šāda nodarbināšana nav kaitīga bērna drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai. Šāda nodarbināšana nedrīkst kavēt bērna izglītošanos *(DL 37.panta trešā daļa)*.

14. Aizliegts nodarbināt pusaudžus darbos īpašos apstākļos, kas saistīti ar paaugstinātu risku viņu drošībai, veselībai, tikumībai un attīstībai. Pusaudzis šā likuma izpratnē ir persona vecumā no 15 līdz 18 gadiem, kura nav uzskatāma par bērnu šā panta pirmās daļas izpratnē. Darbus, kuros aizliegts nodarbināt pusaudžus, un izņēmumus, kad nodarbināšana šajos darbos ir atļauta saistībā ar pusaudža profesionālo apmācību, nosaka Ministru kabinets *(DL 37.panta ceturtā daļa)*.
15. Darba devējam ir pienākums pirms darba līguma noslēgšanas informēt vienu no bērna vai pusaudža vecākiem (aizbildni) par darba vides riska novērtējumu un darba aizsardzības pasākumiem attiecīgajā darba vietā *(DL 37.panta piektā daļa)*.
16. Personas, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, pieņem darbā tikai pēc iepriekšējas medicīniskās apskates, un tām līdz 18 gadu vecuma sasniegšanai ik gadu jāveic obligātā medicīniskā apskate *(DL 37.panta sestā daļa)*.
17. Aizliegts nodarbināt personu, kura nav tiesīga uzturēties Latvijas Republikā *(DL 37.panta devītā daļa)*.
18. Darba devējs nepielaiž Darbinieku pie nolīgta darba, ja Darbinieks nespēj veikt nolīgto darbu veselības stāvokļa dēļ un to apliecina ārsta atzinums. Darba devējam ir pienākums izmaksāt Darbiniekam DL 74.panta trešajā daļā noteikto atlīdzību par laiku, kurā Darbinieks nav pielasts pie darba *(DL 37.panta divpadsmitā daļa)*.
19. Noslēdzot darba līgumu, var noteikt pārbaudi, lai noskaidrotu, vai Darbinieks atbilst viņam uzticētā darba veikšanai. Ja pārbaudes noteikšana nav norādīta darba līgumā, tas uzskatāms par noslēgtu bez pārbaudes. Pārbaudi nenosaka personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem *(DL 46.panta pirmā daļa)*.
20. Pārbaudes termiņš nedrīkst būt ilgāks par trim mēnešiem *(DL 46.panta otrā daļa)*.
21. Pārbaudes laikā darba devējam un darbiniekam ir tiesības rakstveidā uzteikt darba līgumu trīs dienas iepriekš. Darba devējam, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, nav pienākums norādīt šāda uzteikuma iemeslu *(DL 47.panta pirmā daļa)*.

2. SAMAKSA PAR DARBU

22. Mēneša atlīdzību valdes loceklim nosaka, ievērojot Pilnvarojuma līgumu, kas ir noslēgts starp Augšdaugavas novada pašvaldības centrālo administrāciju un valdes locekli.
23. Valdes locekļa mēneša atlīdzību nosaka uz visu valdes locekļa pilnvaru termiņu ar tiesībām reizi gadā to pārskatīt.
24. Lēmumu par atlīdzības apmēru valdes loceklim pieņem dalībnieku sapulce.

