



# Steagul roșu

ORGAN AL COMITETULUI MUNICIPAL PETROȘANI AL P.C.R. ȘI AL CONSILIULUI POPULAR MUNICIPAL

ANUL XXIX Nr. 7 073

SIMBATA 29 IULIE 1972

8 PAGINI - 40 BANI

În toate colectivele de muncă

## HOTĂRÎRE FERMĂ DE A TRADUCE ÎN VIAȚĂ SARCINILE STABILITE DE CONFERINȚA NAȚIONALĂ A PARTIDULUI

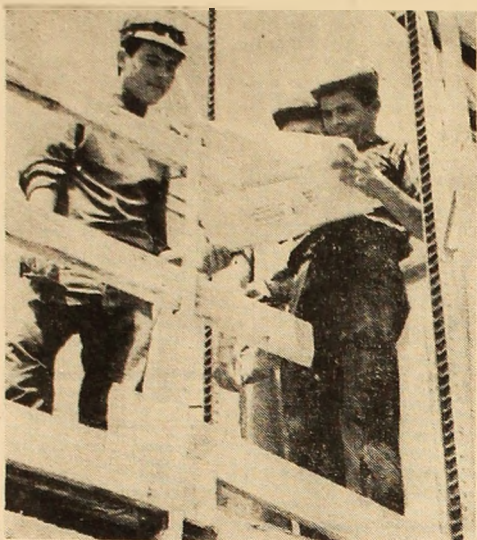
### EROISMUL MUNCII E UN „FAPT OBIȘNUIT“...

„Am reținut și pot reda cu exactitate câteva dintre cuvintele tovarășului Nicolae Căușescu, rostite în marele forum al țării. Sînt conștient că îmi revin să pun în treacăt praperea, întru totul în slujba dezvoltării patriei socialiste, a viitorului ei luminos. Aceste cuvinte obligă. Ne obligă pe noi, tinerii, să ne sporim necontenit eforturile, potențele creatoare, să căutăm a fi în orice moment la cota înaltelor aprecieri de care ne bucurăm...”

Cu tovarășul Mircea Zember, prim-secretar al comitetului orășnesc Petrița al U.T.C., am prelungit apoi discuția canalizându-o pe făgașul „concretului, al faptelor de muncă, izvorite din ferma hotărîrii a aducerii mai aproape a „viitorului de aur al țării”, scrise pe răbojul acestor zile tumultuoase, cu sporită energie și elan specifice tineretii, de sutele de tineri din abatajele minei Petrița și Lonea, de harnicii preparatori, constructori, forestieri. I-am cerut interlocutorului câteva nume de tineri petrițeni care se disting pe frontul muncii creatoare. Am fost însă nevoit să-mi retrăcesc pretenția („Sînt mulți, în fiecare sector, în fiecare secție, la orice loc de muncă... E greu! Și-apoi, în primul rînd, nu numele contează. Faptele lor sînt fapte de muncă obișnuite...”). Rețin modestia catalogării eroismului cotidian.

V. T.

(Continuare în pagina 6-a)



T.C.H. — ȘANTIERUL DE CONSTRUCȚII PETROȘANI. — În pauza de masă, seful echipei de zidari Dumitru Roșu și doi colegi de echipă trec mai întâi în revistă nouățile apărute în presă... Foto: I. LEONARD

## Cărbune extras peste plan

Alături de toate colectivele de muncă locale angajate plenar în eforturile tenace pentru traducerea în viață a recomanțelor hotărîrii adoptate de Conferința Națională a partidului și pentru împlinirea cu succes a zilei de 23 August și a celei de-a XXV-a aniversări a proclamării Republicii, brigăzile sectorului IV participă cu entuziasm nestăvilit în întrecere. Zaharia Băluță, Gheorghe Cosma, Ioan Mică III sînt cei care se străduiesc, împreună cu oricîi lor, să obțină rezultatele bune, demne de evenimentele pe care le trăim.

Frontaliștii conduși de Ioan

Mică III, de exemplu, au reușit să producă cu 605 tone de cărbune mai mult decît prevede planul perioadei trecute din această lună, suplimentînd în medie cu 350 kg/post randamentul preliminar prin foala de acord. Cele patru schimburi conduse de Ladislau Torok, Chiriac Nicolae, Cherasim Pîsoak și Aurel Marian, prin depășirea zilnică a sarcinilor ce le revin, au avansat pînă acum cu două cicluri mai mult față de plan, existînd premise certe ca inițiativa lui Petre Constantin de la Lupeni — două cicluri lunar în plus la abatajele frontale —, preluată de brigadă, să fie depășită.

Potrivit hotărîrii Conferinței Naționale a P.C.R., se supune dezbaterii publice proiectul de Lege privind remunerarea după cantitatea și calitatea muncii în unitățile de stat.

Observațiile și sugestiile oamenilor muncii vor fi trimise pînă la 30 septembrie Ministerului Muncii, Consiliului Central al Uniunii Generale a Sindicatelor din România, comisiilor economice ale comitetelor județene de partid, redacțiilor organelor de presă locale și centrale.

Partidul Comunist Român mobilizează eforturile întregului popor pentru lărgirea continuă a bazei tehnico-materiale, perfecționarea relațiilor de producție socialiste și accelerarea dezvoltării generale economico-sociale a țării, corespunzător obiectivelor fundamentale ale programului lăuririi societății socialiste multilaterale dezvoltate în Republica Socialistă Română.

Telul suprem al întregii politici a partidului și statului, care pun în permanență în centrul atenției afirmarea personalității umane, este asigurarea unui înalt nivel de trai material și cultural întregului popor. Instaurarea și consolidarea proprietății socialiste, lichidarea pentru totdeauna a exploatareii omului de către om, noua poziție a oamenilor muncii ca deținători ai puterii politice, aducerea democrației socialiste și creșterea participării maselor la conducerea treburilor de stat și obștești, întregul proces de transformare revoluționară a societății, se află la temelie concordanței dintre interesele personale ale fiecărui om al muncii și cele generale ale societății, determinînd unitatea trainică a întregului popor în jurul Partidului Comunist Român, forța politică conducătoare în Republica Socialistă Română.

Dubla calitate a oamenilor muncii de proprietari ai mij-

loanelor și de producători de valori este condiția de bază pentru ridicarea nivelului de trai material și cultural al muncii. În acest scop, este necesară asigurarea unor proporții echitabile între salariile celor mai mîci și cele mai ridicate, în concordanță cu stadiul de dezvoltare a economiei și cu nivelul general de precizie profesională și de cultură al oamenilor muncii. Corespunzător relațiilor de producție socialiste, în Republica Socialistă Română legea interzice cu desăvîrsire obținerea de venituri, de către orice persoană și sub orice formă, pe seama exploatareii muncii altora.

