



“Закон о труде  
с комментариями”

стр. 2

Внимание работников  
микропредприятий –  
подумайте о будущем

стр. 3

Что поднимешь,  
то потянешь,  
но береги себя!



стр. 4

# Газета

В единстве – сила!



Издание  
Союза  
свободных  
профсоюзов  
Латвии

# ТРУДЯЩИХСЯ

Трудовые отношения и безопасность труда

№ 1 (9) 2011

## У экономики свои закономерности

**Рита ПФЕЙФЕРЕ,**  
председатель Латвийского профсоюза  
индустриальных отраслей

Нас пытаются успокоить тем, что 2-процентное повышение социального налога, означающее для работников меньшую зарплату на руки, компенсируется снижением на 1 % подоходного налога с населения и повышением на 10 латов необлагаемого минимума. Но эти же счетоводы любят поучать, что вопросы нельзя вырывать из контекста. Поэтому я не забываю о том, что не так давно подоходный налог с населения повысили на 3 %, а необлагаемый минимум снизили с 90 до 35 латов.

Прямообразное и непродуманное повышение налогов рушит доверие людей к государству. Как только переступаются «красные линии», налоги начинают душить предприятия, на что те в первую очередь реагируют сокращением зарплат работникам и уменьшением числа рабочих мест. Понимающий предприниматель никогда не скажет, что налог с дохода платить не стоит, но добавит, что налоги можно поднимать до разумного предела. Если его преступить, то предприниматель ищет аварийный выход, а даже в безвыходном положении есть как минимум два пути – обанкротиться или переместить свое производство. Так или иначе, работники здесь, в Латвии, этому предпринимателю уже не нужны.

Повышение тарифа на электроэнергию и мудреные пояснения об их применении к разным категориям потребителей тоже выглядят как экономический абсурд. Слушая аргументы *Latvenergo* о «ничтожности влияния» этого значительного удорожания на наши кошельки, я не верю своим ушам. Большая иллюзия того, что особый тариф за первые 1200 киловатт-часов мы должны считать благотворительностью, не что иное, как циничная манипуляция.

В марте представители профсоюзов подали в Сейм почти 26 тысяч писем от тех, кто поддержал акцию ССПЛ, выразив свое желание чувствовать себя в Латвии социально защищенным. Речь идет о возможности досрочного пенсионирования, а также о сохранении права на льготные пенсии за работу во вредных и тяжелых условиях. В этих письмах жители требовали также снизить ставку взносов социального страхования для работающих.

Социальный бюджет должен быть бюджетом благосостояния, который обеспечивает охрану здоровья, хорошее образование и благополучие в старости. У нас же социальный бюджет больше связан с пособиями, пособиями и еще раз с пособиями. Одна реформа пенсионной системы еще не закончилась, как уже накатывает новая. Такого чуда еще не бывало, чтобы непрерывно изменяемая система вдруг взяла и упорядочилась сама по себе. Кроме того, уже началось stalking поколений между собой.

Профсоюзы никогда не поддержат таких перемен в экономике государства, единственным аргументом которых является скользкая фраза: «Это политическое решение». У подобных заявлений нет ничего общего с экономическими закономерностями, поскольку за ними скрываются линейные урезания в тех местах бюджета, за которые легче всего взяться ●



Фото – Арнис Ругаис

Регистратура приемного отделения  
ООО *Cēsu klīnika*.  
Председатель Профсоюза работников  
здравоохранения Цесисского района и  
старшая медсестра Отдела стерилизации  
Цесисской клиники Валда Станне  
(справа), финансовый директор клиники  
Ивета Озолиня, главная медсестра Инга  
Битениеце и помощник врача в практике  
семейного врача Илла Лингарте.

## Важно, чтобы в доме царил мир

**Илла РУГАЯ**

Обязанность старшей сестры Отдела стерилизации Цесисской клиники **Валды СТАННЕ** – заботиться о том, чтобы у коллег всегда были материалы и инструменты для работы. То есть, приходится быть точной как часы.

– Иначе меня бы к такой работе и не подпустили, – она как будто шутит, но ясно, что сказано это вполне серьезно. В отсутствие чувства юмора энергичную Валду никак не упрекнешь. Именно умение спокойно обсуждать самые сложные вопросы или, пустив в дело остроумие, решать возникший конфликт, пригодилось Валде на должности председателя Профсоюза работников здравоохранения Цесисского района (*Cēsu VADA*). Эти обязанности Валда Станне выполняет уже 19 лет, все это время совмещая их с деятельностью в правлении Латвийского профсоюза работников здравоохранения и социальной опеки (*LVSADA*). А по своей специальности – медсестрой – она прорабо-

тала уже 45 лет. Следует добавить, что Валда настоящая патриотка Цесиса – окончила Цесисское медицинское училище и всю жизнь проработала в Цесисе. Из разговора с Валдой сразу становится ясно, что у нее очень здоровое отношение ко всему происходящему. Одним словом, Валде очень идет то, чем она занимается. И эта работа ее любит, так как Валде, как человеку, который знает, чего хочет достичь, хватает и уверенности в себе, и сердечности.

