

Boni Mihaela STRĂOANU

**ȘI SALARIILE
SE
CONTABILIZEAZĂ...
AFLĂ CUM!**



Copyright © 2012, **Editura Pro Universitaria**

Toate drepturile asupra prezentei ediții aparțin
Editurii Pro Universitaria

Nicio parte din acest volum nu poate fi copiată fără acordul scris al
Editurii Pro Universitaria

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

STRĂOANU, BONI MIHAELA

Și salariile se contabilizează ... află cum! / Boni
Mihaela Străoanu. - București : Pro Universitaria, 2012

Bibliogr.

ISBN 978-606-647-442-9

331.21

657

Cadru didactic la Universitatea Petrol-Gaze din Ploiești

CUVÂNT ÎNAINTE

Pentru o bună desfășurare a activității economice, la nivel micro și macroeconomic, este nevoie de modificări asupra structurilor economice, sociale și politice. În temeiul economiei de piață, bazată pe libera inițiativă, agentul economic este liber să cheltuiască, să utilizeze, să producă și să economisească resursele de care dispune, cât și cum consideră de cuviință și să-și urmărească propriile interese, în contextul general al armonizării acestora cu interesele și nevoile reale ale societății.

Una din categoriile de resurse indispensabile în desfășurarea și dezvoltarea activității unei firme este resursa umană. Corelate în permanență la dimensiunea, structura și nevoile unui agent economic, resursele umane reprezintă elementul care asigură coeziunea, eficiența și stabilitatea acestui sistem dinamic real.

Gradul de adâncire a diviziunii muncii, dar și ceilalți factori de producție (capitalul și natura), influențează asigurarea compatibilității dintre componentele sistemului economic în general. De aceea, agentul economic este direct interesat de o gestiune precisă a efectivului de personal și de structura acestuia, de organizarea sistemului de remunerație în corelație cu resursele financiare disponibile, performanțele și eficiența în muncă.

Astăzi, orice agent economic este un important contribuabil în economia românească datorită tuturor obligațiilor de plată la bugetul de stat.

Pe parcursul materialului am dezbătut pe larg problema salarizării, din punct de vedere al salariatului dar și al angajatorului, atât din punct de vedere teoretic, cât și practic.

Am ales și tratat cu mult interes această temă, din dorința de a aduce un plus de cunoștințe în acest domeniu. Materialul se adresează atât studenților care urmează cursuri de specialitate, cât și angajatorilor/ angajaților care doresc să se informeze cu privire la problematica salarizării.

CAPITOLUL I - FORȚA DE MUNCĂ

1.1. Importanța forței de muncă

Munca reprezintă o activitate conștientă, specifică omului, îndreptată spre un anumit scop, în procesul căreia omul efectuează, reglementează și controlează prin acțiunea sa schimbul de materii dintre el și natură pentru satisfacerea trebuințelor sale.

Munca este un factor activ și determinant al producției, ce antrenează ceilalți factori în vederea obținerii de bunuri și servicii¹. Premisa generală a factorului muncă este populația, ca o condiție necesară a existenței societății, și al cărui rol economic se concretizează în faptul că reprezintă suportul factorului primordial de producție; de asemenea, populația reprezintă destinatarul și consumatorul rezultatelor oricărei activități economice.

Salariul, în cea mai mare parte a cărților de specialitate, este definit ca fiind prețul forței de muncă sau expresia valorică a acelei părți din venitul național care este destinată consumului individual, direct al salariaților, în funcție de munca prestată. Conform Codului Muncii:

art. 154:

- (1) salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă;

- (2) pentru munca prestată în baza contractului de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani;

- (3) la stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală;

art. 155 - salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri;

art. 156 - salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.

Din punct de vedere fiscal, salariul reprezintă:

- ✓ pentru angajator (societate comercială, regie autonomă etc.), o cheltuială impusă de necesitatea desfășurării activității;
- ✓ pentru angajat, un venit obținut prin muncă, un venit acordat de angajator după ce s-au calculat și reținut toate obligațiile de plată datorate statului.

