

sărbătoare legală, într-un termen de cel târziu până la sfârșitul celei de-a treia luni calendaristice următoare datei zilei de sărbătoare legală în care a fost prestată munca, sau într-o altă perioadă convenită de ambele părți.

- Salariul nu va fi redus pentru perioada de timp liber acordată în compensație pentru zilele de sărbătoare legală efectuate.
- Angajatorul poate ajunge cu salariatul la o înțelegere prin care compensația cu timp liber va fi înlocuită cu plata unui spor la salariu de 100 % din câștigul mediu pe oră al salariatului pentru fiecare oră de muncă prestată în zilele de sărbătoare.

### Sporul la salariu pentru munca prestată în condiții de muncă dificile

- Salariatul care lucrează în condiții ambientale dificile de muncă beneficiază de un spor la salariu care nu poate fi mai mic de 5 % din salariul minim de bază lunar.
- Mărimea sporului la salariu pentru munca prestată în condiții dificile de muncă se află între limitele de la 400 până la 1400 de coroane cehe pe lună (articolul 7 alineatul 1 din Ordonanța Guvernamentală nr. 564/2006 M.O., privitoare la stabilirea recompensei salariaților în serviciile publice și administrația publică)

### Sporul special la salariu

- Este o componentă a salariului pe care este îndreptățit să o primească salariatul care îndeplinește condițiile stabilite și care iau în considerație intensitatea factorilor suplimentari ce influențează negativ productivitatea muncii, și care constau în condiții de muncă legate de suprasolicitarea neuropsihică sau condiții de muncă periculoase sau vătămătoare, sau cele legate de regimuri grele de lucru.
- Angajatorul stabilește mărimea sporurilor la salariu, a indemnizațiilor și altor adaosuri în limitele stabilite pentru diferitele categorii de personal, în funcție de condițiile de muncă în care salariatul își efectuează activitatea în mod sistematic.

### Sporul la salariu pentru munca fracționată în schimbul de lucru

- Salariații care prestează activitatea în schimburi de lucru fracționate în două sau mai multe părți au dreptul la un spor la salariu de 30 % din câștigul mediu pe oră al salariatului pentru fiecare schimb de lucru astfel fracționat.
- Un schimb de lucru fracționat este acela în care întreruperea continuă a lucrului sau totalul întreruperilor parțiale ale muncii au o durată de cel puțin 2 ore la un schimb.

### Sporul personal la salariu

- Este un adaos la salariu pentru care nu există dreptul de a fi acordat salariatului și care este menit să aprecieze performanța și calitatea muncii efectuate de către un salariat, în comparație cu activitatea

prestată de ceilalți salariați.

- Angajatorul poate acorda salariatului care, într-o perioadă de timp îndelungată, obține rezultate foarte bune în munca prestată sau îndeplinește o scală mai largă de activități sau mai multe sarcini de lucru decât ceilalți salariați un spor personal la salariu de până la 50 % din salariul de bază în cea mai înaltă clasă tarifară a grupei profesionale în care este încadrat salariatul.
- Angajatorul poate atribui salariatului care este un excelent specialist, unanim recunoscut, și care este încadrat într-una din clasele de salarizare de la clasa a zecea până la a șaisprezecea, un spor la salariu de până la 100 % din salariul de bază având cea mai înaltă clasă tarifară din grupa profesională în care este acesta încadrat.

### Alte adaosuri:

- sporul la salariu pentru activitatea pedagogică directă efectuată în plus, în afara activităților conținute de fișa de muncă,
- sporul de specializare pentru lucrătorul pedagogic.

### Plata salariului sau a câștigului mediu la transferarea la un alt loc de muncă

Dacă un salariat este transferat la o altă muncă decât aceea convenită în contractul de muncă, pentru care va primi un salariu sau un câștig (recompensă) mai mic decât cel convenit prin contract, acesta va beneficia, pe perioada în care a fost transferat la un loc de muncă diferit, de un supliment de plată a diferenței până la valoarea câștigului mediu lunar atins de salariat înainte de a fi transferat.

### Compensațiile

Angajatorul poate acorda salariatului care îndeplinește o sarcină de muncă suplimentară, sau una de o importanță majoră, o compensație suplimentară la salariu.

### Compensația pentru perioada de disponibilitate la telefon

Pentru perioada de disponibilitate a salariatului la telefon, acesta va beneficia de o compensație nu mai mică de 10 % din câștigul mediu al salariatului.

### Remunerarea în baza unor convenții

Mărimea recompensei acordate salariatului trebuie să fie în acord cu condițiile stabilite pentru atribuirea acesteia în contractul de efectuare a unei lucrări suplimentare sau în contractul de efectuare a unor lucrări care se repetă în timp, în mod periodic. Mărimea recompensei conform convențiilor încheiate de efectuare a unei activități suplimentare sau a unor lucrări care se repetă în mod periodic nu poate fi mai mică decât salariul minim de bază.