В Отделе стерилизации клиники Валда теперь работает на полставки. А второе «рабочее время» она посвящает деятельности руководителя профсоюза. И все знают: в указанные дни и часы Валда будет на месте, чтобы выслушать и поддержать каждого, кто в этом нуждается.

В профсоюзе, которым руководит Валда Станне, объединились медики и медработники не только Цесисской клиники, но также Вецпиебалгской психоневрологической больницы, Лигатненского центра социальной опеки, Страупской наркологической больницы и Цесисской

зубоучебной поликлиники, а кроме того отдельные люди, профессиональная деятельность которых связана с медициной. Связь со своей профорганизацией не утратила также часть находящихся на пенсии медиков и работников социальной опеки. Всего этот

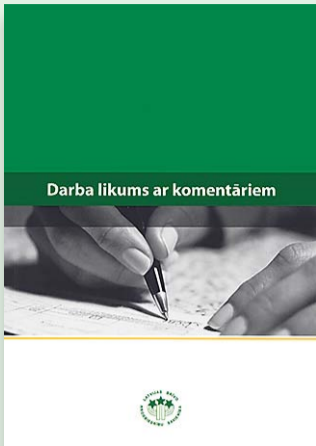
**Принимаем людей  
обратно на работу.  
Сами поняли, что  
перестарались с  
«оптимизацией»,  
и от этого стало  
страдать качество  
работы.**

профсоюз объединяет более 200 членов – в него вступили примерно 50 % работников упомянутых учреждений.

– Раньше в наш профсоюз входили около 80% всех работающих, но реформы в отрасли сделали свое дело. В 2009 году и в начале 2010,

когда проходила реорганизация, работу потеряли около 170 работников больниц и поликлиник. Но понемногу снова появилась возможность принимать людей обратно на работу. Сами поняли, что перестарались с «оптимизацией», и от этого стало страдать качество работы. Цесисская клиника – одна из 11 латвийских больниц, оказывающих неотложную помощь. К нам приезжают из восьми волостей, которые находятся вокруг Цесиса, из Лимбажи и Смилтене, Малпилса, Сигулды, Турайды... В прошлом году нам из бюджета были выделены средства на оказание неотложной помощи 3600 больным, а мы приняли 6514 пациентов, – поясняет директор по медицинской части Цесисской клиники **Анда СКРАСТИНЯ**, добавляя, что в больнице во избежание смещения личных материальных интересов работников с интересами учреждения в свое время приняли решение отказаться от частных практик. И сейчас работники признают, что это решение, хотя некоторым оно и не понравилось, больнице в целом пошло на пользу.

Продолжение на **стр. 2** ▶



## “Закон о труде с комментариями” – помощник работникам, работодателям, юристам, каждому

Закон о труде – самый важный закон, регулирующий трудовые правоотношения. Чтобы этот закон стал доступнее и понятнее для более широкой аудитории, Союз свободных профсоюзов Латвии при поддержке Европейского социального фонда издал книгу “Закон о труде с комментариями” (*“Darba likums ar komentāriem”*). Содержание книги в электронном формате доступно на интернет-странице ССПЛ: [www.lbas.lv](http://www.lbas.lv). В свою очередь, печатные бесплатные экземпляры предназначены организациям-участникам отраслевых профсоюзов ССПЛ, юристам, в том числе, судьям, которые специализируются на исках по трудовым отношениям, а также для библиотек.

Считается, что любой закон можно трактовать по-разному. В трудовых отношениях работник и работодатель на одну и ту же норму закона могут смотреть каждый по-своему, поэтому и интерпретация одной или другой статьи закона может отличаться. Обобщенная в книге детализированная поясняющая информация должна по возможности предотвратить такие ситуации, когда трактовка одной и той же статьи закона ведет к кардинально отличающемуся результату в зависимости от субъективных интересов. Особая ценность книги – опубликованные в ней юридические прецеденты, примеры юридической практики Латвии и других европейских стран. В этом издании приводятся также примеры расчетов, которые делают более простыми для понимания статьи закона, сформулированные при помощи специфической юридической терминологии, например, как посчитать сверхурочные, дни отпуска и т.д.

Планируется, что постепенно, с появлением новой информации, комментарии в случае необходимости будут дополняться, уточняться и размещаться в электронной версии книги.

