

CADRUL GENERAL AL DECONTĂRILOR CU PERSONALUL

Mihaela ATUDOREI¹
atudorei_mihaela@yahoo.com

ABSTRACT: This paper emphasizes the theoretical and legal settlements with staff, explaining the forms and pay systems, legal regulations, focusing on the formation of gross salary, adding that salary is one of the corner stones of collective and individual employment contracts. Disbursements staff comprise the salary, bonuses, additions, awards of payroll, compensation for rest and those for temporary disability paid from the first payroll accounting staff participation in profits, granted by law, and other rights in cash and / or kind of entity due to staff for their work.

KEYWORDS: economy, salary, employment, market, work.

În cadrul relațiilor societății comerciale cu angajații se nasc datorii și creanțe salariale și sociale. Cele două categorii de datorii și creanțe sunt în strânsă corelație deoarece exprimă pe de o parte, salariile datorate de societatea comercială angajaților săi pentru munca prestată, iar pe de altă parte contribuțiile unității și angajaților calculate în raport cu salariile.

Decontările cu personalul cuprind drepturile salariale, sporurile, adăosurile, premiile din fondul de salarii, indemnizațiile pentru concediile de odihnă, precum și cele pentru incapacitate temporară de muncă, plătite din fondul de salarii, primele reprezentând participarea personalului la profit, acordate potrivit legii, și alte drepturi în bani și/sau în natură datorate de entitate personalului pentru munca prestată.

Forța de muncă este unul din factorii tradiționali de producție, alături de natură și capital, definit ca „potențialul fizic și intelectual al oamenilor, prin care ei pot să producă bunuri materiale și servicii utile.

Exceptând cazurile profesiilor liberale (medici, avocați, profesioniști –contabili, care lucrează în cabinete particulare) și întreprinzătorilor particulari – care de regulă nu-și remunerează propria muncă, munca se desfășoară sub autoritatea unui angajator: societate comercială, instituție publică etc. și trebuie remunerată cu un salariu.

¹ Profesor de economie la Colegiul Tehnic „Dimitrie Ghika”, Comănești, județul Bacău.

Salariul reprezintă remunerarea celui mai activ factor de producție – forța de muncă. Salariul reprezintă un venit al unui om care muncește pentru altcineva de care este dependent, fie juridic, fie economic. Substanța salariului a cunoscut obiectul unor numeroase concepții, care se pot clasifica în două categorii: moniste și dualiste.

Concepțiile moniste explică substanța salariului printr-un singur factor. Una din teoriile moniste despre salariu are ca substrat costul forței de muncă, salariul reducându-se la strictul necesar al lucrătorului ca să trăiască și să-și întrețină familia, sau acel minim fără de care forța de muncă nu poate exista și nu se poate reproduce.

O altă variantă a teoriei moniste consideră ca substanța salariului o constituie productivitatea muncii. Salariul ar fi dat nu de costul forței de muncă, ci de rezultatul folosirii acesteia adică de productivitatea muncii.

Teoriile dualiste explică substanța salariului prin combinarea a doi factori: costul forței de muncă și productivitatea muncii. Se consideră că ceea ce se dă salariatului reprezintă o parte a produsului muncii, care este condiționată de nivelul productivității muncii, dar în așa fel încât mărimea salariului să se situeze cel puțin la nivelul costului forței de muncă.

Atât la teoriile moniste cât și dualiste, substanța salariului o reprezintă acea parte din venitul național care se formează în procesul folosirii forței de muncă și se distribuie în mod direct salariaților, mai ales sub forma valorică, uneori și sub forma naturală astfel încât să le permită acestora să ducă o viață normală.

Salariul nu a existat în toate timpurile, cu toate că factorul muncă a participat în toate timpurile la procesul de producție. De fapt, este de neimaginat proces de producție, în general, activitatea economică, fără prezența factorului muncă. Atunci, apare limpede că salariul, privit ca venitul persoanelor care participă prin munca lor proprie la procesul de producție, este o categorie economică, care a apărut în anumite condiții social economice, odată cu apariția în societate a unor oameni lipsiți de toate condițiile necesare pentru organizarea și desfășurarea producției, în afară de forța muncii lor, care, pentru ei, apărea ca singur mijloc de existență. În condițiile în care posesorul forței de muncă devine liber din punct de vedere juridic și lipsit de mijloacele de existență (deci liber din punct de vedere economic) el va închiria- pe baza unui contract- aptitudinile lui de a munci celor care posedă celelalte condiții (factori) de producție. Starea economică l-a împins, însă, înapoi, la raportul de dependență