25. Minimālā darba alga nedrīkst būt mazāka par valsts noteikto minimumu (*DL 61.panta pirmā daļa*). Darbinieka alga tiek noteikta pēc valdes locekļa apstiprinata štatu saraksta.
26. Darba samaksas izmaksa tiek veikta vienu reizi mēnesī līdz mēneša 25.datumam ar bezskaidras naudas pārskaitījumu uz Darbinieka norādīto bankas norēķinu kontu.
27. 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 (*DL 62.panta ceturtā daļa*). Darba samaksas izmaiņu gadījumā darba līgumā tiek izdarīti grozījumi, kurus noformē rakstveidā un kurus paraksta abas puses.
28. Pusaudžiem, kas tiek nodarbināti DL 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 (*DL 63.panta pirmā daļa*).
 - 28.1. 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 (*DL 63.panta otrā daļa*).
 - 28.2. Bērniem par darbu samaksā atbilstoši paveiktajam darbam (*DL 63.panta trešā daļa*).
29. Ieturējumi un atvieglojumi darba samaksas un nodokļu aprēķinā tiek piemēroti saskaņā ar Latvijas Republikā spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem.

3. PIEMAKSAS

30. Piemaksas par papildus darbu (prombūtnē esoša darbinieka aizvietošana, vakanta amata pienākumu pildīšana, pienākumu pildīšana papildus amata aprakstā noteiktajiem pienākumiem) apmēru un ta izmaksas periodu ar rīkojumu nosaka valdes loceklis.
31. Piemaksu par prombūtnē esoša darbinieka aizvietošanu nosaka šādā apmērā:
 - 31.1. 30% – ja Darbinieks nodrošina nepārtrauktu aizvietojamā Darbinieka pienākumu veikšanu, ir kompetents patstāvīgi pieņemt lēmumus aizvietojamā Darbinieka vietā un nav nepieciešama citu darbinieku iesaistīšana norādīto pienākumu veikšanā;
 - 31.2. 20% – ja Darbinieks daļēji veic aizvietojamā Darbinieka pienākumus, patstāvīgi nodrošina tehnisko pienākumu izpildi, bet lēmumu pieņemšanai aizvietojamā Darbinieka pienākumu kompetences jautājumos nepieciešama konsultēšanās ar augstāka līmeņa speciālistu;
 - 31.3. 10% – ja Darbinieks veic aizvietojamā Darbinieka pienākumus periodiski un nepieņem lēmumus aizvietojamā Darbinieka pienākumu kompetences jautājumos vai Darbinieks veic koordinatora funkciju un veic aizvietojamā Darbinieka funkcijas īpašas nepieciešamības gadījumos.
32. Par vakanta amata pienākumu pildīšanu Darbinieks saņem piemaksu ne vairāk kā 30% apmērā no viņam noteiktās mēnešalgas.
33. Piemaksu par vakanta amata pienākumu pildīšanu var noteikt bez laika ierobežojuma.
34. Darbinieki saņem piemaksu par virsstundu darbu vai darbu svētku dienās 100% apmērā no tām noteiktās stundas algas likmes vai arī tām kompensē virsstundu darbu, piešķirot apmaksātu atpūtas laiku atbilstoši nostrādāto virsstundu skaitam citā nedēļas dienā.

