

Remunerarea muncii

1. *Noțiuni de salariu. Principiile generale ale sistemului de salarizare*

Din punct de vedere etimologic, *salariul* provine de la latinescul „salarium” care indică suma de bani ce trebuia plătită fiecărui soldat pentru procurarea sării. Deci, are semnificația de venit al unei persoane dependente de alta.

Salariu este privit sub două aspecte: nominal și real.

Salariul nominal reprezintă suma de bani pe care angajatul o primește în schimbul muncii prestate. Depinde de prețul forței de muncă, evoluția situației economice, politica de salarizare.

Salariul real reprezintă cantitatea de bunuri și servicii pe care angajații le pot procura cu salariul nominal (salariul nominal/indicele prețurilor de consum).

Sistemul de salarizare are propriile sale principii, care constituie adevărate repere în aplicarea și interpretarea legislației în domeniu. Teoria și practica managerială în domeniul MRU evidențiază faptul că elaborarea oricărui sistem de salarizare trebuie să aibă în vedere următoarele principii generale:

- Formarea salariului este supusă mecanismelor pieței și implicării agenților economico-sociali (raportul între cererea și oferta de muncă)
- Principiul negocierii salariilor (prin contractul colectiv de muncă)
- Principiul existenței salariului minim sau al salarizării în condiție de protecție socială
- La munca egală – salariu egal (Declarația Universală a drepturilor omului)
- Principiul salarizării după cantitatea și calitatea muncii (acord și regie)
- Principiul salarizării în raport cu pregătirea, calificarea și competența profesională (motivare)
- Principiul salarizării în funcție de condițiile de muncă (obligația întreprinderii de a compensa prin intermediul salarizării situația celor care lucrează în condiții de muncă nocive)
- Caracterul confidențial al salariului (se specifică în contractul individual de muncă).

În orice țară cu o economie concurențială rolul statului în domeniul salarizării constă în:

- Stabilirea unei legislații adecvate etapei de dezvoltare a societății, care să reglementeze la nivel macroeconomic problemele salarizării personalului
- Asigurarea cu salarii a angajaților din sfera bugetară
- Asigurarea protecției sociale pentru unele categorii speciale de personal (șomeri, pensionari, studenți etc.)
- Indexarea salariului, ținând seama de ritmul inflației
- Stabilirea salariului minim pe economia națională. Salariu minim pe economie este fixat de guvern, poate fi indexat sau mărit odată cu modificarea indicelui

prețului sau din alte cauze. Acesta servește drept bază pentru calculul salariilor celorlalte categorii și trebuie să îndeplinească funcția de protecție socială a păturilor social vulnerabile.

În Moldova odată cu trecerea la economia de piață a apărut necesitatea reformării sistemului de remunerare a muncii. Legea Salarizării a urmărit scopul reformării sistemului de retribuire a muncii, aducând la un numitor comun tehnica de calcul salariilor angajaților indiferent de locul unde este aplicată munca. Conform legii în vigoare remunerarea muncii unui angajat depinde de cererea și oferta forței de muncă pe piața forței de muncă, de cantitatea și calitatea muncii, precum și de rezultatele activității întreprinderii.

Obiectivele urmărite au fost:

- Lichidarea disproporțiilor în nivelul salariilor personalului cu aceeași calificare ce lucrează în sfera productivă, neproductivă, bugetară, întreprinderi monopoliste sau private, etc.
- Argumentarea dependenței dintre nivelul salariului și surselor de formare a salariului, precum și alegerea metodelor și tehnicilor de calcul a salariului în funcție de rezultatele muncii.
- Folosind o structură unică, care determină proporțiile în nivelul salariilor angajaților din toată economia națională, să se păstreze diversitatea tehnicilor de calcul în funcție de particularitățile procesului de muncă.

2. Sistemul tarifar: noțiune și elemente de bază. Rețeaua Tarifară Unică

Sistemul tarifar de remunerare a muncii reprezintă un ansamblu de normative cu ajutorul cărora se îndeplinește diferențierea nivelului salariului pe diferite grupe și categorii de salarizare în funcție de nivelul de calificare, condițiile de muncă, intensitatea lucrărilor executate.

Sistemul tarifar de remunerare a muncii cuprinde:

- Sistemul tarifar de remunerare a muncii a muncitorilor
- Sistemul tarifar de remunerare a muncii a personalului de conducere, de execuție și de deservire generală.

