

Proiect

LEGEA

remunerării după cantitatea și calitatea muncii în unitățile de stat

CAPITOLUL I

Principiile generale ale sistemului de salarizare

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

ART. 1. — În Republica Socialistă România munca constituie o îndatorire de onoare pentru toți membrii societății. Toti cetățenii apți de muncă au dreptul și obligația de a desfășura potrivit pregătirii lor, o activitate utilă societății. Munca reprezintă pentru aceștia unica sursă de asigurare a celor necesare traiului. Nimeni nu are dreptul să realizeze venituri pe seama însușirii muncii altora.

ART. 2. — Politica Partidului Comunist Român de ridicare continuă a nivelului de viață și de civilizație al întregului popor, pe măsura sporirii avuții țării, a veniului național, se realizează pe calea muncii an de an, aflată în fondul destinat consumului individual, cit și a celui destinat satisfacerii nevoilor sociale.

ART. 3. — Aplicarea consecventă și riguroasă a principiului socialist al repartiției după muncă trebuie să asigure echitatea în retribuție și cointeresearea materială a celor ce muncesc pentru obținerea unor rezultate superioare în activitatea ce o desășoară, pentru ridicarea pregătirii lor profesionale și stimularea progresului științific și tehnic, să ducă la întărirea spiritului de răspundere și a disciplinei în muncă, a grijii față de avuțul obștesc.

Cooperarea materială trebuie folosită ca o pârghie economică de cea mai mare însemnătate pentru creșterea eficienței activității în toate domeniile, pentru sporirea aportului tuturor oamenilor muncii la opera de faurire a societății socialiste multilaterale dezvoltate.

Cooperarea relațiilor de producție specifice orânduirii socialiste, în care mijloacele de producție aparțin celor ce muncesc, dubla calitate a oamenilor muncii de proprietari ai mijloacelor de producție și de producători, creează condițiile obiective pentru îmbinarea armonioasă a cointereseării materiale cu stimularea morală. Societatea socialistă de înaltă apreciere celor care-și pun capacitatea de muncă, precizarea și talentul în slujba intereselor colectivității, ale progresului general.

ART. 4. — În Republica Socialistă România repartiția după muncă se realizează în unitățile de stat prin sistemul de salarizare, ce se aprobă prin lege.

Existența relațiilor socialiste de producție determină ca partea din veniul național destinată consumului individual să fie repartizată, în întregime, celor ce muncesc. Salariul reprezintă cea parte a fondului de consum individual care revine fiecărui om al muncii din unitățile de stat, în raport cu cantitatea, calitatea și importanța social-economică a muncii prestate. Salariul asigură satisfacerea celor necesare traiului omului muncii și familiei sale, accesul la un grad tot mai înalt de cultură și civilizație, precum și reproducția forței de muncă, corespunzător cu nivelul de dezvoltare a societății.

ART. 5. — Oamenii muncii și familiile lor beneficiază, pe lângă salariu, și de partea ce le revine din fondul de consum destinat de către stat satisfacerii nevoilor sociale. Din acest fond se asigură acoperirea cheltuielilor pentru învățământul de toate gradele, ocrotirea sănătății sãr-tariștilor și a membrilor familiilor lor, asigurarea materiale în cazuri de incapacități temporare de muncă, acordarea pensiilor de toate categoriile, alocații de stat pentru copii și ajutoare familiale, precum și pentru celelalte servicii social-culturale.

ART. 6. — Sistemul de salarizare, asigurând remunerarea în raport de contribuția adusă la creșterea veniului material și spiritual necesare societății, urmărește totodată să evite apariția unor deosebiri prea mari între veniturile individuale, a unor contraste nejustificate în nivelul de trai, ca și tendințele de nivelare a veniturilor provenite din muncă. Prin sistemul de salarizare se stabilesc asemenea proporții între salariile diferitelor categorii de personal înct a acestea să corespundă cit mai deplin cerințelor echității socialiste. Raportul dintre salariile de bază și veniturile individuale, în unitățile de stat se stabilește între 6 și 7. Acest raport se realizează ca urmare a modificărilor ce se aduc salariilor, în cursul fiecărui plan cincinal.

Totodată, este obligatorie aplicarea principiului că nimeni nu poate primi decât un singur salariu.

ART. 7. — Sistemul de salarizare trebuie să fie astfel alcătuit încât să asigure echitatea și cointeresearea oamenilor 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 productivității 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 economică-sociale a țării.

Salariile și activităților salariale 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:

a) salariul tarifar, care constituie partea principală a salariului total și elementul determinant pentru stimularea ridicării continue a calificării personalului. Se stabilește următoarea pondere a salariului tarifar în salariul mediu planificat:

— la muncitorii din ramurile industriei, agriculturii, și transportului, circa 90 la sută;

— la muncitorii din ramura construcțiilor-montaj, circa 88 la sută;

— la personalul operativ și 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—95 la sută;

b) diferențierea salariilor în funcție de nivelul de calificare cerut pentru efectuarea lucrărilor, de cantitatea muncii prestate determinată prin norme care să reflecte cit mai riguros munca reală necesară pentru executarea lucrărilor, de inițiativa, operativitatea, experiența 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, ținând seama de specificul activității din fiecare unitate, în vederea stimulării obținerii unor rezultate cit mai bune, cantitative și calitative;

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

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

— posibilitatea realizării unor venituri 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 progresului tehnico-științific în producție și în realizarea principalelor indicatori de plan și unităților;

f) acordarea unor sporuri la salariu pentru vechime neîntreruptă în aceeași unitate în scopul stimulării stabilității lucrătorilor;

g) diferențierea remunerării muncii personalului care lucrează în condiții deosebite față de cele considerate drept normale, prin acordarea unor salarii tarifare majorate sau a unor sporuri de salariu.

urarea muncii se face pentru activitatea unui colectiv se folosesc și norme de personal.

ART. 11. — În scopul asigurării unei cit mai stricte legături între munca depusă și remunerarea ei, al îmbinării cit mai armonioase a intereselor generale ale societății cu cele ale fiecărui om al muncii, se pot aplica, în funcție de specificul activității și folosind ca unități de măsurare a muncii, normele de muncă, următoarele forme de salarizare:

a) în acord sau cu bucată, cind salariul convenit rezultă din înmulțirea tarifului pe unitatea de produs sau pe lucrare cu numărul produselor sau al lucrărilor realizate.

În funcție de condițiile concrete de organizare a muncii și de interesul stimulării mai puternice a unor laturi cantitative sau calitative ale activității, se pot aplica următoarele variante ale acordului:

— acord direct, cind tariful pe unitatea de produs sau pe lucrare este constant, salariul fiind direct proporțional cu numărul produselor sau al lucrărilor executate;

— acord progresiv, cind tariful pe unitatea de produs sau pe lucrare se majorează pentru partea din producție care depășește un anumit nivel dinainte stabilit de realizare a sarcinilor;

— acord progresiv diferențiat, cind la depășirea unor anumite nivele, dinainte stabilite, de realizare a sarcinilor, salariul convenit pentru întreaga producție realizată se recalculează cu tarife majorate pe unitatea de produs;

— acord global, cind un colectiv dintr-o subunitate sau o formație de lucru încheie cu unitatea un contract-angajament pentru realizarea tuturor sarcinilor prevăzute în plan de execuție a unor obiecte sau lucrări.

În contract se prevăd atât lucrările care urmează a fi executate, condițiile în care acestea vor trebui realizate, cit și sumele convenite pentru salarii. În acord global pot lucra toate categoriile de personal ale subunității, inclusiv cadrele de conducere ale acestora. Sumele corespunzătoare valorii lucrărilor executate lunan se plătesc — sub formă de avans — din care se reține o garanție de 10—20 la sută. Plata sumelor reținute se face la terminarea lucrărilor în raport de îndeplinirea condițiilor și la termenele convenite în contractul-angajament;

— acord pe bază de normă-plan, cind salariul convenit pe formația de muncitori, sector de maitru, atelier sau alte subunități se stabilește în raport cu gradul de realizare a cantității de produse prevăzute în plan.

Un asemenea acord poate include inginerii, tehnicienii, maitrii, alte categorii de conducere ale acestor subunități. În cazuri justificate din punct de vedere economic această formă de salarizare se poate aplica și la nivelul întregii unități, incluzând și cadrele de conducere ale acestora. În acest caz salariul convenit se stabilește în raport cu gradul de realizare a cantității de produse prevăzute în plan.

Sumele convenite personalului de execuție tehnic, economic, de altă 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 încadrării lor sint plătiți corespunzător tarifulor lucrărilor efectuate. Muncitorii care execută temporar, în acord individual, lucrări inferioare cu două sau mai multe categorii dect 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 sint tarificate lucrările, ambele la nivel de bază.

(4) Alegerea celei mai potrivite forme de salarizare dintre cele stabilite prin contractul colectiv se face de către organele de conducere colectivă a unităților. 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 bază de normă-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 bază de normă-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 pînă 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 îndeplinirea cit mai deplină a principiului repartiției după muncă și care se dovedesc a fi cele mai stimulante pentru îndeplinirea sarcinilor.

ART. 14. — (1) Salariile tarifare ale muncitorilor se stabilesc pe categorii de încadrare, prevăzute în rețelele tarifare sau pe funcții, separat pentru muncitorii calificați și separați pentru cei necalificați.

(2) Categoriile de încadrare reflectă la muncitorii calificați cunoștințele, nivelul de calificare și experiența necesară pentru executarea în bune condiții a lucrărilor de diferite grade de complexitate, așa cum sint prevăzute în indicatoarele tarifare de calificare.

(3) Indicatoarele tarifare de calificare se elaborează pentru meseriile, funcțiile și specialitățile aprobate de Consiliul de Miniștri.

(4) Categoriile de încadrare la muncitorii necalificați reflectă greu-

trativ de întreținere și de pază, sarcinile de servicii, atribuțiile și răspunderile se stabilesc concret pentru fiecare loc de muncă și pentru fiecare executant. Numărul de salarii din această categorie de personal trebuie să fie determinat pe baza unei fundamentări științifice prin normative și norme de muncă;

c) forma mixtă de salarizare, cind salariul convenit este constituit dintr-o parte fixă reprezentind o colă din salariul tarifar ce se acordă în regie și dintr-o parte variabilă determinată pe baza formel de salarizare în acord corespunzător cu gradul de îndeplinire a sarcinilor stabilite;

d) în scopul creșterii eficienței activității altt în cazul salarizării în acord, cit și al celei în regie, salariul convenit pe baza indicatorilor cantitativi se poate majora sau diminua, în funcție de îndeplinirea unor indicatori suplimentari, specifici activității respective;

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

Această formă 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) În cazul acordului colectiv, repartizarea salariilor se face, de regulă, în raport cu salariile tarifare de încadrare și cu timpul lucrat. Cu acordul majorității membrilor formației de lucru și a conducerii subunității de producție, din care face parte această formație, salariile individuale convenite pot fi majorate sau diminuate cu pînă la 20%. 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 execuție tehnic, economic, de altă 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 încadrării lor sint plătiți corespunzător tarifulor lucrărilor efectuate. Muncitorii care execută temporar, în acord individual, lucrări inferioare cu două sau mai multe categorii dect 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 sint tarificate lucrările, ambele la nivel de bază.

(4) Alegerea celei mai potrivite forme de salarizare dintre cele stabilite prin contractul colectiv se face de către organele de conducere colectivă a unităților. 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 bază de normă-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 bază de normă-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 pînă 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 îndeplinirea cit mai deplină a principiului repartiției după muncă și care se dovedesc a fi cele mai stimulante pentru îndeplinirea sarcinilor.

ART. 14. — (1) Salariile tarifare ale muncitorilor se stabilesc pe categorii de încadrare, prevăzute în rețelele tarifare sau pe funcții, separat pentru muncitorii calificați și separați pentru cei necalificați.

(2) Categoriile de încadrare reflectă la muncitorii calificați cunoștințele, nivelul de calificare și experiența necesară pentru executarea în bune condiții a lucrărilor de diferite grade de complexitate, așa cum sint prevăzute în indicatoarele tarifare de calificare.

(3) Indicatoarele tarifare de calificare se elaborează pentru meseriile, funcțiile și specialitățile aprobate de Consiliul de Miniștri.

(4) Categoriile de încadrare la muncitorii necalificați reflectă greu-

ART. 15. — (1) Salariile tarifare se stabilesc diferențiat, pentru fiecare categorie a rețelei tarifare, pe un nivel de bază și pe trei trepte de salarizare. Prin treptele de salarizare, în cadrul categoriei de încadrare, se diferențiază salariile în funcție de calitățile personale ale muncitorilor reflectate în rezultatele obținute în muncă.

(2) În cursul unui an pot fi promovați în trepte superioare de salarizare, în condițiile prevăzute de Legea nr. 12/1971 privind încadrarea și promovarea în muncă a personalului din unitățile socialiste de stat, pînă la cel mult 40 la sută din numărul total al muncitorilor din unitate.

Reducerea vechimii pentru promovarea de la o treaptă de salarizare la alta nu poate depăși 1/3 din vechimea de un an necesară pentru trecerea la nivelul de bază la treapta I și de cite 2 ani pentru trecerea la treptele următoare. Totodată, în conformitate cu prevederile Legii nr. 12/1971, reducerea totală a ve-

chimi minime necesare promovării pînă la ultima treaptă în cadrul aceleiași categorii nu poate depăși 1/5.

(3) Muncitorii care sint promovați 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 echivalent cu o treaptă.

ART. 16. — Rețelele tarifare se stabilesc pe ramuri, subramuri sau activități în 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 calificați este următoarea:

Table with 3 columns: Rețelele tarifare (Ramura și nivelul de salarizare), Număr categorii de încadrare, Coeficient de ierarhizare. It lists various professions like Mine subteran, Metalurgie fieroasă, Construcții de mașini, etc., grouped into I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII.

*) Nivel nou propus care va putea fi utilizat în limita fondului de salarii planificat, la unele secții de tehnicitate deosebită sau la unele meserii de așchietori, 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 șantiere ce execută obiective economice deosebit de importante, din unitățile subordonate Ministerului Construcțiilor Industriale.

Pentru muncii în acord se pot utiliza în ramura construcții de mașini nivele cu 5 la sută mai mari decit cele prevăzute în ierarhizare, iar în ramurile construcții și prelucrarea lemnului, pentru munca în regie, nivele 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 salariați ca muncitorii 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 ierarhic superioare, centralele stabilesc numărul muncitorilor specialiști pentru unitățile subordonate și unitățile componente.

ART. 18. — Pentru salarizarea muncii în acord, încadrarea lucrătorilor calificați în categorii tarifare se face pe baza prevederilor din indicatoarele tarifare de calificare, iar a celor necalificați pe baza listelor de lucrări necalificate; încadrarea lucrătorilor în trepte de salarizare se face ținind seama de diferențierea existentă în gradul de complexitate și de dificultatea a lucrărilor din cadrul aceleiași categorii.

ART. 19. — Salariile tarifare ale personalului operativ a cărui activitate este asemănătoare cu cea a muncitorilor calificați se diferențiază, în cadrul aceleiași funcții și categorii, 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 sint cuprinse în anexele legii.*

*) Toate anexele legii vor fi difuzate după difuzarea textului proiectului de lege.

CAPITOLUL II

Reglementări privind salarizarea ce se aplică în toate ramurile de activitate economice și sociale

A. Forme de măsurare a muncii și de salarizare

ART. 10. — Aplicarea principiului repartiției după muncă impune măsurarea muncii personalului de toate categoriile. Diferențele activității sint comensurabile cu ajutorul normelor de muncă ce se stabilesc în conformitate cu reglementările legale în vigoare.

