

Акордна система оплати праці

Підготувала Лазебна Дар'я
Група ОО-8

Форма і система оплати праці: у чому різниця?

У законодавстві України поняття форми та системи оплати праці використовуються разом, але мають різне значення.

Форма — це «основа», а система — «конкретика» всередині неї. Вони працюють у зв'язці й доповнюють одна одну.

Форма оплати праці — це **спосіб нарахування зарплати**

Система оплати праці — це **механізм, який деталізує**, як саме нараховується оплата в межах форми: з урахуванням премій, норм, ставок, результатів праці.

Форми

Оплата праці

Системи

Погодинна



Проста погодинна

Погодинно-преміальна

Відрядна



Пряма (проста) відрядна

Відрядно-преміальна

Відрядно-прогресивна

Колективна відрядна

Акордна система



Акордна система оплати праці: визначення

Акордна система — це різновид відрядної форми оплати праці, при якому встановлюється загальна сума оплати за весь обсяг роботи (акорд), незалежно від часу її виконання.

Працівники знають, скільки зароблять наперед, якщо виконають усю роботу в повному обсязі та в зазначені строки.

Законодавче регулювання систем оплати праці

Щоб застосовувати акордну систему, потрібно дотримуватись трудового законодавства. Воно визначає, хто і як може встановлювати систему оплати праці.

Кодекс законів про працю України містить основні норми щодо оплати праці.

Стаття 96 визначає, що форми й системи оплати праці встановлюються підприємствами.

Стаття 97 регулює порядок їх застосування та погодження з працівниками.

Закон України «Про оплату праці» уточнює складові зарплати та принципи її організації.

Стаття 2 визначає структуру заробітної плати: основна, додаткова, інші заохочувальні виплати.

Стаття 5 надає підприємству право самостійно встановлювати системи оплати праці.

Локальні документи підприємства (положення про оплату праці, колективні договори, накази) визначають конкретні умови застосування акордної системи, обсяги робіт, суми виплат та строки їх виконання.



Оформлення на рівні підприємства

Щоб акордна система була законною та прозорою, її застосування потрібно правильно оформити. Саме **локальні документи** фіксують усі умови: хто, коли, за що і скільки отримає.

Положення про оплату праці
— визначає, які системи оплати діють на підприємстві, коли і як застосовується акордна.

Колективний договір
— узгоджує умови оплати з працівниками або їх представниками.

Наказ керівника (розпорядження)
— встановлює конкретну акордну оплату за певне завдання чи обсяг робіт.

Розглянемо переваги та недоліки на прикладі

Бригада з трьох працівників укладає договір на ремонт фасаду офісної будівлі. Роботодавець встановлює оплату — 30 000 грн за весь обсяг робіт, які мають бути виконані протягом 7 днів.

Головна перевага - підходить для тимчасових, нестандартних робіт,

де легко визначити обсяг і оплату. Саме тому акордна система часто застосовується у будівництві, ремонтах, монтажі та проєктних роботах.

Прозорість і чіткість:

працівники одразу знають суму, яку отримають за весь проєкт.

Мотивація працювати швидко:

чим раніше виконають — тим швидше отримають повну суму.

Зручність для роботодавця:

можна заздалегідь розрахувати витрати на оплату праці.





Попри переваги, акордна система має і свої недоліки, які варто враховувати при її застосуванні.

Якість може постраждати, якщо працівники будуть поспішати заради швидкого заробітку.

Складність у нормуванні: потрібно точно оцінити обсяг робіт і вартість, щоб не переплатити й не недоплатити.

Не універсально: така система не підходить для щоденних рутинних процесів — наприклад, для офісних працівників або продавців у магазині.

Документи для обліку акордної оплати праці

Щоб нарахувати зарплату за акордом, бухгалтер має отримати правильно оформлені документи. Вони підтверджують факт, обсяг і строки виконання робіт.

Наряд на акордну роботу — основний документ, на підставі якого здійснюється нарахування. Містить дані про обсяг, розцінки, працівників і суму.

Акт виконаних робіт — підтверджує, що робота виконана в повному обсязі й прийнята.

Табель обліку робочого часу — ведеться для контролю відпрацьованих днів, навіть якщо зарплата залежить не від годин, а від обсягу.



Порядок нарахування зарплати

Заробітна плата за акордною системою нараховується лише **після повного виконання обсягу робіт**, передбаченого в наряді чи акті.

У разі часткового виконання — можливе поетапне нарахування, якщо це передбачено локальними документами. Виплата здійснюється **у загальні строки, встановлені на підприємстві**.

З акордної зарплати утримуються ПДФО, військовий збір та нараховується ЄСВ.



Дякую за увагу

