

Considerații generale privind sistemul de salarizare

Eufemia VIERIU,
doctor în drept, lector universitar,
Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești,
România

SUMMARY

Regulation of labor relations will be always one of the major issues of the legislative policy of the State. Development of the society as a whole is unthinkable without this particular form of human activity – work. We can talk about the growing interest for an efficient wage policy. This policy must izvorască in the belief that the remuneration is not only a consequence but also a prerequisite for an effective social and economic activities.

SISTEMUL DE SALARIZARE – CONCEPT. Dreptul muncii este și va fi în continuare o ramură supusă permanent unor modificări profunde, strâns legate de procesele care au loc în viața social-economică a țării. De aceea, reglementarea relațiilor de muncă va fi în permanență una dintre problemele majore ale politicii legislative a statului. Dezvoltarea societății în ansamblul său este de neconceput fără această formă specifică de activitate umană – munca.

Acestea fiind spuse, putem vorbi despre interesul tot mai mare pentru o politică salarială eficientă. Această politică trebuie să izvorască din convingerea că remunerația nu este numai o consecință, ci și o premisă a unei activități economico-sociale eficiente.

Conform Codului Muncii, art. 154, alin. (1), salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă; art. 158, alin. (1) salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.¹

Literatura de specialitate atribuie diverse noțiuni salarizării. În opinia lui Nicolae Voiculescu, salariul este unul dintre elementele esențiale ale contractului de muncă (alături de felul muncii și locul muncii).

Prestarea muncii și salarizarea muncii sunt obligațiile principale ale persoanei încadrate în muncă, respectiv ale angajatorului, rezultate din încheierea și executarea contractului individual de muncă. Autorul susține, de asemenea, că salariul nu este numai o contrapartidă la munca salariatului, ci și o creanță alimentară, ca venit esențial și unic al mării majorități a salariaților, acesta constituind mijlocul de subzistență pentru angajați și familiile lor, de unde rezultă și caracterul său social. Salariul reprezintă o importantă componentă a fondului de consum, el repartizându-se salariaților și membrilor lor de familie pe următoarele căi: salariul în bani, convenit la încheierea contractului de muncă (salariul de bază, adaosurile și sporurile la acesta), fiind plătit înaintea oricăror obligații bănești ale unității și neputând fi urmărit sau reținut decât în cazurile și condițiile prevăzute de lege; salariul social, de care beneficiază salariații și membrii lor de familie din fondurile destinate cheltuielilor sociale: învățământul de toate gradele, ocrotirea sănătății, pensii, asigurări sociale, ajutoare familiale, trimiteri la tratament balnear și odihnă, întreținerea creșelor și grădinițelor, cheltuieli cultural-sportive și altele. În literatura juridică se face distincția între salariul nominal – reprezentat de suma de bani pe care

o primește efectiv salariatul, și salariul real – constituit din cantitatea de bunuri și servicii pe care o poate achiziționa angajatul cu salariul nominal. În condițiile devalorizării monedei este deci posibil ca, în ciuda creșterii salariului nominal, salariul real să scadă, afectând prin aceasta nivelul de trai al angajaților.²

Obiectivul prioritar al oricărui sistem de salarizare este de a stabili o structură și un sistem de plată echitabil pentru toți angajații, în concordanță cu munca lor și cu nivelul de performanță pe care îl ating.

Prin îmbinarea intereselor personale cu interesele întregii societăți, sistemul de salarizare este principalul instrument ce asigură realizarea repartiției după calitatea și cantitatea muncii, iar nivelul veniturilor realizate prin muncă cresc în raport cu aportul fiecăruia la îndeplinirea sarcinilor dezvoltării economiei și culturii.³

CATEGORII DE SALARIU. Din cadrul sistemului de salarizare se desprind următoarele categorii de salariu:

Salariul de bază, care constituie nu numai partea fixă și principală a salariului, dar și un etalon de referință. În raport cu acesta se calculează diferite alte drepturi ale angajaților, indemnizații, sporuri, dreptul la pensii, ajutorul de șomaj, burse, dar și obligațiile angajatorului, precum impozite, contribuții la fondul de șomaj și la cel de asigurări sociale. Salariul se plătește în bani, cel puțin, o dată pe lună, înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor. În timp ce salariul de bază este considerat partea fixă a salariului, sporurile și adaosurile constituie partea variabilă a acestuia.