Юрист ССПЛ, консультант по вопросам трудового права Каспарс Раценайс, который в ходе подготовки книги сотрудничал с ее автором – бюро присяжных адвокатов “BDO Zelmanis & Liberte”, признает, что такое издание было крайне необходимо:

– Количество нарушений трудового права велико и продолжает расти. Нередко нарушения со стороны работодателя были возможны только потому, что работникам не хватало информации о тех нормах Закона о труде, которые регулируют трудовые правоотношения. Книгу “Закон о труде с комментариями” можно считать универсальным изданием, поскольку это ценная настольная книга как для профессионалов, так и для каждого работника ●



Фото – Айварс Силиньш

Продолжение. Начало на стр. 1.

## Капитал хорошего сотрудничества

Валда гордится тем, что во всех учреждениях, сотрудники которых объединились в Профсоюз работников здравоохранения Цесисского района, налажено хорошее сотрудничество с работодателями. И во всех заключены коллективные договоры.

– Хорошее сотрудничество с работодателем можно считать капиталом профсоюза. Но хорошие отношения и взаимное доверие не возникают в один день. По-моему, главный документ в любом трудовом коллективе, где есть профсоюз, – это коллективный договор. Составляя коллективный договор, профсоюз и работодатель работают в единой команде. Ежегодно коллективные договоры пересматриваются. Если ничего существенного, к примеру, финансирование учреждения, не меняется, коллективный договор просто продлевают. В последние годы от некоторых благ все же пришлось отказаться, но самые важные удалось сохранить. Особое внимание в коллективном договоре уделяется образованию и ресертификации работников, а также – в пределах существующих возможностей – обеспечению финансовой поддержки этих мероприятий.

– С каждым работодателем одна встреча всегда бывает первой. И от нее во многом зависит то, как будут формироваться дальнейшие отношения. Что и как говорить – всегда тщательно продумываю. Знаю, что вторая сторона, пристально наблюдая, оценивает меня, ведь я прихожу говорить не только от своего имени, но и от других. Правда, однажды работодателю удалось-таки «смыться» с этой первой встречи. До этого коллектив меня предупреждал, что руководство попытается избежать разговора. Так и случилось – я ехала на назначенную встречу, а он уже был на полпути в Ригу... Мне пришлось оставить секретарю заявление о том, что все же хочу встретиться. Через несколько дней работодатель сам пришел ко мне с извинениями.

С того момента у нас началось прекрасное сотрудничество. Да и я за эти годы кое-чему научилась. Бывший руководитель нашей больницы, доктор Валдис Апинис как-то сказал, что надо не нить, а порой, как хирургу, взять в руки скальпель и отрезать. Если решил, надо действовать. Когда шла к доктору Апинису с какой-то проблемой, то знала, что он обязательно спросит, как я собираюсь ее решать. Так и происходило наше взаимное сотрудничество, которое вряд ли было бы успешным, если бы мы только просили и просили, а сами бы не думали и не действовали. Не стоит кидаться на кого-то с дубиной или кулаками. Если будет диалог, будет и приемлемый для обеих сторон

результат. В процессе сотрудничества с работодателем я всегда помню об одном: следует добиться того, чтобы в доме царил мир. Проблемы и недопонимание в любом коллективе, особенно в женском, будут всегда. Но рабочая атмосфера должна быть такой, чтобы все могли нормально трудиться. Я считаю, что одна из миссий профсоюза – способствовать согласию между работниками и работодателем, – считает В. Станне.

С этим согласен и председатель правления Цесисской клиники Гунтарс КНИКСТС:

– Я здесь сравнительно недавно, в клинику работаю всего два года, но не могу припомнить ни одного случая, чтобы мы с Валдой повздорили. А вот тесное сотрудничество – это есть.

Валда Станне хорошо помнит тот день, когда бывший руководитель клиники доктор Апинис знакомил своего преемника, нынешнего руководителя клиники Гунтарса Кникстиса, с новым рабочим местом. Заметив идущую навстречу Валду, доктор Апинис приветствовал ее:

– Привет, профсоюз!

И, обращаясь к новому руководителю клиники, добавил: – Смотри в оба, тебе с ней много придется работать.

Так и произошло. Финансовый директор Цесисской клиники **Ивета ОЗОЛИНЯ** подчеркивает, что именно Валда добила от руководства оперативного обеспечения персонала операционного блока новой спецдеждой, а также настойчиво предлагала начальству найти возможность доплачивать медсестрам анестезиологии и интенсивной терапии, поскольку условия их работы можно назвать особыми.

– Ни одну ценную и хорошую идею Ивета не отклонила. Она человек на своем месте, способный работать одновременно и творчески, и очень рационально. Потому больница продолжает развиваться, используя каждую возможность и экономя на каждом сантиме, – добавляет Валда.