anterioară (lipsa mijloacelor de existență), lucrătorul fiind silit să vândă pe piață forța sa de lucru, prin încheierea unui contract, legal liber, cu proprietarul mijloacelor de producție cu întreprinzătorul. În urma încheierii acestui contract rezultă și drepturile bănești ale lucrătorului, ca rezultat al închirierii capacității lui de a munci și, neîndoios, ca rezultat al muncii prestate. Deci, salariul apare ca venit obținut de către posesorul forței de muncă, ca urmare a închirierii și folosirii acesteia de către cei ce dispun și de ceilalți factori de producție. Salariul nu este un venit oarecare, ci este „prețul unei munci închiriate și întrebuințate de un antreprenor”.

În condițiile contemporane, salariul reprezintă cea mai frecventă formă de venit, nivelul lui condiționând situația economică a unui număr însemnat de persoane. El exprimă atât retribuirea muncii de execuție a lucrătorilor propriu-ziși, cât și remunerarea muncii celor ce execută activități de concepție și conducere. Numitorul comun este dat de faptul că se închiriază capacitatea de muncă și a unora și a altora de către cei care au nevoie de ea. Deci, aceștea din urmă plătesc prețul necesar pentru obținerea și folosirea capacității de a munci, a posesorilor acesteia.

Deci, salariul apare nu pur și simplu ca preț al muncii, ci ca preț al închirierii forței de muncă, a capacității de a munci, a unor oameni liberi juridic și economic și, desigur, ca preț al serviciilor aduse prin munca depusă de către acești oameni. Desigur, se pot da și alte interpretări categoriei de salariu. Economiiștii marxiști îl consideră ca preț al mărfii forță de muncă, respectiv ca expresie bănească a valorii acesteia. Alți economiști se opresc în a preciza că salariul este venitul persoanelor care participă prin munca lor proprie la procesul de producție, alții spun pur și simplu că salariul este preț al muncii.

Salariul ca preț al muncii închiriate întreprinzătorului, este unul din elementele fundamentale ale contractelor colective și individuale de muncă.

Persoanele fizice sau juridice care angajează personal salariat nu pot negocia și stabili salariul tarifar prin contractul individual de muncă sub salariul tarifar minim brut pe țară.

Contractul colectiv de muncă este o convenție încheiată între întreprindere sau organizație, pe de o parte, și salariați de pe altă parte reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

Practic, personalul salariat furnizează agentului economic utilizator munca sa, iar agentul economic trebuie să plătească contravaloarea muncii prestate, aceste plăți reprezentând pentru agentul economic utilizator al muncii salariale o cheltuială curentă de exploatare.

Individul primește în schimbul muncii prestate, un salariu brut negociat prin contractul individual de muncă.

Salariul brut cuprinde următoarele elemente:

1. *Salariul de bază* este compus dintr-o parte fixă și o parte variabilă. Partea fixă a salariului de bază este salariul de încadrare care se stabilește prin negocieri colective sau individuale între angajatori și salariați sau reprezentanții acestora. Partea variabilă a salariului de bază sunt sporurile, indemnizațiile și celelalte adaosuri.

Salariul de baza se acordă în raport cu timpul lucrat și poate fi egal sau mai mic în raport cu salariul de încadrare.

În contractul colectiv de muncă unic la nivel național se stabilesc următorii coeficienți minimi de ierarhizare, care se aplică la salariul minim brut negociat:

- a) muncitori necalificați=1; calificați =1,2
- b) personal administrativ încadrat pe funcții pentru care condiția de pregătire este: liceala=1,2; postliceală=1,25
- c) personal de specialitate încadrat pe funcții pentru care condiția de pregătire este școala de maiștri=1,3; studii superioare de scurtă durată=1,5
- d) personal încadrat pe funcții pentru care condiția de pregătire este cea de studii superioare=2.