Prin *spor* la salariu se înțelege suma plătită unui salariat pentru a-l atrage și menține la munca ce se desfășoară în anumite situații speciale. Sporurile reprezintă suplimente la salariu. Quantumul unui spor se stabilește printr-un procent față de salariul de bază.

Adaosurile reprezintă o parte variabilă a salariului, acordându-se numai în funcție de performanțele individuale ale fiecărui salariat. Adaosurile au două caracteristici proprii și anume că ele depind și sunt motivate de rezultatele muncii, fiind menite a le stimula și recompensa în mod suplimentar. **Indemnizațiile** constituie, alături de sporuri și adaosuri, partea variabilă și accesorie a salariului; sunt întâlnite, de regulă, în sistemul de salarizare a personalului din instituțiile publice și reprezintă un drept bănesc pentru unele categorii de personal cu funcții de conducere.

Salariul nominal reprezintă suma de bani pe care salariatul o primește de la unitatea pentru care lucrează sau prestează munca. Salariul nominal este cel negociat, luându-se în calcul evoluția prețurilor și tarifelor.

Salariul brut este salariul nominal care include și impozitul. **Impozitele** sunt cea mai importantă resursă financiară a statului, sunt plăți care se fac către stat cu titlu definitiv și nerambursabil. Constituie principalul mijloc de procurare a resurselor financiare necesare pentru acoperirea cheltuielilor publice.

Salariul net este acela pe care îl primește salariatul ca venit din care s-au scăzut impozitul și alte rețineri prevăzute prin lege. De exemplu, fondul de șomaj. Acesta include prime datorate vechimii și tipului de activitate.

Salariul real reprezintă cantitatea de bunuri și servicii de consum care poate fi cumpărată la un moment dat, cu salariul nominal. Pe lângă salariul individual, pentru stimularea salariaților s-au mai constituit salariul colectiv și salariul social.

Salariul colectiv se acordă tuturor salariaților firmei ca participare la rezultatele sale, la realizarea profitului. Se acordă numai din profit și poate fi diferențiat în funcție de participarea salariaților la realizarea profitului.

Salariul social se acordă de la buget

tuturor celor care au dreptul la el, în mod egal. Salariul social este o sumă pe care societatea, în ansamblul său, o acordă pentru a spori veniturile unor categorii de salariați sau nesalariați.

În timp ce salariul colectiv conduce la creșterea nivelului de trai al salariatului, salariul social asigură doar nivelul minim de existență.

Salariul minim pe țară garantat este acel salariu fixat prin lege, în urma negocierilor sindicate – guvern. El servește ca bază de calcul, de la care se va pleca în stabilirea salariului la un nivel în măsură să asigure condiții decente de trai, în condiții de stabilitate și creștere economică. Salariul minim este considerat ca fiind salariul suficient pentru satisfacerea necesităților vitale de alimente, îmbrăcăminte, educație ale salariaților, ținând cont de dezvoltarea economică și culturală a fiecărei țări.⁴

PRINCIPIILE SISTEMULUI DE SALARIZARE. Sistemul de salarizare unitară a personalului plătit din fonduri publice, reglementat prin Legea-cadru nr. 284/2010⁵ (art. 3), are la bază următoarele principii:

- **caracterul unitar** în sensul că reglementează salarizarea tuturor categoriilor de personal din sectorul bugetar, prin luarea în considerare a drepturilor de natură salarială stabilite prin acte normative speciale în sistemul de salarizare reglementat de prezenta lege;

- **supremația legii** în sensul că drepturile de natură salarială se stabilesc numai prin norme juridice de forță legii;

- **echitate și coerență** prin crearea de oportunități egale și remunerație egală pentru muncă de valoare egală, pe baza principiilor și normelor unitare privind stabilirea și acordarea salariului și a celorlalte drepturi de natură salarială ale personalului din sectorul bugetar;

- **sustenabilitate financiară** prin stabilirea de majorări salariale în baza legilor speciale anuale.

