

RAȚIONAMENTE ALE AUDITULUI CONFORMITĂȚII APLICATE ÎN CADRUL SALARIZĂRII PERSONALULUI

*Alic Bîrcă, dr. în ec., conf. univ., ASEM,
Aliona Bîrcă, dr. în ec., conf. univ., ASEM*

Personnel salary system audit is done to assess the efficacy, ability to add value to current and future conditions of the organization. The audit must include an analysis of opinions from employees on the remuneration which would allow a diagnosis of the strengths and weaknesses of the system, plus a picture of what needs to be done. In this case, the auditor should consider the following aspects: the minimum wage per economy, minimum wage tariff granted to employees, to ensure pay equity, wage fixation legal process, senior managers wage determination, salary policy of the organization.

Auditarea sistemului de salarizare a personalului se face cu scopul de a evalua eficacitatea, capacitatea de a adăuga valoare pentru condițiile actuale și viitoare ale organizației. Auditul trebuie să includă și o analiză a opiniilor asupra sistemului de salarizare din partea angajaților ceea ce ar permite obținerea unui diagnostic al avantajelor și deficiențelor sistemului, plus o imagine referitoare la ceea ce trebuie de făcut.

Auditul conformității are misiunea de a aprecia în ce măsură metodele și instrumentele folosite de organizație corespund normelor legale aplicate la nivel național.

În procesul de evaluare a modalității de fixare a salariilor auditorul trebuie să pornească de la analiza legislației naționale privind fixarea salariilor și a regulilor interne ale organizației care nu trebuie să contravină legislației actuale. Libertatea salariilor se înscrie în respectarea obligațiilor legale și a dispozițiilor contractuale. În cazul dat, auditorul trebuie să ia în considerație următoarele aspecte:

- nivelul salariului minim pe economie;
- existența salariilor minime tarifare acordate angajaților;
- asigurarea echității salariilor;
- procedura legală de fixare a salariilor;
- stabilirea salariilor managerilor superiori;
- politica salarială a organizației.

Salariul minim pe economie

Salariul minim pe economie reprezintă mărimea minimă stabilită de către stat pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia angajatorul nu este în drept să plătească activitatea angajatului. Potrivit legislației Republicii Moldova, menținerea cuantumului salariului minim este obligatorie pentru toți agenții economici, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare. Acest cuantum nu poate fi diminuat nici prin contractul colectiv de muncă, nici prin contractul individual de muncă. În prezent, salariul minim pe economie este în mărime de 600 lei/lunar. Auditorul are misiunea de a determina dacă salariile aplicate angajaților nu sunt sub nivelul salariului minim pe economie, ceea ce contravine legislației în vigoare fapt pentru care aceasta ar putea fi penalizată de organizațiile guvernamentale.

Salariile minime tarifare acordate angajaților

Potrivit Hotărârii Guvernului Republicii Moldova nr. 260 din 25 04 2012, începând cu 1 mai 2012 salariul minim garantat în organizațiile din sectorul real este în mărime de 1300 lei/lunar. Convențiile (contractele) colective de muncă încheiate între patron și salariați fixează salariul minim tarifar care nu trebuie să fie inferior celui prevăzut de legislația în vigoare pe care auditorul trebuie să-l cunoască. De obicei, convențiile colective fixează salariul minim pentru prima categorie de calificare. Salariile tarifare ale angajaților încadrați în categoriile următoare se calculează prin înmulțirea salariului tarifar pentru prima categorie de calificare cu coeficientul tarifar corespunzător fiecărei categorii de calificare. De asemenea, auditorul trebuie să analizeze dacă în convențiile colective de muncă sunt specificate nivelurile minime ale diferitor sporuri de salariu, cum ar fi spor

de vechime în muncă, spor pentru condiții nefavorabile de muncă și a stabili dacă acestea nu sunt aplicate sub nivelul minim admisibil.

Asigurarea egalității salariilor

Potrivit principiului „salariu egal pentru muncă egală”, salariul se stabilește fără nici un fel de discriminare pe motive de sex, vârstă, apartenență de rasă și națională, convingeri politice, confesiune și stare materială. Aplicarea acestui principiu în sistemul de recompensare a personalului se reflectă prin faptul că nu sunt prevăzute salarii, stabilite pe astfel de criterii, ci numai după timpul lucrat, nivelul de pregătire profesională și condițiile de muncă. Potrivit principiului, două persoane de sex diferit care prestează aceeași muncă, atât din punct de vedere cantitativ cât și calitativ, primesc același salariu.

Respectarea egalității salariilor între femei și bărbați necesită din partea auditorului o analiză corectă și obiectivă a posturilor care sunt ocupate, în același timp, de bărbați și femei. Analiza acestor posturi poate fi efectuată în urma aplicării mai multor **metode și tehnici**: analiza fișei posturilor, observarea directă, observarea instantanee, chestionarul etc.

Dacă în urma acestei analize auditorul a obținut rezultate identice pentru posturile respective atunci salariile acordate bărbaților și femeilor pe aceste posturi trebuie să fie egale.