În funcție de natura activității, normele de muncă pot fi: norme de timp, norme de producție, sfere de atribuții cu precizarea zonelor de deservire, sarcini de serviciu sau alte tipuri de norme corespunzătoare muncii respective. Atunci cind mă-

B. Salariile tarifare ale muncitorilor

ART. 14. — (1) Salariile tarifare ale muncitorilor se stabilesc pe categorii de încadrare, prevăzute în rețelele tarifare sau pe funcții, separat pentru muncitorii calificați și separați pentru cei necalificați.

(2) Categoriile de încadrare reflectă la muncitorii calificați cunoștințele, nivelul de calificare și experiența necesară pentru executarea în bune condiții a lucrărilor de diferite grade de complexitate, așa cum sint prevăzute în indicatoarele tarifare de calificare.

(3) Indicatoarele tarifare de calificare se elaborează pentru meseriile, funcțiile și specialitățile aprobate de Consiliul de Miniștri.

(4) Categoriile de încadrare la muncitorii necalificați reflectă greu-

C. Salariile tarifare ale personalului de execuție tehnic, economic și de altă specialitate

ART. 21. — Salariile tarifare ale personalului de execuție tehnic, economic și de altă specialitate se stabilesc pe funcții și, în cazurile prevăzute de lege, și pe grade profesionale. Pentru fiecare funcție salariile tarifate se stabilesc pe un nivel de bază și 6 gradeții.

ART. 22. — (1) Salariile tarifare ale personalului de execuție tehnic, economic și de altă specialitate din întreprinderi se diferențiază pe șapte grupe de ramuri, în vederea priorității forței de muncă în ordinea priorităților ce se acordă ramurilor, subramurilor și activităților din economie.

Proiect

LEGEA

remunerării după cantitatea și calitatea muncii în unitățile de stat

(Urmare din pag. a II-a)

mă națională, corespunzător politicilor economice-sociale a statului în actuala etapă de dezvoltare a societății.

2) Salariile tarifare medii ale acestor personal, la nivel de bază, pe grupe de ramuri, sunt ierarhizate după cum urmează:

Table with 2 columns: Grupa de ramuri, Coeficient de ierarhizare. Rows include subteran, suprafață, I, II, III, IV, V, VI, VII.

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

Grupa I

— Industria minieră: unități pentru extracția subterană a cărbunelui și a minereurilor care aplică la muncitorii nivelului A de salarizare.

Grupa II

— Industria metalurgiei ferose și neferose. — Foraj, explorări și prospecțiuni geologice. — Industria minieră: unități pentru extracția subterană a cărbunelui și a minereurilor care aplică la muncitorii nivelului B sau G de salarizare.

Grupa III

— Industria construcțiilor de mașini: unități care aplică la muncitorii nivelului A0 sau A de salarizare. — Industria energiei electrice și termice: unități care aplică la muncitorii nivelului A de salarizare. — Construcții-montaj; trusuri și întreprinderi de gradul special și gradul I. — Transporturi căi-ferate. — Transporturi aeriene.

Grupa IV

— Industria chimică: combinate chimice și petrochimice, precum și alte unități mărșă din industria chimică. — Industria petrolului și gazului metan: scheme de extracție, rafinării. — Agriculturile: întreprinderi agricole de stat, unități de mecanizare agricolă și alte unități importante. — Industria materialelor de construcții: întreprinderi producătoare de ciment, unități de prefabricate din metal și beton armat și autoclaviat. — Industria de prelucrare a lemnului combinate mari de exploatare și prelucrare a lemnului. — Transporturi navale.

Grupa V

— Industria ușoară: unități de îmbrăcăminte, sticlă și ceramică fină, unele unități mari și complexe de textile și confecții cu nivel tehnic deosebit, unități de nivel tehnic și electric de consum. — Transporturi auto. — Exploatarea forestieră. — Industria alimentară: fabrici mari și complexe de ulei, fabrici de zahăr, întreprinderi piscicole. — Gospodăriile comunale: distribuția gazelor naturale, uzinele de apă și termoficare. — Circulația mărfurilor: unități mari și complexe de caracter reprezentativ din comerț, turism și alimentație publică, mari întreprinderi de aprovizionare tehnico-materială.

Grupa VI

— Industria ușoară: întreprinderi de textile, de confecții din textile, piele, blănuri și cauciuc. — Industria alimentară: întreprinderi de industrializare a cărnii și a laptei, unități de vin, bere, alcool, unități frigorifice, întreprinderi importante de producere a energiei electrice și panificație cu mecanizare avansată. — Industria locală: întreprinderi de produse din lemn, chimice, textile, din piele. — Circulația mărfurilor: întreprinderi mari de comerț cu amănuntul, alimentație publică și hotelieră.

Grupa VII

— Industria materialelor de construcții: cariere — balastiere. — Industria locală: unități cu activități specifice locale. — Circulația mărfurilor: întreprinderi mici de comerț și alimentație publică.

4) Incadrarea în grupe a tuturor ramurilor, subramurilor și activităților economice este prevăzută în anexele legii.

Table with 7 columns: Funcția, Gradul întreprinderii (I-VI), Economist, chimist, fizician etc., Tehnician, Funcții economice medii. Rows include Director tehnic, Inginer șef, Director comercial, Contabil șef, Șef serviciu tehnic sau șef secție producție, Șef serviciu economic, Șef birou tehnic sau șef de atelier, Șef birou economic, Șef birou economic Inginer.

2) Salariile tarifare ale funcțiilor de execuție tehnică, economice și de altă specialitate din centrale sunt în funcțiile de inginer (economist, chimist, fizician și altele similare) în cadrul fiecărei grupe de ramuri cu o clasă de salarizare mai mare ca cele ale funcțiilor corespunzătoare din întreprinderi, cu excepția celor din grupa I, pentru care sunt egale.

3) La centrale se vor putea utiliza și funcțiile de inginer (economist, chimist, fizician și altele similare) principal I și principal II. Salariile tarifare ale acestor funcții se diferențiază după gradul de organizare al centralelor.

Numărul posturilor de inginer (economist, chimist, fizician etc.) principal I poate fi de cel mult 4 la sută și cel de inginer (economist, chimist, fizician etc.) principal II de cel mult 6 la sută din numărul total de posturi la nivel A de salarizare.

Grupa de ramuri

Table with 2 columns: Ramura, subramura sau activitatea, Coeficient de ierarhizare. Rows include Mine subteran, Mine suprafață, Metalurgie ferasă, Metalurgie neferasă, Construcții mașini, Energie electrică, Mine suprafață, Energie electrică, Poligrafie, Petrol, Chimie, Mine suprafață, Energie electrică, Poligrafie, Sticlă, Chimie, Petrol, Tăbăcării, Prelucrare lemn, Exploatarea forestieră, Mine suprafață, Materiale refractare, Prelucrare piele, Textile, Materiale de construcții, Prelucrare lemn, Alimentară, Alimentară, Industria locală, Gospodării comunale, Cariere-balastiere, Materiale de construcții, Gospodării comunale.

3) Absolvenții școlilor de maștri, muncitorii și tehnicienii care sînt numiți pe funcții de maștri în conformitate cu prevederile Legii nr. 12/1971 privind încadrarea și promovarea în muncă a personalului din unitățile socialiste de stat, vor fi retribuiți cu salarii tarifare al nivelului în gradul de maștri al carei nivel să le asigure două clase mai mult decât salariul cel-primău ca muncitorii sau tehnicienii.

D. Salariile tarifare ale personalului de conducere

ART. 25. — Salariile tarifare ale personalului de conducere se diferențiază atât în raport cu funcția ocupată, nivelul de studii, grupa de ramuri din care face parte unitatea, cât și cu gradul de organizare al unității stabilite 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 proceselor — exprimat prin mărimea seriei și tehnicitatea produselor; — volumul activității de pregătire a fabricii; — ponderea producției destinate exportului; — coeficientul de schimburi; — răspunderea subunităților, precum și alte criterii specifice.

3) Incadrarea în grade de organizare a unităților, pe baza normelor prevăzute la alin. 2), se face după cum urmează: a) de Consiliul de Miniștri, pentru centrale și întreprinderi, în gradul special;

turi cu studii superioare existente în cadrul centralei. La fiecare centrală pot exista cel mult 10 posturi la funcțiile de inginer (economist, chimist, fizician etc.) principal I și II luate împreună.

ART. 24. — 1) Salariile tarifare ale maistrilor se stabilesc corespunzător cu răspunderea și rolul lor în producție, astfel ca să li se asigure un salariu tarifar superior salariilor tarifare ale muncitorilor încadrați în cea mai mare clasă de salarizare, care lucrează sub conducerea lor.

2) Salariile tarifare ale maistrilor și maistrilor principali sînt diferențiate în corelație cu salariile tarifare în ramurile, subramurile și activitățile în relație cu salariile tarifare ale muncitorilor din subordinea, fiind ierarhizate după cum urmează:

Table with 2 columns: Ramura, subramura sau activitatea, Coeficient de ierarhizare. Rows include Mine subteran, Mine suprafață, Metalurgie ferasă, Metalurgie neferasă, Construcții mașini, Energie electrică, Mine suprafață, Energie electrică, Poligrafie, Petrol, Chimie, Mine suprafață, Energie electrică, Poligrafie, Sticlă, Chimie, Petrol, Tăbăcării, Prelucrare lemn, Exploatarea forestieră, Mine suprafață, Materiale refractare, Prelucrare piele, Textile, Materiale de construcții, Prelucrare lemn, Alimentară, Alimentară, Industria locală, Gospodării comunale, Cariere-balastiere, Materiale de construcții, Gospodării comunale.

4) Salariile tarifare ale funcțiilor de conducere a întreprinderilor (salariu tarifar inclusiv indemnizația de conducere) sînt ierarhizate pe grupe de ramuri și grade de organizare, după cum urmează:

Table with 2 columns: Gradul de organizare, Grupa de ramuri. Rows include Special, I, II, III, IV, V, VI.

2) Salariile tarifare ale funcțiilor de conducere ale compartimentelor și subunităților din cadrul unităților — șef serviciu, șef atelier și funcțiile echivalente acestora — se stabilesc pe un nivel de bază și 5 graduri.

Salariile tarifare medii ale funcțiilor de conducere a întreprinderilor (salariu tarifar inclusiv indemnizația de conducere) sînt ierarhizate pe grupe de ramuri și grade de organizare, după cum urmează:

Table with 2 columns: Gradul de organizare, Grupa de ramuri. Rows include Special, I, II, III, IV, V, VI, VII.

Table with 7 columns: Funcția, Gradul întreprinderii (I-VI), Economist, chimist, fizician etc., Tehnician, Funcții economice medii. Rows include Director tehnic, Inginer șef, Director comercial, Contabil șef, Șef serviciu tehnic sau șef secție producție, Șef serviciu economic, Șef birou tehnic sau șef de atelier, Șef birou economic, Șef birou economic Inginer.

2) Salariile tarifare ale funcțiilor de conducere ale compartimentelor și subunităților din cadrul unităților — șef serviciu, șef atelier și funcțiile echivalente acestora — se stabilesc pe un nivel de bază și 5 graduri.

Salariile tarifare medii ale funcțiilor de conducere a întreprinderilor (salariu tarifar inclusiv indemnizația de conducere) sînt ierarhizate pe grupe de ramuri și grade de organizare, după cum urmează:

Table with 2 columns: Gradul de organizare, Grupa de ramuri. Rows include Special, I, II, III, IV, V, VI, 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 fiecărei grupe de ramuri și pentru același grad de organizare se acordă, astfel ca să fie egale cu salariile tarifare ale funcțiilor echivalente.

E. Salariile tarifare ale personalului funcționăresc

ART. 28. — Salariile tarifare ale personalului funcționăresc sînt stabilite pe un nivel de bază și — după caz — pe 4 sau 5 graduri, așa cum se arată în anexele la prezenta lege, fiind diferențiate pe funcții în raport de calificarea cerută pentru realizarea sarcinilor încredințate și în funcție de importanța locului de muncă. Salariile acestor funcții sînt egale cu salariile tarifare ale funcțiilor echivalente.

3) La nerealizarea sarcinilor proprii de muncă, diminuările aplicate pot ajunge pînă la 1/3 din salariul tarifar și, după caz, și din indemnizația de conducere. Sumele corespunzătoare diminuărilor pentru nerealizarea sarcinilor proprii de muncă nu se restituie.

4) Diminuarea totală pentru nerealizarea sarcinilor ce decurg din planul unității, cit și a sarcinilor proprii de muncă nu poate depăși 1/3 din salariul tarifar și — după caz — și din indemnizația de conducere.

ART. 35. — 1) Salariul personalului salarizat în acord se stabilește în raport cu gradul de realizare a normelor de muncă.

Table with 2 columns: Funcția, Raportul. Rows include Șef formalizat pază, pompieri, Șef grup paznici, pompieri, Controlor portă, Paznic, portar, pompier, Personal administrativ de întreținere, Administrator principal imobil, Administrator imobil, Curier, Inginer.

Table with 7 columns: Funcția, Gradul întreprinderii (I-VI), Economist, chimist, fizician etc., Tehnician, Funcții economice medii. Rows include Director tehnic, Inginer șef, Director comercial, Contabil șef, Șef serviciu tehnic sau șef secție producție, Șef serviciu economic, Șef birou tehnic sau șef de atelier, Șef birou economic, Șef birou economic Inginer.

2) Salariile tarifare ale funcțiilor de conducere ale compartimentelor și subunităților din cadrul unităților — șef serviciu, șef atelier și funcțiile echivalente acestora — se stabilesc pe un nivel de bază și 5 graduri.

Salariile tarifare medii ale funcțiilor de conducere a întreprinderilor (salariu tarifar inclusiv indemnizația de conducere) sînt ierarhizate pe grupe de ramuri și grade de organizare, după cum urmează:

Table with 2 columns: Gradul de organizare, Grupa de ramuri. Rows include Special, I, II, III, IV, V, VI, 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 fiecărei grupe de ramuri și pentru același grad de organizare se acordă, astfel ca să fie egale cu salariile tarifare ale funcțiilor echivalente.

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 ce le revin, fiind stabilite pe un nivel de bază și 4-5 graduri.

ART. 30. — 1) Salariile tarifare ale personalului administrativ de întreținere și de pază sînt egale cu salariile tarifare ale funcțiilor echivalente.

2) Pentru muncitorii din activitatea de bază, salariați în regie, salariul tarifar se acordă în raport cu gradul de realizare a sarcinilor de muncă concrete — stabilite individual, pe schimb, pe linie de fabricație, pe sector de maștru, atelier sau secție de producție — privind cantitatea și calitatea produselor pe care trebuie să le execute, cu respectarea consumurilor normale de materii prime și materiale.

2) Pentru muncitorii din cadrul unităților auxiliare salariul tarifar se acordă, ca și în cazul muncitorilor din activitatea de bază, la îndeplinirea integrală a sarcinilor de muncă, stabilite individual sau colectiv, depinzînd de specificul activității. Sarcinile acestor muncitori constau fie în realizarea unui anumit volum de lucrări, fie în asigurarea condițiilor pentru buna desfășurare a activității unei grupe de muncitori de bază, a unui atelier, a unei secții sau a întregii întreprinderi.

ART. 37. — 1) Pentru personalul încadrat pe funcții de conducere a unităților economice, salariile tarifare se acordă potrivit specificului activității, în raport cu îndeplinirea a doi pînă la patru indicatori sau reflectați în plan care trebuie să reflecte în mod sintetic activitatea unității.

Table with 7 columns: Funcția, Gradul întreprinderii (I-VI), Economist, chimist, fizician etc., Tehnician, Funcții economice medii. Rows include Director tehnic, Inginer șef, Director comercial, Contabil șef, Șef serviciu tehnic sau șef secție producție, Șef serviciu economic, Șef birou tehnic sau șef de atelier, Șef birou economic, Șef birou economic Inginer.