Когда об условиях работы медиков говорят специалисты по безопасности труда, они признают, что ни в одной другой отрасли работающим не приходится поднимать такие тяжести, как медперсоналу.

– К сожалению, это так, – признает главная медсестра Цесисской клиники **Инга БИТЕНИЕЦЕ**. – В рамках возможностей мы стараемся закупать скользкие матрасы. Но специальные установки для поднятия и перемещения больных стоят очень дорого. Для нас эти цены неподъемные. Поэтому мы рады, когда хоть что-то получаем в виде гуманитарной помощи от зарубежных коллег.

## Уроки забастовки

– За все эти годы лишь однажды пришлось поволноваться не на шутку

– когда в конце октября 2008 года медики готовились к двухдневной забастовке, и наш профсоюз объявил, что будет в ней участвовать, – И. Озолиня в связи с деятельностью профсоюза вспоминает стрессовую ситуацию в больнице.

– Мы все очень хорошо продумали и объяснили, поэтому забастовка прошла спокойно. В Видземской районной газете *Drava* перед забастовкой опубликовали просьбу к жителям отнестись к нашей ситуации с пониманием. Неотложную помощь, конечно, мы оказывали и в день забастовки, потому часть медиков в этой акции участвовать не смогла. Но свою поддержку бастующим они выразили, прицепив к одежде специальные ленточки, – рассказывает В. Станне.

Эта забастовка запомнилась и заместителю Валды Станне – **Илле ЛИНГАРТЕ**. Илла работает помощником врача в практике семейного врача:

– Большинство пациентов забастовку восприняли с пониманием и поддержали нас, но были и недовольные, которые сердились и упрекали нас в том, что прием был прерван на полчаса. И это несмотря на то, что люди были предупреждены заранее, к тому же после этой символической забастовки мы принимали пациентов дополнительно время.

Валда гордится и тем, что возглавляемый ею профсоюз летом прошлого года проявил активность в сборе подписей под письмом Европейскому Омбуду о ситуации в латвийском

**Я своему коллективу сказал ясно – либо мы в одной лодке и вместе гребем к солнечному берегу, либо в темноте поочередно выталкиваем друг друга из лодки.**

здравоохранении. Из собранных по всей стране 54 000 подписей 41 14 обеспечила «команда» Валды – такой активности не было ни в одном другом районе Латвии.

– С разрешения думы в субботний августовский день, в то время, когда люди идут на рынок или по другим делам, мы на четыре часа отправились в центр Цесиса и собрали подписи многих горожан. В поликлинике и больнице недолго дежурили молодые люди из Красного Креста, поясняя суть акции по сбору подписей и призывая людей ее поддержать, – рассказывает Валда Станне.

## В одной лодке

Члены руководимого Валдой Станне профсоюза работают и в Страупской наркологической больнице. Старшая медсестра больницы **Регина БЛАУА** – член правления *Cēsu VADA*. Стоит добавить, что ситуацию в Страупе можно считать особой, поскольку в профсоюз вступил сам работодатель – председатель правления этого учреждения **Петерис КУПРЕВИЧС**. Именно его Латвийский профсоюз работников здравоохранения и социальной опеки выдвинул на награду ССПЛ «Партнер по сотрудничеству 2010». В этом году 11 работодателей получили упомянутый приз за успешный социальный диалог в своих коллективах. Один из главных критериев, по которым оценивали награжденных руководителей, – соблюдение интересов работающих. Получая награду, – символический золотой желудь – Петерис Купревичс назвал его очень приятным бонусом.

Не прошло и года с того дня, когда работники Страупской больницы вступили в *Cēsu VADA*. Важно и непривычно то, что инициатором выступил сам руководитель больницы, причем он первым написал заявление о вступлении в профсоюз. Потом был заключен новый коллективный договор на новых условиях. В соответствии с доступным для учреждения финансированием были пересмотрены доплаты персоналу за работу в особых условиях. Когда работники отправляются на курсы повышения квалификации в Ригу, работодатель обеспечивает их транспортом. По возможности лекторы приглашают в Страупе, чтобы улучшить возможности повышения квалификации для всех работников, которые в этом нуждаются.

