

Conținutul și formele de salarizare

Elementele sistemului de salarizare

În general un sistem de salarizare se compune din următoarele elemente:

a) **Salariu tarifar sau de bază**, este partea principală a salariului și a veniturilor de muncă a salariaților, elementul determinant stabilit în raport cu nivelul de calificare profesională, cu vechimea în muncă și alte criterii. Salariile tarifare sînt stabilite prin rețelele tarifare sau listele de funcții pentru muncitori și personalul operativ și prin nomenclatorul de funcții pentru personalul de conducere, de execuție și de deservire generală.

Se stabilește prin lege salariul tarifar minim pe țară. Salariu de bază se stabilește pentru fiecare salariat în raport cu calificarea, complexitatea lucrărilor ce revin postului în care este încadrat, cu pregătirea și competența profesională. Persoanele fizice sau juridice care angajează personal salariat cu program complet sau parțial, nu pot negocia și stabili salariul tarifar prin contractul colectiv și individual de muncă, sub salariul tarifar minim pe țară.

b) **Adaosurile și sporurile** la salarii includ adaosul de acord, sporuri pentru condiții deosebite de muncă, pentru ore lucrate peste programul normal de lucru ș.a.

c) **Premii și recompense** acordate pentru a stimula anumite laturi ale activității agenților economici.

Forme de salarizare

Formele de salarizare reprezintă modalități de acordare a salariului personalului, prin care se urmărește corelarea salariilor acordate cu timpul lucrat și rezultatele muncii prestate. Formele de salarizare urmăresc să stimuleze creșterea producției și a productivității muncii, îmbunătățirea calității produselor, reducerea consumului de materiale, energie ș.a.

Formele de salarizare aplicate în Republica Moldova sunt:

1. *Salarizarea după timpul lucrat – în regie*
2. *Salarizarea în acord sau cu bucata*
3. *Salarizarea pe bază de tarife sau cote procentuale*

Salarizarea după timpul lucrat (în regie)

Constă în acordarea salariului tarifar stabilit pe oră, zi sau lună, în funcție de timpul efectiv lucrat și la realizarea integrala a sarcinilor de serviciu stabilite.

Salarizarea este strict proporțională cu timpul lucrat, neinfluențată de producția obținută (creșterea PM – în favoarea patronului, descreșterea PM – în defavoare).

Salarizarea după timpul lucrat este indicată în următoarele cazuri:

- la locurile de muncă unde cantitatea de producție și ritmul de muncă nu depind de efortul muncitorului (mecanicul de locomotivă, muncitorul care supraveghează funcționarea unei mașini sau instalații, lucrul la banda rulantă etc.);
- unde productivitatea muncii nu poate fi măsurată cu precizie;
- unde munca nu poate fi normată pentru a stabili exact timpul normal de executare;
- unde întârzierile și întreruperile nu pot fi evitate, împiedicând folosirea continuă a normelor de muncă;
- unde se lucrează cu materiale scumpe, iar riscurile rebuturilor ar depăși cu mult importanța eventualelor economii de timp;
- unde lucrările care se efectuează prezintă un grad înalt de pericol;
- unde evidența producției pe individ e greu de ținut sau ar fi costisitoare.

Principalele avantaje:

- a) Salariul se calculează foarte simplu, ușor de înțeles;
- b) Salariații au mai multă siguranță în privința sumei pe care o primesc, deoarece ea nu variază în proporție directă cu producția;
- c) De obicei există mai puține posibilități de conflicte între conducere și salariați;
- d) Se reduc mult cheltuielile administrative pentru calcul și contabilitatea salariilor.

Dezavantaje:

- a) Nu stimulează muncitorii pentru creșterea producției și a PM; salariile fiind calculate uniform pe nivelurile de calificare, nu pot ține seama de abilitate, de energie, de inițiativa și de productivitate;
- b) Există chiar tentația de încetinire a ritmului de lucru în condițiile unei supravegheri neeficiente a lucrului;
- c) Pretinde o supraveghere mai atentă a salariaților, ceea ce atrage creșterea cheltuielilor generale ale întreprinderii;
- d) Veniturile efective ale muncitorilor, sânt, în general mai mici față de cele ale muncitorilor salariați în acord.

Salarizarea în acord (cu bucata)

Este forma de salarizare în care salariul convenit unei persoane rezultă din înmulțirea salariului pe unitatea de produs sau lucrare cu numărul produselor sau volumul lucrărilor realizate. La aplicarea acestei forme de salarizare este necesar să fie asigurate unele condiții printre care:

- Rezultatele muncii să poată fi măsurate;
- Salarizarea în acord să nu conducă la diminuarea calității produselor sau la nerespectarea regimurilor tehnologice și a măsurilor de protecție și securitate a muncii;
- Prin salarizarea în acord să nu se ajungă la depășirea consumurilor specifice normate de materii prime, material, combustibil.

În funcție de condițiile concrete de producție și de interesul pentru stimularea mai puternică a unor laturi cantitative sau calitative ale activității de producție, se pot aplica diferite variante de salarizare în acord:

- a) *Acordul direct* constă în aceea că pentru executarea unor lucrări, piese sau operații, se fixează o norma de timp și un salariu - pe bucata. Salariul este direct proporțional cu cantitatea de produse sau lucrări fizice executate. Se aplică în industrie în raport cu numărul de bucăți, metri, tone etc. executate, în construcții, în transporturi în raport cu tone de marfă transportate. Acolo unde munca prestată se poate măsura individual pe bază de norme de timp sau de producție.
- b) *Acordul indirect* este forma de salarizare în care, personalul care deservește nemijlocit mai mulți muncitori salariați în acord – ale căror realizări sânt condiționate

de felul cum sînt deserviți – primește salariul proporțional cu nivelul mediu de îndeplinire a normelor de către muncitorii respectivi (deserviți).

c) *Acordul progresiv* – salariul crește mai repede decât producția realizată de către muncitor, tariful majorându-se progresiv după o scară anumită pentru producția realizată. Acest sistem este utilizat la locurile de muncă unde există un interes deosebit pentru creșterea producției. Pentru a se evita epuizarea forțelor, se aplică în situații speciale, pe timp limitat, cu aprobarea sindicatelor.

d) *Acordul global* este forma de salarizare în care un colectiv de salariați preia spre execuție unele produse sau lucrări exprimate în unități fizice (tone, bucăți, obiecte de construcție) stabilite pe o anumită perioadă de timp (zi, lună, trimestru, an). Colectivul primește pentru lucrările sau producția realizată o sumă globală, prevăzută în contract. Sumele stabilite prin contract drept salarii se plătesc integral după realizarea și recepționarea lucrărilor sau produselor contractate.

Salarizarea pe bază de tarife, cote procentuale

Forma de salarizare prin cote procentuale are ca scop stimularea activității comerciale privind vânzarea de produse sau de prestații de servicii. Legătura persoanelor antrenate în astfel de activități cu întreprinderea este stabilită prin contracte speciale de prestări de serviciu.

De exemplu, vânzare de cărți, ziare, reviste, asigurarea de locuri în stațiuni de odihnă etc. Salarizarea lor se face cu o cotă procentuală stabilită prin contract (amintit mai sus).