2) Salariile tarifare ale funcțiilor de conducere ale compartimentelor și subunităților din cadrul unităților — șef serviciu, șef atelier și funcțiile echivalente acestora — se stabilesc pe un nivel de bază și 5 graduri.

Salariile tarifare medii ale funcțiilor de conducere a întreprinderilor (salariu tarifar inclusiv indemnizația de conducere) sînt ierarhizate pe grupe de ramuri și grade de organizare, după cum urmează:

Table with 2 columns: Gradul de organizare, Grupa de ramuri. Rows include Special, I, II, III, IV, V, VI, 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 fiecărei grupe de ramuri și pentru același grad de organizare se acordă, astfel ca să fie egale cu salariile tarifare ale funcțiilor echivalente.

G. Prevederi comune subcapitolelor C-F

ART. 30. — 1) Promovarea personalului în gradul de maștri sînt prevăzute în anexele legii.

ART. 31. — Salariile tarifare ale personalului operativ care desfășoară activitate asemănătoare cu aceea a personalului de execuție tehnic, economic de altă specialitate sau cu aceea a personalului funcționăresc sau a personalului administrativ de întreținere se stabilesc conform regulamentelor prevăzute pentru remunerarea acestor categorii de personal.

ART. 32. — Salariile tarifare ale personalului de execuție tehnic, economic și de altă specialitate, ale personalului de conducere, ale personalului funcționăresc precum și ale personalului administrativ de întreținere și de pază din toate ramurile,

La unitățile care au sarcinile de plan de export sau de încadrare din prestații de servicii internaționale, unul dintre indicatorii de care este condiționată acordarea salariilor trebuie să fie realizarea acestor sarcini.

2) Pentru personalul de execuție tehnic, economic și de altă specialitate și pentru personalul de conducere din secții, ateliere sau alte subunități de producție de bază sau auxiliare, acordarea salariului tarifar este condiționată de realizarea a doi pînă la patru indicatori de plan stabiliți la nivelul subunității respective, sau, acolo unde acest lucru nu este posibil, la nivelul întreprinderii.

Table with 7 columns: Funcția, Gradul întreprinderii (I-VI), Economist, chimist, fizician etc., Tehnician, Funcții economice medii. Rows include Director tehnic, Inginer șef, Director comercial, Contabil șef, Șef serviciu tehnic sau șef secție producție, Șef serviciu economic, Șef birou tehnic sau șef de atelier, Șef birou economic, Șef birou economic Inginer.

2) Salariile tarifare ale funcțiilor de conducere ale compartimentelor și subunităților din cadrul unităților — șef serviciu, șef atelier și funcțiile echivalente acestora — se stabilesc pe un nivel de bază și 5 graduri.

Salariile tarifare medii ale funcțiilor de conducere a întreprinderilor (salariu tarifar inclusiv indemnizația de conducere) sînt ierarhizate pe grupe de ramuri și grade de organizare, după cum urmează:

Table with 2 columns: Gradul de organizare, Grupa de ramuri. Rows include Special, I, II, III, IV, V, VI, 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 fiecărei grupe de ramuri și pentru același grad de organizare se acordă, astfel ca să fie egale cu salariile tarifare ale funcțiilor echivalente.

H. Condițiile de acordare a salariilor

ART. 34. — 1) Pentru fiecare lucrător dintr-o întreprindere, altă unitate economică sau instituție, fiind deosebit de rolul și din încredințată, trebuie stabilite sarcinile precise a căror îndeplinire este obligatorie. Acordarea salariului tarifar în întregime — și după caz și a indemnizației de conducere — depinde de îndeplinirea tuturor sarcinilor încredințate, cit și a sarcinilor proprii de muncă. Neîndeplinirea integrală a sarcinilor atrage după sine acordarea unui salariu diminuat.

2) Pentru nerealizarea sarcinilor ce decurg din planul unității sau al compartimentului în care lucrează, diminuarea maximă ce poate fi aplicată este de 20 la sută din salariul tarifar acordat pentru timpul lucrat și, după caz, și din indemnizația de conducere. La recuperarea nerealizării, sumele cu care au fost diminuate salariile se pot restituți în proporție de 70-100 la sută în funcție de efectele acestor nerealizări și de durata recuperării.

3) La nerealizarea sarcinilor proprii de muncă, diminuările aplicate pot ajunge pînă la 1/3 din salariul tarifar și, după caz, și din indemnizația de conducere. Sumele corespunzătoare diminuărilor pentru nerealizarea sarcinilor proprii de muncă nu se restituie.

4) Diminuarea totală pentru nerealizarea sarcinilor ce decurg din planul unității, cit și a sarcinilor proprii de muncă nu poate depăși 1/3 din salariul tarifar și — după caz — și din indemnizația de conducere.

ART. 35. — 1) Salariul personalului salarizat în acord se stabilește în raport cu gradul de realizare a normelor de muncă. 2) Salariul tarifar al personalului salarizat în regie se acordă în raport cu gradul de realizare a sarcinilor de muncă concrete — stabilite individual, pe schimb, pe linie de fabricație, pe sector de maștru, atelier sau secție de producție — privind cantitatea și calitatea produselor pe care trebuie să le execute, cu respectarea consumurilor normale de materii prime și materiale. 3) Pentru muncitorii din activitatea de bază, salariați în regie, salariul tarifar se acordă în raport cu gradul de realizare a sarcinilor de muncă concrete — stabilite individual, pe schimb, pe linie de fabricație, pe sector de maștru, atelier sau secție de producție — privind cantitatea și calitatea produselor pe care trebuie să le execute, cu respectarea consumurilor normale de materii prime și materiale. 4) Diminuarea totală pentru nerealizarea sarcinilor ce decurg din planul unității, cit și a sarcinilor proprii de muncă nu poate depăși 1/3 din salariul tarifar și — după caz — și din indemnizația de conducere.

Proiect

remunerării după cantitatea și calitatea muncii în unitățile de stat

(Urmare din pag. a III-a)

modificarea corespunzătoare a sarcinilor de plată;

— reducerea sarcinilor de export sau import, ca urmare a aprobării organelor superioare, fără modificarea corespunzătoare a sarcinilor de plată;

— modificarea unor sarcini de export sau import, în urmare a condițiilor pe piața externă în perioada respectivă, cu condiția ca aceste modificări să fie în avantajul economiei naționale, confirmate pentru fiecare caz în parte de către Ministerul Comerțului Exterior și Comitetul de Stat al Planificării.

— Alte cauze considerate ca independente, specifice unor ramuri, sunt prevăzute în anexele legii.

ART. 41. — Pentru personalul de execuție tehnic, economic și de altă specialitate și personalul de conducere din instituțiile finanțate de la bugetul de stat, indiferent de funcția ocupată, salariile se acordă integral, corespunzător timpului lucrat, la realizarea în întregime a sarcinilor individuale sau colective, care decurg din planul de stat, din alte acte normative, din planurile de muncă ale unităților respective, precum și din regulamentele de organizare și funcționare. La compartimentele care răspund de îndeplinirea unor indicatori prevăzuți în planul de stat, acordarea salariilor se face și în funcție de gradul de realizare a acestora.

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 în raport de îndeplinirea sarcinilor. Aceste regulamente se aprobă de către organul ierarhic superior și se aduc la cunoștință 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 premii se constituie dintr-o cotă din beneficiul anual realizat de fiecare unitate. Cotele de constituire a fondului de premii din beneficii pe ministere, celelalte organe centrale, consiliile populare județene și al municipiului București se aprobă anual de Consiliul de Miniștri, astfel încât pe ansamblul economiei fondul de premii să reprezinte până la 3 la suta din beneficiile planificate, asigurându-se o proporție corespunzătoare între fondul de premii, 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 metodelor elaborate de Ministerul Muncii împreună cu Comitetul de Stat al Planificării și Ministerul Finanțelor.

ART. 46. — La depășirea sau la nerealizarea beneficiului planificat, fondul de premii este constituit prin aplicarea cotelor stabilite asupra beneficiului realizat se majorază sau se diminuează, după caz, cu câte un procent pentru fiecare procent de depășire sau de nerealizare.

ART. 47. — Fondul de premii este constituit conform prevederilor art. 45 și 46 se acordă integral cu condiția îndeplinirii sarcinilor ce revin fiecărei unități la 2 până la 4 dintre peilații indicatori ce caracterizează activitatea acesteia. În cazul nerealizării acestor indicatori, fondul de premii se reduce cu 1 la suta pentru fiecare procent de nerealizare a fiecărui indicator în parte. Reducerea pentru nerealizarea unuia dintre aceste indicatori nu poate fi mai mare de 15 la suta din fondul de premii.

ART. 48. — La unitățile economice planificate cu subvenții de la stat pe anul, la cele planificate fără beneficii și la cele care vor obține beneficiul planificat, fondul de premii este constituit dintr-o cotă din beneficiul realizat, pe baza rezultatelor obținute de totalitatea unităților economice din subordine.

2) Personalul din aparatul ministerelor și organelor centrale de sinteză economică sau al celor care coordonează activități cu caracter social-cultural, și cel din aparatul propriu al comitetelor executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București care funcționează în regim economic beneficiază de premii anuale (gratificații) conform prevederilor art. 45—48, pe baza rezultatelor obținute de totalitatea unităților economice din subordine.

2) Personalul din aparatul ministerelor și organelor centrale de sinteză economică sau al celor care coordonează activități cu caracter social-cultural, și cel din aparatul propriu al comitetelor executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București, precum și personalul din celelalte instituții finan-

te de la bugetul de stat beneficiază de premii anuale (gratificații) dintr-un fond ce se constituie prin aplicarea unei cote de 1,5 la suta asupra fondului de salarii planificat anual.

3) La unitățile care realizează veniuri din mijloace extrabugetare, fondul de premii anual se poate completa cu o parte de până la 50 la suta din veniturile nete realizate peste cele planificate, în condițiile prevăzute în reglementările în vigoare privind destinația veniturilor realizate din mijloace extrabugetare. Fondul total de premii, astfel majorat, nu poate depăși 3 la suta din fondul de salarii planificat anual al acestor unități.

ART. 50. — 1) Fondul de premii este constituit dintr-o cotă din beneficiul realizat, pe baza rezultatelor activității din anul expirat, adunarea generală a oamenilor muncii poate aproba ca, la repartizarea fondului de premii, frunțașii în întrecere să primească premii pe baza unei cote mai mari cu până la 20 la suta decât aceea stabilită pentru restul personalului din unitate.

2) Premiul se poate reduce sub valoarea ce rezultă potrivit prevederilor de la alin. 1) sau poate să nu fie acordat, în cazul persoanelor care în cursul anului au avut deficiențe în activitate sau au săvârșit unele abateri disciplinare.

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

ART. 52. — Indicatorii care condiționează constituirea integrală a fondului de premii pe ramuri și activități, modul de stabilire a beneficiului realizat, precum și de constituire și utilizare a fondului de premii sunt prevăzute în anexele legii.

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

ART. 54. — 1) Ministerile, celelalte organe centrale, comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București pot constitui un fond de premii la dispoziția conducătorilor acestor organe, de până la 0,1 la suta din fondul de salarii planificat anual pentru unitățile economice în subordine, acordând premii personalului din aceste unități care, prin realizarea obținută, a adus o contribuție deosebită la îndeplinirea și depășirea sarcinilor unității în care lucrează.

2) La dispoziția conducătorilor centrelor se poate constitui un fond de premii din beneficiile planificate, acordându-se personalului din aceste unități care, prin realizarea obținută, a adus o contribuție deosebită la îndeplinirea și depășirea sarcinilor unității în care lucrează.

ART. 55. — Metodologia de aplicare a reglementărilor privind sistemul de premii este prevăzută 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 la salariu pentru vechime neîntreruptă în aceeași unitate, după cum urmează:

Table with 2 columns: Trase de vechime neîntreruptă, Cote din salariul tarifar. Rows: între 5-10 ani (3 la suta), de la 10-15 ani (5 la suta), de la 15-20 ani (7 la suta), peste 20 ani (10 la suta).

2) Pentru personalul unităților din

Table with 3 columns: Trase de vechime neîntreruptă, Pentru personalul din unitățile din industria minieră, care lucrează la suprafață, Pentru personalul din celelalte unități prezente în acest alineat. Rows: între 1-5 ani (2 la suta), de la 5-10 ani (3 la suta), de la 10-15 ani (5 la suta), de la 15-20 ani (7 la suta), peste 20 ani (10 la suta).

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

4) Personalul din alte sectoare de activitate, remunerat pe baza rețelelor 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) Cei care au, în cursul unei luni, una sau mai multe absențe nemotivate, pierd sporul de vechime neîntreruptă pentru acea lună.

ART. 62. — 1) Personalul care lucrează la locuri de muncă la care, cu toate măsurile luate, continuă să existe condiții vătămătoare, determinate de acțiunea unor agenți nocivi fizici, chimici, biologici ori de supra-solicitare fizică, sau condiții periculoase care prezintă un risc deosebit de accidentare sau contaginare are dreptul la un spor la salariu.

2) Sporul pentru condiții vătămătoare se acordă în sume fixe de 50—75—100—125—150 lei lunar, corespunzător timpului lucrat. Diferențierea sporului se face pe categorii de locuri de muncă și se acordă în funcție de existența factorului nociv sau de supra-solicitare fizică al cărui grad de intensitate poate fi determinat prin măsurători cu aparatul de specialitate, sau în funcție de existența unui complex de factori care, prin cumularea conduc la efecte dăunătoare stării de sănătate. Pentru personalul care lucrează la gară,

a cărui mărime poate fi de până la 0,05 la suta din fondul de salarii planificat anual pe total central. Din acest fond se pot acorda premii în cursul anului personalului care a obținut rezultate deosebite în unitățile din cadrul centralei, inclusiv celui din cadrul centralei. Premierea directorului general și directorilor pe funcțiuni se face de către organul ierarhic superior.

3) Totalitatea premiilor ce pot fi acordate individual, conform prevederilor art. 53 și ale alineatelor 1) și 2) nu poate fi mai mare de trei salarii tarifar lunare de încadrare, inclusiv — acolo unde este cazul — indemnizația de conducere.

ART. 55. — 1) Personalul poate beneficia și de premii în cursul anului pentru economii față de normele de consum stabilite la materiile prime, materiale, combustibili și energie. Mărimea premiilor poate fi, de regulă, de până la 30 la suta din valoarea economiei realizate. În cazul unor materii importante sau deficitare premiul poate fi de până la 50 la suta din valoarea economiilor realizate.

2) Premiile pentru economii realizate se plătesc în limita fondului de salarii admisibil al întreprinderii. În cazul în care se realizează economii la unele materii prime și materiale de importanță deosebită pentru economia națională, prevăzute în anexele legii, în economiile realizate la fiecare din acestea reprezintă economii nete la nivelul întreprinderii, pe baza confirmării organului ierarhic superior, fondul necesar pentru plata premiilor se eliberează de bancă, în afara fondului de salarii planificat.

ART. 56. — Personalul poate beneficia și de premii în cursul anului pentru economii de forță de muncă, la obținerea cărora contribuie nemijlocit. În primul an de la data aplicării măsurilor care au determinat economia respectivă, mărimea premiului poate fi de până la 30 la suta din valoarea economiei realizate, în al doilea an de 10 la suta și în al treilea an de 5 la suta.

ART. 57. — Personalul care contribuie la obținerea unor rezultate economice superioare — altele decât cele prevăzute mai sus — poate beneficia de premii sau recompense, astfel cum este prevăzut în anexele legii.