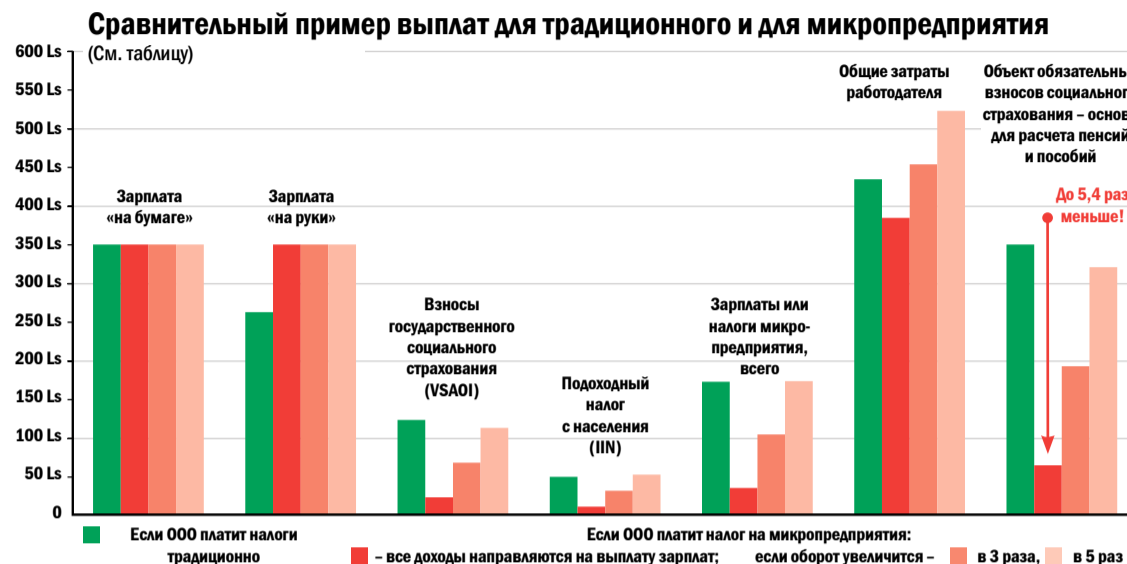
– Нам был нужен крепкий, жизнеспособный профсоюз, поскольку «ситуация созрела». Некоторые работники привыкли как раньше: чуть что – кулаком об стол и шуму на весь дом. Когда понял, что дальше так продолжаться не может, посоветовался с председателем *LVSADA* Валдисом Керисом. Тогда и выяснилось, что у нас есть возможность вступить в уже функционирующий, серьезный и сильный профсоюз, который работает здесь же, по соседству – в Цесисе. С 12 мая прошлого года, с момента вступления в *Cēsu VADA*, к нему присоединились 36 работников нашей больницы. Так как мы в «семье» Валды самые молодые, встречаемся часто. Я не стесняюсь просить ее совета, особенно по сложным вопросам. Конечно, и в нашем коллективе бывают дискуссии на тему зарплат, а как же без этого!? Я своему коллективу сказал ясно – либо мы в одной лодке и вместе гребем к солнечному берегу, либо в темноте поочередно выталкиваем друг друга из лодки. Только в этом случае неминуемо придет день, когда в лодке останется один человек на съедение чайкам. В свое время меня кое-кто уговаривал уволить часть работников, чтобы другим поднять зарплаты... Мы в кризис не уволили ни одного работника. Нам нужны все, чтобы больница могла функционировать. Богатыми никогда не были, но и на нищету не жалеемся. Ни разу за последние двадцать лет ни на один день не задержали выплату зарплат. Не скрою, что большая поддержка для нас – деловое сотрудничество с Министерством здравоохранения и Расчетным центром здравоохранения.

Петерис Купревичс на видном месте в своем рабочем кабинете держит записку, которую в свое время ему оставил бывший руководитель больницы Эдмундс Рудзитис. В ней написано: «Начальник не может быть слишком демократичным, ведь тогда у него ничего не получится. Но он должен быть справедливым». Руководитель больницы уважает и соблюдает этот принцип ●

# Формула социальной защиты работников микропредприятий – каждый сам кузнец своего счастья

**В** 7-м номере газеты *Darbinieku Avīze*, анализируя налог на микропредприятия (МП), мы обратили особое внимание читателей на то, что выгода этого налога связана главным образом со снижением взносов государственного социального страхования (VSAOI). Каким же будет это снижение уровня социальной защиты для работника микропредприятия, если зарплата «на бумаге» осталась такой же, как раньше? Проведенные нами расчеты показывают, что снижение социальных гарантий может быть очень существенным – даже больше чем в пять раз! Это значит, возможна ситуация, когда, к примеру, молодой маме пособие по материнству и родительское пособие рассчитывают не с зарплаты в 450 латов «на бумаге», а всего с 90 латов – своего рода «виртуальной зарплаты», которую Государственное агентство социального страхования (VSAA) высчитывает в соответствии с фактическими взносами МП в социальный бюджет.