Pe măsura dezvoltării forțelor de producție, a sporirii productivității muncii sociale și a venitului național, statul alocă în mod planificat fondurile necesare pentru ridicarea nivelului remunerării tuturor categoriilor de oameni ai muncii, precum și pentru creșterea fondului social de consum destinat satisfacerii nevoilor care sînt în sarcina întregii societăți.

Aplicarea consecventă a principiului repartiției după muncă și perfecționarea sistemului de remunerare, se întregesc în preocupările majore ale partidului și statului pentru perfecționarea conducerii, organizării și planificării dezvoltării economico-sociale a țării, pentru perfecționarea relațiilor sociale specifice orînduirii noastre.

Pentru înfăptuirea politicii Partidului Comunist Român în domeniul remunerării muncii, Marea Adunare Națională a Republicii Socialiste România adoptă prezenta

Lege:

## CAPITOLUL I Principiile generale ale sistemului de salarizare

ART. 1. — În Republica Socialistă Română, existența relațiilor socialiste

„Mă adresez intelectualității din rîndul căreia s-au ridicat, de-a lungul secolelor, atîția oameni luminați ce s-au pus în fruntea poporului, în lupta pentru eliberarea națională și socială: locul vostru este alături de muncitori și țărani! Voi înșivă sînteți singe din singele lor. Puneți toată priceperea și cunoștințele voastre în slujba dezvoltării patriei noastre pe baza celor mai înaintate descoperiri ale științei, tehnicii și culturii contemporane! Sînt ferm convins că întreaga intelectualitate, strîns unită cu clasa muncitoare și țărănimea, își va face pe deplin datoria față de patrie!”

(În Raportul prezentat de tovarășul NICOLAE CĂUȘESCU, la Conferința Națională a Partidului Comunist Român)

## PROIECT

# LEGEA

## remunerării după cantitatea și calitatea muncii în unitățile de stat

alcătuit înclt aplicarea lui judicioasă să cointerezeze pe oamenii muncii la ridicarea calificării lor profesionale și la obținerea unor rezultate tot mai bune în întreaga activitate. Elementele sistemului de salarizare stimulează în mod deosebit:

a) realizarea și depășirea sarcinilor de producție și îmbunătățirea calității produselor;

b) folosirea maximă a capacităților de producție;

c) promovarea progresului tehnic și științific;

d) creșterea continuă a productivității muncii;

e) reducerea cheltuielilor de producție, mai ales pe calea reducerii consumului de materii prime, materiale, combustibili și energie;

f) sporirea eficienței investițiilor, scurtarea termenelor de execuție, reducerea ponderii construcțiilor în volumul total al investiției;

g) creșterea productiei destinate exportului și a eficienței activității de comerț exterior;

h) ridicarea continuă a eficienței în activitatea economică a întreprinderilor, precum și în toate domeniile vieții sociale.

ART. 8. — Salariile personalului se diferențiază pe ramuri, subramuri și activități în funcție de importanța acestora pentru dezvoltarea economico-socială a țării.

În cadrul ramurilor și activităților, salariile se diferențiază pe categorii de încadrare și pe funcții, corespunzător nivelului de calificare, gradului de răspundere cerut de îndeplinirea sarcinilor și condițiilor în care se desfășoară munca prestată.

În toate cazurile salariile se plătesc pe baza funcției îndeplinite și a activității efectiv prestate și nu pe baza profesiei sau a titlului deținut.

ART. 9. — Obiectivele urmărite de sistemul de salarizare se realizează prin:

muncitorii din ramura circulației mărfurilor și din prestările de servicii între 90-92 la sută;

— la personalul de execuție tehnic, economic și de altă specialitate, la personalul de conducere, la personalul funcționaresc și la personalul administrativ de întreținere și de pază, în medie între 90-93 la sută;

— la diferențierea salariilor în funcție de nivelul de calificare cerut pentru efectuarea lucrărilor, de cantitatea muncii prestate determinată prin norme care să reflecte cât mai riguros munca reală necesară pentru executarea lucrărilor, de înaltă, operativitate, experiență în muncă și contribuția personală la creșterea eficienței întregii activități, precum și în funcție de importanța ramurii, subramurii sau activității respective pentru dezvoltarea economiei naționale;

c) folosirea celor mai corespunzătoare forme de măsurare a muncii și de salarizare, ținînd seama de specificul activității din fiecare unitate, în vederea stimulării obținerii unor rezultate cât mai bune, cantitative și calitative;

d) asigurarea unei interdependențe strînsă între realizările obținute în muncă și veniturii, precum și creșterea răspunderii personale a fiecărui, indiferent de postul pe care îl ocupă, prin:

— condiționarea acordării integralei salariului de îndeplinirea, în totalitate, a sarcinilor de muncă individuale sau colective;

— posibilitatea realizării unor veniturii suplimentare pentru depășirea sarcinilor stabilite;

e) acordarea de premii anuale sub formă de gratificații, pentru ansamblul rezultatelor obținute, precum și de premii în cursul anului pentru realizări deosebite reflectate în promovarea...

tru executarea unor obiecte sau lucrari.

In contract se prevede alti lucrari care urmeaza a fi executate, conditiile in care acestea vor trebui realizate, etc. si sumele convenite pentru salarii. In acord global pe baza toate categoriile de personal ale subunitatii, inclusiv cadrele de conducere ale acestora. Sumele corespunzatoare valorii lucrarilor executate lunar se platesc - sub forma de avans - din care se retine o garantie de 10-20 la suta, pana la terminarea lucrarilor in raport de indeplinirea conditiilor si la termenele convenite in contractul-angajament.

Acord pe baza de norma-plan, cand salariul convenit pe formatul de muncitori, seator de mastru, atelier sau alte subunitati se stabileste in raport cu gradul de realizare a cantitatii de produse prevazute in plan. In asemenea acord poate include ingineri tehnicieni maistri, alte categorii de personal, precum si cadrele de conducere ale acestor subunitati in cazul justificate din punct de vedere economic aceasta forma de salarizare se poate aplica si la nivelul intregii unitati, in cazul in care cele de conducere ale acestora in acest caz salarii convenite se stabileste in raport cu gradul de realizare a unui indicator cantitativ prevazut prin plan la nivelul unitatii. In industrie acest indicator va fi productia marfa, iar in celelalte ramuri de activitate ministerele vor stabili pentru fiecare unitate indicatorul corespunzator specificului activitatii acesteia.

Pentru fiecare procent de deplasare a indicatorului stabilit, salariul cadrelor de conducere ale unitatii se majoraza cu acesti procent, cu care este diminuat salariul tarifar in cazul nerrealizarii acestuia, conform art. 38 si fara a putea depasi limita prevazuta la art. 34.