Alte principii asupra cărora opinează literatura de specialitate sunt⁶:

- **principiul descentralizării și liberalizării salariului.** Acest principiu subliniază esența transformării dintr-un ansamblu normativ unic supercentralizat, imperativ și rigid într-un sistem suplu și descentralizat bazat pe liberalizarea salariului. Prin descentralizare înțelegem atât renunțarea la reglementarea unică și centralizată a salarizării, cât și transferul competenței de reglementare a salarizării și de stabilire a salariilor de la nivel central la niveluri inferioare, respectând autonomia decizională atât în sfera administrației publice cât și în zona economicului și, mai ales, în sectorul privat. Liberalizarea salariului se referă la renunțarea fixării salariului și a condițiilor de modificare a lui prin lege și stabilirea acestuia după exigențele pieței muncii, în corelație cu cererea și oferta de forță de muncă;

- **principiul nediscriminării.** Conform acestui principiu, munca este egală, femeile au salariul egal cu bărbații, fiind interzisă orice discriminare pe criterii politice, etnice, confesionale, de vârstă, sex, rasă sau stare materială. În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. „Orice persoană are dreptul de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice, de siguranța unui salariu echitabil și o remunerație egală pentru o muncă de valoare egală, fără nicio distincție; în special femeile trebuie să aibă garanția că condițiile de muncă ce li se acordă nu sunt inferioare acelorora de care beneficiază bărbații și să primească aceeași remunerație ca ei pentru aceeași muncă; posibilitatea egală pentru toți de a fi promovați în munca lor la o categorie superioară adecvată, luându-se în considerare numai durata serviciilor îndeplinite și aptitudinile” – art. 7, lit. (a) și lit. (c);⁷

- **principiul salarizării în raport cu pregătirea, calificarea și competența profe-**

sională. Salariul de bază se stabilește pentru fiecare salariat în raport cu calificarea, competența și pregătirea lui profesională. Încadrarea și promovarea în raport cu îndeplinirea condițiilor de pregătire este în concordanță cu necesitatea desfășurării unei activități eficiente și rentabile în orice unitate, indiferent de natura ei, cu stimularea și recompensarea personalului în raport de nivelul și calitatea pregătirii profesionale;

- **principiul salarizării după rezultatele muncii.** Acest principiu stimulează randamentul și eficiența fiecărui salariat în parte, reflectându-se în sistemele de salarizare prin prevederea unor premii speciale pentru calitate, cantitate și lipsă de rebuturi. Principiul salarizării în funcție de condițiile de muncă este reglementat prin Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, la stabilirea salariului fiind necesar să se țină cont și de condițiile în care se prestează munca, acordându-se salarii mai mari celor care își desfășoară activitatea în condiții mai grele;

- **principiul indexării și compensării salariilor.** Acesta reprezintă un principiu impus de creșterea costului vieții. Pentru a suplini creșterea costului vieții în majoritatea țărilor cu economie de piață a fost instituit un sistem de indexare a salariilor. Indexarea este considerată una dintre modalitățile și procedeele practice de organizare și realizare a progresiei salariilor în raport cu rezultatele producției firmei, ramurii și ale economiei în general. Prin intermediul său se realizează corelația dintre salarii și prețuri, dintre salarii și costul vieții, dintre salarii și productivitate, dintre salarii și venitul național, dintre salarii și creșterea economică. Funcția principală a indexării este prevenirea eroziunii puterii de cumpărare, atenuarea efectelor inflației asupra nivelului de trai. Există din acest punct de vedere asemănare între indexare și compensare, ambele având același rol;

- **principiul confidențialității.** Acesta

este stipulat în Codul Muncii al României, la art. 158, alin. (1) și alin. (2), precum: „Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității. În scopul promovării intereselor și apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora și în relația lor directă cu angajatorul.”⁸

FORMELE DE SALARIZARE. Prin forme de salarizare înțelegem modalități de evaluare și determinare a muncii salariaților și a rezultatelor acestora, precum și a salariului ce li se cuvine.