Конечно, налог на МП позволяет значительно больше денег получать «на руки», но работнику следует помнить – ничто не берется ниоткуда, и у всего – своя цена. Если не сегодня, то



в будущем. Потому работнику стоит эти «лишние» средства вкладывать самому, например, добровольно присоединившись к социальному страхованию, поместив деньги на банковский депозит или вложив эти средства в свой бизнес. Во времена, когда многие из нас стараются «свести концы с концами» и о далеком будущем не задумываются, так, скорее всего,

поступают немногие. Таким образом, часть работников МП со временем могут стать обузой для самоуправления и социального бюджета – как малообеспеченные. Потому работникам МП следует хорошо взвесить все «за» и «против». Не случайно в законе говорится, что работодатель обязан в письменном виде предупредить работника,

что предприятие – плательщик налога на МП, и у работника есть право добровольно присоединиться к государственному социальному страхованию. Если такого письменного предупреждения не было, работодатель обязан возместить работнику причиненный ущерб. В свою очередь, семейные предприятия и владельцы МП, которые

сами работают на своих предприятиях, налог на МП могут расценивать как позитивный стимул, позволяющий проще начать и развивать предпринимательскую деятельность, не перекрывая ему сразу кислород огромными налогами на рабочую силу. К тому же, этим предпринимательством они сами берут на себя заботу и ответственность за свое будущее.

Следует добавить, что работнику МП трудно выяснить, в каком объеме за него проводились выплаты социального страхования. Во-первых, работодатель не обязан сообщать об этом работнику. Во-вторых, эти многоуровневые расчеты проводят Служба доходов (VID) и VSAA. Узнать объем этих рассчитанных взносов можно только в отделениях VSAA.

В Законе о микропредприятиях сказано, что Кабинет министров оценивает практический ход выполнения этого закона и результаты, особенно в отношении доступности услуг социального страхования для работников МП.

Планируется, что доклад об этом будет представлен в Сейм до 1 октября 2011 года ●

## Сравнительный пример выплат по заработной плате общества с ограниченной ответственностью (ООО)

(предположим, что это работник, у которого на иждивении одно лицо и на которого распространяются все виды социального страхования)

	ООО платит налоги традиционно	ООО платит налог на микропредприятия
<b>Зарплата «на бумаге»</b>	<b>350 Ls</b>	<b>350 Ls</b>
Необлагаемый минимум	45 Ls	Не распространяется.
Льготы за лицо, находящееся на иждивении	70 Ls	Следует помнить, что работник микропредприятия налоговую книжку должен подать на микропредприятие. Таким образом, необлагаемый минимум и льготы не распространяются, даже если работник работает где-то еще.
<b>Налоги</b>		
Зарплаты или налоги микропредприятия	При расчете за основу принимается <b>зарплата</b> (все доходы, начисленные на работе по найму).	При расчете за основу принимается <b>оборот</b> предприятия (доходы). Ставка налога с микропредприятий (МП) – 9 % от оборота. Эта сумма в случае нашего примера далее делится следующим образом: 65 % – VSAOI; 3 % – IIN; 4,9 % – подоходный налог с предприятия (UIN); 0,1 % – URVN. Объем налогов, полученный в результате проведенных ниже расчетов, – это <b>минимальная граница</b> в случае, когда все доходы МП в 100 % размере направляются на выплату зарплат и погашение налога с микропредприятий. В конкретном случае для выплаты зарплат и погашения 9 % налога с оборота, необходим доход как минимум в 384,62 Ls (налог – 34,62 Ls; зарплата – 350 Ls). <b>В случае увеличения оборота пропорционально вырастут и объемы налогов</b> – независимо от размера зарплаты. Размер конкретных налогов высчитывают VID и VSAA, разделив выплаченный налог с микропредприятий пропорционально числу работников и декларированным за каждого из них доходам.
Взносы государственного социального страхования (VSAOI)	<b>122,82 Ls</b> (35,09 % x 350) В том числе: • работодателя – 84,32 Ls (24,09 %) • работника – 38,50 Ls (11 %)	<b>Начиная с 22,50 Ls</b> (65 % x 34,62)
Подоходный налог с населения (IIN)	<b>49,13 Ls</b> (25 % x (350-45-70-38,50))	<b>Начиная с 10,37 Ls</b> (30 % x 34,62)
Госпошлина риска предпринимательской деятельности (URVN)	<b>0,25 Ls</b>	<b>Начиная с 0,04 Ls</b> (0,1 % x 34,62)
<b>Общие выплаты</b>		
<b>Зарплата «на руки»</b>	<b>262,37 Ls</b>	<b>350 Ls</b> (в сравнении с традиционно рассчитанной на 86,73 Ls больше!)
Зарплаты или налоги микропредприятия, всего	<b>172,20 Ls</b>	<b>Начиная с 34,62 Ls</b> (включая UIN)
Общие затраты работодателя для обеспечения зарплаты	<b>434,57 Ls</b>	<b>Начиная с 384,62 Ls</b>
<b>Уровень социального обеспечения</b>		
Объект обязательных взносов социального страхования. Его берут за основу в расчетах пенсий, пособий по безработице, материнству, болезни, родительского пособия и других.	<b>350 Ls</b>	<b>Начиная с 64,12 Ls</b> – до 5,4 раза меньше! (22,50 : 122,82) x 350 или 22,50 : 35,09 % Для расчета используют коэффициент отношения фактически выплаченного к теоретически необходимому объему взносов МП. Детализированный расчет объекта взносов можно найти на интернет-странице VSAA: <a href="http://www.vsa.lv">www.vsa.lv</a> в разделе «Взносы».
<b>Налоговые льготы</b>		
Переплаченный IIN возвращают за: • оправданные расходы на образование и лечебные услуги; • осуществленные пожертвования и дарения; • взносы в частные пенсионные фонды; • взносы страховых премий, согласно договорам страхования жизни (с накоплением средств); • затраты на покупку инвестиционных удостоверений инвестиционных фондов, если эти удостоверения были собственностью налогоплательщика не менее 60 месяцев.	Да, при подаче годовой декларации о доходах.	Невозможно за доходы, полученные микропредприятием, – их не указывают в годовой декларации о доходах. Но: • оправданные расходы работника микропредприятия могут задекларировать в своих декларациях члены его семьи; • если работник микропредприятия получил доход и уплатил налоги также вне микропредприятия, то за эти доходы, при подаче годовой декларации о доходах, можно отнять от объема годовых облагаемых доходов расходы плательщика и членов его семьи на повышение квалификации, приобретение специальности, получение образования, использование услуг по лечению и выплаты премий страхования здоровья страховым обществам, в соответствии с определенными нормами.