Accesul formei de salarizare va crea posibilitatea ca si personalul care lucreaza in regie, din cadrul unitatilor sau subunitatilor care trec la acord pe baza de norma-plan, sa obtina castiguri proportionale cu gradul de indeplinire a sarcinilor stabilite prin plan.

Majorarea de salarii se acorda in cadrul fondului de salarii admisibil si numai atunci cand si sarcinile privind calitatea produselor, consumul de materii prime si materiale normale, reducerea pretului de cost au fost indeplinite;

acord indirect, cand personalul care deserveste nemijlocit mai multi lucratori salarizati in acord - ale celor realizari sunt conditionate de felul cum sunt deservite primarile salarii proportionale cu nivelul mediu de indeplinire a normelor realizate de lucratorii respectivi;

b) in regie sau dupa timp, cand salariul tarifar stabilit pe ora, zi sau luna, se acorda personalului pentru timpul efectiv lucrat, la realizarea integrala a sarcinilor de servitiu.

La muncitorii sarcinile de servitiu se exprima fie sub forma unei norme de productie zilnic sau lunar, fie sub forma de sfera de atributiuni ce se stabilesc pe o zona de deservire precizata, fie sub alte forme specifice ramurii, subramurii sau activitatii in care lucreaza. Pentru personalul de executie tehnic, economic, de alta specialitate, pentru personalul administrativ de intretinere si de paza, sarcinile de servitiu, atributiunile si raspunderile se stabilesc concret pentru fiecare loc de munca si pentru fiecare executant. Numarul de salarii din aceasta categorie de personal trebuie sa fie determinat pe baza unei fundamentari stiintifice, prin norme si norme de munca;

c) forma mixta de salarizare, cand salariul convenit este constituit dintr-o parte fixa reprezentand o cota din salariul tarifar ce se acorda in regie si dintr-o parte variabila determinata pe baza formelor de salarizare in acord corespunzator cu gradul de indeplinire a sarcinilor stabilite;

d) in scopul cresterii eficientei activitatii atat in cazul salarizarii in acord, cît si al celei in regie, salariul convenit pe baza indicatorilor cantitativi se poate majora

sa diminueze, in functie de indeplinirea sau nu a sarcinilor de servitiu sau a activitatii respective;

a) forma de salarizare cu tarife sau cu cote procentuale din valoarea achizițiilor, deservite sau prestărilor de servicii, cand veniturile convenite se calculează asemănător acordului direct, proporțional cu nivelul de realizare a sarcinilor stabilite pentru fiecare lucrător. Lucele și cotele procentuale se determină astfel încât la îndeplinirea sarcinilor lunare considerate ca norme de muncă veniturile realizate să corespundă celor obținute de personalul cu atribuțiile și răspunderi similare, plătite pe baza salariilor tarifare de încadrare; la depășirea sau nerrealizarea sarcinilor, venitul este, ca și în cazul salarizării în acord, direct proporțional cu nivelul de realizare a sarcinilor.

Accesul formei de salarizare se aplică îndeosebi în ramura circulației mărfurilor.

ART. 12. - (1) Corespunzător organizării proceselor de muncă și modului de stabilire a normelor de muncă, formele de salarizare se aplică individual sau colectiv.

(2) In cazul acordului colectiv, repartizarea salariilor se face de regulă, în raport cu salariile tarifare de încadrare și cu timpul lucrat. Cu acordul majorității membrilor formații de lucru și a conducerii subunității de producție, din care face parte această formație, salariile individuale convenite pot fi majorate sau diminuate cu până la 20 la suta, în funcție de contribuția efectivă a fiecărui membru al formației la realizarea lucrărilor și în limita sumei convenite pe întreaga formație.

Sumele convenite personalului de executie tehnic, economic, de alta specialitate și celorlalte categorii de personal pentru lucrările executate în toate formele de acord colectiv, peste salariile tarifare convenite pentru timpul efectiv lucrat se suportă din fondul de salarii total admisibil.

(3) Muncitorii care execută în acord individual lucrări de categorii superioare încadrărilor lor sunt plătiți corespunzător tarifarilor lucrărilor efectuate. Muncitorilor care execută temporar, în acord individual, lucrări inferioare cu două sau mai multe categorii dețit cea a încadrării lor li se poate plăti, în raport cu timpul lucrat, și diferența dintre salariul tarifar corespunzător categoriilor lor de încadrare și salariul tarifar al categoriei cu care sînt tarifarile lucrările, ambele la nivel de bază.

(4) Alegerea celei mai pozitive forme de salarizare dintre cele stabilite prin contractul colectiv se face de către organul de conducere colectivă a unității. Forma de salarizare în acord va fi folosită în toate cazurile în care există condițiile necesare aplicării ei și se justifică din punct de vedere economic.

Formele de salarizare în acord pe baza de norma-plan, mixtă și cu tarife sau cote procentuale vor fi utilizate cu aprobarea organului ierarhic superior.

Utilizarea formelor de salarizare în acord progresiv, în acord progresiv diferențiat și în acord pe baza de norma-plan la nivelul întreprinderii se aprobă de ministere, celelalte organe centrale și de comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București, cu acordul Ministerului Muncii.

ART. 13. - (1) Consiliul de Miniștri stabilește metodologia de aplicare a formelor de salarizare prevăzute la art. 11 și poate aproba experimentarea altor forme de salarizare, pe o perioadă de până la cel mult un an și în limita fondului de salarii planificat.

(2) Ministerul Muncii împreună cu ministerele, celelalte organe centrale de resort, și comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București exercită controlul modului de utilizare a formelor de salarizare și iau măsuri pentru respectarea strictă a reglementărilor din acest domeniu, urmărind ca în fiecare unitate să se aplice formele de salarizare care permit înlăturarea cît mai deplină a principiului repartiției după muncă și care se dovedesc a fi cele mai stimulante pentru îndeplinirea sarcinilor.

tarile cu prevederile Legii nr. 2/1971, cu excepția totală a veniturii numite normare promovării până la ultima treaptă în cadrul aceleiași categorii nu poate depăși 1/5.

(3) Muncitorii care sînt promovati într-o categorie superioară de calificare se încadrează la nivelul de bază al noii categorii sau la treapta care să le asigure o creștere a salariului tarifar echivalentă cu o treaptă.

ART. 10. - Retelele tarifare se stabilesc pe ramuri, subramuri sau activități din cadrul economiei.

Salariile tarifare se diferențiază, în unele ramuri, subramuri sau activități, pe mai multe niveluri de salarizare, în raport de complexitatea procesului tehnologic și de gradul de înzestrare tehnică sau de importanța lor pentru dezvoltarea economiei naționale, precum și - în unele cazuri - în funcție de forma de salarizare utilizată, în acord sau în regie.

