



## Laika alga un akorda alga

Publicēts: 04.01.2023.

Darba devējs ir tiesīgs izvēlēties kādu darba samaksas sistēmu noteikt uzņēmumā- laika algas sistēmu vai akorda darba samaksas sistēmu. Darba likumā nav noteikti konkrēti kritēriji vienas vai otras darba samaksas sistēmas noteikšanai uzņēmumā. Uzņēmumā vienlaicīgi var pastāvēt arī abas darba samaksas sistēmas.

Darbiniekiem jāpievērš uzmanība, lai, dibinot darba tiesiskās attiecības, darba līgumā būtu skaidri noteikts nolīgtais dienas vai nedēļas darba laiks un nolīgtais darba samaksas apmērs.

Darba līgumā ziņas par darba samaksas apmēru var aizstāt ar norādi uz attiecīgiem noteikumiem, kas ietverti normatīvajos aktos, darba koplīgumā, vai norādi uz darba kārtības noteikumiem. Šādā gadījumā darba devējs nodrošina, ka minētā informācija uzņēmuma darbiniekiem ir pieejama bez maksas, tā ir saprotama un pilnīga, viegli pieejama, arī izmantojot elektroniskos līdzekļus, tai skaitā tiešsaistes portālus vai informācijas sistēmas.

Par jaunas darba samaksas sistēmas ieviešanu uzņēmumā, piemēram, par pāreju no laika algas uz akorda algu vai otrādi, kā arī par grozījumiem pastāvošajā darba samaksas sistēmā, piemēram, par pāreju no stundas algas likmes uz mēnešalgu vai otrādi, mainoties akorda algas izcenojumiem, darba devējam ir pienākums rakstveidā informēt darbiniekus vismaz vienu mēnesi iepriekš.

Laika algu aprēķina atbilstoši nostrādātajam laikam neatkarīgi no paveiktā darba daudzuma. Laika algu var noteikt kā mēnešalgu vai stundas algas likmi.

Akorda algu aprēķina atbilstoši paveiktā darba daudzumam neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts. Akorda algas sistēma ir alga, ko maksā par konkrēta un noteikta darba apjoma veikšanu – šajā algu sistēmā būtiskākais nav nostrādātais laiks, bet izdarītā darba daudzums, atbilstoši kuram tiek aprēķināta darba alga. Akorda algas sistēma ir darbiniekiem, kam ir jāizpilda konkrētas darba devēja noteiktas darba normas. Tomēr arī pie akorda algas sistēmas darba devējam ir pienākums nolīgt nolīgto darba laiku, kura ietvaros darbinieks veic darbu saskaņā ar darba devēja apstiprinātajiem veicamo darbu izcenojumiem.

Darba devēja izstrādātajiem veicamo darbu izcenojumiem jābūt izstrādātiem tā, lai darbinieks, nostrādājot normālā darba laika stundu daudzumu varētu nopelnīt minimālo darba samaksu un vairāk. Līdz ar to, nosakot veicamo darbu izcenojumus, tie nosakāmi objektīvi, veicot darāmo darbu hronometrāžu (iesaistot darbiniekus, kuri strādā ātri, vidēji ātri un lēni), tādējādi, nonākot pie objektīviem veicamā darba izcenojumiem un tā veikšanai patērētā laika.

Darbiniekam, nostrādājot mēneša normālā darba laika stundu daudzumu, akorda darba samaksa nedrīkst būt mazāka par valstī noteikto minimālo darba samaksu. Ja darbinieks ir veicis darbu normālā darba laika ietvaros, bet aprēķinātā darba samaksa ir mazāka nekā valstī noteiktā minimālā darba samaksa, darba devējam ir pienākums piemaksāt starpību līdz minimālajai darba samaksai.

Darba devējam ir pienākums iepazīstināt darbinieku rakstveidā ar veicamo darbu izcenojumiem.

Darba devējam jānodrošina precīza darbinieka paveiktā darba uzskaitē un apmaksā. Lai arī akorda algu aprēķina neatkarīgi no laika, kādā tas paveikts, tomēr arī akorda algas gadījumā darba devējam ir jāievēro Darba likuma 137. pantā noteiktais pienākums precīzi uzskaitīt darbinieka faktiski nostrādātās stundas, kas ir būtiski, lai varētu konstatēt iespējamo virsstundu darbu, darbu nakts laikā, svētku dienās veiktu darbu, par ko darbiniekam ir izmaksājama papildus atlīdzība (piemaksa).