3. ATVAĻINĀJUMI UN PAPILDATVAĻINĀJUMI

35. Darbiniekiem kārtējais atvaļinājums tiek piešķirts atbilstoši Darba likuma normām un saskaņā ar Darbinieka un struktūrvienības vadītāja parakstītu atvaļinājumu grafiku. Pamatojoties uz Darbinieka iesniegumu, tiek sagatavots Darba devēja rīkojums par ikgadējā atvaļinājuma piešķiršanu.
36. Ikvienam darbiniekam ir tiesības uz ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu. Šāds atvaļinājums nedrīkst būt īsāks par četrām kalendāra nedēļām, neskaitot svētku dienas. Personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, piešķir vienu mēnesi ilgu ikgadējo apmaksāto atvaļinājumu (*DL 149.panta pirmā daļa*).
37. Ikgadējā atvaļinājuma ilgums ir četras kalendārās nedēļas (20 darba dienas), neskaitot svētku dienas. Ikgadējo atvaļinājumu var piešķirt pilnā apmērā vai pa daļām, taču viena no atvaļinājuma daļām kārtējā gadā nedrīkst būt īsāka par divām nepārtrauktām kalendāra nedēļām (*DL 149.panta otrā daļa*). Darbiniekam ir pienākums iesniegt Darba devējam rakstveida iesniegumu par atvaļinājuma piešķiršanu.
38. 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 (*DL 149.panta trešā daļa*). Šis noteikums nav piemērojams personām, kuras ir jaunākas par 18 gadiem, grūtniecēm un sievietēm pēcdzemdību periodā līdz vienam gadam, bet, ja sieviete baro bērnu ar krūti, — visā barošanas laikā, bet ne ilgāk kā līdz bērna divu gadu vecumam (*DL 149.panta ceturtā daļa*).
39. Darbinieks var prasīt ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma piešķiršanu par pirmo darba gadu, ja viņš pie Darba devēja ir nepārtraukti nodarbināts ne mazāk kā sešus mēnešus. Darba devējam ir pienākums šādu atvaļinājumu piešķirt pilnā apmērā (*DL 150.panta trešā daļa*).
40. Darbiniekam, kurš ir jaunāks par 18 gadiem, un Darbiniekam, kuram ir bērns līdz triju gadu vecumam vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams vasarā vai pēc viņa vēlēšanās jebkurā citā laikā. Ja Darbinieks, kurš ir jaunāks par 18 gadiem, turpina iegūt izglītību, ikgadējais apmaksātais atvaļinājums piešķirams, pēc iespējas saskaņojot to ar brīvlaiku izglītības iestādē (*DL 150.panta piektā daļa*).
41. Apmaksātu papildatvaļinājumu Darba devējs var piešķirt:
 - 41.1. darbiniekiem, kuru aprūpē ir trīs vai vairāki bērni vecumā līdz 16 gadiem vai bērns ar invaliditāti līdz 18 gadu vecumam, — trīs darba dienas;
 - 41.2. Darbiniekiem, kuru darbs saistīts ar īpašu risku, — ne mazāk kā trīs darba dienas;
 - 41.3. Darbiniekiem, kuru aprūpē ir mazāk par trim bērniem vecumā līdz 14 gadiem, — ne mazāk par vienu darba dienu (*DL 151.panta pirmā daļa*);
 - 41.4. ja Darbinieks pie Darba devēja ir bijis nodarbināts vairāk kā piecus gadus — vienu darba dienu;
 - 41.5. ja Darbinieks pie Darba devēja ir bijis nodarbināts vairāk kā desmit gadus — divas darba dienas;

41.6. ja Darbinieks pie Darba devēja ir bijis nodarbināts vairāk kā piecpadsmit gadus – trīs darba dienas;

41.7. ja Darbinieks pie Darba devēja ir bijis nodarbināts vairāk kā divdesmit gadus – četras darba dienas.

42. Samaksu par atvaļinājuma laiku un darba samaksu par nostrādāto laiku līdz atvaļinājumam izmaksā normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā.

43. Ikgadējā apmaksātā atvaļinājuma atlīdzināšana naudā nav pieļaujama, izņemot gadījumus, kad darba tiesiskās attiecības tiek 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 (*DL 149.panta piektā daļa*).

4. SLIMĪBAS NAUDAS APRĒĶINS

44. Saskaņā ar likuma “Par maternitātes un slimības apdrošināšanu” 36.pantu Darba devēja pienākums ir Darbiniekiem, kuriem darba periodā iestājusies ar Ministru kabineta noteiktajā kārtībā izsniegtu darbnespējas lapu apliecināta pārejoša darba nespēja (izņemot darba nespēju, kas saistīta ar grūtniecību un dzemdībām un slima bērna kopšanu), izmaksāt no saviem līdzekļiem slimības naudu ne mazāk kā 75% apmērā no vidējās izpeļņas par otro un trešo pārejošas darba nespējas dienu un ne mazāk kā 80% apmērā – par laiku no ceturtais darba nespējas dienas, taču ne ilgāku par desmit kalendārajām dienām.