Elementele sistemului tarifar:

1. *Indicatoarele tarifare de calificare* cuprind descrieri și caracterizări ale lucrărilor efectuate de muncitori din toate meseriile proprii diferitor ramuri de producție. Este instrumentul cu ajutorul căruia se stabilește nivelul de calificare al muncitorilor pentru încadrarea într-o anumită categorie de salarizare sau pentru promovarea lui în categoria superioară.

Este alcătuit din 3 părți:

- Caracterizarea generală a lucrărilor. Sunt descrise lucrările care trebuie executate de către muncitor pentru categoria de calificare respectivă. De asemenea, se descriu utilajul, instrumentele și materia primă;
- Cunoștințe – cerințele față de executant în ceea ce privește cunoașterea tehnicii și tehnologiei pentru a efectua lucrări de categoria respectivă;

- Exemple de lucrări pentru proba practică – sunt redate și expuse numeroase mostre de lucrări concrete care trebuie executate de muncitori conform categoriei de calificare.

Deci, indicatoarele tarifar de calificare au funcția de a stabili numărul de categorii de calificare pentru fiecare meserie, de a acorda salarii echilibrate muncitorilor ce execută lucrări de aceeași complexitate, de a întocmi programe de creștere a nivelului de calificare a personalului.

2. *Rețeaua categoriilor și coeficienților tarifar* – fiecărei categorii îi corespunde un interval al coeficientului tarifar, care arată de câte ori nivelul salariului tarifar a muncitorului de categoria respectivă este mai mare decât cel al muncitorului de prima categorie tarifară.
3. *Rețeaua salariilor tarifar pe oră* reprezintă mărimea absolută exprimată în bani ca rezultat al remunerării unor diverse grupe și categorii de muncitori într-o unitate de timp pentru munca prestată.
4. *Rețeaua salariilor de funcție* – se stabilesc pentru personalul de conducere și specialiștii întreprinderii în Lista de state.

Rețeaua tarifară unică (se utilizează în sfera bugetară):

Principiile aplicării rețelei tarifar unice:

- Unică pentru toate ramurile economiei și domeniile de activitate
- Gruparea profesiilor specialiștilor și funcționarilor în dependență de caracterul comun al activității și funcțiilor pe care le exercită.

3. *Formele și variantele sistemului tarifar*

Formele sistemului tarifar:

- Acordul – retribuirea muncii după cantitatea de producție fabricată sau servicii prestate.
- Regia – retribuirea muncii în funcție de timpul efectiv lucrat.
- Mixtă – îmbină elemente din acord și regie. Salariul tarifar de bază se calculează după timpul lucrat, salariul tarifar suplimentar – în funcție de îndeplinirea normei de producție și altor indicatori caracteristici pentru acord.

Forma în acord poate avea următoarele variante:

- **Acord direct** – retribuirea muncii în funcție de cantitatea de produse sau servicii obținute într-un interval de timp. Salariul convenit muncitorilor se stabilește în baza tarifelor pe unitate de produs sau lucrare, care reprezintă retribuirea muncii pentru o unitate de produs. Tarifele în acord se calculează în felul următor:

$$T_{un} = (S_{toră} * n_{ore}) / N_{pr} \text{ sau } T_{un} = S_{toră} * N_t, \text{ unde}$$

T_{un} - tariful unitar în acord

$S_{toră}$ – salariul tarifar pe oră;

n_{ore} – numărul de ore pe schimb;

N_t – norma de timp;

N_{pr} – norma de producție pe schimb.

Salariul lunar de bază se calculează prin relația:

$$S_{lun} = S_t = \sum T_{uni} * Q_i, \text{ unde}$$

S_t – salariul tarifar

i – tipul de produs;

Q_i – cantitatea de producție de tipul i .

▪ **Acord cu prime** – partea de bază a salariului se calculează conform acordului direct, partea suplimentară se stabilește cu ajutorul cotei primei, care poate varia în funcție de criteriile calitative și cantitative alese. Salariul lunar se stabilește prin următoarea formulă:

$$S_{lun} = S_t + Prime$$

S_t – salariul tarifar calculat conform acordului direct.

Spre deosebire de acordul direct, îndeplinește funcția de motivare a personalului.

▪ **Acord progresiv** – partea de bază a salariului se calculează conform acordului direct, partea suplimentară – în funcție de gradul de îndeplinire a normelor de muncă prin aplicarea coeficienților de majorare, care pot fi diferențiați.

