

Mărimile altor plăți, care nu se raportează la salarizare, dar care pot fi prevăzute în contractul individual de muncă sau în contractul colectiv de muncă (ajutor material, premii cu prilejul jubileelor, sărbătorilor profesionale etc.), se determină în fiecare caz concret, în funcție de mijloacele financiare disponibile

Premierea angajaților se efectuează în modul și pentru indicii de premiere stabiliți în temeiul Regulamentului privind premierea salariaților, elaborat de comun acord cu comitetele sindicale sau reprezentanții salariaților și aprobat de conducătorul unității.

La achitarea salariului, angajatorul este obligat să informeze, în scris, fiecare salariat despre părțile componente ale salariului care i se cuvine pentru perioada respectivă, despre mărimea și temeiurile reținerilor efectuate, despre suma totală pe care urmează să o primească, precum și să asigure efectuarea înscrisurilor respective în registrele contabile.

Salariul se achită în numerar sau la card:

- nu mai rar decât de două ori pe lună pentru salariații remunerați pe unitate de timp sau în acord;
- nu mai rar decât o dată pe lună pentru salariații remunerați în baza salariilor lunare ale funcției.

La stabilirea și achitarea salariului, nu se admite nicio discriminare pe criterii de sex, vârstă, dizabilitate, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală.

Diferențierea salariilor de funcție/salariilor tarifare în raport cu calificarea, gradul de pregătire profesională și de competență al salariatului,

precum și cu gradul de răspundere pe care îl implică funcțiile/lucrările executate și complexitatea lor se va efectua gradual, pornind de la salariul minim.

Salariul calculat – este salariul stabilit în contractul individual de muncă;

Salariul achitat – salariul plătit de facto salariatului, după reținerea impozitelor, contribuțiilor și taxelor prevăzute de legislație;

Din salariu se rețin următoarele:

- prima de asigurare obligatorie de asistență medicală ca contribuție procentuală la salariu și la alte recompense – 9%;
- impozitul pe venit – 12%;
- cotizația sindicală – 1%.



CE TREBUIE SĂ CUNOȘTI DESPRE SALARIUL TĂU?



CONFEDERAȚIA NAȚIONALĂ A SINDICATELOR DIN MOLDOVA

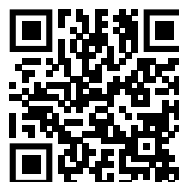
Confederația Națională a Sindicatelor din Moldova

2012, mun. Chișinău, str. 31 August, 129

Tel: 022 26-65-02; Fax: 022 23-45-08

e-mail: office@cnsmd.md

www.sindicat.md



Definiții pe care trebuie să le cunoști:

salariu - orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariaților de angajator sau de organul împuternicit de acesta, în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca executată sau care urmează să fie executată;

salariul minim - mărimea minimă a retribuției, în lei, stabilită de stat pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia patronul nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră, îndeplinită de angajat. În salariul minim nu se include salariul suplimentar (sporuri, suplimente, adaosuri și premiile trimestriale/semestriale) și alte plăți de stimulare sau compensare.;

salariul tarifar pentru categoria I de calificare - componenta principală și obligatorie care servește drept bază pentru stabilirea salariilor tarifare și a salariilor de funcție concrete, în cazul aplicării sistemului tarifar de salarizare;

salariul funcției - mărimea lunară a salariului de bază, stabilită pentru conducători, specialiști și funcționari în funcție de postul deținut, calificarea și specificul ramurii;

Structura salariului:

- salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției),
- salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază)
- alte plăți de stimulare și compensare (premii, ajutor material ș.a.)

Salariul de bază se stabilește sub formă de salarii tarifare pentru muncitori și salarii ale funcției pentru funcționari, specialiști și conducători pentru munca executată în conformitate cu normele de muncă stabilite potrivit calificării, gradului de pregătire profesională și competenței salariatului, calității, gradului de răspundere pe care îl implică lucrările executate și complexității lor;

Salariul suplimentar reprezintă o recompensă pentru munca peste normele stabilite, pentru muncă eficientă și inventivitate și pentru condiții deosebite de muncă. El include adaosurile și sporurile la salariul de bază, alte plăți garantate și premii curente, care se stabilesc în conformitate cu rezultatele obținute, condițiile de muncă concrete, iar în unele cazuri prevăzute de legislație, vechimea în muncă;

Angajatorul este în drept să stabilească diferite **sisteme de premiere, de adaosuri și sporuri la salariul de bază, alte plăți de stimulare**, după consultarea reprezentanților salariaților.

Adaosuri și sporuri la salariul de bază:

- sporul pentru vechime în muncă poate fi stabilit în cuantum de minimum 5% pentru 3 ani și maximum 40% din salariul de bază pentru o vechime de peste 20 ani de activitate;
- sporul de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se stabilește în limitele negociate de partenerii sociali și aprobate prin convenția colectivă la nivel național și ramural;

- sporul de compensare pentru munca prestată în condiții de risc sporit pentru sănătate se stabilește în mărime de până la 100% din salariul de bază pe unitate de timp (oră sau zi);
- sporul pentru cumularea de profesii (funcții) sau pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariatului temporar absent se stabilește de părțile contractului individual de muncă, dar nu poate fi mai mic decât 50 la sută din salariul tarifar (salariul funcției) al profesiei (funcției) cumulate;
- sporul pentru munca suplimentară - pentru primele două ore, se retribue în mărime de cel puțin 1,5 salarii de bază, stabilite salariatului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare - cel puțin în mărime dublă);
- compensația pentru munca prestată în zilele de repaus și în cele de sărbătoare nelucrătoare - cel puțin în mărime dublă a tarifului în acord sau cel puțin în mărimea dublă a salariului pe oră sau pe zi;
- adaosul pentru munca de noapte - în mărime de cel puțin 0,5 din salariul de bază pe unitate de timp, stabilit salariatului;
- pentru munca în mai multe schimburi - munca în schimbul II - 20 la sută din salariul tarifar, munca în schimbul III - 40 la sută din salariul tarifar;
- pentru intensitatea muncii - 30 la sută din salariul tarifar;
- pentru extinderea zonelor de deservire sau sporirea volumului de lucrări executate;
- pentru transferul la un loc mai puțin plătit (diferența de salariu); ș.a.