Ierarhizarea salariilor tarifare medii ale rețelelor tarifare calculate după nivelul de bază, pe ramuri, subramuri și activități, pentru muncitorii calificati este următoarea:

Table with columns: Retelele tarifare, Număr categorii de încadrare, Coeficient de ierarhizare. Includes groups I, II-a, III-a, IV-a, V-a, VI-a, VII-a, VIII-a.

\* Nivel nou propus, care va putea fi utilizat în limita fondului de salarii planificat, la unele secții de tehnologie decalată sau la unele meserii de acționiști, din întreprinderile de acest profil subordonate Ministerului Industriei Construcțiilor de Mașini.

\*\* Nivel nou propus, care va putea fi utilizat, în limita fondului de salarii planificat, la unele activități care execută obiective economice deosebit de importante, din unitățile subordonate Ministerului Construcțiilor Industriale.

Pentru muncii în acord se pot utiliza în ramura construcției de mașini niveluri cu 5 la sută mai mari decît cele prevăzute în ierarhizare, iar în ramurile construcției și prelucrării lemnului, pentru muncii în regie, niveluri cu 5 la sută mai mici.

ART. 17. - (1) Muncitorii din ultima categorie de calificare a rețelei tarifare care execută la un înalt nivel calitativ o gamă largă de lucrări deosebit de complexe, pot fi salarizați ca muncitori specialiști.

(2) Numărul muncitorilor specialiști se stabilește de către ministere, celelalte organe centrale și de comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București pentru unitățile subordonate în limita a 1 la sută din numărul muncitorilor calificați existenți. În limita numărului aprobat de organele centrale ierarhice superioare, centralele stabilesc numărul muncitorilor specialiști pentru unitățile subordonate și unitățile componente.

ART. 18. - Pentru salarizarea muncii în acord, încadrarea lucrărilor calificate în categorii tarifare se face pe baza prevederilor din indicațiile tarifare de calificare, iar a celor necalificate pe baza listelor de lucrări necalificate; încadrarea lucrărilor în trepte de salarizare se face ținînd seama de diferențierea existentă în gradul de complexitate și de dificultate a lucrărilor din cadrul aceleiași categorii.

ART. 19. - Salariile tarifare ale personalului operativ a căru activitate este asemănătoare cu cea a muncitorilor calificați se diferențiază, în cadrul aceleiași funcții și calificări, pe un nivel de bază și trei trepte de salarizare; la stabilirea salariilor acestei categorii de personal se aplică toate reglementările referitoare la salarizarea muncitorilor.

ART. 20. - Salariile tarifare pentru muncitorii și normele privind acordarea salariilor pe trepte de salarizare sînt cuprinse în anexele legii \*).

Table with columns: Grupa de ramuri, subramuri sau activități, Coeficient de ierarhizare. Includes groups I, II, III, IV, V, VI, VII.

(3) Ramurile, subramurile și activitățile reprezentative pentru cele șapte grupe sînt următoarele:

GRUPA I - Industria minieră; unități pentru extracția subterană a cărbunelui și a minereurilor.

GRUPA II-a - Industria metalurgică fieroasă și neferoasă.

GRUPA III-a - Industria construcțiilor de mașini; unități care aplică la muncitorii nivelului A sau A de salarizare.

GRUPA IV-a - Industria chimică; combinata chimică și petrochimică, precum și alte unități importante din industria chimică.

GRUPA V-a - Industria ușoară: unități de țesătură, sticlă și ceramice și altele.

GRUPA VI-a - Industria ușoară: întreprinderi de textile, piele, blănuri și căușuc.

GRUPA VII-a - Industria alimentară: fabrici mari și complexe de ulei, fabrici de zahăr, întreprinderi piscicole.

GRUPA VIII-a - Industria materialelor de construcții: cariere-balastiere.

GRUPA IX-a - Industria locală: unități cu activități specifice locale.

GRUPA X-a - Industria materialelor de construcții: cariere-balastiere.

GRUPA XI-a - Industria locală: unități cu activități specifice locale.

GRUPA XII-a - Industria materialelor de construcții: cariere-balastiere.

GRUPA XIII-a - Industria locală: unități cu activități specifice locale.

GRUPA XIV-a - Industria materialelor de construcții: cariere-balastiere.

GRUPA XV-a - Industria locală: unități cu activități specifice locale.

GRUPA XVI-a - Industria materialelor de construcții: cariere-balastiere.

GRUPA XVII-a - Industria locală: unități cu activități specifice locale.

GRUPA XVIII-a - Industria materialelor de construcții: cariere-balastiere.

GRUPA XIX-a - Industria locală: unități cu activități specifice locale.

GRUPA XX-a - Industria materialelor de construcții: cariere-balastiere.

GRUPA XXI-a - Industria locală: unități cu activități specifice locale.

GRUPA XXII-a - Industria materialelor de construcții: cariere-balastiere.

GRUPA XXIII-a - Industria locală: unități cu activități specifice locale.

GRUPA XXIV-a - Industria materialelor de construcții: cariere-balastiere.

GRUPA XXV-a - Industria locală: unități cu activități specifice locale.

GRUPA XXVI-a - Industria materialelor de construcții: cariere-balastiere.

GRUPA XXVII-a - Industria locală: unități cu activități specifice locale.

GRUPA XXVIII-a - Industria materialelor de construcții: cariere-balastiere.

(3) Absolvenții școlilor de maistri, muncitorii și tehnicienii care sînt numiți pe funcții de maistri în conformitate cu prevederile Legii nr. 12/1971 privind încadrarea și promovarea în muncă a personalului din unitățile socialiste de staț, vor fi retribuiți cu salarii tarifar al nivelului de bază sau al gradului care să le asigure două clase mai mult decît salariul co-l primarului ca muncitorii sau tehnicienii.

(2) Gradul de organizare al unităților se determină pe baza următoarelor criterii:

- volumul și complexitatea activității;

- gradul de automatizare și de mecanizare a proceselor de producție;

- tipul producției - exprimat prin mărimea seriei și tehniciile produselor;

- pregătirea profesională de înaltă calitate a personalului de conducere, de către organul care l-a numit. Indemnizatia de conducere nu face parte din salariul tarifar, dar se include în calculul salariului mediu.

Ierarhizarea salariilor tarifare de bază ale principalelor funcții de conducere din întreprinderi în raport cu salariul tarifar de bază al inginerului este următoarea:

Table with columns: Funcția, Gradul întreprinderii (Special, I, II, III, IV, V, VI).

Salariile medii ale funcțiilor de conducere a întreprinderilor (salariul tarifar, inclusiv indemnizatia de conducere)

Table with columns: Gradul de organizare, Grupa de ramuri (I-VII).