¹ Bucur Ion, *Economie Politică*, Editura Universității Petrol-Gaze din Ploiești, 2006, Ploiești, pag. 56

Salariul nu este o remunerație oarecare a muncii, ci un mod foarte special de recompensare pe bază de contract, și anume prețul unei munci închiriate și întrebuințate de un întreprinzător, de un agent economic.

Prin combinarea **salariului – venit** cu cea a **salariului – cost**, pe fundalul **salariului – preț**, au apărut următorii termeni:

- ✓ *salariul de bază* – reprezintă un venit care, teoretic, se calculează în funcție de salariul minim real, dar care, practic, rezultă din înmulțirea salariului (tarifului) orar negociat cu numărul de ore lucrate într-o lună (sau altă perioadă de timp);
- ✓ *salariul brut* – este alcătuit din salariul de bază plus toate adaosurile salariale;
- ✓ *salariul net* – rezultă din salariul brut după ce se scad toate reținerile obligatorii conform legii;
- ✓ *salariul colectiv* – este atribuit tuturor salariaților unei entități economice, ca participare la beneficiile acesteia;
- ✓ *salariul minim garantat* – reprezintă salariul stabilit legal care garantează salariaților din categoriile defavorizate un venit care să corespundă minimului de subzistență, minim determinat în raport cu mediul social dat.

Substanța salariului se concretizează în salariu nominal și salariu real. **Salariul nominal** reprezintă suma de bani primită de un angajat în schimbul forței de muncă depuse, pe când **salariul real** este determinat de cantitatea de bunuri și servicii ce pot fi cumpărate, la un moment dat, cu salariul nominal. Valoarea salariului nominal depinde de valoarea forței de muncă, de evoluția situației economice și de politica de salarizare, iar salariul real este dependent de prețurile mărfurilor, de tarifele serviciilor, de puterea de cumpărare a banilor.

1.2 Sistemul nevoilor umane – caracteristică a conținutului social al muncii

Esența muncii este influențată de apariția unor noi bunuri și servicii necesare satisfacerii nevoilor, de schimbarea tehnicilor și tehnologiilor de producție, astfel întreg procesul lucrativ trebuie să se adapteze acestui nou sistem de nevoi și modalităților de satisfacere a acestora, chiar dacă oamenilor implicați le este dificilă acomodarea.

Nevoile umane reprezintă motorul întregii activității socio-economice. Corelațiile dintre sistemul nevoilor și conținutul muncii sunt evidente în cazul tuturor trăsăturilor generale ale nevoilor:

- ✓ *nevoile umane sunt nelimitate ca număr* – preocuparea omului pentru a își satisface mereu nevoile determină motivația progresului și creșterii gradului de civilizație;

- ✓ *nevoile sunt limitate în capacitate* – orice nevoie se stinge prin consumarea unei cantități anumite dintr-un bun; pe măsură ce crește cantitatea consumată din bunul respectiv, intensitatea resimțirii nevoii scade;
- ✓ *nevoile umane sunt concurente* – o trebuință se poate satisface în detrimentul alteia;
- ✓ *nevoile sunt complementare* – satisfacerea unei nevoi atrage după sine satisfacerea altor nevoi;
- ✓ *orice nevoie se stinge momentan prin satisfacere* – nevoile reapar, însă, cu o anumită *periodicitate, se constituie în obiceiuri și tradiții*.

1.3 Ocuparea forței de muncă

Piața forței de muncă sau **piața muncii** poate fi definită ca locul unde se întâlnesc, se confruntă și se negociază în mod liber cererea de forță de muncă (deținătorii de capital, în calitate de cumpărători) și oferta, reprezentată prin posesorii de forță de muncă, prin urmare ea se prezintă ca un sistem de relații și tranzacții care asigură prin mecanisme specifice echilibrarea ofertei și cererii de forță de muncă.