ART. 58. — 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. 59. — Pentru obținerea unor realizări importante, cu caracter științific, economic, social sau cultural, personalul poate fi premiat din fondurile bugetare speciale destinate acestui scop, prevăzute în planurile de cheltuieli ale unor ministere sau ale altor organe centrale.

ART. 60. — Metodologia de aplicare a reglementărilor privind sistemul de premii este prevăzută în lege se aprobă de Consiliul de Miniștri.

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

Table with 2 columns: Trase de vechime neîntreruptă, Cote din salariul tarifar. Rows: între 5-10 ani (3 la suta), de la 10-15 ani (5 la suta), de la 15-20 ani (7 la suta), peste 20 ani (10 la suta).

2) Pentru personalul unităților din

Table with 3 columns: Trase de vechime neîntreruptă, Pentru personalul din unitățile din industria minieră, care lucrează la suprafață, Pentru personalul din celelalte unități prezente în acest alineat. Rows: între 1-5 ani (2 la suta), de la 5-10 ani (3 la suta), de la 10-15 ani (5 la suta), de la 15-20 ani (7 la suta), peste 20 ani (10 la suta).

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

4) Personalul din alte sectoare de activitate, remunerat pe baza rețelelor 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) Cei care au, în cursul unei luni, una sau mai multe absențe nemotivate, pierd sporul de vechime neîntreruptă pentru acea lună.

ART. 62. — 1) Personalul care lucrează la locuri de muncă la care, cu toate măsurile luate, continuă să existe condiții vătămătoare, determinate de acțiunea unor agenți nocivi fizici, chimici, biologici ori de supra-solicitare fizică, sau condiții periculoase care prezintă un risc deosebit de accidentare sau contaginare are dreptul la un spor la salariu.

2) Sporul pentru condiții vătămătoare se acordă în sume fixe de 50—75—100—125—150 lei lunar, corespunzător timpului lucrat. Diferențierea sporului se face pe categorii de locuri de muncă și se acordă în funcție de existența factorului nociv sau de supra-solicitare fizică al cărui grad de intensitate poate fi determinat prin măsurători cu aparatul de specialitate, sau în funcție de existența unui complex de factori care, prin cumularea conduc la efecte dăunătoare stării de sănătate. Pentru personalul care lucrează la gară,

a cărui mărime poate fi de până la 0,05 la suta din fondul de salarii planificat anual pe total central. Din acest fond se pot acorda premii în cursul anului personalului care a obținut rezultate deosebite în unitățile din cadrul centralei, inclusiv celui din cadrul centralei. Premierea directorului general și directorilor pe funcțiuni se face de către organul ierarhic superior.

6) Personalul care lucrează în unele unități situate în localități cu condiții deosebite de muncă și de trai poate beneficia de un spor la salariul tarifar. Unitățile, categoriile de personal și cotele de spor ce se vor putea acorda sînt prevăzute în anexele legii.

ART. 63. — Șeful de echipă sau brigadă care conduce o formație de muncitori poate beneficia pentru timpul lucrat în această funcție de un spor de până la 10 la suta din salariul tarifar, care se include în salariul tarifar de încadrare. În unele activități specifice, sporul pentru conducerea formației de lucru se stabilește conform prevederilor din anexele legii.

ART. 64. — 1) Personalul care lucrează peste durata normală a zilei de muncă sau în zilele de repaus săptămânal are dreptul să fie remunerat conform prevederilor alineatelor 2) și 3), dacă nu i s-a asigurat, în compensare, potrivit legii, timpul corespunzător.

2) Munca prestată peste durata normală a zilei de lucru, necompensată cu timp liber corespunzător, se remunerază pe lângă salariul tarifar cuvenit conform reglementărilor în vigoare cu un spor de 50 la suta din salariul tarifar de încadrare pentru primele două ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru și de 100 la suta pentru orele următoare.

3) Sporul acordat pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal sau în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează este egal cu salariul tarifar de încadrare, dacă munca asistată este deosebit de importantă și necesară pentru plata premiilor se eliberează de bancă, în afara fondului de salarii planificat.

ART. 56. — Personalul poate beneficia și de premii în cursul anului pentru economii de forță de muncă, la obținerea cărora contribuie nemijlocit. În primul an de la data aplicării măsurilor care au determinat economia respectivă, mărimea premiului poate fi de până la 30 la suta din valoarea economiei realizate, în al doilea an de 10 la suta și în al treilea an de 5 la suta.

ART. 57. — Personalul care contribuie la obținerea unor rezultate economice superioare — altele decât cele prevăzute mai sus — poate beneficia de premii sau recompense, astfel cum este prevăzut în anexele legii.

ART. 58. — 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. 59. — Pentru obținerea unor realizări importante, cu caracter științific, economic, social sau cultural, personalul poate fi premiat din fondurile bugetare speciale destinate acestui scop, prevăzute în planurile de cheltuieli ale unor ministere sau ale altor organe centrale.

ART. 60. — Metodologia de aplicare a reglementărilor privind sistemul de premii este prevăzută în lege se aprobă de Consiliul de Miniștri.

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

Table with 2 columns: Trase de vechime neîntreruptă, Cote din salariul tarifar. Rows: între 5-10 ani (3 la suta), de la 10-15 ani (5 la suta), de la 15-20 ani (7 la suta), peste 20 ani (10 la suta).

2) Pentru personalul unităților din

Table with 3 columns: Trase de vechime neîntreruptă, Pentru personalul din unitățile din industria minieră, care lucrează la suprafață, Pentru personalul din celelalte unități prezente în acest alineat. Rows: între 1-5 ani (2 la suta), de la 5-10 ani (3 la suta), de la 10-15 ani (5 la suta), de la 15-20 ani (7 la suta), peste 20 ani (10 la suta).

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

4) Personalul din alte sectoare de activitate, remunerat pe baza rețelelor 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) Cei care au, în cursul unei luni, una sau mai multe absențe nemotivate, pierd sporul de vechime neîntreruptă pentru acea lună.

ART. 62. — 1) Personalul care lucrează la locuri de muncă la care, cu toate măsurile luate, continuă să existe condiții vătămătoare, determinate de acțiunea unor agenți nocivi fizici, chimici, biologici ori de supra-solicitare fizică, sau condiții periculoase care prezintă un risc deosebit de accidentare sau contaginare are dreptul la un spor la salariu.

2) Sporul pentru condiții vătămătoare se acordă în sume fixe de 50—75—100—125—150 lei lunar, corespunzător timpului lucrat. Diferențierea sporului se face pe categorii de locuri de muncă și se acordă în funcție de existența factorului nociv sau de supra-solicitare fizică al cărui grad de intensitate poate fi determinat prin măsurători cu aparatul de specialitate, sau în funcție de existența unui complex de factori care, prin cumularea conduc la efecte dăunătoare stării de sănătate. Pentru personalul care lucrează la gară,

a cărui mărime poate fi de până la 0,05 la suta din fondul de salarii planificat anual pe total central. Din acest fond se pot acorda premii în cursul anului personalului care a obținut rezultate deosebite în unitățile din cadrul centralei, inclusiv celui din cadrul centralei. Premierea directorului general și directorilor pe funcțiuni se face de către organul ierarhic superior.

7) Personalul care lucrează în unele unități situate în localități cu condiții deosebite de muncă și de trai poate beneficia de un spor la salariul tarifar. Unitățile, categoriile de personal și cotele de spor ce se vor putea acorda sînt prevăzute în anexele legii.

ART. 63. — Șeful de echipă sau brigadă care conduce o formație de muncitori poate beneficia pentru timpul lucrat în această funcție de un spor de până la 10 la suta din salariul tarifar, care se include în salariul tarifar de încadrare. În unele activități specifice, sporul pentru conducerea formației de lucru se stabilește conform prevederilor din anexele legii.

ART. 64. — 1) Personalul care lucrează peste durata normală a zilei de muncă sau în zilele de repaus săptămânal are dreptul să fie remunerat conform prevederilor alineatelor 2) și 3), dacă nu i s-a asigurat, în compensare, potrivit legii, timpul corespunzător.

2) Munca prestată peste durata normală a zilei de lucru, necompensată cu timp liber corespunzător, se remunerază pe lângă salariul tarifar cuvenit conform reglementărilor în vigoare cu un spor de 50 la suta din salariul tarifar de încadrare pentru primele două ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru și de 100 la suta pentru orele următoare.

3) Sporul acordat pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal sau în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează este egal cu salariul tarifar de încadrare, dacă munca asistată este deosebit de importantă și necesară pentru plata premiilor se eliberează de bancă, în afara fondului de salarii planificat.

ART. 56. — Personalul poate beneficia și de premii în cursul anului pentru economii de forță de muncă, la obținerea cărora contribuie nemijlocit. În primul an de la data aplicării măsurilor care au determinat economia respectivă, mărimea premiului poate fi de până la 30 la suta din valoarea economiei realizate, în al doilea an de 10 la suta și în al treilea an de 5 la suta.

ART. 57. — Personalul care contribuie la obținerea unor rezultate economice superioare — altele decât cele prevăzute mai sus — poate beneficia de premii sau recompense, astfel cum este prevăzut în anexele legii.

ART. 58. — 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. 59. — Pentru obținerea unor realizări importante, cu caracter științific, economic, social sau cultural, personalul poate fi premiat din fondurile bugetare speciale destinate acestui scop, prevăzute în planurile de cheltuieli ale unor ministere sau ale altor organe centrale.

ART. 60. — Metodologia de aplicare a reglementărilor privind sistemul de premii este prevăzută în lege se aprobă de Consiliul de Miniștri.

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

Table with 2 columns: Trase de vechime neîntreruptă, Cote din salariul tarifar. Rows: între 5-10 ani (3 la suta), de la 10-15 ani (5 la suta), de la 15-20 ani (7 la suta), peste 20 ani (10 la suta).

2) Pentru personalul unităților din

Table with 3 columns: Trase de vechime neîntreruptă, Pentru personalul din unitățile din industria minieră, care lucrează la suprafață, Pentru personalul din celelalte unități prezente în acest alineat. Rows: între 1-5 ani (2 la suta), de la 5-10 ani (3 la suta), de la 10-15 ani (5 la suta), de la 15-20 ani (7 la suta), peste 20 ani (10 la suta).

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

4) Personalul din alte sectoare de activitate, remunerat pe baza rețelelor 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) Cei care au, în cursul unei luni, una sau mai multe absențe nemotivate, pierd sporul de vechime neîntreruptă pentru acea lună.

ART. 62. — 1) Personalul care lucrează la locuri de muncă la care, cu toate măsurile luate, continuă să existe condiții vătămătoare, determinate de acțiunea unor agenți nocivi fizici, chimici, biologici ori de supra-solicitare fizică, sau condiții periculoase care prezintă un risc deosebit de accidentare sau contaginare are dreptul la un spor la salariu.

2) Sporul pentru condiții vătămătoare se acordă în sume fixe de 50—75—100—125—150 lei lunar, corespunzător timpului lucrat. Diferențierea sporului se face pe categorii de locuri de muncă și se acordă în funcție de existența factorului nociv sau de supra-solicitare fizică al cărui grad de intensitate poate fi determinat prin măsurători cu aparatul de specialitate, sau în funcție de existența unui complex de factori care, prin cumularea conduc la efecte dăunătoare stării de sănătate. Pentru personalul care lucrează la gară,

a cărui mărime poate fi de până la 0,05 la suta din fondul de salarii planificat anual pe total central. Din acest fond se pot acorda premii în cursul anului personalului care a obținut rezultate deosebite în unitățile din cadrul centralei, inclusiv celui din cadrul centralei. Premierea directorului general și directorilor pe funcțiuni se face de către organul ierarhic superior.

8) Personalul care lucrează în unele unități situate în localități cu condiții deosebite de muncă și de trai poate beneficia de un spor la salariul tarifar. Unitățile, categoriile de personal și cotele de spor ce se vor putea acorda sînt prevăzute în anexele legii.

ART. 63. — Șeful de echipă sau brigadă care conduce o formație de muncitori poate beneficia pentru timpul lucrat în această funcție de un spor de până la 10 la suta din salariul tarifar, care se include în salariul tarifar de încadrare. În unele activități specifice, sporul pentru conducerea formației de lucru se stabilește conform prevederilor din anexele legii.

ART. 64. — 1) Personalul care lucrează peste durata normală a zilei de muncă sau în zilele de repaus săptămânal are dreptul să fie remunerat conform prevederilor alineatelor 2) și 3), dacă nu i s-a asigurat, în compensare, potrivit legii, timpul corespunzător.

2) Munca prestată peste durata normală a zilei de lucru, necompensată cu timp liber corespunzător, se remunerază pe lângă salariul tarifar cuvenit conform reglementărilor în vigoare cu un spor de 50 la suta din salariul tarifar de încadrare pentru primele două ore de depășire a duratei normale a zilei de lucru și de 100 la suta pentru orele următoare.

3) Sporul acordat pentru munca prestată în zilele de repaus săptămânal sau în alte zile în care, potrivit legii, nu se lucrează este egal cu salariul tarifar de încadrare, dacă munca asistată este deosebit de importantă și necesară pentru plata premiilor se eliberează de bancă, în afara fondului de salarii planificat.

ART. 56. — Personalul poate beneficia și de premii în cursul anului pentru economii de forță de muncă, la obținerea cărora contribuie nemijlocit. În primul an de la data aplicării măsurilor care au determinat economia respectivă, mărimea premiului poate fi de până la 30 la suta din valoarea economiei realizate, în al doilea an de 10 la suta și în al treilea an de 5 la suta.

ART. 57. — Personalul care contribuie la obținerea unor rezultate economice superioare — altele decât cele prevăzute mai sus — poate beneficia de premii sau recompense, astfel cum este prevăzut în anexele legii.

ART. 58. — 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. 59. — Pentru obținerea unor realizări importante, cu caracter științific, economic, social sau cultural, personalul poate fi premiat din fondurile bugetare speciale destinate acestui scop, prevăzute în planurile de cheltuieli ale unor ministere sau ale altor organe centrale.

ART. 60. — Metodologia de aplicare a reglementărilor privind sistemul de premii este prevăzută în lege se aprobă de Consiliul de Miniștri.

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

Table with 2 columns: Trase de vechime neîntreruptă, Cote din salariul tarifar. Rows: între 5-10 ani (3 la suta), de la 10-15 ani (5 la suta), de la 15-20 ani (7 la suta), peste 20 ani (10 la suta).

2) Pentru personalul unităților din

Table with 3 columns: Trase de vechime neîntreruptă, Pentru personalul din unitățile din industria minieră, care lucrează la suprafață, Pentru

Proiect

LEGEA remunerării după cantitatea și calitatea muncii în unitățile de stat

(Urmare din pag. a V-a).

unitățile de operațiuni bancare și de asigurări, sint prevăzute în anexele legii.

1) În centrele de calcul electronic

ART. 128. — Salariile tarifare ale personalului de execuție tehnic, economic și de altă specialitate și ale personalului de conducere din centrele de calcul electronic, sint stabilite după salariile prevăzute pentru grupa a III-a de ramuri. Salariile tarifare ale cadrelor de conducere sint diferențiate pe 4 grade de organizare a acestor centre.

Salariile tarifare ale personalului din aparatul funcțional sint cele stabilite pentru funcțiile corespunzătoare din unitățile din grupa V de ramuri.

ART. 129. — Salariile tarifare ale personalului de specialitate, cu studii superioare, din centrele de calcul electronic se diferențiază pe funcții și grade profesionale, fiind ierarhizate astfel:

- Analist principal gradul I, 1,48
— Analist principal gradul II, 1,27
— Analist principal gradul III, 1,09
— Analist, programator 1,00

Numărul analiștilor (programatorilor) principali gradul I se aprobă de conducerea ministerelor, celorlalte organe centrale sau comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București, în limita a 6 la sută, iar cel al analiștilor (programatorilor) principali gradul II, în limita a 20 la sută din numărul total al personalului de specialitate cu studii superioare, din unitățile de calcul electronic respective.

