

# generalizarea experienței înaintate în unitățile economice

*Psihologia muncii industriale*

## Selecția, repartizarea și integrarea profesională a noilor cadre

CONCEPȚIA MODERNĂ asupra organizării științifice a muncii, în condițiile progresului tehnic actual, implică cu obligativitate considerarea factorului uman, a forței de muncă, ca factor esențial al dezvoltării economice. Aceasta presupune, la nivelul fiecărei întreprinderi, valorificarea deplină a resurselor de muncă de care dispune, paralel cu crearea condițiilor pentru dezvoltarea multilaterală a personalității fiecărui om, a capacității sale creatoare. Realizarea acestui deziderat depinde în primul rînd de cunoașterea și analiza sub multiple aspecte a forței de muncă, de inițierea pe această bază a unor acțiuni care să ducă la utilizarea ei rațională, eficientă.

### UNELE CONSIDERAȚII DE ORDIN GENERAL

Psihologia, devenită știință aplicativă, urmărește o mai bună cunoaștere a proceselor psihice implicate în desfășurarea activității omului în diferite domenii și descoperirea procedeeilor capabile să-i ridice eficiența. Obiectul cercetării psihologice în întreprinderile industriale este comportamentul uman, studiat la toate nivelurile — de la discriminarea senzorială și reacțiile motorii pînă la procesele de gîndire și decizie implicate în activitatea productivă sau de conducere și la comportarea în grupul de muncă; intervenția sa vizează utilizarea optimă a resurselor umane în vederea creșterii productivității muncii și a nivelului satisfacției celor ce muncesc.

Dezvoltarea forțelor de producție în condițiile revoluției tehnico-științifice contemporane, înzestrarea tuturor ramurilor economiei naționale cu utilaje și instalații de înaltă tehnicitate, extinderea automatizării producției și creșterea complexității proceselor economice, cerințele conducerii și organizării științifice a producției și a muncii, trecerea la o nouă calitate în toate domeniile de activitate impun în mod obiectiv sporirea exigențelor privind nivelul pregătirii profesionale a muncitorilor, maștrilor, tehnicienilor, a inginerilor și celorlalți specialiști, a cadrelor de conducere. Introducerea unor metode științifice în vederea recrutării, repartizării și formării cadrelor capătă o importanță decisivă și constituie o preocupare prioritară. Astfel, după cum a evidențiat în repetate rînduri

secretarul general al partidului, tovarășul Nicolae Ceaușescu, unul dintre cei mai importanți factori psihosociali implicați în procesul creșterii productivității muncii este **integrarea industrial-profesională**, ce presupune în principal asimilarea structurii profesionale necesare muncii, adaptarea la exigențele profesionale ale unei munci date, ca și la viața colectivului. Integrarea în muncă are ca efect direct asigurarea funcționalității factorului uman al producției, manifestarea forței de muncă în calitate de factor principal al procesului productiv.

Instrucția profesională, oricît de aprofundată ar fi, nu garantează ea singură o execuție corectă a sarcinii profesionale. Într-o situație neobișnuită, uneori cu caracter de urgență, trebuie luată neîntîrziat și pusă în practică o decizie adecvată, act ce presupune, pentru o meserie determinată, un anumit grad de înțelegere și discernămint, de „singe rece”, de rapiditate și exactitate a mișcărilor, calități pe care observarea și supravegherea, chiar permanentă, a executantului nu le pot decela și cu atît mai puțin evalua. Se iau măsuri organizatorice de asistență tehnică, se perfecționează utilajele, se multiplică garanțiile de ordin mecanic, electronic etc. Toate acestea nu pot asigura într-o măsură suficientă utilizarea judicioasă a mijloacelor tehnice, dacă executantul nu posedă, la un nivel indispensabil, aptitudinile specifice solicitărilor de la locul său de muncă, care-i permit să-și exercite atribuțiile fără riscul de a compromite, în anumite circumstanțe, securitatea personală sau colectivă, cea a mașinilor și instalațiilor, calitatea producției etc.

Selecția profesională, care urmărește compatibilitatea între individ și mediul său de muncă, reprezintă determinarea trăsăturilor de personalitate (aptitudini, temperament, atitudini, trebuințe) necesare pentru a practica o anumită profesiune și alegerea acelor persoane care întrunesc aceste trăsături la un nivel suficient pentru exercitarea ei în condiții satisfăcătoare. În consecință, repartizarea profesională devine de fapt o selecție simultană, în care în loc de un singur post de muncă sînt luate în considerație mai multe, căutîndu-se să se încadreze fiecărui candidat o activitate corespunzătoare structurii sale de personalitate.