Salariile medii ale funcțiilor de conducere a întreprinderilor (salariul tarifar, inclusiv indemnizatia de conducere)

Table with columns: Grupa de ramuri, Gradul de organizare (I-VII).

(2) Salariile tarifare ale funcțiilor de conducere ale compartimentelor și subunităților din cadrul unităților - șef serviciu, șef secție producție, șef birou, șef atelier și funcțiile echivalente acestora - se stabilesc pe un nivel de bază și 5 gradată.

Salariile tarifare medii, la nivel de bază ale acestor funcții sînt ierarhizate pe grupe de ramuri și grade de organizare, astfel:

Table with columns: Grupa de ramuri, Gradul de organizare (I-VII).

(3) Salariile tarifare ale personalului de conducere al centralelor se diferențiază pe grupe de ramuri și 3 grade de organizare (special, I și II). Salariile acestui personal în cadrul fiecărui grup de ramuri și pentru același grad de organizare sînt egale.

E. Salariile tarifare ale personalului funcționaresc

ART. 28. - Salariile tarifare ale personalului funcționaresc sînt stabilite pe un nivel de bază și - după caz - pe 4 sau 5 gradată, așa cum se arată în anexele la prezenta lege, fiind diferențiate pe funcții în raport de calificarea cerută pentru realizarea sarcinilor încredințate și în cazul prevăzute de lege -

Table with columns: Funcția, Gradul de organizare (simplu, princip).

F. Salariile tarifare ale personalului administrativ de întreținere și de pază

ART. 29. - Salariile tarifare ale personalului administrativ de întreținere și de pază sînt diferențiate pe funcții, în raport de atribuțiile pe care le revin, fiind stabilite pe un nivel de bază și - după caz - pe 4 sau 5 gradată.

(Continuare în pag. a 3-a)

(3) Salariile tarifare ale personalului de conducere se diferențiază alt în raport cu funcția ocupată, nivelul de studii, grupa de ramuri din care face parte unitatea, cît și cu gradul de organizare al unității, stabilit în conformitate cu prevederile art. 26.

ART. 25. - Salariile tarifare ale personalului de conducere se diferențiază alt în raport cu funcția ocupată, nivelul de studii, grupa de ramuri din care face parte unitatea, cît și cu gradul de organizare al unității, stabilit în conformitate cu prevederile art. 26.

ART. 26. - (1) Unitățile economice se încadrează, în raport de mărimea și complexitatea activității ce o desfășoară, în mai multe grade de organizare, al căror număr pentru fiecare ramură, subramură sau activitate în parte se stabilește prin anexele la prezenta lege.

(2) Gradul de organizare al unităților se determină pe baza următoarelor criterii:

- volumul și complexitatea activității;

- gradul de automatizare și de mecanizare a proceselor de producție;

- tipul producției - exprimat prin mărimea seriei și tehniciile produselor;

- pregătirea profesională de înaltă calitate a personalului de conducere, de către organul care l-a numit. Indemnizatia de conducere nu face parte din salariul tarifar, dar se include în calculul salariului mediu.

Ierarhizarea salariilor tarifare de bază ale principalelor funcții de conducere din întreprinderi în raport cu salariul tarifar de bază al inginerului este următoarea:

Table with columns: Funcția, Gradul întreprinderii (Special, I, II, III, IV, V, VI).

Salariile medii ale funcțiilor de conducere a întreprinderilor (salariul tarifar, inclusiv indemnizatia de conducere)

Table with columns: Gradul de organizare, Grupa de ramuri (I-VII).

Salariile medii ale funcțiilor de conducere a întreprinderilor (salariul tarifar, inclusiv indemnizatia de conducere)

Table with columns: Grupa de ramuri, Gradul de organizare (I-VII).

(2) Salariile tarifare ale funcțiilor de conducere ale compartimentelor și subunităților din cadrul unităților - șef serviciu, șef secție producție, șef birou, șef atelier și funcțiile echivalente acestora - se stabilesc pe un nivel de bază și 5 gradată.

Salariile tarifare medii, la nivel de bază ale acestor funcții sînt ierarhizate pe grupe de ramuri și grade de organizare, astfel:

Table with columns: Grupa de ramuri, Gradul de organizare (I-VII).

(3) Salariile tarifare ale personalului de conducere al centralelor se diferențiază pe grupe de ramuri și 3 grade de organizare (special, I și II). Salariile acestui personal în cadrul fiecărui grup de ramuri și pentru același grad de organizare sînt egale.

E. Salariile tarifare ale personalului funcționaresc

ART. 28. - Salariile tarifare ale personalului funcționaresc sînt stabilite pe un nivel de bază și - după caz - pe 4 sau 5 gradată, așa cum se arată în anexele la prezenta lege, fiind diferențiate pe funcții în raport de calificarea cerută pentru realizarea sarcinilor încredințate și în cazul prevăzute de lege -

Table with columns: Funcția, Gradul de organizare (simplu, princip).

F. Salariile tarifare ale personalului administrativ de întreținere și de pază

(Continuare în pag. a 3-a)

Urmare din pagina 2-a)

nivel de bază și 4-5 gradului. Salariile tarifare ale acestor personal sînt aceleasi în toate unitățile din economie, în afara unor cazuri prevăzute în anexele la lege, în care

Table with 2 columns: Funcția, Raportul. Rows include Personal de pază, Șef formate, Șef grupă pază, Controlor pază, Personal administrativ de întreținere, Administrator principal imobil, Administrator imobil, Curier, Ingriditor.

6. Prevederi comune subcapitolelor C-F

ART. 30. — (1) Promovarea personalului în gradulii se face în conformitate cu prevederile Legii nr. 12/1971 privind încadrarea și promovarea în muncă a personalului din unitățile socialiste de stat. În cursul unui an, în cadrul fiecărei unități va putea fi promovat în gradulii cel mult 30 la sută din personalul încadrat pe gradulii.

Reducerea vechimii minime pentru promovarea de la o gradatie la alta nu poate depăși 1/3. Totodată, în conformitate cu prevederile Legii nr. 12/1971, privind încadrarea și promovarea în muncă a personalului din unitățile socialiste de stat, reducerea totală a vechimii minime necesare promovării pînă la ultima gradatie a aceleiasi funcții nu poate depăși 1/3.

(2) Normele pentru stabilirea salariilor tarifare pe gradulii sînt prevăzute în anexele legii.

ART. 31. — Salariile tarifare ale personalului operativ

Table with 6 columns: Clasa, Raport, Clasa, Raport, Clasa, Raport. Rows 1-14 showing salary classes and ratios.

Salariile tarifare corespunzătoare claselor de salarizare sînt prevăzute în anexele legii.