2. *Sporurile* se acordă în următoarele cazuri:

– pentru condiții deosebite de muncă: grele, periculoase, nocive, penibile, stres se acordă un spor de 10% din salariul de bază;

– pentru orele suplimentare și pentru orele lucrate în zilele de repaus săptămânal sau în zilele de sărbători legale: se acordă un spor de 100% din salariul de bază;

– pentru lucrul în timpul nopții: se acordă un spor de 25% din salariul de bază;

– pentru vechime în muncă: se acordă minimum 5% pentru 3 ani vechime și maximum 25% la o vechime de peste 20 de ani, din salariul de bază;

– pentru exercitarea unei funcții suplimentare se acordă un spor de până la 50% din salariul de bază al funcției înlocuite;

– pentru folosirea unei limbi străine, dacă aceasta nu este cuprinsă în obligațiile postului.

3. *Adaosurile* la salariul de bază sunt:

– adaosul de acord;

– premiile acordate din fondul de premiere, calculate în proporție de minimum 1,5% din fondul de salarii realizat lunar și cumulat;

– primele de vacanță și de sărbători.

4. *Indexările* reprezintă suma rezultată din aplicarea unor procente la salariul de bază, ca urmare a creșterii prețurilor.

5. *Indemnizațiile pentru concediile de odihnă*

Dreptul la concediul de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților. Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare și se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic.

Efectuarea concediului în anul următor este permisă numai în cazurile expres prevăzute de lege sau în cazurile prevăzute în contractul colectiv de muncă. Angajatorul este obligat să stabilească programarea concediilor astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Cuantumul indemnizației se stabilește astfel: salariul mediu zilnic x numărul de zile lucrătoare din concediu. Salariul mediu zilnic se stabilește prin raportarea drepturilor salariale din ultimele 3 luni, anterioare celei în care se efectuează concediul, la numărul de zile lucrătoare din cele 3 luni.

6. *Indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă* platite din fondul de salarii.

7. *Avantaje în natură* – constituie o parte a salariului stabilită sub formă de bunuri sau servicii.

Alte drepturi de personal, obligații ale întreprinderii, includ:

– participarea salariaților la profit;

– tichetele de masă acordate conform legii;

– recompensele și premiile de orice fel.

Datoriile față de personal se reflectă în contabilitate ca și cheltuieli. Informațiile privind cheltuielile de personal sunt furnizate de contul profit și pierdere sub forma sumelor privind cheltuielile cu remunerațiile brute acordate personalului și a cheltuielilor cu asigurările și protecția socială

suportate de întreprindere, fără nici o delimitare a lor pe categorii de personal (de exemplu, aferente conducerii, personalului operativ, etc.)

Gestiunea personalului angajează și diverse alte cheltuieli cum sunt cheltuielile cu transportul personalului suportat de întreprindere, cheltuieli cu formarea personalului, etc. contabilizate drept cheltuieli după natura lor și care nu se regăsesc în cheltuielile de personal

Gestiunea factorului de muncă nu se referă numai la costul resurselor umane, ci și la stabilirea unui parteneriat între întreprindere și salariați în procesul de creare a bogăției și expansiunea economică a firmei.

În acest scop întreprinderea poate oferi un sistem de acționariat al salariaților (achiziționarea de acțiuni de către angajații firmei), ca o formulă de implicare a personalului în gestiunea întreprinderii și de favorizare a dialogului social. Salariații devin astfel interesați nu doar de stabilitatea locului de muncă și mărirea salariului, ci și de rezultatul firmei, în calitate de salariați acționari.

Această formulă, ca și asigurarea participării salariaților la profit și alte măsuri de stimulare a personalului au drept scop crearea unei comunități de interese în interiorul întreprinderii și asocierea motivată a personalului în acțiunea de creștere economică a firmei.

Bibliografie:

- [1] Pătruț, V., Rotilă, A., *Contabilitate și diagnostic financiar: fundamente teoretice și aplicații practice, ediția a II a revizuită și actualizată*, Editura Sedcom Libris, Iași, 2010.
- [2] *** *Codul fiscal actualizat*, Editura Intelcredo, Cluj-Napoca, 2012
- [3] *** *Legea contabilității, nr. 82/1991, republicată în 2008, cu modificările și completările ulterioare*
- [4] *** *Ordinul MMSSF nr. 64/2003, pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă, modificat prin Ordinul nr. 76/2003 și prin Ordinul nr. 1616/2011 (M.Of.nr. 415/14iunie 2011)*
- [5] *** *O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate cu modificările și completările ulterioare*