Oficiul de Stat pentru Inspecția Muncii,  
Secția Relații și Condiții de Muncă  
©Ianuarie 2010

## REMUNERAREA MUNCII PRESTATE ÎN BAZA CONVENȚIILOR

### REMUNERAREA MUNCII PRESTATE

#### Informații de bază

- Reglementarea juridică: articolul (§) 109 și următoarele ale Legii nr. 262/2006 M.O., Codul Muncii, în versiunea prescripțiilor ulterioare, (denumită în continuare numai „C.M.“).
- Scopul fundamental al remunerației este obținerea venitului, adică a efectului financiar drept contravaloare a muncii prestate. Pentru această contravaloare a muncii prestate legea folosește următoarele denumiri: salariu, câștig și recompensă în baza unor convenții.
- Contraprestația pentru munca depusă de angajatul salariat care poate avea forma salariului, câștigului sau a recompensei, în confirmare cu condițiile stabilite de C.M.
- Atât salariul cât și câștigul sunt acordate ținându-se cont de complexitatea și responsabilitatea muncii și de dificultatea condițiilor de muncă, în conformitate cu productivitatea muncii și rezultatele obținute.
- Recompensarea în baza unor convenții încheiate înseamnă îndeplinirea obligației financiare pentru activitatea suplimentară depusă de către salariatul angajat la îndeplinirea unei sarcini excepționale sau a unor sarcini care se repetă în mod periodic, activitate desfășurată în plus față de cea principală și în afara fondului principal de ore de lucru (articolele 74 până la 77).
- Fiecare angajat al angajatorului trebuie să primească pentru aceeași muncă prestată sau pentru una similară un același salariu sau remunerație (câștig), sau o aceeași recompensă în baza acelorași convenții de activitate suplimentară încheiate (echitatea recompenselor).

#### Salariul minim (pe țară):

- adică de 48,10 coroane cehe pe oră,
- în cazul în care salariul, câștigul sau recompensa în baza unor convenții de activitate suplimentară efectuată nu ating valoarea salariului tarifar minim de bază, atunci angajatorul are obligația de a îi plăti angajatului suplimentul (diferența) respectiv.

#### Salariul garantat:

- este un salariu sau câștig pe care angajatul are dreptul să îl ia în conformitate cu specificațiile din C.M., conform clauzelor contractului de muncă, conform prescripțiilor de ordine interioară și cu foaia de calcul a salariului sau a câștigului (drepturile bănești),

- nivelul cel mai scăzut al salariului garantat nu poate fi mai mic decât valoarea salariului de bază minim,
- cazul în care salariul sau câștigul nu ating valoarea cea mai mică a salariului garantat, atunci angajatorul are obligația de a îi plăti salariatului angajat diferența respectivă.

### RECOMPENSA

- Este negociată într-un contract colectiv de muncă, sau este convenită în cadrul unui contract individual de muncă sau în cadrul altui contract sau, după caz, aceasta este stabilită de angajator prin regulamentul intern sau de foaia de calcul a salariului în funcție de încadrarea profesională.
- Angajatorul are obligația de a elibera angajatului, în ziua începerii activității de muncă, un document scris conținând drepturile acestuia de salarizare, care trebuie să cuprindă informațiile privind modalitatea de remunerare, termenul și locul de plată a salariului, numai atunci când aceste informații nu sunt conținute de contractul de muncă sau de regulamentul de ordine interioară.
- În cazul în care vor apărea unele modificări ale realităților conținute în foaia de calcul a salariului salariatului, angajatorul are obligația de a le aduce la cunoștința salariatului în scris cel mai târziu în ziua în care va intra în vigoare modificarea respectivă.
- Plata salariului datorat pentru munca prestată se va face cel târziu în luna calendaristică următoare celei în care a apărut dreptul angajatului la plata salariului sau a unei componente a acestuia.

### Spor la salariu sau zile libere în locul muncii suplimentare efectuate

Munca suplimentară efectuată va fi recompensată salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia, care nu poate fi mai mic de 25 % din câștigul mediu lunar, în cazul în care angajatul nu a căzut de acord cu angajatorul ca munca suplimentară să fie compensată prin ore libere plătite în locul sporului la salariu.

### Plata salariului de bază, compensația cu zile libere pentru zilele de sărbătoare legală lucrate sau plata compensației de salariu pentru zilele de sărbătoare legală

- Salariatul beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de plata salariului de bază atins și de zile libere plătite corespunzător cu durata muncii prestate în zilele de sărbătoare, care trebuie să fie compensate de către angajator în mod corespunzător cu timp liber într-un termen de cel târziu până la sfârșitul celei de-a treia luni calendaristice următoare datei zilei de sărbătoare legală în care a fost prestată munca sau într-o altă perioadă convenită de ambele părți.
- Salariatul beneficiază, pentru munca efectuată în ziua de sărbătoare, de o zi liberă plătită cu compensația de salariu având valoarea dată de câștigul mediu al acestuia (la fel ca pentru o zi de

concediu - nota tr.).