Piața muncii, ca piață a celui mai important factor de producție se află în legătură cu celelalte piețe. Pe de o parte ea receptează semnalele de pe piața bunurilor și serviciilor, a capitalurilor etc. și este influențată de mișcarea acestora, de modul de funcționare și distorsiunile acestora. Omul este mai mult decât o marfă, astfel că piața muncii are un loc deosebit în teoria și practica economică, fiind o piață derivată și cea mai reglementată. În esență, sub aspect economic și juridic, proprietarul forței de muncă dispune în mod liber de ea și o oferă proprietarului de capital, care formulează cererea, iar negocierile dintre aceștia se concretizează printr-un contract de angajare și în salariu. Tranzacțiile între posesorii de capital și cei ai forței de muncă au loc pe baza principiilor economiei de piață și a unor reglementări juridice specifice cu referire la comportamentul celor doi parteneri.

În procesul de dezvoltare și de funcționare a economiei naționale, piața muncii îndeplinește funcții importante, de ordin economic, social-economic și educativ:

- ✓ alocarea resurselor de muncă, a forței de muncă pe ramuri, subramuri, domenii de activitate, zone geografice, meserii, în independență de volumul și structura cererii de muncă existente, la un moment dat;
- ✓ furnizează informații cu privire la cererea și oferta de muncă, la apariția unui excedent sau deficit de ofertă de muncă, la nivelul salariului;

- ✓ unirea și combinarea forței de muncă cu mijloace de producție;
- ✓ influența asupra formării și repartizării veniturilor;
- ✓ contribuie la formarea și orientarea climatului de muncă și de protecție socială.

Piața muncii a suferit schimbări puternice în ultimul deceniu, modificările apărute au creat nevoia unei noi instituții - Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă - una modernă, flexibilă, cu capacitatea de a răspunde acestor provocări. Serviciile sale se adresează șomerilor și agenților economici. Principalul său obiectiv este creșterea gradului de ocupare a forței de muncă și implicit scăderea ratei șomajului.

Obiectivele principale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă sunt:

- ✓ instituționalizarea dialogului social în domeniul ocupării și formării profesionale;
- ✓ aplicarea strategiilor în domeniul ocupării și formării profesionale;
- ✓ aplicarea măsurilor de protecție socială a persoanelor neîncadrate în muncă².

Tabel nr.1 – Evoluția șomajului în perioada 2005 – 2009

	Luna An	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	Media anuală
	Rata șomajului (total) %	2005	6,4	6,3	6,1	5,8	5,6	5,6	5,7	5,7	5,6	5,7	5,7	5,9
2006		6,2	6,2	6,1	5,8	5,4	5,2	5,0	5,0	4,9	5,1	5,1	5,2	5,4
2007		5,3	5,1	4,8	4,5	4,1	4,0	3,8	3,9	3,9	4,1	4,2	4,1	4,3
2008		4,2	4,2	4,1	3,9	3,7	3,7	3,7	3,8	3,9	4,0	4,1	4,4	4,0
2009		4,9	5,3	5,6	5,7	5,8	6,0	6,0	6,6	6,9	7,1	7,5	7,8	6,3