Salariul lunar se calculează prin următoarea relație:

$$S_{lun} = S_t + Sporul, \quad Sporul = (S_t / p_{in}) * p_{sn} * C_i,$$

p_{in} – procentul de îndeplinire al normei de muncă;

p_{sn} – procentul de supraîndeplinire a normei de muncă;

C_i – coeficientul de majorare a salariului.

Salariu în acord progresiv se aplică atunci când apare necesitatea sporirii volumelor de producție pentru anumite produse. Un rol deosebit îl are stabilirea nivelului de realizare a sarcinilor de muncă pentru care remunerarea muncii se efectuează după tarife majorate. Poate fi temporar folosită în sectoare-cheie de producție, la un număr restrâns de lucrări, etc. Aplicarea acestei forme de salarizare asupra tuturor angajaților de la un anumit sector de producție ar putea duce la rezultate nefavorabile pentru întreprindere, deoarece crește interesul pentru realizarea sarcinilor de muncă din punct de vedere cantitativ fără a ține seama de calitatea lor.

▪ **Acord indirect** – retribuirea muncii personalului din sfera de deservire, ce creează condiții pentru desfășurarea normală a procesului de producție din activitatea de bază. Esența acestei forme de salarizare constă în faptul că mărimea salariului muncitorilor auxiliari depinde direct de rezultatele muncii obținute de muncitorii de bază.

Se calculează prin tariful indirect pentru fiecare obiect servit (flux, utilaj, echipă), aplicând următoarele formule:

$$T_{ind} = (S_{toră} * n_{ore}) / (N_{prod} * m); \quad S_{lun} = T_{ind} * Q_i, \text{ unde}$$

T_{ind} – tariful indirect;

$S_{toră}$ – salariul tarifar pe oră;

n_{ore} – numărul de ore pe schimb;

N_{prod} – norma de producție pe schimb a muncitorilor direct productivi;

m – numărul de obiecte servite;

i- tipuri de produse;

Q_i – cantitatea de producție de tipul i.

Neajunsul principal este că nu există o legătură directă între mărimea salariului și eforturile depuse de angajați auxiliari, ca consecință avem demotivarea muncitorilor auxiliari.

- **Acord global** – retribuirea muncii pentru un volum stabilit cu termen de executare fixat, care prevede prime conform cotelor procentuale în cazul îndeplinirii lucrărilor în termen redus. Este utilizată în cazul în care un colectiv de salariați preia spre fabricare unele produse sau spre executare unele lucrări exprimate în unități fizice. Salariul stabilit prin contract se plătește integral după realizarea sau recepționarea lucrărilor sau produselor contractate. Prevede premiarea muncitorilor pentru reducerea duratei de execuție a lucrărilor. Se aplică prioritar în construcții, agricultură. Poate fi aplicat în cazul formei contractuale de remunerare a muncii.

Forma în regie.

Salarizarea după timpul lucrat este cea mai simplă și cea mai veche formă de salarizare. De regulă, salarizarea în regie se aplică pentru remunerarea personalului de conducere, specialiștilor și funcționarilor. De asemenea, se aplică la locurile de muncă unde calitatea produselor prezintă mai mare importanță decât cantitatea acestora.

În afară de cele menționate:

- Productivitatea muncii nu poate fi măsurată cu exactitate.
- Munca nu poate fi normată pentru a se stabili exact timpul necesar executării lucrărilor.
- Lucrările efectuate prezintă un grad înalt de risc.
- Evidența producției pe fiecare angajat este dificil de controlat sau ar fi prea costisitoare.

Regia poate avea următoarele variante:

- **Regia simplă** presupune retribuirea muncii în funcție de timpul efectiv lucrat și salariul tarifar pe o unitate de timp corespunzătoare categoriei tarifare respective:

$$S_{lun} = F_{ef} * S_{toră}, \text{ unde}$$

S_{lun} – salariul lunar;

F_{ef} – fondul efectiv de timp;

$S_{toră}$ – salariul tarifar pe oră.

- **Regia cu prime** – partea de bază a salariului se calculează conform regiei simple, iar partea suplimentară - conform cotei primei, care poate fi diferențiată în funcție de criteriile alese.

$$S_{lun} = S_t (\text{regia simplă}) + \text{Prime}, \text{ unde}$$

S_t – salariul tarifar.

Variantele formelor de remunerare a muncii expuse mai sus pot fi îmbinate în dependență de obiectivele și strategia firmei, reprezentând tehnici de calcul al salariului

pentru diferite categorii de personal și diferite condiții de desfășurare a procesului de producție.