ART. 33. — (1) Nomenclatorul funcțiilor de execuție tehnice, economice, de altă specialitate și al funcțiilor de conducere, al personalului funcționaresc administrativ de întreținere și de pază din întreprinderi și centrale, precum și clasele de salarizare și indemnizațiile de conducere sînt prevăzute în anexele legii.

(2) Salariile tarifare ale lucrătorilor care fac parte din cadrul acestui personal și care nu îndeplinesc condițiile de studii cerute de indicatorul de studii și vechime dar

H. Condițiile de acordare a salariilor

ART. 34. — (1) Pentru fiecare lucrător dintr-o întreprindere, altă unitate economică sau instituție, ținînd seama de rolul ce-l revine la locul de muncă sau în funcția încredințată, trebuie stabilite sarcini precise a căror îndeplinire este obligatorie. Acordarea salariului tarifar în întreprindere — și după caz și a indemnizației de conducere — depinde de îndeplinirea tuturor sarcinilor încredințate, a titlului sarcinilor ce decurg pentru lucrătorii din planul unității, sau al compartimentului în care lucrează, cit și a sarcinilor proprii de muncă. Neîndeplinirea integrală a sarcinilor altare după sine acordarea unui salariu diminuat.

(2) Pentru nerealizarea sarcinilor ce decurg din planul unității sau al compartimentului în care lucrează, diminuează maxim ce poate fi aplicată este de 20 la sută din salariul tarifar convenit pentru timpul lucrat și, după caz, și a indemnizației de conducere

tarifar se acordă în funcție de realizarea sarcinilor proprii de muncă.

ART. 38. — (1) În cazul nerealizării indicatorilor sau a sarcinilor prevăzute, salariile tarifare se diminuează în unitățile economice astfel:

- la muncitorii, cu un procent pentru fiecare procent de nerealizare a sarcinilor;
- la personalul de conducere al unității, cu pînă la 4 procente pentru fiecare procent de nerealizare a indicatorilor stabiliți lași împreună.

(2) În cazul în care acordarea integrală a salariilor este condiționată de realizarea unui indicator sau a unor sarcini ce nu sînt măsurabile, diminuearea individuală se stabilește de către organul colectiv de conducere colectivă a unității, ținînd seama de efectele acestor nerealizări asupra desfășurării activității unității, precum și de gradul de răspundere ce revine fiecăruia, corespunzător funcției îndeplinite. Pentru personalul de conducere a unității, diminuearea salariilor tarifare se stabilește în astfel de situații de către organul ierarhic superior.

Cotele de diminuare, între limitele de în alin. (1), sînt prevăzute pe categorii de personal în anexele legii.

ART. 39. În cazul indicatorilor — pentru personalul de plan a căror realizare se urmărește pe perioade mai mari de o lună se pot efectua rețineri de 10-20 la sută din salariul tarifar, care se restituie după încheierea perioadei, în raport cu gradul de realizare a indicatorilor sau sarcinilor de plan.

ART. 40. — (1) În situația în care nerealizarea sarcinilor sau a indicatorilor de plan este determinată de cauze independente de unitate, centralele — pentru unitățile subordonate și pentru unitățile componente — ministerul, organul central, comitetul executiv al consiliului popular județean sau al municipiului București — pentru unitățile direct subordonate și pentru centrale — pot autoriza conducerea unității să aprobe reducerea diminueării salariilor pentru personalul din aceste unități și să dispună reducerea diminueării salariilor pentru cadrele de conducere a unităților subordonate.

(2) Cauzele care pot fi considerate ca independente în sensul alineatului precedent, sînt următoarele:

- neprimirea la termenele stabilite prin contracte a unor materii prime sau materiale, subsanabile etc. provenite din import;
- neprimirea materiilor prime agricole, vegetale și animale, ca urmare a neîndeplinirii de către unitățile sectorului socialist a sarcinilor de livrare, în volumul, structura și calitatea prevăzută în plan, pe baza confirmării lipsei de resurse de către direcțiile generale pentru agricultură, industrie alimentară și apce, coordonatoare a unităților cu care s-au încheiat contracte-

ART. 42. — Normele privind executarea prevederilor art. 34-41 și ale anexei corespunzătoare ale prezentei legi se emit de către Consiliul de Miniștri.

ART. 43. — În baza prevederilor legii de față și a celorlalte reglementări, organele de conducere colectivă ale unităților de acord cu comitetele sindicatelor, vor elabora regulamente de acordare a salariilor tarifare în raport de îndeplinirea sarcinilor. Aceste regulamente se aprobă de către organul ierarhic superior și se aduc la cunoștința întregului personal.

I. Sistemul premial

ART. 44. — În scopul stimulării eforturilor îndreptate spre sporirea eficienței muncii în toate domeniile de activitate, se pot acorda personalului din unitățile de stat premii anuale sub formă de gratificații, pentru rezultatele de ansamblu obținute în anul respectiv, precum și premii în cursul anului pentru rezultate deosebite obținute în activitatea desfășurată.

ART. 45. — (1) În unitățile economice premiile anuale se acordă din beneficiul realizat.

(2) Fondul de premiere se constituie dintr-o cotă din beneficiul anual realizat de fiecare unitate. Cotele de constituire a fondului de premiere din beneficiul pe ministere, celelalte organe centrale, consiliile populare județene și al municipiului București se aprobă anual de Consiliul de Miniștri, astfel încît pe anușorul economiei fondul de premiere să reprezinte pînă la 3 la sută din beneficiile planificate, asigurîndu-se o proporție corespunzătoare între fondul de premiere, fondul de salarii și volumul beneficiilor. Cotele stabilite pe ministere, celelalte organe centrale și comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București se defalcă de către acestea pe unitățile subordonate, conform metodologiei elaborate de Ministerul Muncii împreună cu

deficiențe în activitate sau au săvîșit unele abateri disciplinate.

ART. 51. — Premiul individual ce se acordă la sfîrșitul anului (gratificație) poate fi de cel mult un salariu tarifar lunar de încadrare.

ART. 52. — Indicatorii care condiționează constituirea integrală a fondului de premii de stabilire a beneficiului realizat, precum și de constituire și utilizare a fondului de premiere sînt prevăzute în anexele legii.

ART. 53. — Personalul din cadrul întreprinderilor și al centralelor care obține rezultate deosebite în muncă poate fi premiat în cursul anului, dintr-un fond de premiere ce se poate constitui în cadrul fondului de salarii planificat, prin aplicarea unei cote de pînă la 1 la sută asupra fondului total de salarii planificat al unității.

ART. 54. — (1) Ministerele, celelalte organe centrale, comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București pot constitui un fond de premiere la dispoziția conducătorilor acestor organe, de pînă la 0,1 la sută din fondul de salarii planificat anual pentru unitățile economice în subordinea din fondul astfel constituit se pot acorda premii personalului din aceste unități care, prin realizările obținute, a adus o contribuție deosebită la îndeplinirea și depășirea sarcinilor unității în care lucrează.