ART. 130. — Nomenclatorul funcțiilor, clasele de salarizare și indemnizațiile de conducere, precum și celelalte reglementări specifice cu privire la salarizarea personalului din unitățile de calcul sint cele prevăzute în anexele legii.

B. Activități social-culturale

a) În domeniul învățământului

ART. 131. — Sistemul de salarizare a personalului din unitățile de învățământ trebuie să contribuie la cooptarea materială a acestuia pentru îmbunătățirea continuă a activității de instruire și educare a tinerilor generații, de însușire de către aceștia a culturii generale, a cunoștințelor de specialitate și a deprinderilor practice necesare exercitării, la absolvire, a unor activități utile societății, în vederea integrării active în viața socială, precum și de formare a concepției științifice despre natură și societate, de cultivare a dragostei față de patrie și popor, față de idealurile de pace, înțelegere între popoare și progres social.

ART. 132. — 1) Salariile tarifare ale personalului didactic se diferențiază, la fiecare funcție și grad didactic, în raport cu calitatea activității instructiv-educative și științifice și cu vechimea în învățământ, printr-un număr de 5 graduri care se acordă din 5 în 5 ani de activitate în învățământ. La cadrele didactice salariile tarifare astfel stabilite cuprind și sporul pentru vechime. Pentru cadrele didactice definitive, care-și desfășoară activitatea în localitățile rurale cu condiții deosebite, vechimea pentru acordarea unei graduri se poate reduce la 3 ani. Pentru cadrele didactice cu rezultate deosebite în activitate, de la toate formele de învățământ, vechimea pentru acordarea gradurilor se poate reduce la 4 ani.

2) Ierarhizarea salariilor tarifare ale principalilor funcții didactice este următoarea:

a) În învățământul preșcolar, obligatoriu de cultură generală, liceal, profesional și tehnic

Table with columns: Nr. crt., Denumirea funcției, 3-5 ani, 5-10 ani, 10-15 ani, 15-20 ani, 20-25 ani, peste 25 ani. Rows include: 1. Profesor cu studii superioare universitare, 2. Profesor cu Institut pedagogic de 3 ani, 3. Profesor cu studii superioare, 4. Asistent.

b) În învățământul superior

Table with columns: Nr. crt., Denumirea funcției, 3-5 ani, 5-10 ani, 10-15 ani, 15-20 ani, 20-25 ani, peste 25 ani. Rows include: 1. Profesor, 2. Conferențiar, 3. Lector, 4. Asistent.

3) Salariile tarifare ale cadrelor didactice care își desfășoară activitatea în unitățile de învățământ de cultură generală, liceal, profesional și tehnic cu condiții deosebite pot fi cu 1-3 clase de salarizare mai mari decât ale celor care activează în unitățile de învățământ obișnuite.

ART. 133. — 1) Cadrele didactice care, în afara obligațiilor de serviciu ale funcțiilor didactice, îndeplinesc funcții de director și director adjunct de unitate școlară și de șef de cabinet în învățământul superior, primesc pe lângă salariul tarifar indemnizații lunare, care fac parte din salariul tarifar al funcției didactice.

2) Pentru îndeplinirea funcțiilor de lector, profesor, decan, prodecan, director educativ de cămine studențesc, precum și pentru îndeplinirea altor funcții sau activități didactice, prestate în afara obligațiilor de serviciu de la funcția didactică, acestea primesc, în limita unei cote de până la 40 la sută din veniturile nete realizate din sumele încasate, dacă lucrările respective au fost predate în termen de cel puțin 30 zile de la data depunerii la funcția didactică. Premiile individuale nu pot depăși 25 la sută din salariul tarifar realizat în perioada pentru care se face premierea.

ART. 134. — Cadrele didactice definitive sau titularizate în învățământ, în cadrul ultimei graduri, care au obținut rezultate deosebite în activitatea de învățământ și au o vechime de cel puțin 25 ani în învățământ, li se poate acorda o graduație de merit, în limita fondului de salarii planificat.

Cadrele didactice cărora li se acordă graduație de merit au salariile tarifare majorate cu 2 clase de salarizare, față de cele prevăzute la ultima graduație, la vechimea de peste 25 ani.

ART. 135. — 1) Personalul din unitățile de învățământ beneficiază de premii anuale (grafice) de bază, remunerarea se face cu indemnizații lunare, care nu fac parte din salariul tarifar.

2) Cadrele didactice și personalul tehnic-ajutător de specialitate din învățământul superior care au participat la lucrările de cercetare, proiectare, expertize, analize de laborator și alte lucrări de acest fel, executate pe bază de contracte de colaborare, pot beneficia de premii, în limita unei cote de până la 40 la sută din veniturile nete realizate din sumele încasate, dacă lucrările respective au fost predate în termen de cel puțin 30 zile de la data depunerii la funcția didactică. Premiile individuale nu pot depăși 25 la sută din salariul tarifar realizat în perioada pentru care se face premierea.

ART. 136. — Cadrele didactice și specialiștii din producție sau din alte domenii de activitate pot fi remunerate prin plata cu ora pentru activitatea didactică de predare, seminarii, lucrări practice, desfășurate în afara obligațiilor de muncă de la funcția de bază, pentru acoperirea unor posturi vacante sau al căror titular lipsește temporar, precum și pentru îndeplinirea unor activități didactice, pentru care nu se justifică înființarea unor posturi.

Totalul sumelor încasate pentru îndeplinirea de activități didactice plătite cu ora nu poate depăși, în medie pe an școlar (universitar), 50 la sută din salariul funcției didactice îndeplinite. Normele privind remunerarea prin plată cu ora se stabilesc de Consiliul de Miniștri.

ART. 137. — Nomenclatorul funcțiilor, clasele de salarizare, precum și celelalte reglementări specifice din unitățile de învățământ de toate gradele și din unitățile aparținând învățământului sint prevăzute în anexele legii.

b) În domeniul ocrotirii sănătății

ART. 138. — Aplicarea sistemului de salarizare în unitățile sanitare trebuie să stimuleze sporirea continuă a eficienței activității personalului din acest sector, îndreptată spre ridicarea nivelului de înțelegere a sănătății populației, prin intensificarea și ridicarea nivelului calitativ al acțiunilor profilactice și curative, printr-o

înaltă înțelegere profesională și etică, solicitându-se grija față de om, prin continua îmbunătățire a pregătirii de specialitate, prin perfecționarea din toate punctele de vedere a ocrotirii sănătății publice în țara noastră.

diferențiate în raport de nivelul de pregătire și condițiile specifice de muncă. Pentru funcțiile medico-sanitare cu pregătire superioară, precum și pentru personalul mediu și auxiliar sanitar, salariile tarifare se stabilesc pe un nivel de bază și 6 gra-

Table with columns: Nr. crt., Denumirea funcției, Coeficient de ierarhizare. Rows include: 1. Medic primar de specialitate, 2. Medic specialist, 3. Medic primar de medicină generală, 4. Medic principal de medicină generală, 5. Medic, medic secundar, 6. Farmacist principal, 7. Farmacist, 8. Asistent medical principal, 9. Asistent medical.

ART. 141. — Salariile tarifare ale personalului medico-sanitar, care lucrează în mediul rural sau în unele locuri și specialități cu condiții deosebite de muncă, sint mai mari cu 1-2 clase de salarizare.

ART. 142. — Pentru rezultate deosebite obținute în asistența medicală a bolnavilor și în activitatea științifică medicală se poate acorda, în limita fondului de salarii planificat, graduație de merit, care se încadrează la ultima graduație și care au o vechime în munca sanitară de peste 25 de ani. Cadrelor cărora li se acordă graduație de merit au salariile tarifare majorate cu două clase de salarizare.

ART. 143. — Cadrele medico-sanitare care îndeplinesc funcții de conducere primesc, pe lângă salariul tarifar corespunzător funcției sau gradului profesional, indemnizații de conducere lunare, diferențiate în raport cu mărimea unității pe care o conduc. Aceste indemnizații fac parte din salariul tarifar.

ART. 144. — Personalul medical care lucrează și crează în circumscripțiile sanitare, rurale cu condiții grele și foarte grele de muncă, stabilite ca atare de Ministerul Sănătății cu acordul Ministerului Muncii, beneficiază de indemnizație lunară de 200-400 lei, iar personalul mediu și auxiliar sanitar care lucrează în aceleași condiții, o indemnizație lunară de 100-200 lei.

ART. 145. — În vederea acoperirii unor posturi vacante și în limita posturilor normale la unitatea respectivă, personalul medico-sanitar cu pregătire superioară poate fi retribuit cu ora pentru munca prestată în afara noimei legale de muncă de la funcția de bază.

Totalul sumelor încasate pentru activitatea plătită cu ora nu poate depăși 50 la sută din salariul tarifar al funcției îndeplinite.

ART. 146. — Pentru activități prestate în afara obligațiilor de serviciu, de la funcția de bază, cum sint: acordarea asistenței în unitățile sanitare de către personalul didactic din învățământul superior medico-farmaceutic, supliri și alte similare, personalul medico-sanitar va fi plătit cu indemnizații sau în condițiile reglementării privind plata cu ora.

ART. 147. — Sporul pentru condiții periculoase de muncă se acordă în sectorul sanitar în sume fixe, în limita a 20 la sută din salariul tarifar, diferențiat după gradul de pericolozitate, pe categorii de personal.

ART. 148. — Determinarea locurilor, specialiștilor și categoriilor de personal, la care se pot aproba salarii tarifare majorate cu 1-2 clase, precum și condițiile de remunerare prin plata cu ora, se stabilesc de Consiliul de Miniștri.

ART. 149. — Nomenclatorul funcțiilor, clasele de salarizare, precum și celelalte reglementări specifice salariilor personalului din unitățile medico-sanitare sint prevăzute în anexele legii.

c) În unitățile de art, cultură, presă și alte activități social-culturale

ART. 150. — Sistemul de salarizare a personalului din unitățile de art, cultură și presă trebuie să stimuleze lucrătorii din aceste sectoare, să-i sporească continuu aportul lor la îmbunătățirea activității unităților în care lucrează, îndreptată spre formarea omului nou, cu o înaltă conștiință socialistă, un profil moral-politic înaintat și un larg orizont de cultură.

ART. 151. — În unitățile de art și cinematografie salariile funcțiilor și ale specialiștilor se diferențiază pe grade profesionale și genuri artistice, în raport de complexitatea genului și de importanța instituției artistice în care se desfășoară activitatea.

ART. 152. — Cadrele de specialitate artistică care îndeplinesc funcții de conducere, în afara obligațiilor de serviciu de la funcția de bază, au dreptul la o indemnizație de conducere. Indemnizația se diferențiază în raport de mărimea și complexitatea unității și se acordă în afara salariului tarifar pe care-l primesc pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu de la funcția artistică ce o dețin în aceeași unitate.

ART. 153. — 1) Salariile tarifare ale personalului artistic din art și cinematografie se acordă la realizarea integrală a obligațiilor (sarcinilor) individuale, corespunzător timpului lucrat.

Pentru personalul de conducere din unitățile de art, salariile tarifare și, după caz, indemnizațiile de conducere se acordă la realizarea integrală a sarcinilor privind asigurarea unor spectacole și concerte de calitate corespunzătoare și îndeplinirea planului de venituri al unității.

2) Atunci cînd sarcinile proprii ale cadrelor artistice în unitățile de spectacole și concerte și ale personalului de specialitate din echipele de filmare ale studiourilor cinematografice nu se realizează din vina

acestora cum ar fi refuzul de a fi distribuite, neparticiparea la spectacole, concerte, repetiții și altele similare, salariul tarifar lunar poate fi redus sau chiar să nu fie acordat în raport direct de consecințele ne-realizării sarcinilor asupra activității unității.

ART. 154. — La unitățile de art fondul de premiere anual se poate completa cu o parte de până la 50 la sută din veniturile nete realizate peste cele planificate. Sumele cu care se completează fondul de premiere nu pot fi mai mari decît fondul de premiere anual constituit și se eliberează în afara fondului de salarii planificat. În asemenea situații, premiile individuale maxime pot fi de până la 3 salarii tarifare lunare de încadrare.

ART. 155. — Personalul din echipele de filmare, precum și cel din atelele și secțiile de bază ale studiourilor cinematografice, care contribuie la realizarea filmelor, poate beneficia de premii pentru realizarea de omologii față de costul de deșeu al filmului, dintr-o cotă de până la 30 la sută din economia realizată, în funcție de categoria de calitate obținută. Mărimea premiului individual pentru economii nu poate depăși pe an 3 salarii tarifare lunare de încadrare.

ART. 156. — Personalul din unitățile de art și cinematografie mal poate beneficia și de unele premii pentru realizarea deosebii de importanță în domeniul creației artistice și literare, al artelor interpretative și al difuzării culturii, ce sint stabilite prin Legea de organizare a Consiliului Culturii și Educației Socialiste.

ART. 157. — În unitățile de presă, salariile tarifare ale personalului de specialitate se stabilesc diferențiat pe 5 nivele de salarizare în raport cu importanța și specificul activității unităților respective.

ART. 158. — În funcția de publicist-comentator la ziare și publicist la redacțiile Agenției Române de Presă, Agreps și ale Comitetului de Stat al Radioteleviziunii pot fi încadrați, cu aprobarea Uniunii Ziaristilor, cel mult 10 la sută din numărul personalului redacțional cu studii superioare.

ART. 159. — Numărul posturilor de lector principal I la Direcția Generală a Presei și Tipăriturilor poate fi de cel mult 8 la sută, iar cel al posturilor de lector principal II de cel mult 12 la sută din numărul total de posturi din activitatea de lectură, la care se cer studii superioare.

ART. 160. — În edituri, unități de cultură și unități de documentare, salariile tarifare ale personalului de specialitate se stabilesc pe funcții sau grade profesionale, diferențiat pe categorii de unități.

Pe funcțiile de lector principal I și redactor principal I în edituri pot fi încadrați, cu aprobarea Consiliului Culturii și Educației Socialiste, cel mult 10 la sută din numărul personalului redacțional cu studii superioare.

ART. 161. — Prevederile art. 156 referitoare la premierea pentru unele realizări deosebite de importanță în domeniul creației artistice și literare, se aplică și personalului din unitățile de cultură.

ART. 162. — În unitățile de educație fizică și sport se pot plăti cu ora cadrele de specialitate pentru acoperirea unor posturi vacante sau al căror titular lipsește temporar, precum și în cazurile în care activitatea nu justifică înființarea unui post cu norma întreagă.

Plata cu ora se face pentru munca prestată în afara programului de lucru de la funcția de bază. Totalul sumelor care pot fi plătite, nu poate depăși în medie pe an, pentru un cadru de specialitate, 40 la sută din salariul funcției îndeplinite.

ART. 163. — Completarea fondului de premiere anuală cu o parte de până la 50 la sută din veniturile nete realizate peste cele planificate, prevăzută pentru unitățile de art, se aplică în mod corespunzător și la unitățile de presă, edituri, unități de cultură, de documentare și de educație fizică și sport, finanțate de la buget, autofinanțate din mijloace extrabugetare sau subvenționate de la buget.