**Консультационные центры по вопросам трудового права и охраны труда**

**Приемное время региональных консультантов**  
Понедельник . . . . . 10.00–14.00  
Вторник . . . . . 14.00–18.00  
Четверг . . . . . 10.00–14.00

**ЕЛГАВА**, ул. Электрибас, 10  
Консультант Лигита БРАХМАНЕ  
Тел. 20 22 29 45  
Эл. почта: [ligita.brahmane@lbas.lv](mailto:ligita.brahmane@lbas.lv)

**ЛИЕПАЯ**, ул. Целтниеку, 19  
Консультант Гунтис ГУТМАНИС  
Тел.: 63 42 30 95; 29 41 62 46  
Эл. почта: [guntis.gutmanis@lbas.lv](mailto:guntis.gutmanis@lbas.lv)

**ВАЛМИЕРА**, ул. Ригас, 10  
Консультант Линда ПЕТЕРСОНЕ  
Тел.: 20 22 23 26; 64 23 32 21  
Эл. почта: [linda.petersone@lbas.lv](mailto:linda.petersone@lbas.lv)

**ДАУГАВПИЛС**, ул. Саулес, 5а  
Консультант Ингрида ГРАДКОВСКА  
Тел.: 26 52 45 04; 65 42 44 54  
Эл. почта: [ingrida.gradkovska@lbas.lv](mailto:ingrida.gradkovska@lbas.lv)

**РИГА**, ул. Бруниниеку, 29/31

Консультанты по вопросам трудового права

Каспарс РАЦЕНАЙС  
Тел. 67 03 59 05 (прием по записи)  
Эл. почта: [kaspars@lbas.lv](mailto:kaspars@lbas.lv)

Марис СИМУЛИС  
Тел. 67 03 59 24 (прием по записи)  
Эл. почта: [maris.simulis@lbas.lv](mailto:maris.simulis@lbas.lv)

Консультант по вопросам охраны труда Мартинаш ПУЖУЛС  
(прием: понедельник – 14.00–18.00, вторник – 15.00–19.00, пятница – 10.00–14.00)  
Тел. 67 03 59 59  
Эл. почта: [martins@lbas.lv](mailto:martins@lbas.lv)

[www.darbatiesibas.lv](http://www.darbatiesibas.lv)

# Что поднимешь, то потянешь, но береги себя!

Пыль, которая раньше была одной из главных проблем в трудовой среде, с модернизацией производства постепенно отступила. С химическими веществами научились работать намного внимательнее. Теперь нам все чаще угрожают эргономические и психоэмоциональные риски, которые тесно связаны между собой.



Фото – Арнис Ругайс

О том, как избежать рисков, угрожающих системе скелета и мышц, рассказывает физиотерапевт, лектор Кафедры медицины труда и окружающей среды Рижского университета им. П. Страдина **Сабине ГРИНБЕРГА**.

**В** трудовой среде человек может подвергаться двум видам нагрузки – динамической и статической.

## Динамическая нагрузка

Выполняя работу, человек движется, поднимает что-то, наклоняется вперед и назад, ходит... Динамическую нагрузку мышечная и опорная система человека переносит легче, чем статическую.