Prin urmare, acestea permit stabilirea salariului concret al fiecărei persoane în corelație atât cu salariul său de bază cât și în funcție de felul în care și-a realizat sarcinile sale cantitative și calitative în producție.

Principalele forme de salarizare sunt următoarele: *salarizarea după timpul lucrat*, *salarizarea după rezultatele muncii* și *salarizarea prin cote procentuale*.

Salarizarea după timpul lucrat în regie. Salarizarea după timpul lucrat este cea mai veche și cea mai simplă formă de salarizare. Ea s-a practicat după apariția monedei, ca mijloc de plată. În cadrul unui astfel de sistem, salariul se calculează și se plătește în raport cu timpul efectiv în care s-a prestat munca. Astfel, baza de calcul luată în considerație poate fi ora, ziua, săptămâna sau luna.

La acest tip de salarizare apar următoarele corelații: salariul angajaților pe unitatea de timp este constant, ceea ce înseamnă că mărimea remunerației nu depinde de producția realizată; creșterea productivității muncii operează, astfel, în favoarea patronului, în timp ce descreșterea acesteia îl favorizează pe salariat; în același timp însă, avându-se în vedere faptul că în situația punerii în practică a

unei astfel de salarizări nu se plătește, de obicei, producția efectiv realizată, această modalitate de remunerare nu reprezintă pentru angajat un stimulent în vederea sporirii productivității muncii.

Salarizarea după timpul lucrat este practică, de regulă, acolo unde rezultatele muncii și productivitatea muncii nu pot fi comensurate cu precizie sau în locurile unde munca nu poate fi normată pentru a se stabili cu exactitate timpul normal de executare. Este întâlnită și în locurile în care se lucrează cu materiale scumpe, iar riscul rebuturilor ar depăși eventualele economii de timp.

Această formă de salarizare se utilizează cu precădere acolo unde calitatea produselor prezintă o mai mare importanță decât cantitatea lor, salarizarea în regie fiind mai indicată deoarece angajatul lucrează liniștit, atent la calitate, nefiind presat de timp.

Salarizarea în regie prezintă atât avantaje cât și dezavantaje. Salarizarea în regie este foarte simplă și ușor de aplicat; din punct de vedere administrativ oferă angajaților mai multă siguranță în privința sumei pe care o primesc, deoarece ea nu variază în proporție directă cu producția. Reduce conflictele determinate de dezacordurile asupra salariilor, încurajează colaborarea și permite o anumită suplețe în organizarea și executarea muncii, ușurează acceptarea schimbărilor datorită folosirii acestui procedeu, sporește calitatea produselor și a serviciilor prestate, nu stimulează suficient angajații pentru creșterea producției și a productivității muncii, salariile fiind calculate uniform pe nivelul de calificare, nu pot ține seama de abilitate, de energie, de inițiativă și de productivitate. Un alt motiv, pentru care se preferă sistemul de salarizare în regie, constă în teama că introducerea pe scară mai largă a salarizării în acord ar conduce la creșterea producției și la apariția sau creșterea numărului șomerilor.

Salarizarea după rezultatele muncii în acord. Salarizarea în *acord individual* se aplică fiecărui angajat în parte, ținându-se cont de aportul acestuia la obținerea rezultatelor finale, cea în *acord colectiv* sau global intervine ori de câte ori o activitate nu se poate presta decât în colectiv sau în echipă.

Prin urmare, în cazul salarizării în funcție de rezultatele muncii, ceea ce se ia în considerare este, în primul rând, randamentul salariatului, definit ca raportul între producția efectivă și norma de producție fixată pe baza unei experiențe îndelungate, iar salariul este calculat pe baza unui salariu pe unitatea de produs. În afară de randament, sunt avute în vedere și alte criterii pentru stabilirea salariului, cum sunt costurile de producție.