45. Gadījumos, kad Darbinieks neierodas darbā sakarā ar nepilngadīga slima bērna kopšanu un viņam ir Ministru kabineta noteiktajā kārtībā izsniegta darba nespējas lapa B, tad saskaņā ar spēkā esošajiem normatīvajiem aktiem Darba devēja pienākums ir pēc Darbinieka pieprasījuma vai pēc Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras pieprasījuma izdot apstiprinājumu par Darbinieka neierašanos darbā vai arī citu ar darba līguma apstākļiem sasītītu informāciju, kas nepieciešama, lai izlemtu jautājumu par Darbinieka tiesībām uz valsts sociālās apdrošināšanas pabalstu un noteiktu tā apmēru.

5. SOCIĀLĀS GARANTIJAS

46. Darbiniekiem, kuriem darbs ar datoru katru dienu ir vismaz divas stundas, nodrošina redzes pārbaudi un redzi uzlabojošo optisko līdzekļu (brilles, kontaktlēcas) iegādes apmaksu līdz EUR 80,00 (astoņdesmit *euro*, 00 *centi*) pēc obligātās veselības pārbaudes veikšanas, ja ir ārsta slēdziens, ka darbam ir nepieciešami speciālie optiskie redzes korekcijas līdzekļi.

47. Darbiniekiem, pamatojoties uz Darba devēja rīkojumu, var tikt piešķirts vienreizējs materiālais pabalsts sakarā ar Darbinieka apaļo jubileju:

47.1. 50 gadiem – EUR 150,00 (viens simts piecdesmit *euro*, 00 *centi*), neieskaitot valstī noteiktos nodokļus;

47.2. 60 – 70 gadiem – EUR 200,00 (divi simti *euro*, 00 *centi*), neieskaitot valstī noteiktos nodokļus.

48. Darbiniekiem, pamatojoties uz rakstveida iesniegumu un Darba devēja rīkojumu, var tikt piešķirts vienreizējs materiālais pabalsts sakarā ar Darbinieka bērna piedzimšanu – EUR 200,00 (divi simti *euro*, 00 *centi*), neieskaitot valstī noteiktos nodokļus.
49. Darbiniekam ģimenes locekļa (vīra, sievas, mātes, tēva, dēla, meitas) nāves gadījumā, pamatojoties uz viņa rakstveida iesniegumu un Darba devēja rīkojumu, var tikt piešķirts bērnu pabalsts, kura apmērs nepārsniedz ar nodokļiem neapliekamo summu saskaņā ar Latvijas Republikas likumu “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli”.
50. Darbiniekiem atsevišķos dzīves gadījumos tiek piešķirtas apmaksātas brīvdienas:
 - 50.1. kāzu gadījumā – trīs darba dienas;
 - 50.2. bērna dzimšanas gadījumā – trīs darba dienas;
 - 50.3. pirmās pakāpes radnieka vai cita tuva ģimenes locekļa bērnu gadījumā – trīs darba dienas.
51. Darbiniekam var piešķirt atvaļinājumu bez algas saglabāšanas, ja to ļauj darba apstākļi, ja ir izmantots ikgadējais apmaksātais atvaļinājums (*DL 153.panta pirmā daļa*).

6. NOSLĒGUMA JAUTĀJUMI

52. Darba samaksas jautājumus, kas nav iekļauti šajā nolikumā, risina atbilstoši spēkā esošajiem Latvijas Republikas normatīvajiem aktiem.
53. Nolikums stājas spēkā tad, kad to ir apstiprinājis valdes.
54. Mainoties kādam punktam “Darba samaksas un sociālo garantiju nolikumā”, tiek veikti grozījumi attiecīgajā sadaļā, ko apstiprina valdes loceklis.
55. Ar šī Nolikuma spēkā stāšanās brīdi spēku zaudē 2017.gada 2.janvāra “SIA “ORNAMENTS” darba samaksas un sociālo garantiju nolikums”.