

Planificarea și organizarea remunerării muncii în cadrul întreprinderii

1. Planificarea fondului de salarii

Fondul de salarii pentru orice subdiviziune structurală a întreprinderii se divizează în fond orar, zilnic, lunar, trimestrial și anual.

Fondul de salarii orar constă din retribuția pentru timpul lucrat/volumul de producție fabricat, care constă din salariul tarifar, primele în funcție de formele de salarizare (acord sau regie), plăți cu caracter compensațional, adaosuri pentru timpul de lucru supraprogram și în orele de noapte, conducerea echipelor, instruirea ucenicilor.

Fondul de salarii zilnic este retribuția pentru timpul ce urmează să fie lucrat, în componența căruia pe lângă fondul de salarii orar se includ plățile suplimentare adolescenților pentru ziua redusă de muncă și mamele cu copii până la 3 ani.

Fondul de salarii lunar este întregul fond de salarii calculat personalului întreprinderii și constă din fondul zilnic, plata concediilor, timpul folosit pentru îndeplinirea unor funcții de stat și obștești, plata retribuțiilor pentru deplasări, compensații lunare pentru vechimea în muncă sau alte plăți, care se efectuează lunar indiferent de salariu tarifar.

Metodele de planificare a fondului de salarii:

- Metoda în baza salariului mediu;
- Metoda normativă.

2. Organizarea remunerării muncii pe categorii de personal

Prin organizarea remunerării muncii în întreprindere înțelegem:

- Alegerea și argumentarea bazei normative ce servește la calcularea elementelor sistemului tarifar
- Alegerea și argumentarea formei și variantei de remunerare a muncii în cadrul sistemului tarifar pentru diferite categorii de personal în funcție de tipul procesului de producție
- Motivarea supratarifară a salariaților, care poate avea expresie valorică și naturală.

Organizarea remunerării muncii muncitorilor

În conformitate cu Legea salarizării se calculează elementul de bază al sistemului tarifar și anume rețeaua salariilor tarifare pe oră pentru muncitorii în acord și regie. Pentru aceasta se întreprind următorii pași:

- Salariul minim lunar din întreprindere, care este planificat sau indexat în comparație cu perioada precedentă, se compară cu salariul minim pe economia națională (actualmente 700 lei).
- În funcție de durata săptămânii de lucru se calculează salariul tarifar pe oră ce va corespunde primei categorii ca raportul între salariu de bază minim lunar și fondul lunar de timp. Conform legislației pentru săptămâna de lucru de 40 de ore fondul lunar de timp 169 ore, 36 ore – 152,3 ore, 30 ore – 126,9 ore.

Stabilirea salariilor tarifare pe oră servește ca bază pentru calcularea tarifelor.

Alegerea criteriilor și cotelor procentuale pentru prime, sporuri și adaosuri se negociază la adunările generale a colectivului de muncă și se confirmă în Contractul Colectiv sau individual de muncă.

Exemplu:

Rețeaua salariilor tarifare pe oră la întreprinderea X

Grupa de complex	Categoria tarifară	1	2	3	4	5	6
	Coeficienții tarifari	1	1,26	1,59	1,81	2,07	2,36
I	Regia	$700/169=4,14$					
	Acord	$4,14 \cdot 1,07=4,43$					
II	Regia	$4,14 \cdot 1,12=4,64$					
	Acord	$4,64 \cdot 1,07=4,96$					

Notă: Diferența între acord și regie este 7%, iar diferența dintre grupele de complexitate – 12%.

Organizarea retribuirii muncii specialiștilor, funcționarilor, conducătorilor

Managerilor de diferite nivele, specialiștilor și funcționarilor li se stabilește forma de remunerare în regie.

Salariul lunar al specialistului-funcționarului-managerului se calculează de sus în jos în dependență de salariul managerului general. Salariul acestor categorii nu va depăși salariul șefului departamentului ierarhic superior și va servi drept bază de calcul pentru nivelul salariului subordonaților.

Salariul de funcție al conducătorilor, specialiștilor și funcționarilor se specifică în lista de state a întreprinderii.