- Angajatorul poate cădea de acord cu angajatul ca pentru munca efectuată în ziua de sărbătoare să-i fie plătit angajatului un spor la salariul de bază atins, care nu poate fi mai mic de 100 % din valoarea dată de câștigul mediu, în locul compensației cu zi liberă plătită.

### Salariul de bază și sporul de noapte

Salariatul beneficiază, pentru munca prestată în timpul nopții, de plata salariului de bază atins și a unui spor ce nu poate fi mai mic de 10 % din valoarea dată de câștigul mediu al acestuia. O valoare minimă diferită de cea de mai sus și o altă modalitate de stabilire a sporului pot fi negociate numai în cadrul contractului colectiv de muncă.

### Salariul de bază și sporul pentru condiții dificile de muncă

Salariatul beneficiază, pentru munca prestată în condiții dificile de muncă, de plata salariului de bază atins și a unui spor ce nu poate fi mai mic de 10 % din valoarea tarifului de bază a salariului minim pentru fiecare factor ambiental care îngreunează condițiile de muncă – în conformitate cu dispozițiile articolului (§) 7 din Ordonanța Guvernamentală nr. 567/2006 M.O.

### Salariul de bază și sporul pentru munca prestată în zilele de sâmbătă și duminică

Salariatul beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sâmbătă și duminică, de plata salariului de bază atins și de un spor la salariu ce nu poate fi mai mic de 10 % din valoarea dată de câștigul mediu al acestuia. O valoare minimă diferită de cea de mai sus și o altă modalitate de stabilire a sporului pot fi negociate numai în contractul colectiv de muncă.

### SALARIUL

- Agajatorul este cel care stabilește remunerarea salariatului în conformitate cu dispozițiile C.M. și ale ordonanței guvernamentale de precizare a modalităților de aplicare a dispozițiilor C.M., și în conformitate cu limitele impuse de contractul colectiv de muncă sau, după caz, de prescripțiile din regulamentul de ordine interioară.
- Un salariu este oferit personalului angajat de către angajatori a căror gestiune este legată de bugetele publice.
- Componenta cea mai importantă a recompensei în serviciile publice și de administrație este salariul de bază (salar tarifar).
- Mărimea salariului de bază este stabilită în strânsă dependență de complexitatea, responsabilitatea și dificultatea muncii prestate (încadrare în clasa profesională) și de nivelul de experiență practică atins de angajat în munca anterior prestată (încadrare în gradul profesional).
- Angajatorul are obligația de a elibera agajatului, cel târziu în ziua începerii activității de către acesta, foaia de calcul a salariului, care

va fi de formă scrisă.

- Angajatorul are obligația ca, în foaia de calcul a salariului, să menționeze informațiile referitoare la clasa și gradul profesional de încadrare ale salariatului, la mărimea salariului de bază și a celorlate componente de care beneficiază în mod regulat, lunar, să precizeze termenul și locul unde se va face plata salariului. În cazul în care vor apărea unele modificări în componentele salariale menționate în foaia de calcul a salariului, angajatorul are obligația de a le aduce la cunoștința angajatului în scris, inclusiv specificarea motivelor respective, și aceasta cel târziu în ziua în care va intra în vigoare modificarea făcută.
- Plata salariului datorat pentru munca prestată urmează să fie făcută cel târziu în luna calendaristică următoare celei în care a apărut dreptul angajatului la plata salariului sau a unei componente a acestuia.

### Plătirea orelor suplimentare sau compensarea acestora

- Pentru o oră suplimentară de muncă prestată salariatul beneficiază de plata unei părți din salariul de bază și de plata sporurilor personal și special la salariu și a sporului pentru lucru în condiții de muncă dificile, aferent unei ore de lucru fără prestările de ore suplimentare din luna calendaristică în care se fac orele suplimentare, și de plata unui spor de 25 % din câștigul mediu pe oră și, în cazul în care este vorba de zilele de odihnă neîntreruptă, de asemenea și plata unui spor de 50 % din câștigul mediu pe oră, dacă angajatorul și angajatul nu s-au înțeles la compensarea orelor suplimentare cu zile libere.
- Salariul nu va fi redus pentru perioada de timp liber acordată pentru compensarea orelor suplimentare efectuate.

### Îndemnizația de conducere

Șeful angajatului beneficiază de o îndemnizație de conducere, și aceasta în funcție de nivelul de conducere a personalului și de dificultatea conducerii.

### Sporul de noapte

Salariatul beneficiază, pentru o oră de muncă prestată în timpul nopții, de un spor de noapte de 20 % din câștigul mediu pe oră.

### Sporul la salariu pentru munca prestată în zilele de sâmbătă și duminică

Salariatul beneficiază, pentru o oră de muncă prestată în zilele de sâmbătă sau duminică, de un spor la salariu de 25 % din câștigul mediu pe oră.

### Plătirea muncii prestate în zilele de sărbătoare legală sau compensarea acestora cu zile libere

- Pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală angajatorul acordă salariatului timp liber corespunzător numărului de zile de