(2) La dispoziția conducerii centralelor se poate constitui un fond de premiere din beneficiile planificate, a cărui mărime poate fi de pînă la 0,05 la sută din fondul de salarii planificat anual pe total centrală. Din acest fond se pot acorda premii în cursul anului personalului care a obținut rezultate deosebite în unitățile din cadrul centralei, inclusiv celui din aparatul central.

ART. 55. — (1) Ministerele, celelalte organe centrale, comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București pot constitui un fond de premiere la dispoziția conducătorilor acestor organe, de pînă la 0,1 la sută din fondul de salarii planificat anual pentru unitățile economice în subordinea din fondul astfel constituit se pot acorda premii personalului din aceste unități care, prin realizările obținute, a adus o contribuție deosebită la îndeplinirea și depășirea sarcinilor unității în care lucrează.

(2) La dispoziția conducerii centralelor se poate constitui un fond de premiere din beneficiile planificate, a cărui mărime poate fi de pînă la 0,05 la sută din fondul de salarii planificat anual pe total centrală. Din acest fond se pot acorda premii în cursul anului personalului care a obținut rezultate deosebite în unitățile din cadrul centralei, inclusiv celui din aparatul central.

ART. 56. — (1) Ministerele, celelalte organe centrale, comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București pot constitui un fond de premiere la dispoziția conducătorilor acestor organe, de pînă la 0,1 la sută din fondul de salarii planificat anual pentru unitățile economice în subordinea din fondul astfel constituit se pot acorda premii personalului din aceste unități care, prin realizările obținute, a adus o contribuție deosebită la îndeplinirea și depășirea sarcinilor unității în care lucrează.

(2) La dispoziția conducerii centralelor se poate constitui un fond de premiere din beneficiile planificate, a cărui mărime poate fi de pînă la 0,05 la sută din fondul de salarii planificat anual pe total centrală. Din acest fond se pot acorda premii în cursul anului personalului care a obținut rezultate deosebite în unitățile din cadrul centralei, inclusiv celui din aparatul central.

ART. 57. — Premiile individuale se aprobă de către conducerea unității, de acord cu comitetul sindicatului. Pentru persoanele încadrate în funcții de conducere a unității, premiile individuale se aprobă de către conducerea organului ierarhic superior, de acord cu organul sindical corespunzător.

ART. 58. — Pentru obținerea unor realizări importante, cu caracter științific economic, social sau cultural, personalul poate fi premiat din fondurile bugetare special destinate acestui scop, prevăzute în planurile de cheltuieli ale unor ministere sau ale altor organe centrale.

ART. 59. — Metodologia de aplicare a reglementărilor privind sistemul de premiere prevăzute în lege se aprobă de Consiliul de Miniștri.

J. Sporurile și alte drepturi de salariu

ART. 61. — (1) În scopul stimulării stabilității personalului și a reducerii fluctuației în toate sectoarele de activitate, se acordă un spor de salariu pentru vechime neîntreruptă în aceeași unitate, după cum urmează:

Table with 2 columns: Tranche de vechime neîntreruptă, Cotele din salariul tarifar. Rows for 5-10, 10-15, 15-20, 20+ ani.

(2) Pentru personalul unităților din industria minieră, pentru muncitorii, mecanicii de locomotivă și personalul operativ din unitățile de exploatare a căilor ferate subordonate Ministerului Transporturilor și Telecomunicațiilor, a căruia activitate este direct legată de siguranța circulației, precum și pentru docheri, conducători de utilaje portuare și operatori de danș, sporul se calculează în următoarele cote:

Table with 2 columns: Tranche de vechime neîntreruptă, Cotele din salariul tarifar. Rows for 1-5, 5-10, 10-15, 15-20, 20+ ani.

(3) Lista meseriilor și funcțiilor din exploatarea căilor ferate care beneficiază de sporul de vechime prevăzut în alin. (2) se stabilește de Consiliul de Miniștri.

(4) Personalul din alte sectoare de activitate, remunerat pe baza rețetelor de salarizare aprobate pentru industria minieră, beneficiază după caz de sporul de vechime neîntreruptă în aceeași unitate, după cum lucrează la suprafață sau în subteran.

(5) Cel care au, în cursul unei luni, una sau mai multe absențe nemotivate, pierd sporul de vechime neîntreruptă pentru acea lună.

ART. 62. — (1) Personalul

tarifar convenit conform reglementărilor în vigoare cu un spor de 50 la sută din salariul tarifar de încadrare pentru primele două ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru și de 100 la sută pentru orele următoare.

(2) Sporul acordat pentru munca prestată în zilele de repaus săptămînal sau în zilele în care, potrivit legii, nu se lucrează este egal cu salariul tarifar de încadrare, dacă munca astfel prestată nu putea fi compensată cu timp liber corespunzător, potrivit legii.

(3) Personalul cu funcții de execuție și cel operativ, care, prin natura muncii, lucrează peste programul normal de lucru, poate primi, în locul salariului și al sporului diferenței muncii astfel prestate, un spor de pînă la 45 la sută din salariul tarifar, care se stabilește în raport cu timpul prestat și fi prestat, în medie lunară, peste programul normal de lucru. Lista profesunilor și a funcțiilor care pot beneficia de acest spor special, precum și cota concretă sînt prevăzute în anexele legii.

ART. 63. — Personalul care lucrează în schimbul de noaptea și are program de lucru de 7 ore primește salariul convenit pentru 8 ore. Atunci cînd programul de lucru în timpul nopții este de 8 ore, pentru munca prestată se acordă un spor de 15 la sută din salariul tarifar de încadrare, dacă timpul lucrat noaptea reprezintă cel puțin jumătate din programul de lucru. În mod excepțional, Consiliul de Miniștri poate aproba la unele întreprinderi majorarea pînă la 25 la sută din salariul tarifar a sporului pentru munca în timpul nopții.

ART. 64. — (1) Persoana care înlocuiește un salariat cu funcție de conducere, ce lipsește temporar din unitate, are dreptul să primească și diferența între salariul său și salariul prevăzut pentru funcția înlocuită.

Atunci cînd salariul tarifar al funcției înlocuite este stabilit pe gradulii, diferența nu poate depăși 3 clase de salarizare, în afara cazului cînd, nivelul de bază al salariului funcției înlocuite fiind mai mare de 3 clase, se acordă acest salariu.

(2) Diferența de salariu prevăzută la alin. (1) se acordă

ART. 65. — Metodologia de aplicare a reglementărilor privind sistemul de premiere prevăzute în lege se aprobă de Consiliul de Miniștri.