Premisele utilizării salarizării în acord sunt următoarele: capacitatea de acord, aceasta fiind satisfăcută dacă metoda de lucru este cunoscută dinainte și rezultatul muncii poate fi exprimat cantitativ; eficiența acordului, în sensul că acesta este indicat dacă salariații pricepuți, instruiți și antrenați pot realiza munca într-un mod impecabil.

Determinarea salariului în acord comportă două etape: înainte de toate este stabilit salariul minim garantat pentru o producție normală și imediat după aceea se fixează sporul de acord, în corelație cu rezultatul muncii. Ambii factori, luați împreună, formează salariul orar la producție normală în condițiile prestării muncii în acord. Pentru activități comparabile, salarizarea în acord este, de obicei, mai mare decât cea în regie. În cazul acordului direct, salariul pe bază de tarife pe unitate de produs sau pe lucrare este direct proporțional cu cantitatea de produse, lucrări sau alte unități fizice executate. Salarizarea în acord direct se poate realiza prin două modalități: cu bucata sau pe bază de norme de timp. Salarizarea în acord cu bucata constă în aceea, că pentru execu-

tarea unei lucrări, piese sau operații, se fixează o normă de timp și un salariu pe bucată. Acest salariu pe bucată se stabilește pornind de la salariul de încadrare pe oră. Dacă norma de timp pe bucată este mai mică de o oră, se împarte salariul pe oră la numărul de bucăți ce revin unei ore. Dacă este mai mare de o oră se înmulțește salariul pe oră cu timpul respectivei norme de muncă exprimat în ore.

Această formă este foarte avantajoasă pentru că generează sentimentul de echitate, conduce la creșterea productivității muncii, elimină nevoia de control, deci reduce cheltuielile administrative și se aplică foarte bine pentru munca în afara unității, la domiciliu. La salarizarea în acord pe baza normei de timp plata angajatului se face pe baza timpului de muncă normat. El primește salariul de încadrare pe timpul stabilit prin normă, chiar dacă a efectuat lucrarea într-un timp mai scurt.

În concluzie, acest sistem este avantajos, în special, din punctul de vedere al salariatului. Întreprinderea obține totuși venituri suplimentare din vânzarea produselor pe piața internă sau, după caz, externă.⁹

PLATA SALARIULUI. Salariul se plătește în bani, cel puțin, o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.

Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar, în cazul în care această modalitate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil. Plata în natură a unei părți din salariu se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit. Statele de plată, precum și celelalte documente justificative se păstrează și se arhivează de către angajator în aceleași condiții

și termene ca în cazul actelor contabile. Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune – interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului. Salariul se plătește direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta. În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia. Dacă nu există niciuna dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moștenitori, în condițiile dreptului comun. Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit. Nicio reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor și condițiilor prevăzute de lege. Reținerile cu titlu de daune cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este scadentă, lichidă și exigibilă și a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă. Reținerile din salariu cumulate nu pot depăși în fiecare lună jumătate din salariul net. Dreptul la acțiune cu privire la drepturile salariale, precum și cu privire la daunele rezultate din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligațiilor privind plata salariilor se prescrie în termen de 3 ani de la data la care drepturile respective erau datorate.¹⁰

SALARIUL ÎN DREPTUL INTERNAȚIONAL AL MUNCII. *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 95/1949 privind protecția salariului*¹¹ precizează la art. 1 că salariul, indiferent de denumirea sa, reprezintă suma de bani dată de patron salariatului în temeiul unui contract individual de muncă pentru munca efectuată sau ce trebuie efectuată ori pentru serviciile îndeplinite sau care trebuie îndeplinite.