O nouă formă de remunerare este remunerarea în bază de contract. Această formă de remunerare include atât partea constantă, cât și partea variabilă dependentă de nivelul anumitor indicatori.

4. Structura fondului de salarii

Fondul de remunerare al oricărei întreprinderi constă din 2 părți:

- *Garantată* – fondul de salarii introdus în costul de producție
- *Negarantată* – se plătește din profitul rămas la dispoziția întreprinderii.

Salariul lunar al angajaților indiferent de categoria tarifară constă din:

- Salariu tarifar – retribuirea muncii angajaților în dependență de cantitatea efectiv produsă pentru forma în acord și timpul efectiv lucrat în regie.
- Salariu de bază=salariu tarifar+partea variabilă (sporuri-acord progresiv, prime – acord cu prime, regie cu prime, adaosuri stabilite de legislația muncii și întreprindere). Proportia rațională dintre salariu tarifar și partea variabilă poate fi 50/50, 60/40, 70/30.
- Salariu suplimentar – retribuirea personalului pentru timpul nelucrat și include plata pentru concedii, orele pentru îndeplinirea misiunilor de stat, orele de lucru remunerate ale adolescenților, mamelor cu copii până la 3 ani, compensațiile unice sau periodice, care au drept scop protecția socială a personalului și nu depind de mărimea salariului tarifar.
- Salariu total=salariu de bază+salariu suplimentar.

5. Sistemul de adaosuri și premii la salariu

Adaosurile și premiile la salariu sunt două noțiuni diferite.

Adaosul la salariu reprezintă suma plătită salariatului pentru a-l atrage și menține la locul unei munci ce se desfășoară în condiții nefavorabile sau pentru prestarea muncii în situații speciale. Fiecare întreprindere stabilește de comun acord cu sindicate propriul sistem de adaosuri, precum și mărimea acestora calculată în procente față de salariul tarifar sau sume fixe:

- Retribuirea muncii suplimentare (peste orele de program) – în cazul retribuirii muncii în regie munca suplimentară pentru primele 2 ore se retribue în mărime de cel puțin 1,5 salarii tarifare (salarii lunare) stabilite salariatului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare – cel puțin în mărime dublă.
- În zilele de odihnă și cele de sărbătoare – se plătește dublu;
- Retribuirea muncii de noapte (22.00-06.00) – se stabilește un adaos în mărime de cel puțin 0,5 din salariul tarifar (de funcție) pe unitate de timp stabilit salariatului;
- În caz de neîndeplinire a normei de producție din vina angajatorului retribuirea se face pentru munca efectiv prestată de salariat, dar nu mai puțin decât în

mărimea unui salariu mediu al salariatului calculat pentru aceeași perioadă de timp;

- În caz de neîndeplinire a normei de producție fără vina salariatului sau a angajatorului salariatului i se plătesc cel puțin $\frac{2}{3}$ din salariu tarifar;
- Sporurile pentru cumularea de profesii sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent nu poate fi mai mic decât 50% din salariu tarifar (al funcției).

Celelalte tipuri de adaosuri se indică în Codul Muncii și Contractul colectiv de muncă al întreprinderii.

Premiile reprezintă suplimente la salariu ce se acordă salariaților pentru realizarea unor performanțe deosebite.

Ca indicatori utilizați pentru premierea muncitorilor de bază pot servi:

- Pentru stimularea creșterii productivității muncii (creșterea volumului de producție, folosirea eficientă a tehnologiilor noi)
- Pentru stimularea îmbunătățirii calității producției (lipsa reclamațiilor, creșterea ponderii producției de calitate superioară)
- Pentru stimularea însușirii tehnologiilor noi și a tehnicii avansate (creșterea coeficientului de folosire a utilajului, reducerea cheltuielilor pentru exploatarea utilajului)
- Pentru stimularea reducerii cheltuielilor materiale (economia de materie primă, reducerea cheltuielilor de perioadă).

Pentru muncitorii auxiliari:

- Asigurarea funcționării neîntrerupte și ritmice a utilajului
- Îmbunătățirea coeficientului de folosire a utilajului
- Reducerea cheltuielilor pentru reparație.

Pentru personalul de conducere:

- Folosirea mai intensă a potențialului de producție
- Creșterea productivității muncii
- Sporirea vânzărilor la export.

Este necesar ca premiul:

- Să reflecte obiectiv importanța contribuției aduse de către salariat
- Să fie prompt – la cât mai scurt timp din momentul realizării performanței.