

## АККОРДНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

*Н. Г. Шихмагомедова, Е. А. Жилыева*

*Астраханский государственный архитектурно-строительный университет, г. Астрахань (Россия)*

В структуре доходов организации оплата труда имеет существенное значение, она, зачастую, является одним из ключевых источников заработка многих сотрудников. На оклад работника значительно влияет спрос на рабочую силу и занятость. Компании мотивируют деятельность сотрудников, выбрав тот метод оплаты труда, который гарантирует рентабельность и конкурентоспособность продукции.

Организации ищут всевозможные формы заработной платы, отвечающие требованиям участников трудового процесса и увеличивающие результативность работы сотрудников. Это необходимо, потому что нынешняя экономическая ситуация требует непрерывного модернизирования систем оплаты труда.

В строительстве применяется 2 формы трудовой оплаты: сдельная и повременная. При сдельной форме, заработная плата начисляется в зависимости от количества выполняемой работы по установленным сдельным расценкам за единицу качественной продукции в натуральных показателях [1, с. 276]. Повременная форма оплаты труда применяется в тех случаях, когда невозможно установить норму или ее установка нецелесообразна, т. к. интенсивность работы в течение времени неравномерна [1, с. 279]. При повременной форме оплаты труда величина заработка работника зависит от фактически отработанного им времени и его тарифной ставки [1, с. 280]. Для производственных рабочих чаще всего устанавливаются часовые тарифные ставки.

Актуальные исследования системы трудовой оплаты выделяют особую роль аккордной системы оплаты труда. Она является одной из наиболее распространенных форм сдельной оплаты труда [2, с. 364]. Данная система характеризуется установлением размеров оплаты работ до начала их осуществления, определением сроков выполнения и оплатой после реализации работ [2, с. 365].

Этот способ дает возможность простимулировать сотрудников к увеличению количества реализуемой продукции, по причине своей объективности. Ведь размер заработка по аккордному методу устанавливается на основе калькуляции, при этом рассматриваются нормы выработки и фиксированные расценки на выполненные работы.

Аккордная оплата – это коллективный метод оплаты труда. Зачастую этот способ используется для расчета заработка рабочей группы людей по итоговым результатам труда. Его специфическим отличием является определение суммы оплаты до начала выполнения работ [3, с. 42]. Оформить

данный метод можно в современных бухгалтерских программных обеспечениях.

Путевой лист, сдельный наряд – это необходимые документы о выработке для расчета итоговой суммы к оплате при аккордной системе заработка. Если определенное количество работ выполняется бригадой, то и начисление оплаты происходит в целом по бригаде. После чего, заработок делится по следующим показателям:

- пропорционально отработанному времени каждым рабочим,
- по коэффициенту трудового участия (КТУ).

Организация-работодатель устанавливает расценки, согласовав их с рабочими. Чтобы рассчитать заработок определенного работника, нужно стоимость всех реализуемых работ поделить на КТУ всех работников и умножить на КТУ определенного рабочего.

К примеру: строительная бригада, состоящая из 3 человек, реализовала ремонтные работы за 10 дней (90 часов рабочего времени). Стоимость ремонтных работ 100 000 руб. Каждый строитель отработал 30 часов.

Сумма к выплате каждому строителю, составит:

$$100\ 000\ \text{руб.} \div 90\ \text{ч.} \times 30\ \text{ч.} = 33\ 333\ \text{руб.}$$

В большинстве случаев, компании-работодатели выплачивают премиальную надбавку, если работы были выполнены качественно и сданы раньше оговоренных сроков. В таких случаях речь идет об аккордно-премиальной системе оплаты труда. Она обязывает вести учетную запись реализации установленных показателей и требований премирования. Организация сама определяет сумму премии. Если же к оговоренному сроку аккордные работы не были выполнены, оплата производится без премиальной надбавки.

Тот факт, что в конкретный период времени трудовая оплата определенных сотрудников будет исчисляться по данному методу, должен быть отражен в программном обеспечении бухгалтера. Для этой цели в организациях подписывают определенный документ о приеме на работу – трудовой договор, в котором обязательно должны быть прописаны следующие положения:

- перечень выполняемых работ;
- срок их выполнения;
- размер оплаты.

Договор о кадровом перемещении заключается в тех случаях, когда человек уже числится сотрудником организации. В обязательном порядке определяется план осуществленных работ, даже если он никак не влияет на размер трудового заработка. Исходя из этого плана, будет установлено количество отработанных часов.

Применение аккордного способа оплаты труда рекомендовано в следующих случаях:

- организация не укладывается в определенный срок, а при невыполнении заказа возможны штрафные санкции согласно условиям договора;
- вследствие поломки технологической линии, образовался пожар или возникла остановка производства;
- при срочном возникновении необходимости выполнения определенных работ или запуске нового оборудования на предприятии.

Если в организации по конкретным работам учитываются показатели трудовых затрат и рассчитывается количество готовой продукции (предоставляемых услуг), то использование аккордного метода будет наиболее рациональным. В качестве примера можно назвать:

- большинство отраслей промышленности;
- организации строительной отрасли;
- компании транспорта и связи.

Предлагаю сравнить уровень заработной платы работников строительной и транспортной отраслей.



Рис. 1. Уровень заработной платы в строительной отрасли



Рис. 2. Уровень заработной платы в транспортной отрасли

Аккордную систему оплаты труда используют на работах ручного труда, где достаточно точно определяется нормирование времени. Учет выработки и хорошо спланированное нормирование, а также постоянный контроль над качеством продукции — важные условия применения аккордной системы.

Особенности результативности аккордного способа оплаты труда:

- при учете рабочего времени, уменьшается объем работы нормировщиков;
- обязанности лиц, отвечающих за своевременную выдачу объемов работ и приемку готовой продукции, значительно упрощаются;
- рабочие затрачивают существенно меньшее количество времени на выполнение своих работ.

Аккордная система объединяет коллектив бригады, способствует уменьшению себестоимости продукции, экономит материальные и энергетические ресурсы.

В заключение вышесказанного, хотелось бы добавить, что этот метод заработной платы способствует рациональному распределению денежных и трудовых ресурсов, так как трудовая оплата напрямую зависит от конечного итога производства. Мы считаем, что для компаний, применяющих этот метод, существенно уменьшается степень экономического риска. Это обусловлено тем, что расходы на оплату рабочей силы непрерывно связаны с количеством выполненных объемов готовой продукции. Таким образом, зависимость объемов вознаграждений от итогов произведенных работ – это основное достоинство аккордной системы оплаты труда.

#### **Список литературы**

1. Кокин Ю. П., Шлендер П. Э. Экономика труда : учебник. М., 2010. 686 с.
2. Рофе А. И. Экономика труда. М., 2010. 400 с.
3. Каймакова М. В. Анализ использования человеческих ресурсов. Ульяновск, 2008. 80 с.