Поднимая какой-либо предмет, мышцы рук на какой-то момент напрягаются. На это время кровообращение в мышцах снижается. Когда опускаем руки, мышцы расслабляются, в них возобновляется кровообращение, поступает кислород и питательные вещества, а продукты обмена веществ убывают. За короткой нагрузкой следует отдых, потом снова короткая нагрузка, до которой мышцы снова успели отдохнуть.

## Статическая нагрузка

Статическую нагрузку создает долгое стояние и длительное сидение, что очень характерно для современного *Homo computerus* (человека у компьютера).

Нежелательны долгие принудительные позы, например, напряженные плеча, с которым может стол-

кнуться мастер, который красит потолок – кисть двигается, но плечо приходится держать в неудобной принудительной позе.

Статическая нагрузка создает перегрузку определенным группам мышц. Долгое сидение в неподвижной позе у компьютера заставляет напрягаться область шеи позвоночника.

Если какая-либо мышца долгое время находится в напряжении, быстро возникает чувство усталости, появляются боли или онемение, поскольку статическая нагрузка мешает нормальному кровообращению.

Если человек долго стоит, из-за силы притяжения кровь приливает вниз, а ее отток недостаточен.

Первое «лекарство» – надо немного походить, чтобы заработал кровяной отток. При работе стоя можно использовать особые амортизирующие коврики, которые активизируют мышцы ног и ступней, стимулируют кровообращение. Можно носить обувь со специальными стельками или гелевыми подушечками.

## Сидячая работа

Гиподинамию или недостаток физической нагрузки можно считать проблемой нашего века. При сидении сдавливаются кровеносные сосуды под коленом, в бедре и области паха.



Фото – Оскарс ФЕДМАНИС/ Международный аэропорт «Рига» (прессфото)



Опасная зона

Силовая зона

Опасная зона



## Как правильно поднимать тяжести?

- Надо встать так, чтобы во время поднятия тяжести можно было легко сохранить равновесие. Сначала ноги следует поставить на ширине плеч.
- Перед поднятием ноги надо согнуть в коленях.
- Тяжесть надо взять так, чтобы она находилась как можно ближе к центру тела.
- Тяжесть надо поднимать спокойно, без резких рывков.
- Во время поднятия тяжести следует стараться избежать поворотов телом. Если необходимо повернуться, надо сделать это при помощи ног.

## Поднятие тяжестей

При поднятии любой тяжести, ее следует держать как можно ближе к телу в согнутых руках – в «силовой» зоне.

Поднимая тяжесть, надо как можно меньше сгибать спину, основную часть тяжести возлагая на ноги. Поднимая тяжесть при согнутой спине, резко увеличивается давление на переднюю часть межпозвоночного диска поясничной области.



Фото – Арнис Ругайс

Прямая спинка кресла не поддерживает поясничный отдел позвоночника. У позвоночника есть естественные изгибы (в шейном и поясничном отделе изгиб вперед (лордоз), в районе груди – изгиб назад (кифоз)). Если спинка кресла не подходит для эргономической сидячей позы, следует взять в помощники дополнительные средства – использовать особые подушки или рулоны для поддержки изгиба спины в области поясницы и снижения общей нагрузки на позвоночник. Поддержка поясницы выправляет положение и верхней части тела.

## Простые упражнения в офисе

Наклонить голову вперед – подбородок к груди. Головой делаем полуобороты вправо и влево.

Сцепить пальцы рук на затылке, силой тяжести рук опустить голову вниз вперед. Эту позу удерживать от 5 до 10 секунд.

**Головой нельзя качать!**  
**Головой нельзя крутить!** чтобы не защемить артерию позвоночника, которая обеспечивает кровью головной мозг. При возникновении помех в кровообращении, человек может ощутить головокружение. Делая это неправильное движение, можно даже потерять сознание.

Левая рука опущена вниз. Ладонью придерживаемся за край сидячей поверхности кресла. Правой рукой обхватываем голову и тянем ее вправо. Упражнение повторяем, меняя стороны.

Сидя за компьютером у нас обычно такая сутулая поза, как будто хотим обхватить его. Потому надо делать упражнения, которые «работают» наоборот – выдвигают вперед грудь и отодвигают назад плечи.

- Поднять и выпянуть руки по сторонам. Потом двигать руки назад.
- Сцепить пальцы рук на затылке и двигать локти назад.

При долгом сидении без движения зажимаются вены в области тазобедренных и коленных суставов, таким образом не обеспечивается полноценный отток венозной крови. Ноги начинают отекать.

Чтобы этого не происходило, сидя надо время от времени делать круговые движения ступнями.

Коленные суставы можно упражнять, поднимая и опуская ноги, оставаясь сидя на кресле.