Fixarea salariilor

Fixarea salariilor depinde de politica salarială elaborată de organizație care reprezintă, de fapt, o parte componentă a politicii sociale a acesteia. În cazul dat, auditorul trebuie să solicite pentru a i se prezenta principiile politicii de recompensare a personalului, dacă acestea sunt formalizate, și regulile de acțiune ale acesteia.

În vederea unei mai bune cunoașteri a regulilor de fixare a salariilor în cadrul organizației, auditorul elaborează un chestionar care este aplicat salariaților (tabelul 1).

Tabelul 1

Exemplu de chestionar pentru punerea în evidență a regulilor interne de fixare a salariilor

Întrebări	Variante de răspuns		Observații
	da	nu	
1. În momentul angajării în organizație Vi s-a aplicat: - salariul minim pe economie? - salariul conform rețelei interne de salarizare?			
2. Organizația aplică aceleași reguli și principii de fixare a salariilor pentru: - muncitori; - agenți de vânzări; - specialiști; - personal de conducere.			
3. Organizația fixează nivelul salariilor: - în funcție de salariile practicate de organizațiile concurente? - în funcție de salariile practicate de organizațiile învecinate? - în funcție de salariile aplicate de alte organizații din aceeași ramură de activitate?			
4. Există unele variații admise privind fixarea salariilor?			
5. Dacă organizația nu dispune de o rețea internă de salarizare sau de reguli precise, care sunt elementele ce sunt luate în considerație pentru fixarea salariilor? - formarea profesională; - experiența în muncă;			

<ul style="list-style-type: none"> - vechimea în muncă pe un anumit post; - personalitatea titularului postului; - altele. 			
---	--	--	--

În vederea asigurării echității în fixarea salariilor, auditorul trebuie să identifice, în primul rând, riscurile probabile care pot face diferențierea salariilor. În condițiile în care există o nepotrivire a salariilor, auditorul examinează diferențele salariale luând în considerație mai multe **elemente**.

În primul rând, este vorba de **vechimea în muncă** pentru care se calculează un spor la salariul de bază în funcție de numărul de ani lucrați în organizație. Pentru aceasta, auditorul trebuie să analizeze dacă, în Contractul (Convenția) colectiv de muncă sau în Regulamentul intern de salarizare, sunt clar stipulate tranșele de vechime și mărimea sporului, în procente de la salariul de bază, pentru fiecare tranșă de vechime. Aceasta determină diferențierea salariilor a doi angajații care activează în aceleași condiții, însă numărul de ani lucrați în organizație este diferit.

În al doilea rând, auditorul trebuie să ia în considerație **timpul desfășurării activității** care, la fel, poate diferenția salariile angajaților. În acest sens, auditorul analizează programul de muncă și odihnă din cadrul organizației. Dacă organizația activează în mai multe schimburi, atunci angajații acesteia vor beneficia de spor pentru munca prestată în mai multe schimburi. Potrivit legislației în vigoare, mărimea minimă a acestui spor este de 20%, respectiv – 40% din salariul de bază pentru munca realizată efectiv în schimbul II, respectiv – schimbul III. În cazul dat, auditorul trebuie să verifice dacă în organizație se face o evidență strictă a timpului efectiv de muncă realizat de fiecare angajat pentru a se asigura corectitudinea calculării mărimii acestui spor care face diferența salariului global lunar al angajaților. De asemenea, diferențierea salariului global o poate rezulta în urma desfășurării activității în zilele de odihnă sau de sărbătoare legală.

Al treilea element care determină diferențierea salariilor îl constituie **condițiile nefavorabile de muncă** în care angajații își desfășoară activitatea. Deoarece condițiile de muncă diferă de la un loc de muncă la altul, conform Hotărârii Guvernului Republicii Moldova nr. 1335 din 10 octombrie 2002, angajaților din unitățile cu autonomie financiară și din sectorul bugetar care prestează munca în condiții nefavorabile li se stabilesc, în funcție de starea reală a condițiilor de muncă, sporuri de compensare (tabelul 2). Mărimile minime ale sporurilor de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile se calculează în procente din salariul minim pe economie.

Tabelul 2

**Mărimea sporului de compensare pentru munca prestată
în condiții nefavorabile**

Numărul de puncte în funcție de gradul de nocivitate al locului de muncă	Mărimea sporului, %
0,5-2,0	25
2,1-4,0	30
4,1-6,0	35
6,1-8,0	40
8,1-10,0	45
mai mult de 10,0	50

Având în vedere faptul că munca desfășurată în condiții nefavorabile poate conduce la diferențierea salariului lunar, auditorul trebuie să analizeze cât de corect acesta se aplică în organizație. Pentru aceasta, auditorul trebuie să analizeze dacă în organizație a fost realizată de facto evaluarea stării reale a condițiilor de muncă. Aceasta se efectuează în baza datelor atestării locurilor de muncă sau a măsurărilor instrumentale speciale ale nivelurilor factorilor mediului de producție, care se reflectă în fișa condițiilor de muncă la locul de muncă. Prin urmare, auditorul trebuie să verifice dacă locul de muncă a fost atestat în baza fișei condițiilor de muncă pentru care a obținut un anumit punctaj ce a servit drept temei pentru calcularea sporului pentru condiții nocive de muncă.