CAPITOLUL III Principalele reglementări specifice pe ramuri și activități din economia națională

ART. 70. — Reglementările sistemului de salarizare privind toate ramurile de activitate prevăzute la capitolul II din prezenta lege se aplică în mod corespunzător pe ramuri, sub-

ramuri și activități din economia națională, cu adaptările și completările cerute de specificul acestora, avîndu-se în vedere îndeosebi următoarele:

A. Activități economice

a) În industrie

ART. 71. — Aplicarea sistemului de salarizare în industrie trebuie să stimuleze în mod deosebit:

- realizarea și depășirea planului de producție valoric și fizic, în sortimentele stabilite;
- îmbunătățirea continuă a calității produselor în concordanță cu cerințele tot mai exigente ale beneficiarilor și corespunzător condițiilor de competitivitate de pe piața externă;

(4) În scopul creșterii eficienței activității, la unele unități industriale se vor aplica forme de salarizare în care salariul convenit în raport cu realizarea sarcinilor cantitative se majorază sau se diminuează în funcție de gradul de îndeplinire a unor indicatori suplimentari, cum sînt nivelul calității produselor sau consumul normal de materii prime și materiale.

ART. 73. — (1) În unele ramuri și activități din industrie, în funcție de complexitatea producției, a instalațiilor, de tehnicitatea și importanța produselor executate sau de condițiile generale de muncă, rețelele tarifare de salarizare pentru muncitorii sînt diferențiate pe mai multe niveluri de salarizare.

Nivelul A0 al rețelei constructive de masini va putea fi utilizat, în limita fondului de salarii planificat, la cel mult 30 la sută din totalul

(4) Categoriile de locuri de muncă și meseriile (funcțiile) cu condiții vătămătoare și periculoase, la care se pot acorda sporuri, precum și criteriile de diferențiere a cuantumului acestora se stabilesc, în conformitate cu prevederile legii, de către organele colective de conducere ale ministerelor, organelor organe centrale și de către comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București, de acord cu comitetele uniunilor sindicatelor de ramură, pe baza regulamentului cadru aprobat de Consiliul de Miniștri.

(5) Stabilirea concretă a

(2) In unitatile din ramina energiei electrice, in locul indicatorilor privind planul productiei marfii, acordarea integrala a salariilor tarifar...

ART. 75. - Personalul necalificat care isi desfasoara activitatea la lucrari de proiectiuni si lucrari geologice, studii si cercetari hidrologice, topografice, in unghiul...

ART. 76. - In unitatile din industria miniera, sporul pentru conducerea formatiei de lucru se acorda in suma fixe pe schimb, fiind diferentiat in functie de tipul lucrarii...

ART. 77. - In unitatile din activitatea de constructii, muncii personalului in unitatile de constructii-montaj...

ART. 78. - Remunerarea muncii personalului in unitatile de constructii-montaj trebuie sa asigure...

ART. 79. - In vederea mobilizarii integralului personal pentru cresterea productiei de constructii-montaj...

ART. 80. - Salariile tarifar ale muncitorilor calificati sunt diferentiate pe doua niveluri...

ART. 81. - Salariile tarifar ale muncitorilor necalificati sunt diferentiate pe doua niveluri...

ART. 82. - (1) Pentru predarea inainte de termenul planificat a obiectivelor de investitii...

ART. 83. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 84. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

Mesajul in functie de conditiile concrete, data de la care realizarea lucrarilor respective...

(3) Sumele retinute ca urmare a nerrealizarii integrale a productiei...

ART. 82. - (1) Pentru predarea inainte de termenul planificat a obiectivelor de investitii...

Fondul de premie se constituie dintr-o cotă de până la 50 la suta din economiile realizate...

ART. 83. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 84. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 85. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 86. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 87. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 88. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 89. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

raport cu gradul de realizarea a indicatorilor stabiliti.

ART. 90. - (1) Principiile generale ale retribuțiilor muncii in unitatile agricole...

ART. 91. - (1) Principiile generale ale retribuțiilor muncii in unitatile agricole...

ART. 92. - (1) Principiile generale ale retribuțiilor muncii in unitatile agricole...

ART. 93. - (1) Principiile generale ale retribuțiilor muncii in unitatile agricole...

ART. 94. - (1) Principiile generale ale retribuțiilor muncii in unitatile agricole...

ART. 95. - (1) Principiile generale ale retribuțiilor muncii in unitatile agricole...

ART. 96. - (1) Principiile generale ale retribuțiilor muncii in unitatile agricole...

ART. 97. - (1) Principiile generale ale retribuțiilor muncii in unitatile agricole...

ART. 98. - (1) Principiile generale ale retribuțiilor muncii in unitatile agricole...

ART. 99. - (1) Principiile generale ale retribuțiilor muncii in unitatile agricole...

ART. 100. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 101. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 102. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 103. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 104. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 105. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 106. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 107. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 108. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 109. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 110. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 111. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 112. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 113. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 114. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 115. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 116. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 117. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 118. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 119. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 120. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 121. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 122. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 123. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 124. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 125. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 126. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 127. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 128. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 129. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 130. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 131. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 132. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 133. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 134. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 135. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 136. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 137. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 138. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 139. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 140. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 141. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 142. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 143. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 144. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 145. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 146. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 147. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 148. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 149. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 150. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 151. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 152. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 153. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 154. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

Table with 4 columns: Gradul profesional, Nivel de salarizare, and rows for different categories of workers.

Incadrarea unitatilor de cercetare pe cele patru niveluri de salarizare se aprobă de Consiliul de Ministri.

(2) Numarul cercetatorilor stiintifici principali gradului I se aprobă de către conducătorii...

(3) Numarul cercetatorilor stiintifici principali gradului II se aprobă de către conducătorii...

(4) Numarul cercetatorilor stiintifici principali gradului III se aprobă de către conducătorii...

(5) Numarul cercetatorilor stiintifici principali gradului IV se aprobă de către conducătorii...

(6) Numarul cercetatorilor stiintifici principali gradului V se aprobă de către conducătorii...

(7) Numarul cercetatorilor stiintifici principali gradului VI se aprobă de către conducătorii...

(8) Numarul cercetatorilor stiintifici principali gradului VII se aprobă de către conducătorii...

(9) Numarul cercetatorilor stiintifici principali gradului VIII se aprobă de către conducătorii...

merit exterior mai poate beneficia de premii pentru incheierea de operatiuni de servicii...

ART. 104. - Nomenclatorul funcțiilor și clasele de salarizare pentru personalul operativ...

ART. 105. - Sistemul de salarizare în activitatea de cercetare stiintifică stimulează personalul...

ART. 106. - (1) Salariile tarifar ale personalului de cercetare stiintifică...

ART. 107. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 108. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 109. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 110. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 111. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...

ART. 112. - (1) Personalul necalificat de pe santierul de constructii-montaj...