Un valoros instrument îl constituie în acest sens psihodiagnosticul profesional (implicat direct în procesul de selecție și repartizare a personalului), care vizează schițarea profilului aptitudinal și al celorlalte însușiri de personalitate, a bilanțului posibilităților manifeste și virtuale ale subiectului uman, în vederea efectuării unei predicții legate de succesul profesional, optimizării și valorificării pe plan social a acestor posibilități.

Sub incidența acestor succinte considerații de ordin general vom prezenta cîteva aspecte concrete referitoare la strategiile de psihodiagnosticare utilizate în selecția și

Supliment la

nr. 13 1984

Revista  
ECONOMICA

repartizarea personalului muncitor din industria componentelor electronice.

Specifice pentru întreprinderea de piese radio și semiconductoare Băneasa-București (unde forța de muncă este predominant feminină) sînt existența unei singure profesii de bază — cea de operator componente electronice — și faptul că operațiile de muncă au un pronunțat caracter repetitiv, se desfășoară într-un ritm impus de procesul de fabricație și prezintă solicitări psihomotorii de grad înalt (în absența unor solicitări musculare deosebite). Operatorul este specializat într-una din diversele operații, pe care o repetă în tot timpul programului, trebuind să o execute într-o cadență impusă fie de utilajul la care lucrează, fie de cantitatea zilnică de produse cerută postului său. Acest tempo, combinat cu dimensiunile mici ale pieselor (de pildă, unele mișcări se execută sub microscop, ceea ce reclamă și deprinderi motorii deosebite de cele din spațiul obișnuit) fac dificilă armonizarea exigențelor de rapiditate cu cele de precizie. Operațiile de muncă din întreprindere prezintă, de asemenea, solicitări psihoaptitudinale de grad foarte înalt în ceea ce privește acuitatea vizuală și cea tactilă, dexteritatea manuală și digitală, precizia, rapiditatea și finețea mișcărilor, capacitatea de coordonare manuală și coordonare ochi-mînă, capacitatea de concentrare a atenției, spiritul de observație ș.a.

#### APLICAREA CONCEPTULUI ADAPTĂRII LA MUNCĂ

În demersul său de constituire a unui sistem complex și eficient al intervenției psihologice științifice în direcția unei cit mai bune adaptări între om și profesiune, colectivul laboratorului de psihologie a muncii industriale din I.P.R.S. Băneasa a pornit de la conceptul adaptării la muncă, considerată ca fiind determinată de corespondența dintre aptitudinile individului și cerințele aptitudinale ale locului de muncă (exprimată în nivelul indicatorului competență, descris prin evaluarea eficienței persoanei în activitatea profesională) și cea dintre trebuințele individului în raport cu munca și gradul de satisfacere a acestor trebuințe, oferit de locul de muncă, (exprimată în nivelul indicatorului satisfacție, descris prin propria apreciere a persoanei privind măsura în care mediul de muncă îi satisface cerințele).

Metodologia utilizată se grupează în cinci subcapitole distincte, pe care le prezentăm foarte succint.

1. Metode de analiză a locului de muncă și a procesului de muncă, în vederea realizării psihoprofesiogramelor: stadiul documentației întreprinderii (organigrama, tehnologia de fabricație, sistemul de stabilire a normelor, documentația serviciului C.T.C., documente de personal); metoda observației (fotografierea integrală a zilei de muncă și observația pe anumite perioade de timp); analiză erorilor; convorbirea și ancheta (verbală sau prin chestionar).

#### 2. Metode de psihodiagnoză:

— metode vizînd integrarea datelor și studiul influenței factorilor psihosociale: anamneza (obținerea unui ansamblu de informații cu privire la subiectul respectiv — starea civilă, pregătirea școlară și profesională, evoluția profesională etc.), interviul (care explorează 18 elemente de apreciere, rezultatele obținute permițînd formularea unui calificativ general);

— metode de psihodiagnosticare aptitudinală: detectarea anomaliilor vederii (probă eliminatorie), cu ajutorul aparatului „Vision tester”; proba de atenție concentrată și fatigabilitate în muncă (permițînd calcularea vitezei și exactității în lucru); proba „forme identice” (care vizează investigarea unor factori perceptivi-spațiali: vivacitatea, ritmul); proba „pătratul distributiv”, rapiditatea în lucru); „matricile progresive” (evidențînd, în strînsă legătură cu inteligența generală, capacitatea de restructurare și de transfer); probe speciale de dexteritate manuală și finețe a mișcărilor, de evaluare a coordonărilor ochi-mînă și a dexterității digitale, de disociere manuală, de atenție simultană, atenție concentrată și atenție difuză ș.a.;

— metode de psihodiagnosticare a factorilor de personalitate: „inventarul de personalitate” (care evidențiază extroversiunea-introversiunea și stabilitatea-instabilitatea emoțională); chestionarul „Psychorater” (permite decelarea rapidă a persoanelor cu tulburări psihiatrice care afectează într-o anumită măsură adaptarea sau o exclud); un sistem de analiză a trebuințelor profesionale ale subiecților (preferințe pentru diverse elemente specifice ale unei munci).