Principiul Convenției îl constituie plata rapidă și integrală a salariului, la adăpostul practicilor abuzive. Plata parțială a salariului în natură (cu excepția băuturilor spirtoase sau a drogurilor și substanțelor vătămătoare) poate fi permisă (prin legislație, contract colectiv sau prin sentință judecătorească), dacă aceasta corespunde interesului lucrătorului și familiei sale și folosește uzului personal. Valoarea atribuită acestor prestații trebuie să fie justă și rezonabilă.

Convenția conține, de asemenea, dispoziții referitoare la reținerile din salariu, care nu sunt autorizate decât în condițiile și limitele prescrise de lege, contract colectiv sau sentință judecătorească. Astfel, nu poate fi reținută sau cedată partea din salariu care este necesară pentru asigurarea întreținerii salariatului și familiei sale.

*Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 131/1970 privind fixarea salariilor minime*¹² urmărește să stabilească un sistem de salarii minime care să protejeze toate grupurile de salariați ale căror condiții de muncă sunt de asemenea natură, încât acestor salariați trebuie să li se asigure o protecție corespunzătoare.

Elementele care se iau în considerare pentru a determina nivelul salariilor minime vor cuprinde, pe măsura posibilităților, următoarele:

- nevoile lucrătorilor și ale familiilor lor față de nivelul general al salariilor în țară, costul vieții, prestațiile de securitate socială și nivelurile de trai ale altor grupuri sociale;

- factorii de ordin economic, inclusiv cerințele dezvoltării economice, productivitatea și interesul care există pentru a realiza și a menține un înalt nivel de folosire a forței de muncă.

Statele ratificante trebuie să instituie și să mențină metode adaptate condițiilor și nevoilor țării, permițând fixarea și corectarea din timp în timp a salariilor minime.

Convenția solicită adoptarea de măsuri

pentru consultarea deplină a organizațiilor reprezentative ale celor care angajează și ale lucrătorilor interesați, asupra stabilirii și aplicării acestor metode.

Salariile minime au forță de lege, însoțită de sancțiuni. Pentru a asigura aplicarea efectivă a tuturor dispozițiilor relative la salariile minime, se vor lua măsuri corespunzătoare, cum ar fi un sistem adecvat de inspecție, completat prin orice alte măsuri necesare.

REGLEMENTAREA SALARIZĂRII ÎN DREPTUL INTERN. *Codul Muncii* reglementează instituția salarizării în cuprinsul articolelor 154-170 ale Titlului IV. Conform art. 154, alin. (2) din *Codul Muncii* al României, pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă, fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani. Salariul, care cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri (art. 155), se stabilește pentru fiecare salariat în raport cu calificarea, importanța, complexitatea lucrărilor ce revin postului în care este încadrat, cu pregătirea și competența profesională. Salariile se stabilesc (art. 167) prin negocieri individuale sau/și colective între angajator și salariați sau reprezentanți ai acestora.¹³

De asemenea, pe plan intern există și *Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice*, care are ca obiect de reglementare stabilirea unui sistem unitar de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului.

Legea are ca scop (art. 5)¹⁴:

- armonizarea sistemului de salarizare a personalului din sectorul bugetar cu importanța, răspunderea, complexitatea activității și nivelul studiilor necesare pentru desfășurarea activității;

- stabilirea salariilor de bază, a soldelor funcțiilor de bază/salariilor funcțiilor de bază și a indemnizațiilor lunare de înca-

drare, ca principal element al câștigului salarial;

- realizarea ierarhiei salariilor de bază, a soldelor funcțiilor de bază/salariilor funcțiilor de bază și a indemnizațiilor lunare de încadrare, atât între domeniile de activitate, cât și în cadrul aceluiași domeniu, are la bază evaluarea posturilor, diferențierea făcându-se în funcție de următoarele criterii:

- cunoștințe și experiență;
- complexitate, creativitate și diversitatea activităților;
- judecata și impactul deciziilor;
- influență, coordonare și supervizare;
- contacte și comunicare;
- condiții de muncă;
- incompatibilități și regimuri speciale;
- transparența mecanismului de stabilire a salariului de bază, a soldelor funcțiilor de bază/salariilor funcțiilor de bază și a in-

demnizațiilor lunare de încadrare, precum și a celorlalte drepturi salariale;

- diferențierea salariilor de bază, a soldelor funcțiilor de bază/salariilor funcțiilor de bază și a indemnizațiilor lunare de încadrare în funcție și de nivelul la care se prestează activitatea: central, teritorial și local.