Salariul lunar se calculează în baza următoarelor documente:

- Tabelul de pontaj;
- Raportul de fabricare al producției;
- Actul pentru lucrări în acord;
- Documente contabile etc.

3. Salarizarea echipelor de muncă

Salarizarea echipelor de muncă în cazul organizării colective se va aplica atât pentru forma în acord, cât și în regie.

În funcție de obiectivele strategice se pot stabili următoarele criterii pentru stimularea materială:

- Supraîndeplinirea normelor de producție
- Calitatea înaltă prin reducerea rebutului și corespunderea condițiilor tehnice
- Reducerea costurilor prin economisirea materialelor, resurselor energetice.

Se pot aplica atât cote procentuale pentru calcularea primelor, cât și coeficienții de majorare a salariilor sub diverse forme (coeficient de participare, performanță etc.).

În cazul formei de salarizare în acord, indiferent de varianta aplicată, se calculează câștigul echipei pentru un interval de timp, de regulă, o lună prin tariful complex al echipei.

Tariful complex se calculează sau prin norma de timp sau prin norma de producție prin relațiile:

$$T = S_{tmed\ oră} * N_{t\ comp} \quad \text{sau} \quad T = (S_{tmed\ oră} * n_{ore}) / N_{prod}$$

$$N_{t\ comp} = \sum N_{ti}; \quad S_{tmed\ oră} = C_{tmed} * S_{toră}(I), \text{ unde}$$

$S_{t\ med\ oră}$ – salariul tarifar mediu ponderat pe oră;

C_{tmed} – coeficientul tarifar mediu ponderat al echipei;

$S_{toră}(I)$ – salariul tarifar pe oră al primei categorii tarifare;

N_{tcomp} – norma de timp complexă;

N_{ti} – norma de timp pe o operație;

n_{ore} – numărul de ore;

N_{prod} – norma de producție pe echipă

Câștigul echipei (salariu pentru distribuirea membrilor echipei) se va calcula în modul următor:

$$Q_e = T * q_{ef}, \text{ unde}$$

Q_e - câștigul echipei;

T – tariful complex;

q_{ef} – cantitatea efectivă de producție fabricată de o echipă.

4. Reținerea impozitului pe venit din salariu și altor plăți

Salariul net spre deosebire de cel brut nu include impozitele și reținerile din salariu.

Ponderea cea mai mare dintre impozitele suportate de persoanele fizice o are impozitul pe venit.

Metoda de calculare a impozitului pe venit este reglementată de Codul Fiscal al Republicii Moldova și modificările ulterioare.

Pentru persoanele fizice/juridice suma totală a impozitului pe venit reprezintă 12% (începând cu 01.10. 2018)

Fiecare patron care plătește lucrătorului salariu este obligat să calculeze, ținând cont de scutirile solicitate de angajat, și să rețină din mijloacele real primite de către lucrător un impozit determinat conform modului stabilit de Inspectoratul Fiscal de Stat.

În corespundere cu Codului Fiscal fiecare persoană fizică are dreptul la următoarele scutiri (anul 2007):

- Scutire personală – 5400 lei anual
- Persoană fizică rezidentă aflată în relații de căsătorie pe parcursul întregului an și care își întreține soția sau soțul are dreptul la o scutire suplimentară în sumă de 5400 lei anual (dacă soției sau soțului nu i s-a acordat o scutire suplimentară)
- Scutiri pentru persoane întreținute în sumă de 1440 lei anual pentru fiecare persoană.

Fiecărui lucrător, care a prezentat cerere de scutiri, i se acordă anumite categorii de scutiri.

De asemenea, se rețin (anul 2020):

Fondul de pensii (asigurarea socială) – 6% din salariul brut.

Asigurarea medicală – 4,5 % din salariul brut.

Cota sindicală se calculează ca 1% din salariul brut.

În ultimul timp tot mai multe întreprinderi apelează la bănci pentru a transfera salariile angajaților, care utilizează carduri pentru primirea salariului. În acest caz se asigură o mai mare confidențialitate a salariului și se ușurează lucrul secției de salarizare din întreprindere.