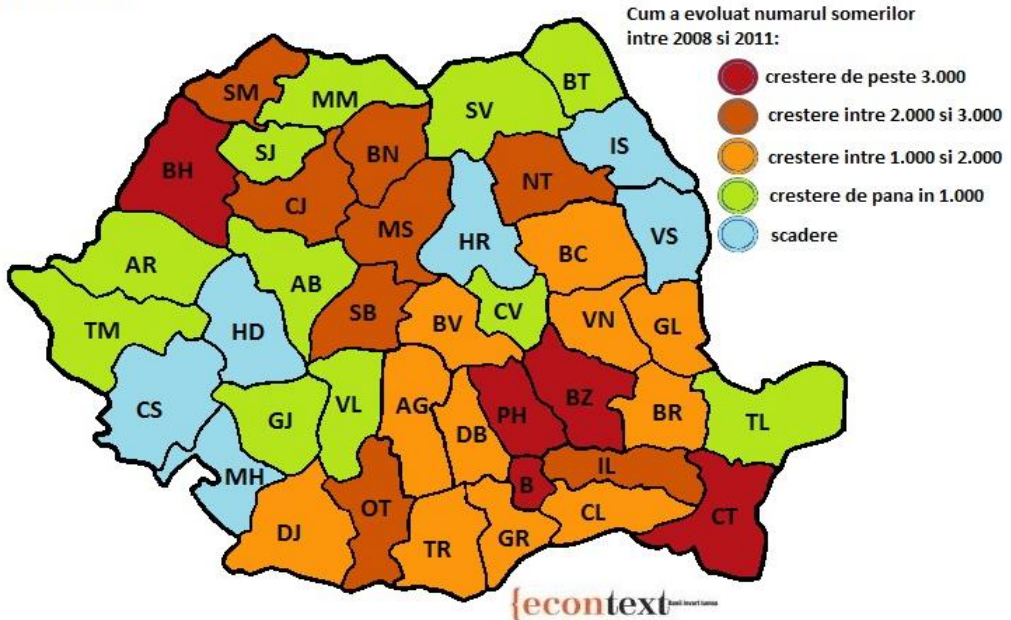
Sursa: www.anofm.ro

² <http://www.anofm.ro>

Prezentăm în continuare harta națională³ a șomerilor în cei trei ani de criză (finele anului 2008 – finele anului 2011):

HARTA NAȚIONALĂ A ȘOMERILOR ÎN CRIZĂ

Cum a evoluat numărul de șomeri în fiecare județ între 2008 și 2011



Din cele 42 de județe ale țării (41 de județe + București), numărul șomerilor a crescut în 36 de județe și a scăzut în 6 județe în cei trei ani de criză. La nivel național, a fost consemnat un avans de 57.572 de șomeri în acest interval.

În ceea ce privește topul județelor în funcție de numărul șomerilor în cei trei ani de criză, vom avea parte de câteva surprize. În primul rând, contrar așteptărilor, București nu este pe primul loc. Cel mai mare avans al șomerilor, în perioada 2008 – 2011, a fost consemnat în județul Prahova. Numărul șomerilor a ajuns la 31 decembrie 2011 la 17.186 de persoane, cu 5.064 mai mult decât în decembrie 2008. O explicație ar putea fi reducerea de personal care a avut loc în acești ani la Petrom.

Pe locul doi se situează Buzău: 14.978 de șomeri în decembrie 2011, în creștere cu 4.124 de persoane comparativ cu decembrie 2008, când erau 10.854 de șomeri buzoieni.

La polul opus, există șase județe în care numărul șomerilor a scăzut, cea mai puternică scădere având loc în județul Hunedoara: peste 2.500 de persoane.

³ <http://www.econtext.ro>

Prezentăm în continuare topul județelor⁴ în funcție de evoluția numărului de someri de la începutul crizei și până la sfârșitul anului 2011:

Tabel nr.2 – Topul județelor privind evoluția șomerilor în perioada 2008-2011

TOPUL NAȚIONAL AL SOMERILOR ÎN CEI TREI ANI DE CRIZĂ (2008 - 2011)				
POZITIE	JUDET	NUMAR SOMERI DEC. 2008	NUMAR SOMERI DEC. 2011	VARIATIE
1	PRAHOVA	12122	17186	5,064
2	BUZĂU	10854	14978	4,124
3	CONSTANȚA	9612	13058	3,446
4	BUCUREȘTI	18274	21697	3,423
5	BIHOR	8596	11633	3,037
6	MUREȘ	11607	14568	2,961
7	BISTRIȚA-NĂSĂUD	3614	6541	2,927
8	CLUJ	9998	12714	2,716
9	IALOMIȚA	5204	7865	2,661
10	OLT	9463	11993	2,530
11	SATU-MARE	4600	7039	2,439
12	SIBIU	5794	8006	2,212
13	NEAMȚ	8223	10324	2,101
14	DĂMBOVIȚA	11715	13382	1,667
15	BRAȘOV	10655	12271	1,616
16	VRANCEA	6677	8255	1,578
17	BRĂILA	6026	7554	1,528
18	TELEORMAN	13702	15197	1,495
19	BACĂU	12411	13828	1,417
20	ARGEȘ	13131	14540	1,409
21	CĂLĂRAȘI	5463	6688	1,225
22	GIURGIU	4181	5330	1,149
23	GALAȚI	14538	15673	1,135
24	DOLJ	24310	25395	1,085
25	SĂLAJ	5845	6809	964
26	SUCEAVA	10963	11908	945
27	COVASNA	6786	7690	904
28	TULCEA	4005	4901	896
29	VĂLCEA	8344	9185	841
30	MARAMUREȘ	7577	8358	781
31	TIMIȘ	5568	6280	712
32	ARAD	6549	7241	692
33	BOTOȘANI	5519	6125	606
34	ILFOV	2098	2699	601
35	ALBA	12827	13228	401
36	GORJ	10994	11306	312
37	MEHEDINȚI	11429	11373	-56
38	HARGHITA	9280	9196	-84
39	IAȘI	16905	16024	-881
40	CARAȘ-SEVERIN	7698	6739	-959
41	VASLUI	16458	15081	-1,377
42	HUNEDOARA	13826	11155	-2,671
	TOTAL	403.441	461.013	57.572

econtext

⁴ idem

1.4 Auditul sistemului de salarizare

Auditul intern este o activitate independentă și obiectivă, care dă unei organizații o asigurare în ceea ce privește gradul de control deținut asupra operațiunilor, o îndrumă pentru a-i îmbunătăți operațiunile și contribuie la adăugarea unui plus de valoare.

Auditul intern ajută organizația să-și atingă obiectivele, evaluând printr-o abordare sistematică și metodică, procesele sale de management al riscurilor, de control și de conducere a entității și făcând propuneri pentru a le consolida eficacitatea⁵.

Gestionarea resurselor umane reprezintă o funcție suport importantă, fiind un domeniu de preferință al activității auditorului intern, justificată în mare măsură de multitudinea de procese care sunt derulate și în mod implicit de riscurile care le însoțesc.

Misiunea de audit intern are scopul de a da asigurări managementului asupra modului de organizare a activității de gestiune a resurselor umane din cadrul entității, a funcționalității sistemului de control intern, respectiv a conformității cu cadrul legislativ normativ.

Desfășurarea misiunii de audit public intern presupune parcurgerea etapelor și procedurilor prevăzute de normele metodologice generale:

- ✓ emiterea ordinului de serviciu:
 - autorizarea efectuării misiunii de audit intern se realizează prin întocmirea și transmiterea *Ordinului de serviciu* auditorului intern;
 - ordinul de serviciu reprezintă mandatul de intervenție dat de structura de audit intern și se întocmește de către șeful acesteia pe baza Planului anual de audit intern;
- ✓ declararea independenței
 - crearea independenței auditorilor față de entitatea auditată se realizează prin întocmirea *Declarației de independență*, al cărei scop este verificarea incompatibilității personale ale auditorilor interni față de conducere și personalul entității auditate;
- ✓ notificarea privind declanșarea misiunii de audit
 - scopul notificării este acela ca entitatea care urmează a fi auditată să fie înștiințată asupra misiunii și a principalelor obiective care urmează a fi auditate, durata misiunii, intervențiile la fața locului și eventual să efectueze o serie de pregătiri, și anume: persoanele potențiale care urmează să furnizeze informațiile necesare, materialele care se solicită

⁵ Teodorescu Cristian, *Audit intern – Studiu de caz – Auditul sistemului de salarizare*, Editura Universității Petrol-Gaze din Ploiești, 2009, Ploiești, pag. 9