ART. 164. — Nomenclatorul funcțiilor și clasele de salarizare ale personalului din unitățile de art, cinematografie, presă, edituri, unități de documentare și unități de cultură, precum și alte prevederi referitoare la remunerarea muncii personale din unitățile respective, precum și nomenclatorul funcțiilor și clasele de salarizare pentru unitățile de educație fizică și sport sint prevăzute în anexele legii.

b) În organele locale de stat

ART. 170. — Prin aplicarea sistemului de salarizare la personalul din aparatul organelor locale de stat trebuie să se asigure mobilizarea acestuia la continua îmbunătățire a activității de îndeplinire a e-

C. Administrația de stat

a) În organele centrale de stat

ART. 165. — Sistemul de salarizare trebuie să asigure atragerea în aparatul organelor centrale de stat a cadrelor cu calificare înaltă, cu experiență în domeniul de activitate respectiv, cu capacitate organizatorică și de sinteză, receptive la cerințele progresului tehnic și științific, cu temeinică pregătire politico-ideologică și ridicat simț de răspundere față de îndeplinirea sarcinilor, față de interesele statului.

Totodată, aplicarea sistemului de salarizare în administrația de stat trebuie să stimuleze în rîndurile personalului grija și solicitudinea față de cerințele și propunerile cetățenilor, combativitatea față de manifestările de burocratism și maximă operativitate în rezolvarea problemelor ridicate de unitățile subordonate.

ART. 166. — 1) Salariile tarifare ale personalului de execuție tehnic, economic și de altă specialitate, ale șefilor de serviciu și de birou și ale asimilaților lor, ale personalului funcționaresc, precum și ale personalului administrativ de întreținere

Table with columns: Salariile din ministere 100 la sută, Grupa de ramură (I-VII), Salariile din centrale, Salariile din întreprindere.

Salariile tarifare ale funcțiilor de execuție tehnic, economice și de altă specialitate din ministere și celelalte organe centrale, cu excepția unor cazuri prevăzute de lege, sint mai mari cu o clasă de salarizare decît cele ale funcțiilor corespunzătoare din centralele aparținînd grupei a III-a de ramuri.

Salariile personalului funcționaresc și ale personalului administrativ de întreținere și de pază sint de regulă cu 1-2 clase mai mari ca cele ale funcțiilor corespunzătoare din centrale și întreprinderi.

4) În aparatul organelor centrale de stat se pot utiliza și funcțiile de inginer (economist, chimist, fizician etc.) principal I, poate fi de cel mult 5 la sută, iar numărul posturilor de inginer (economist, chimist, fizician etc.) principal II, poate fi de cel mult 10 la sută din numărul total de posturi la care se cer studii superioare, din aparatul organelor centrale respective.

Stabilirea cotel concrete — în cadrul acestor limite — pentru fiecare organ central, se face de către ministerele și celelalte organe centrale, cu acordul Ministerului Muncii.

ART. 167. — 1) La personalul din aparatul organelor centrale, care coordonează activitatea unor ramuri economice, acordarea salariilor tarifare este condiționată de realizarea de doi pînă la patru indicatori sau sarcini de plan, corespunzător specificului activității.

2) Pentru personalul din ministerele și organele centrale de sinteză economică și din organele centrale care coordonează activități cu caracter social-cultural, acordarea salariilor integrale este condiționată de realizarea în întregime a obligațiilor care decurg din planul de stat, din alte acte normative, precum și din planurile de muncă și din regulamentele de organizare și funcționare, ce revin fiecărui salariat sau compartiment în îndeplinirea atribuțiilor și sarcinilor instituției respective.

La compartimentele care răspund de îndeplinirea unor indicatori prevăzuți în planul de stat, acordarea salariilor tarifare se face în funcție de gradul de realizare a acestora. Conducerea organelor centrale de stat sint obligate să stabilească pentru fiecare compartiment și pentru fiecare lucrător în parte sarcini și atribuții precise, în așa fel încît pe de o parte să se asigure folosirea rațională și încadrarea echilibrată a întregului personal, iar pe de altă parte să existe o posibilitate cât mai concretă de măsurare a muncii în vederea remunerării în raport cu munca efectiv depusă de fiecare.

ART. 168. — 1) Nomenclatorul funcțiilor din aparatul organelor centrale, precum și clasele de salarizare și indemnizațiile de conducere sint prevăzute în anexele legii.

2) În aparatul organelor centrale, raportul dintre numărul posturilor de execuție și al celor de conducere este de cel puțin 4. Serviciile se pot înființa numai cu cel puțin 5 posturi, iar birourile cu cel puțin 3 posturi.

ART. 169. — Nomenclatoarele funcțiilor, salariile tarifare și indemnizațiile de conducere ale personalului din unitățile teritoriale de statistică, din inspectoratele teritoriale pentru controlul gospodăriei fondurilor fixe, instalațiilor, aparatului de măsură și control, cazanelor, combustibilului și energiei, din inspectoratele județene pentru controlul calității produselor, din filialele județene ale arhivelor statului, din Oficiul central pentru plata pensiilor și din Oficiul de evidență a documentelor de asigurare subordonate unor ministere și altor organe centrale, sint prevăzute în anexele legii.

ART. 171. — În organele locale de specialitate ale comitetelor executive ale consiliilor populare, raportul minim dintre numărul funcțiilor de execuție și al celor de conducere diferențiat la județe și municipii București este de 3-4, iar la municipii, orașe și sectoarele municipiului București este de 2,5-3,5.

În acest calcul nu se cuprind funcțiile eligibile și secretarul comitetului executiv al consiliului popular respectiv.

și de pază, din aparatul organelor centrale de stat, se diferențiază în cadrul aceleiași funcții, pe un nivel de bază și pe graduații.

3) Salariile tarifare ale personalului din ministere și celelalte organe centrale nu se diferențiază pe grupe de ramuri. Salariile funcțiilor de conducere sint cele ale funcțiilor corespunzătoare din centralele de grad special aparținînd ramurilor cuprinse la grupa III, cu excepția unor cazuri prevăzute în anexele legii.

Salariile tarifare ale funcțiilor de conducere din ministere și celelalte organe centrale (directori generali, directori, șefi de servicii și șefi de birou) se diferențiază față de salariile tarifare ale funcțiilor corespunzătoare din centrale și întreprinderile de grad special, aparținînd grupei 7 grupe de ramuri, după cum urmează:

— În procente —

Table with columns: Salariile din ministere 100 la sută, Grupa de ramură (I-VII), Salariile din centrale, Salariile din întreprindere.

Salariile tarifare ale funcțiilor de execuție tehnic, economice și de altă specialitate din ministere și celelalte organe centrale, cu excepția unor cazuri prevăzute de lege, sint mai mari cu o clasă de salarizare decît cele ale funcțiilor corespunzătoare din centralele aparținînd grupei a III-a de ramuri.

Salariile personalului funcționaresc și ale personalului administrativ de întreținere și de pază sint de regulă cu 1-2 clase mai mari ca cele ale funcțiilor corespunzătoare din centrale și întreprinderi.

4) În aparatul organelor centrale de stat se pot utiliza și funcțiile de inginer (economist, chimist, fizician etc.) principal I, poate fi de cel mult 5 la sută, iar numărul posturilor de inginer (economist, chimist, fizician etc.) principal II, poate fi de cel mult 10 la sută din numărul total de posturi la care se cer studii superioare, din aparatul organelor centrale respective.

Stabilirea cotel concrete — în cadrul acestor limite — pentru fiecare organ central, se face de către ministerele și celelalte organe centrale, cu acordul Ministerului Muncii.

ART. 167. — 1) La personalul din aparatul organelor centrale, care coordonează activitatea unor ramuri economice, acordarea salariilor tarifare este condiționată de realizarea de doi pînă la patru indicatori sau sarcini de plan, corespunzător specificului activității.

2) Pentru personalul din ministerele și organele centrale de sinteză economică și din organele centrale care coordonează activități cu caracter social-cultural, acordarea salariilor integrale este condiționată de realizarea în întregime a obligațiilor care decurg din planul de stat, din alte acte normative, precum și din planurile de muncă și din regulamentele de organizare și funcționare, ce revin fiecărui salariat sau compartiment în îndeplinirea atribuțiilor și sarcinilor instituției respective.

La compartimentele care răspund de îndeplinirea unor indicatori prevăzuți în planul de stat, acordarea salariilor tarifare se face în funcție de gradul de realizare a acestora. Conducerea organelor centrale de stat sint obligate să stabilească pentru fiecare compartiment și pentru fiecare lucrător în parte sarcini și atribuții precise, în așa fel încît pe de o parte să se asigure folosirea rațională și încadrarea echilibrată a întregului personal, iar pe de altă parte să existe o posibilitate cât mai concretă de măsurare a muncii în vederea remunerării în raport cu munca efectiv depusă de fiecare.

ART. 168. — 1) Nomenclatorul funcțiilor din aparatul organelor centrale, precum și clasele de salarizare și indemnizațiile de conducere sint prevăzute în anexele legii.

2) În aparatul organelor centrale, raportul dintre numărul posturilor de execuție și al celor de conducere este de cel puțin 4. Serviciile se pot înființa numai cu cel puțin 5 posturi, iar birourile cu cel puțin 3 posturi.

ART. 169. — Nomenclatoarele funcțiilor, salariile tarifare și indemnizațiile de conducere ale personalului din unitățile teritoriale de statistică, din inspectoratele teritoriale pentru controlul gospodăriei fondurilor fixe, instalațiilor, aparatului de măsură și control, cazanelor, combustibilului și energiei, din inspectoratele județene pentru controlul calității produselor, din filialele județene ale arhivelor statului, din Oficiul central pentru plata pensiilor și din Oficiul de evidență a documentelor de asigurare subordonate unor ministere și altor organe centrale, sint prevăzute în anexele legii.

ART. 171. — În organele locale de specialitate ale comitetelor executive ale consiliilor populare, raportul minim dintre numărul funcțiilor de execuție și al celor de conducere diferențiat la județe și municipii București este de 3-4, iar la municipii, orașe și sectoarele municipiului București este de 2,5-3,5.

În acest calcul nu se cuprind funcțiile eligibile și secretarul comitetului executiv al consiliului popular respectiv.

ART. 175. — Pentru personalul din direcțiile consiliilor populare județene și al municipiului București, care funcționează în regim economic, precum și pentru personalul din aparatul comitetelor executive ale consiliilor populare și din unitățile finanțate de la buget, acordarea salariilor integrale, corespunzător timpului lucrat, se face conform prevederilor art. 167 din prezenta lege.

c) Unități de justiție, procuratură și arbitraj

ART. 176. — Sistemul de salarizare în unitățile de justiție, procuratură și arbitraj, trebuie să stimuleze personalul în îndeplinirea sarcinilor ce le revin în întărirea continuă a legalității socialiste, în activitatea de apărare a proprietății obștești, de prevenire și de combatere a infracțiunilor de orice fel, în apărarea cuceririlor revoluționare ale poporului, în creșterea operativității la soluționarea cauzelor, precum și în ridicarea rolului instanțelor judecătorești, a unităților de procuratură și arbitraj în formarea și promovarea unei atitudini corecte față de lege și de îndeplinirea cetățenești.

ART. 177. 1) Salariile tarifare ale personalului de specialitate de execuție și ale personalului auxiliar din unitățile de justiție, procuratură și arbitraj, se diferențiază pe funcții și grade profesionale, pe un nivel de bază și graduații, la principalele funcții, fiind ierarhizate astfel:

Table with columns: Denumirea funcției, Coeficientul de ierarhizare.

Judecător gradul I, procuror gradul I la unitățile județene 1,27

Arbitru de stat gradul I 1,21

Judecător gradul II, procuror gradul II la unitățile județene 1,15

Judecător gradul I, procuror gradul I la unitățile locale 1,10

Arbitru de stat gradul II 1,10

Judecător gradul II, procuror gradul II la unitățile locale 1,00

2) Salariile tarifare pentru funcțiile de conducere a unităților de justiție, procuratură și arbitraj se diferențiază pe categorii de unități și se stabilesc fără graduații. La aceste salarii se adaugă o indemnizație de conducere diferențiată pe funcții în raport cu complexitatea și importanța activității respective.

ART. 178. — La unitățile de justiție, procuratură și arbitraj, salariile tarifare se acordă integral, corespunzător timpului lucrat, la realizarea în întregime a sarcinilor individuale sau colective care decurg din actele normative, din planurile de muncă ale unităților respective, precum și din regulamentele de organizare și funcționare.

ART. 179. — Nomenclatorul funcțiilor, clasele de salarizare și indemnizațiile de conducere ale personalului din unitățile de justiție, procuratură și arbitraj sint prevăzute în anexele legii.

CAPITOLUL IV Dispoziții comune și tranzitorii

ART. 180. 1) Plata salariilor se face periodic, săptămînal, chenzinal sau lunar.

Proiect

LEGEA remunerării după cantitatea și calitatea muncii în unitățile de stat

(Urmare din pag. a VI-a)

În cazul personalului retribuit pe bază de cotă procentuală din unitățile unde, conform reglementărilor în vigoare, li s-au stabilit salarii tarifare de calcul, aceste salarii se iau în calculul drepturilor care se acordă pe baza salariului tarifar de încadrare.

2) Determinarea veniturilor ce se includ în salariul mediu, atunci când reglementările în vigoare prevăd acordarea unor drepturi pe baza acestui salariu, precum și a perioadelor ce se iau în considerare, se face de Ministerul Muncii și de Ministerul Finanțelor, de acord cu Consiliul Central al Uniunii Generale a Sindicatelor.

ART. 182. — Orice remunerare trebuie să corespundă unei munci socialmente utile, efectiv prestate, fiecare salariat având dreptul, în conformitate cu art. 6 din lege, la un singur salariu. În cazuri excepționale, când cerințele economiei o impun, în anumite sectoare de activitate economică-socială se va putea aproba efectuarea, în afara programului de lucru, a unor munci remunerate cu ora sau în raport de lucrările executate, în conformitate cu normele legale în vigoare.

ART. 183. — În unitățile la care pentru unele activități volumul de muncă nu justifică folosirea integrală a unui salariat și nici nu există posibilitatea utilizării personalului din alte organizații de prestări specializate, se vor putea folosi persoane care vor fi retribuite cu sume fixe, reprezentând cel mult un sfert din salariul tarifar al funcției îndeplinite, cu excepția cazurilor când prin lege se prevăd indemnizații fixe care depășesc acest plafon. Remunerarea muncii astfel prestate nu are caracter de salariu. Funcțiile ce se pot ocupa în acest mod și cuantumul sumei fixe pentru fiecare dintre ele sînt prevăzute în anexele legii.

ART. 184. — 1) Salariile tarifare majorate cu 5 la sută, 10 la sută

sau 15 la sută, stabilite în perioada de experimentare, conform prevederilor art. 4 din H.C.M. nr. 914/1968, își păstrează, în continuare, valabilitatea.

2) Personalul care, conform prevederilor în vigoare, a fost încadrat la nivele de salarii tarifare superioare față de cele prevăzute în anexa la prezenta lege, va primi în continuare salariile primite pînă acum cît timp rămîne în aceeași funcție, ori în funcții echivalente, sau pînă cînd prin majorarea salariilor tarifare diferența de salariu în minus se anulează.

Sporurile plătite, cu respectarea reglementărilor legale, se acordă pînă la data cînd personalul care a beneficiat de aceste sporuri își va schimba locul de muncă, categoriile de încadrare sau funcțiile îndeplinite.

3) Personalul care beneficiază de alocația de stat pentru copii și de abonamente gratuite pentru transport va beneficia în continuare de aceste drepturi, la valorile plătite la data aplicării legii, chiar dacă noile salarii depășesc plafoanele de salarii, prevăzute în reglementările în vigoare.