În plus, există și legea de punere în aplicare a acesteia, care va fi adoptată în fiecare an. Pentru anul 2011 există *Legea 285/2010 privind salarizarea în anul 2011 a personalului plătit din fonduri publice*¹⁵. Cea mai importantă prevedere a sa este că în acest an nu se aplică valoarea de referință și coeficienții de ierarhizare corespunzători claselor de salarizare prevăzuți în anexele la Legea-cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice.

NOTE

¹ Codul Muncii al României. Acte Conex, ediția a 8-a revizuită. Monitorul Oficial al României, București, ian. 2010, p. 57.

² Nicolae Voiculescu. *Dreptul muncii. Reglementări interne și comunitare*. Ediția a II-a, completată și revizuită. București: Wolters Kluwer Romania, 2007, p. 117.

³ Eufemia Vieriu, Dumitru Vieriu, *Dreptul muncii*, Ed. Pro Universitaria, București, 2010, p. 355.

⁴ Idem, p. 344 – 354.

⁵ *Legea-cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice*, nr. 284/2010, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 877 din 28 decembrie 2010.

⁶ Eufemia Vieriu, Dumitru Vieriu, op. cit., p. 356.

⁷ *Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale*, ratificat de România la 31 octombrie 1974, prin Decretul nr. 212, publicat în „Buletinul Oficial al României”, partea I, nr. 146 din 20 noiembrie 1974.

⁸ Codul Muncii. Acte Conex, Ediția a 8-a revizuită, Ed. Monitorul Oficial, București, ianuarie 2010, p. 57.

⁹ Eufemia Vieriu, Dumitru Vieriu, op. cit., p. 362-365.

¹⁰ Eufemia Vieriu, Dumitru Vieriu, op. cit., p. 369, 370.

¹¹ *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 95/1949 privind protecția salariului*, ratificată de România prin Decretul nr. 284/1973.

¹² *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 131/1970 privind fixarea salariilor minime*, ratificată de România prin Decretul Consiliului de Stat nr. 83/1975.

¹³ Nicolae Voiculescu, op. cit., p. 118.

¹⁴ *Legea-cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice*, nr. 284/2010, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 877 din 28 decembrie 2010.

¹⁵ *Legea nr. 285/2010 privind salarizarea în anul 2011 a personalului plătit din fonduri publice*, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 878 din 28 decembrie 2010.

BIBLIOGRAFIE

1. Eufemia Vieriu, Dumitru Vieriu. *Dreptul Muncii*. București: Pro Universitaria, 2010.
2. Nicolae Voiculescu. *Dreptul Muncii. Reglementari interne și comunitare*, Ediția a II-a, completată și revizuită. București: Wolters Kluwer Romania, 2007.
3. Codul Muncii al României. Acte Conexa, ediția a 8-a revizuită. București: Monitorul Oficial al României, ianuarie 2010.
4. *Legea-cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice*, nr. 284/2010, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 877 din 28 decembrie 2010.
5. *Legea nr. 285/2010 privind salarizarea în anul 2011 a personalului plătit din fonduri publice*, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 878 din 28 decembrie 2010.
6. *Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale*, ratificat de România la 31 octombrie 1974, prin Decretul nr. 212, publicat în Buletinul Oficial al României, partea I, nr. 146 din 20 noiembrie 1974.
7. *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 95/1949 privind protecția salariului*, ratificată de România prin Decretul nr. 284/1973.
8. *Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 131/1970 privind fixarea salariilor minime*, ratificată de România prin Decretul Consiliului de Stat nr. 83/1975.

Prezentat: 2 iulie 2013.

E-mail: bajenaru@rambler.ru