Al patrulea element ce conduce la diferențierea salariilor lunare ale angajaților ține de **prezența la locul de muncă și de numărul de ore lucrate suplimentar**. Potrivit legislației în vigoare, primele două ore lucrate suplimentar peste programul normal de lucru se plătesc în plus cu cel puțin 50% din salariul de bază. Pentru orele următoare de lucru peste orele de program normal se stabilește un spor în mărime de 100% din salariul de bază. În cazul dat, auditorul trebuie să verifice numărul de ore lucrate suplimentar peste programul normal de muncă indicate în Foaia de pontaj al angajatului în baza căreia s-a calculat sporul respectiv. De asemenea, în Foaia de pontaj sunt arătate și absențele de la locul de muncă, ceea ce va determina un salariu inferior față de al celorlalți angajați care au realizat pe deplin programul de muncă.

Stabilirea salariilor managerilor superiori

În multe cazuri, modalitatea de stabilire a salariilor managerilor superiori nu este reflectată în sistemul unic de salarizare aplicat de organizație. Mărimea salariilor managerilor superiori se stabilește după alte criterii care trebuie să fie clar stipulate într-un regulament separat. Totodată, în procesul de stabilire a salariilor managerilor superiori trebuie de luat în considerație salariile pentru celelalte categorii de angajați din organizație pentru ca discrepanța salarială să nu fie destul de mare, fapt ce ar conduce la demotivarea angajaților de la nivelele inferioare.

Politica salarială a organizației

Diagnosticul sistemului de salarizare trebuie să prevadă și evaluarea politicii salariale aplicată de organizație. În condițiile modificării politicii de salarizare din cadrul organizației această procedură este necesară pentru:

- a determina doleanțele angajaților în materie de remunerare;
- a identifica eventualele modificări în stilul de viață al angajaților;
- a anticipa eventualele modificări legislative cu referire la salarizare etc.

De asemenea, în cazul în care organizația practică individualizarea salariilor, prin acordarea unor prime de merit, auditorul trebuie să verifice dacă aceste măsuri nu sunt discriminatorii și anume:

- mărimea primei de merit acordată bărbaților nu este mai mare decât cea acordată femeilor?
- criteriile utilizate sunt obiective (performanță, prezență la serviciu, calitatea muncii) și aplicate fără discriminări?

În vederea implementării politicii de salarizare a personalului, organizațiile elaborează o multitudine de proceduri care trebuie să fie formalizate sub formă de regulamente interne. În acest sens, auditorul studiază:

- metodologia de fixare și revizuire a salariilor;
- procedurile de negociere a salariilor în cadrul organizației;
- organizarea controlului intern privind corectitudinea fixării salariilor;
- formele de plată a salariilor;
- respectarea principiului echității în fixarea salariilor;
- participarea la profit a salariaților etc.

Concluzie

În timpul efectuării auditului conformității, auditorul trebuie să ia în considerație anumite riscuri care pot influența sistemul de recompensare a personalului și anume: riscul de necorespondere a politicii de salarizare cu așteptările salariaților, riscul de nepotrivire a politicii de salarizare cu nevoile angajaților și riscul de nerespectare a politicii de salarizare de către managementul superior al organizației. De asemenea, auditorul trebuie să aprecieze în ce măsură este respectat cadrul normativ și legal de către organizație în materie de recompensare a personalului, iar în cazul depistării unor abateri de la cadrul legal, acestea să fie aduse imediat la cunoștința managementului superior al organizației sau a departamentului de resurse umane pentru a fi eliminate în cel mai scurt timp.

Bibliografie

1. Codul muncii al Republicii Moldova nr.154 din 28.03.2003. În: Monitorul Oficial nr. 159-162 din 29.07.2003.
2. Legea salarizării nr. 847 – XV din 14 februarie 2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 50-52/336 din 11. 04. 2002.
3. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova cu privire la salarizarea angajaților din unitățile cu autonomie financiară nr. 743 din 11 iunie 2002. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr. 79 – 81/841 din 20. 06. 2002.
4. Hotărârea Guvernului Republicii Moldova nr. 1335 din 10 octombrie 2002 “Cu privire la salariul tarifar pentru categoria I de calificare a angajaților din unitățile cu autonomie financiară și cuantumul sporului de compensare pentru munca prestată în condiții nefavorabile.”
5. Armstrong Michael, Managementul resurselor umane. București: Editura CODECS. 2003.
6. Bîrcă Alic, Salarizarea personalului. Note de curs. Chișinău: Editura ASEM. 2001.
7. Nickell S., Nicolitass D., Wages, restrictive practices and productivity. London: The School of Economics and Political Science. 1994.