4) Personalul din sectoarele de activitate la care sporul de vechime se acordă pe baza unor reglementări anterioare, în care se prevăd fixe stagii mai mici de muncă neîntreruptă în aceeași unitate, fie sporuri de valori mai mari decît cele stabilite prin lege, va beneficia în continuare de sporul primit pe baza a celor reglementări pînă cînd, pe baza prevederilor legii, va putea beneficia de un spor pentru vechime neîntreruptă în aceeași unitate egal sau mai mare decît cel avut. Personalul va beneficia de acest drept alt timp cît va lucra în aceeași unitate sau va trece în altă unitate, pe funcții ce aveau dreptul la sporul respectiv, în cadrul aceluiași sector de activitate și în condiții în care nu se întrerupe vechimea în muncă în aceeași unitate.

CAPITOLUL V

Dispoziții finale

ART. 185. — 1) Organele de conducere ale unităților de stat aprobă salariile tarifare de încadrare, acordarea lunară a acestora în condițiile realizării integrale a sarcinilor stabilite, premiile și sporurile de salariu și celelalte drepturi legate de remunerarea muncii cuvenite personalului din unitățile respective. În conformitate cu prevederile prezentei legi și ale celorlalte dispoziții legale. Pentru cadrele care ocupă funcții de conducere a unităților, aceste drepturi se aprobă de organul ierarhic superior, care le-a numit în aceste funcții.

2) În contractele colective de muncă se precizează formele de măsurare a muncii și de salarizare ce se utilizează în unități.

ART. 186. — Conducerea ministerelor, celorlalte organe centrale și comitetelor executive ale consiliilor populare, organelor colective de conducere ale centralelor, întreprinderilor, instituțiilor și ale celorlalte unități, răspund de aplicarea prevederilor legale stabilite în domeniul remunerării muncii, organizează controlul permanent al modului de aplicare a elementelor sistemului de salarizare și iau măsuri pentru realizarea unei eficiențe maxime în utilizarea lor.

ART. 187. — 1) Ministerul Muncii asigură și răspunde de aplicarea unitară pe ansamblul economiei a sistemului de salarizare și a celorlalte forme de conținere a materiei și da indicații metodologice și de executare a prevederilor acestei legi și a celorlalte acte normative care se referă la remunerarea muncii.

2) Ministerul Muncii împreună cu Ministerul Finanțelor, Comitetul de Stat al Planificării, Banca Națională și Republicii Socialiste România

salariului tarifar în cazul nerealizării integrale a sarcinilor, precum și cu privire la acordarea premiilor sub formă de gratificații și a premiilor acordate în cursul anului pentru realizări deosebite, este de competența organului de conducere colectivă a unității sau a organului ierarhic superior dacă numirea personalului respectiv s-a făcut de către acest organ.

ART. 190. — 1) În afară de organele împuternicite prin lege nimeni nu are dreptul să modifice sau să completeze reglementările privind elementele sistemului de salarizare.

2) Încălcarea cu vinovăție a dispozițiilor legale care stabilesc drepturile personalului sau acordarea unor drepturi necuvenite se sancționează disciplinar, penal sau material, potrivit legii.

ART. 191. — 1) Remunerarea personalului militar și civil din Ministerul Forțelor Armate și din Ministerul de Interne se stabilește pe baza principiilor generale ale sistemului de salarizare și se aprobă prin lege.

2) Pentru personalul din celelalte unități din sectorul special, se aplică prevederile anexelor legii.

ART. 192. — 1) Dispozițiile privitoare la remunerarea muncii personalului încadrat în unitățile de stat se vor aplica, în mod corespunzător, și personalului salariat din organizațiile cooperatiste și din celelalte organizații obștești.

Nomenclatorul funcțiilor și clasele de salarizare ale personalului de execuție tehnic, economic, de altă specialitate, ale personalului de conducere, personalului funcționaresc, precum și ale celui administrativ de întreținere și de pază din aparatul uniunilor de creaturi, ale altor asociații obștești, din filiale și din alte unități subordonate acestora, sînt prevăzute în anexele legii.

2) Remunerarea muncii celorlalte angajați în atelierelor meșteșugurilor, a personalului casnic și altor categorii de personal angajate la persoane fizice se face cu respectarea principiilor prevăzute în legea de față, adaptate în mod corespunzător specificului acestui personal.

În vederea asigurării drepturilor ce li se cuvin, Ministerul Muncii, prin direcțiile județene pentru probleme de muncă și ocrotiri sociale, va exercita controlul de stat asupra modului cum se realizează aceste drepturi.

3) Organizațiile cooperatiste și celelalte organizații obștești, pornind de la principiile și reglementările cu caracter general ale sistemului de salarizare prevăzute în lege, vor lua măsuri pentru adaptarea corespunzătoare a reglementărilor proprii privitoare la remunerarea muncii membrilor lor care își au locul de muncă permanent în cadrul unităților proprii ale organizațiilor respective.

ART. 193. — Prezenta lege intră în vigoare pe data de Pe această dată se abrogă Hotărîrea Comitetului Central al Partidului Comunist Român și a Consiliului de Miniștri nr. 1.051 din 1 august 1959, privind îmbunătățirea salariilor muncitorilor și a personalului tehnic-administrativ, Hotărîrea Comitetului Central al Partidului Comunist Român și a Consiliului de Miniștri nr. 1.053 din 1 august 1960 cu privire la pregătirea și promovarea cadrelor tehnice, economice și de cercetare științifică, precum și îmbunătățirea salariilor lor, Hotărîrea Comitetului Central al Partidului Comunist Român și a Consiliului de Miniștri nr. 914 din 4 mai 1968 privind experimentarea noului sistem de salarizare și majorarea salariilor, Hotărîrea Consiliului de Miniștri nr. 151 din 19 februarie 1970 privind acordarea de premii din beneficiile realizate, precum și orice alte dispoziții contrarii.



Sara Tudora, una din sutele de tinere ale fabricii „Libertatea” Sibiu, contribuie prin munca ei de zi cu zi la realizarea angajamentelor în secția preparăția țesăturilor

Foto: FRED NUSS

Turneul „JUNILOR SIBIULUI” în străinătate

„Un ansamblu formidabil”

După cum am informat la timpul potrivit, prestigiosul ansamblu de jocuri și cîntece populare „Junii Sibiului” a întreprins un bogat turneu de spectacole în Republica Federală a Germaniei și în Olanda. Turneul, desfășurat pe o durată de aproape 3 săptămîni, a fost prilej de participare a formației sibiene la festivalurile de la Bilburg (R.F.G.) și Brunssum (Olanda). Între aceste două festivaluri de amploare internațională, care au reunit peste 5000 de artiști amatori din Europa și un public de aproximativ 30.000 și, respectiv, 75.000 spectatori, ansamblul „Junii Sibiului” a onorat un program bogat de spectacole în Amsterdam și în alte câteva mari orașe din Olanda.

Zilele acestea lotul artiștilor sibiieni s-a reîntors în țară, reluîndu-și programul curent de muncă și de viață. Alături de amintirile vii, de neuitat, membrii ansamblului au adus cu ei mulțumirea de a fi reprezentat cu cinste tezaurul folcloric al acestor meleaguri. Într-adevăr, după cum reiese din bogatul material documentar pus la dispoziția ziarului nostru de Octavian Rusu, membru în biroul Consiliului județean al sindicatelor, conducătorul ansamblului în acest turneu, prezentul „Junii Sibiului” pe scenele din R.F. a Germaniei și Olanda a strînit un mare interes în rîndul publicului spectator, ridicat la un entuziasm nerezitat pentru arta populară românească, dar și în rîndul presei și al cercurilor de specialiști cu care a intrat în contact în aceste țări.

O primă dovadă a reușitei depline de care s-a bucurat ansamblul „Junii Sibiului” o producem în imaginea alăturată, pe care am decupat-o din ziarul olandez De Limburger, din 20 iulie 1972. O privire cuprinzătoare asupra desfășurării întregului turneu, veți putea găsi într-un reportaj detaliat, pe care-l vom publica în numerele viitoare.

SPORT...SPORT...SPORT

Unirea forțelor fotbalistice sibiene

Preludiu la FOTBAL CLUB SIBIU

Pentru mulți locuitori ai municipiului de Cîbin sportul cu balonul rotund, fotbalul, constituie o adevărată pasiune, o veche dragoste. Subiectul de discuție în multe grupuri nu-l altul decît fotbalul, acest sport care polarizează în jurul lui un interes deosebit. Concretizarea pasiunii localnicilor pentru sportul rege este demonstrată de larga participare a lor la partidele de diviziile B și C, cînd la unele întâlniri în tribunele stadionului Metalul se află mult mai mulți spectatori decît în alte orașe unde se dispută meciuri de campionat din prima categorie.

În vederea lichidării acestei stări de fapt, pentru realizarea revirimentului care să promoveze fotbalul sibiin, care să aducă satisfacția alt de mult dorită înflăcărilor susținători, prin măsurile luate în cursul acestei săptămîni s-a înfăptuit unirea forțelor fotbalistice sibiene. Considerăm că această unificare este cu altă mai importantă cu cît s-a realizat pe mai mult planuri constituirea unei puterice secții de fotbal; asigurarea conducerii tehnice a formației de divizie secundă de către Mircea Negru și Horst Rättscher; selecționarea celor mai bune elemente din ambele formații care compun lotul primei echipe. Activitatea secției va fi asigurată de un birou, compus din 13 persoane, birou ce are ca președinte de onoare pe tovarășul Iosif Gherghel, iar ca responsabil activ pe îng. Lucian Bogdan. În turul campionatului următor, cu forțele unite, echipa va activa pe lângă C.S.M. Sibiu, urmînd ca de la 1 ianuarie 1973 să ia ființă Fotbal Club Sibiu, nou sistem organizatoric de conducere proprie, cu regulamentul specific de funcționare, cu echipe ce vor activa la diviziile B și C, cu două formații de juniori și cu un centru de copii, avînd asigurate și cadrele tehnice necesare.

Cartea social-politică în librării

„Educația prin muncă și pentru muncă”

În cadrul programului de dezbateri științifice, Academia de Științe Sociale și Politice, Comitetul Central al Uniunii Tineretului Comunist, Centrul de cercetări pentru problemele tineretului, Ministerul Invățămîntului, Ministerul Muncii și Institutul de Științe pedagogice au organizat, la București, în zilele de 7-8 septembrie 1970, simpozionul „Educația prin muncă și pentru muncă”. Toate comunicările de

la acest simpozion, care au dezbătut problematica formării generației tinere pentru integrarea ei în societatea socialistă, aflată într-o continuă dezvoltare și modernizare, au fost cuprinse în volum și publicate, cu titlul de mai sus, în colecția „Tineretul și lumea de mîine”. Lucrarea este de un real folos cadrelor didactice, cercetătorilor științifici, lucrătorilor din rețeaua Ministerului Muncii etc.

Lucien Goldman

„Sociologia literaturii”

Inițiativa Editurii politice de a alcătui o antologie de „Sociologie a literaturii”, cu studiile întreprinse de Lucien Goldman, este cît se poate de bine venită. Aceasta nu numai pentru faptul că eminentul filozof este de origine românească (fiul unui medic din Botoșani. A urmat liceul la Botoșani și a studiat filozofia, dreptul și științele economice la Universitatea din București), dar și pentru faptul că remarcabilele lucrări ale lui Lucien Goldman, datorită importanței lor, au început să pîtrundă în întreaga lume. „În gândirea lui Goldman — spune profesorul universitar Mircea Constantinescu — există numeroase elemente ale dialecticii marxiste, fără ca filozoful francez de origine română să poată fi considerat pe deplin marxist. Cu toate acestea gândirea sa este profund progresistă și umanistă, contribuția sa la cultura franceză fiind remarcabilă. Chiar

dacă l-am privi numai ca filozof și estetician și el se înscrie în primele rînduri ale gândirii filozofice și estetice franceze, alături de alii români ca: Mathyia Ghica, Pius Servieu, Ștefan Lupușca și Benjamin Fondane”. În cartea pe care o prezentăm filozoful francez tratează probleme ca: „Epistemologia sociologică”, „Noțiunea de generație și noțiunea de structură”, „Subiectul creației culturale”, „Materialismul dialectic și istoria literaturii”, „Structuralismul genetic în sociologia literaturii”, „Sociologia literaturii: situația actuală și problema de metodă”, „Introducere la problemele unei sociologii a romanului” etc.

Pentru sociologii care se ocupă de sociologia literaturii, pentru filologii cartea lui Lucien Goldman poate fi de un real folos.

A. G.



Știri sportive

Cu prilejul unui concurs internațional de atletism desfășurat la Helsinki, sprinterul finlandez Raimo Viren a egalat recordul Europei în proba de 100 m plat cu timpul de 10”.

Întîlnirea de tenis dintre echipele Spaniei și S.U.A. din cadrul semifinalelor Interzonale ale „Cupa Davis” va avea loc în zilele de 4, 5 și 6 august la Barcelona.

În mai multe orașe europene au început întrecerile semifinale ale competiției internaționale de tenis pentru tinereti „Cupa Galathea”. La sfîrșitul acestor meciuri vor fi cunoscute cele 4 echipe care vor participa la turneul final programat în localitatea franceză Vichy (3-8 august). Echipa României joacă în primul meci cu Austria în orașul spaniol Gerona. După prima zi, scorul este de 2-0 în favoarea tinerilor tenismenilor români. Nemes Iva Marcus a câștigat cu 6-4, 6-3 în fața lui Wimmer. În partida de dublu Dan Nemes și Traian Marcus conduc cu 6-4, 6-2 (setul trei nu s-a jucat din cauza ploii) în întîlnirea cu Kerr-Wimmer.

GH. SASU

viața internațională

Incheierea lucrărilor Conferinței partidelor comuniste și muncitorești din Europa în sprijinul luptei poporului vietnamez

Paris 28 — Trimisul special Agerpres, Nicolae Puica, transmite la încheierea lucrărilor Conferinței partidelor comuniste și muncitorești din Europa în sprijinul luptei poporului vietnamez, ale cărei lucrări s-au desfășurat joi, la Paris, a fost dată publicității o declarație. În care se arată că, de peste 10 ani, Statele Unite duc împotriva poporului vietnamez un război alroc.

Dar nimic nu poate zdrobi voința popoarelor în lupta pentru libertatea și independența lor. Se arată în declarație. Au apus pentru totdeauna timpurile când imperialismul putea să decidă, după bunul său plac, soarta altora. Politica escaladării agresiunii americane și a „vietnamizării” războiului eșuează datorită eroismului poporului vietnamez și popoarelor laotian și khmer. Acesta este un exemplu răsunător al falimentului încercărilor imperialismului de a reglementa problemele internaționale de pe „poziții de forță”. Arătând că în lupta lor admirabilă, patrioții întregii Indochine se bucură de sprijinul ferm și de asistența țărilor socialiste, de sprijinul și solidaritatea activă a partidelor comuniste și muncitorești, a mișcărilor de eliberare națională, a forțelor progresiste și pasnice din lumea întreagă, inclusiv din Statele Unite, declarația subliniază că lupta

poporului vietnamez pentru a-și hotărî ei însuși propria soartă este cauza tuturor popoarelor care luptă împotriva imperialismului.

Reprezentanții partidelor comuniste și muncitorești ale Europei, întruniți la Paris, la 27 iulie 1972, își reafirmă sprijinul ferm față de propunerile echitabile și constructive ale R.D. Vietnam și ale Guvernului Revoluționar Provisoriu al Republicii Vietnamului de Sud, care exprimă aspirațiile legitime ale poporului vietnamez și oferă o bază justă, pentru soluționarea pasnică a unui conflict care pune în pericol securitatea tuturor popoarelor. Războiul de agresiune nu va fi niciodată un mijloc de reglementare a problemei vietnameze. O astfel de reglementare trebuie găsită la conferința de la Paris.

Reprezentanții partidelor comuniste și muncitorești din țările Europei și guvernul Statelor Unite să înceale imediat bombardamentele și orice act de război împotriva R.D. Vietnam, să ridice blocajul porturilor sale, să pună capăt genocidului și să-și retragă, fără întârziere și fără condiții, trupele și armamentul din Vietnamul de sud și din întreaga Indochină, să renunțe la sprijinirea lui Thieu, să pună capăt oricărei amestec în treburile interne ale Vietnamului, Laosului și Cambodgiei.



Soldații FRELIMO undeva în nordul Mozambicului

Ordinea de zi provizorie a viitoarei sesiuni a O.N.U.

New York 28 (Agerpres). — La sediul Națiunilor Unite a fost dată publicității ordinea de zi provizorie a celei de-a 27-a sesiuni a O.N.U., ale cărei lucrări se vor deschide la 19 septembrie a.c. Ea cuprinde, între altele, rapoartele secretarului general al O.N.U. și al președintelui Consiliului de Securitate, ale diferitelor instituții specializate, precum și dezbaterile problemelor internaționale actuale.

Dintre problemele politice înscrise se rețin, în mod deosebit, atenția dezbaterii generale și totală, Conferința mondială pentru dezarmare, aplicarea declarației O.N.U. asupra întăririi securității internaționale,

crearea condițiilor favorabile pentru accelerarea reunificării independente și pasnice a Coreei, situația din Orientul Apropiat, admiterea de noi state în O.N.U.

Examinarea rezultatelor și punerea în aplicare a recomandărilor celei de-a treia Conferințe a Națiunilor Unite pentru Comerț și Dezvoltare și ale Conferinței de la Stockholm asupra mediului înconjurător vor constitui punctele principale ale dezbaterilor economice.

De asemenea, pe agenda de lucru figurează o serie de puncte privind lupta popoarelor coloniale pentru dobândirea independenței.

Grupul întreprinderilor industriale de accesorii pentru industria ușoară din Sibiu

str. Rîului nr. 33, telefon 2 10 80,

Angajează:

- ingineri constructori
- ingineri tehnologia construcțiilor de mașini
- ingineri mecanici textiliști.

De asemenea, scoate la CONCURS:

- 1 post de economist I, II sau principal — din cadrul serviciului de analiză tehnico-economică-prețuri.

Solicitanții trebuie să îndeplinească condițiile prevăzute de Legea nr. 12/1971.

Autobaza Sibiu

RECRUTEAZĂ CANDIDAȚI pentru școlarizare cu durata de 3 luni în meseria de șoferi, cu scoaterea din producție.

CONDIȚII:

- studii 7 clase
- stagiul militar satisfăcut
- vîrsta pînă la 35 ani
- domiciliul în Sibiu și împrejurimi pe o distanță de 50 km.

Candidații beneficiază de cîștigul mediu pe ultimele 3 luni, dacă au avut calitate de angajat sau 400 lei indemnizație pe lună, dacă nu au avut calitate de angajat, plus abonament de transport. Informații se pot lua de la Autobaza T.A. Sibiu, str. Sevastopol nr. 12, telefon 2 20 97, resortul personal.

De asemenea, ANGAJEAZĂ DE URGENȚĂ:

- șoferi cu carnet de conducere C, D, E.
- mecanici auto
- vulcanizatori.

Fabrica de geamuri Mediaș

str. Sibiului nr. 38,

ANGAJEAZĂ DE URGENȚĂ:

- muncitori calificați în meseria de operator instalații de tragere geam;
- muncitori necalificați pentru calificare la locul de muncă în meseria de operator instalații tragere geam.

Condițiile de angajare sînt cele prevăzute de H.C.M. 914/1968.

Informații suplimentare se primesc zilnic la biroul personal între orele 12—15, telefon 1126, 1127, sau 1128, interior 185.

I. L. L. Sibiu

Angajează urgent:

- 2 magazineri
- 30 zidari
- 10 dulgheri
- 5 tinichigii
- 5 izolatori
- 30 muncitori necalificați — cu posibilități de calificare în meseria de zidar, dulgher și tinichigiu.

Încadrarea și salarizarea conform Legii nr. 12/1971 și H.C.M. 914/1968.

Greva generală a docherilor britanici

Londra 28 (Agerpres). — Ca urmare a grevei generale a docherilor, declanșată în noaptea de joi spre vineri, a fost paralizată întreaga activitate a porturilor britanice. Sute de vase sînt blocați, iar numeroasele cargouri, care așteptau să intre în

portul Londrei, s-au întors din drum, îndreptîndu-se spre diverse porturi de pe continent.

Între timp, acțiunile de solidaritate cu lupta docherilor continuă. 2.000 de muncitori de la Șantierul naval Clydebank, din Scoția, au hotărît vineri dimineață, să declare o grevă de cinci zile, ca fiind suspendarea legii antimuncitorești a relațiilor în industrie.

Moțiune de cenzură în Senatul chilian

Santiago de Chile 28 (Agerpres). — Senatul chilian — în care parlamentarii partidelor de opoziție democrat-cristin și național (de dreapta) dețin majoritatea — a aprobat, joi seara, o moțiune de cenzură. Prezentată de deputații partidelor de opoziție, moțiunea cere suspendarea din funcția de ministru de interne a lui Hernan del Canto. Moțiunea — care fusese aprobată în prealabil de Congres — a fost prezentată de opoziție sub pretextul că ministrul de interne ar fi permis „ocuparea ilegală a unor întreprinderi industriale” și ar fi „jenuș” activitatea unor reprezentanți ai organului de presă ale opoziției. Prin aprobarea moțiunii de cenzură, Hernan del Canto este demis, în mod automat, din funcția pe care o deține în guvernul Frontului Unității Populare.

Agencia France Presse relatează că intermitent Ministerul de Interne, în urma suspendării din funcție a lui Hernan del Canto, este detinut de ministrul de externe Clodomiro Almeyda.

Negocieri comerciale japono-americane

Tokio 28 (Agerpres). — Negocierile japono-americane, destinate găsirii modalităților de echilibrare a balanței comerciale bilaterale, au luat sfîrșit, vineri după-amiază, fără a permite, așa cum se prevedea de altfel, realizarea vreunui acord semnificativ. Exprimîndu-și dezamăgirea față de faptul că partea japoneză nu a făcut decât concesii limitate cererilor americane, șeful delegației S.U.A., William Eberle, a avertizat că, în cazul în care excedentul comercial nipon se va menține, presiunile protecționiste se vor intensifica atît în Statele Unite, cît și

Ngo Dien despre recente „erori” ale aviației americane în R. D. Vietnam

Hanoi 28 (Agerpres). — Agenția V.N.A. relatează că Ngo Dien, șeful Departamentului presei și informațiilor al Ministerului de Externe al R.D. Vietnam, a organizat la Hanoi o conferință de presă.

Răspunzînd la o întrebare, Ngo Dien a spus că victoria senatorului McGovern la convenția Partidului democrat reflectă o nouă tendință în S.U.A. Ea se datorează, în principal, poziției în problema Vietnamului a lui McGovern, care susține că trebuie încetate imediat toate bombardamentele S.U.A. în Indochină și că toate trupele americane trebuie retrase din această zonă, fără nici un fel de condiții prealabile. Această poziție, a menționat Dien, conține elemente pozitive, care ar duce la o reglementare justă și pasnică a problemei Vietnamului.

Alegerea președintelui S.U.A. este o problemă internă a poporului american, a precizat Dien. Orice candidați care dorește să obțină sprijinul alegătorilor trebuie să răspundă aspirațiilor legitime ale poporului american.

La o întrebare privind afirmația Departamentului de Stat că bombardarea de către forțele S.U.A. a sistemului de diguri din R.D. Vietnam a fost accidentală, Dien a spus: „Este ridicol să spui că distrugerea digurilor este accidentală. Dacă acest fapt este atribuit unor „erori”, atunci au fost prea multe „erori”. S.U.A. nu au dreptul de a ataca nici un fel de obiectiv, nici chiar militar, în Republica Democrată Vietnam, țară socialistă, independentă și suverană, iar apele teritoriale, spațiul aerian și teritoriul R.D. Vietnam sînt inviolabile”.

I.A.P.L. „Cofetarul” Sibiu

pune la dispoziția consumatorilor o gamă variată de semipreparate de cofetărie, ca:

- blaturi pentru tort
- foitaj copt
- capace işler
- rulouri
- coji savarine
- creme diferite culori
- fondant
- cremă cacao
- cremă vanilie, etc.

Unitățile sînt aprovizionate zilnic cu aceste produse de la laboratorul de producție.

ÎNTEPRINDEREA INTERCOOP DE CONSTRUCȚII MEDIAȘ

str. Drumul Ighîșului nr. 1, telefon 1321,

ANGAJEAZĂ IMEDIAT:

- 1 tehnician constructor
- 1 devizier — normator
- 1 maestru constructor
- 1 tehnician pentru postul de șef de secție construcție pentru orașul Dumbrăveni
- 2 dulgheri
- 10 zidari
- 50 lucrători necalificați
- 20 ucenici pentru calificare la locul de muncă.

Informații asupra angajării se dau zilnic între orele 7—15 la sediul întreprinderii.

Grupul școlar petrol Mediaș

Piața Andrei Șaguna nr. 12,

ANGAJEAZĂ PRIN CONCURS:

- 1 maestru instructor lăcătuș
- 1 maestru instructor sudor
- 1 maestru instructor electrician.

Informații suplimentare la secretariatul școlii, telefon 1876.

Uzina chimică „CARBOSIN” Copșa Mică

Angajează:

- 1 șef serviciu organizarea producției și a muncii.

Informații suplimentare la biroul personal al uzinei, telefon 162, interior 16.

Evenimentul pe scurt

- PREȘEDINTELE FILIPINELOR, FERDINAND MARCOS, a anunțat, într-un discurs radiodifuzat cu numărul victimelor înregistrate în urma inundațiilor produse de taifunurile „Rita” și „Susan” a depășit 250 și că, în prezent, aproximativ 2.500.000 de persoane se află fără adăpost. Sînt unele din cele mai grave inundații din istoria țării, a spus președintele filipinez, alîmînd că valoarea pagubelor materiale depășește 300 milioane de dolari.
- TREI ASTRONAȚI AMERICANI AU INTRAT ÎNTR-O CAMERĂ DE EXPERIENȚĂ unde urmează să rămînă timp de 56 de zile în condiții apropiate celor existente în cursul unui zbor spațial. Această experiență se încadrează în programul „Skylab” care prevede pentru anul viitor trei zboruri orbitale cu o durată variînd între 28 și 56 de zile.
- Cei trei astronauți, care, pînă în prezent, nu au primit „botezul spațiului cosmic” sînt Robert Crippen, Carol Bobko și William Thornton.
- AGENȚIA V.N.A. ANUNȚĂ CĂ AVIAȚIA S.U.A. A ATACAT, pentru a cincea oară, digul de la Song La din provincia Ha Tinh din R.D. Vietnam. Dintre cele 26 de bombe lansate asupra digului, șase au explodat la baza acestuia, iar una l-a lovit în plin, provocînd fisuri care se extind pe o lungime de peste 100 metri.
- CIU EN-LAI, premierul Consiliului de Stat al R.P. Chineze, a primit delegația Partidului Komeito din Japonia, condusă de Yoshikatsu Takeiri, președintele Comitetului Executiv Central al partidului, care efectuează o vizită de prietenie în R.P. Chineză. Cu acest prilej, relevă agenția China Nouă, a avut loc o convorbire prietenească.
- GUVERNUL FRONTULUI UNITĂȚI POPULARE DIN CHILE a hotărît exproprierea băncii particulare „Banco de A. Edwards y Companya”, ca urmare a încălcării dispozițiilor în vigoare în Chile. Potrivit știrilor difuzate de presa din Santiago de Chile, conducerea băncii nu a operat, fătca deauna, în registrele sale tranzacțiile cu depunătorii de capitaluri străine, sustrăgîndu-se astfel legilor fiscale chiliene.

azi... azi... azi... azi...

TIMPUL

Centrul meteorologic Sibiu comunică: vreme frumoasă și călduroasă, dar ușor instabilă după-amiază cînd vor cădea averse de ploaie însoțite de descărcări electrice. Vîntul va sufla în general slab din sectorul vestic. Minimele vor fi cuprinse între 13 și 16 grade, iar maximele vor oscila între 26 și 29 grade.

CINEMA

SIBIU: PACEA: Silvia (orele 9,00, 11,30, 14,00, 16,30, 20,00); ARTA: B. D. la munte și la mare (orele 10,00, 12,00, 14,30, 16,30, 18,30, 20,30); TI-

NERETUBUI: Și totuși Eolis există (orele 10,00, 12,00, 14,30, 16,30, 18,30, 20,30); 7 NOIEMBRIE: Sprijiniți pe șeri (orele 10,00, 14,00, 16,00, 18,00 și 20,00).

MEDIAȘ: PROGRESUL: Aventuri în Ontario (orele 9,00, 11,15, 14,00, 16,30, 19,00, 21,15); TÎNERETULUI: Mary Poppins, seriile I și II (orele 10,00, 16,00 și 19,00).

CISNĂDIE: POPULAR: Astăzi seară dansăm în familie (orele 11,00, 16,00, 18,00 și 20,00).

AGNITA: 8 MAI: Felix și Otilia, seriile I și II (orele 16,00 și 19,00).

DUMBRĂVENI: 7 NOIEMBRIE: Love Story (orele 18,00 și 20,00).

OCNA SIBIULUI: Haiducii lui Șaptezecai (orele 18,00 și 20,00).

BAZNA-BAI: Aeroportul, seriile I și II (orele 17,00 și 20,00).

Mișca publicitate

Schuller Ioan, tîmplar autorizat, lucrez, la comandă, bînale, uși, parchet, etc. Avrig, str. 6 Martie 17.

Pierdut bluză calfa bej. Aducătorul rîmcompensă. Str. Negruzzi 3 a.

Vînd sură, bună pentru construcție. Telefon, 11680.

APOLDU DE SUS: 23 AUGUST

Cortul roșu, seriile I și II (orele 17,00 și 20,00).

TELEVIZIUNE

9,00 Deschiderea emisiunii. Telex; 9,05 Biblioteca pentru toți. Duliu Zamfirescu — (reluare); 9,40 Dans și muzică de pretutîndea; 10,10 De vorbă cu gospodinele; 10,25 Teleenciclopedia (reluare); 11,10 Emisiune de divertisment: Timisoara pe adresa dv. (I) — (reluare); 12,00 Telexjurnal; 16,30 Deschiderea emisiunii de după-amiază. Emisiune în limba germană; 18,15 Rîm, tînerete, dans; 19,00 Arta plastică; 19,15 Publicitate; 19,20 1001 de seri; 19,30 Telexjurnal; 20,00 Teleenciclopedia; 20,30 Festivalul național de muzică ușoară 1972. Transmisune de la Constanta; 21,40 Apartamentul. Serial distractiv de Dumitru Solomon și Rodica Toth; 22,30 Telexjurnal; 22,40 Romante cu Gigi Marga, Denise Constantinescu și Luigi Ionescu.

Secția de drumuri și poduri Sibiu

str. Abatorului nr. 2,

ANGAJEAZĂ PRIN CONCURS:

- șef district (picher) Dumbrăveni.

Condiții de angajare conform Legii nr. 12/1971 și H.C.M. 914/1968.

Concursul se va ține în ziua de 1 august 1972 la sediul secției.

Centrala industriei confecțiilor Sibiu

Bulevardul Victoriei nr. 42,

ANGAJEAZĂ DE URGENȚĂ:

- doi revizori contabili principali.

Condiții de studii și stagiul conform Legii nr. 12/1971.

Informații suplimentare la sediul centralei.