3. Metode de evaluare a criteriului: chestionar de apreciere a competenței profesionale (pentru patru dimensiuni ale acesteia: performanță, conformare, disciplină, adaptare personală); fișa de apreciere (pregătire profesională, productivitate, calitate — și un criteriu de apreciere atitudinală; disciplină, colaborare, interes în muncă).

4. Metode de predicție: metoda „pragurilor de admisibilitate multiple” (permite o predicție diferențiată și analitică și se pretează la o foarte bună interpretare clinică a performanțelor subiecților).

5. Metode de evaluare a eficienței sistemului de selecție și repartizare profesională: metoda evidențierii costurilor reale și potențiale (determinarea rentabilității cercetărilor de selecție și repartizare, prin calcularea directă a cheltuielilor pe care le economisește întreprinderea introducerea examinărilor psihoaptitudinale la încadrare).

#### VALORIFICAREA REZULTATELOR, EFICIENȚA

Analiza psihologică a muncii și — consecință a acesteia — evaluarea principalilor factori de solicitare aptitudinală în profesiunea de operator componente electronice au permis constituirea unei baterii ipotetice de probe care să acopere, prin parametrii investigați, întreaga paletă de solicitări descrisă pentru fiecare din cele trei mari categorii de operații existente în întreprindere: operații cu pregnante solicitări psihomotorii; operații în care pe prim plan este activitatea perceptivă, de recepționare a semnalelor; operații la care motivitatea prezintă o importanță egală cu solicitarea perceptivă. A fost utilizat un criteriu compus, cuprinzînd un indicator obiectiv (realizarea normei) și unul subiectiv (evaluările maistrilor și ale altor cadre de conducere). Etalonarea probelor — în nouă clase normalizate — a fost realizată pe un lot de 600 de subiecți (forță de muncă feminină, cuprinsă între 18 și 28 de ani) examinați într-o perioadă de doi ani.

În prezent, la încadrarea de noi muncitoare este obligatoriu examenul psihoaptitudinal, avizul laboratorului de psihologie constituind un element de decizie. Emiterea avizului final se realizează printr-un procedeu complex, centrat pe analiza cantitativă și calitativă a rezultatelor obținute la probele aptitudinale, îmbogățită cu datele rezultate din anamneză, interviu, chestionar de personalitate, evaluarea trebuințelor față de muncă.

O imagine de ansamblu asupra integrării noilor încadrați este oferită de indicatorul global „caracterizare generală”, care acumulează aspectele profesionale și atitudinale din chestionarul de apreciere a competenței profesionale și fișa de apreciere. Dintr-un total de 700 de subiecți, 92% au obținut calificative cuprinse între „foarte bine” și „satisfăcător”, din care 72% „foarte bine”. Cei ce au primit aviz necorespunzător pentru încadrare au fost îndrumați către alte întreprinderi.

S-a relevat, totodată, necesitatea de a se acorda o atenție sporită valorificării mai rapide a potențialului aptitudinal al noilor încadrați (potențial asigurat prin procedura de selecție și repartizare profesională în cadrul întreprinderii) și de a se optimiza strategiile de însușire a deprinderilor profesionale la locul de muncă (prin îmbunătățirea cursurilor de calificare, care să fie organizate pe baza unor principii pedagogice moderne, punîndu-se accentul pe exemplificările la locul de muncă). În legătură cu această a doua cerință, laboratorul a elaborat „Metodele de instruire a muncitorilor în perioada de acomodare”, pe care maistrii instructori sînt obligați să le aplice.

Considerind pe de o parte costul unei examinări psihologice la încadrare (retribuția personalului specializat, aparatură, rechizite ș.a.) și, pe de altă parte, costul unei încadrări necorespunzătoare exigențelor locului de muncă (cheltuieli de încadrare, protecția muncii, examen medical, costul perioadei de acomodare, materii prime consumate, rebuturi, formare profesională), s-a evaluat la 8456 lei pierderea pentru întreprindere cauzată de o singură încadrare nepotrivită. Implementarea în întreprindere a selecției profesionale evită, astfel, cheltuieli anuale de aproximativ 3,5 milioane de lei.

Dovedindu-și utilitatea ca instrument al conducerii întreprinderii, selecția și repartizarea profesională au depășit, în prezent, nivelul încadrării operatorilor de componente electronice; se realizează — tot cu caracter de obligativitate, pe baza unei baterii diferențiate de probe și utilizând strategii de predicție diferite — examinarea psihooaptitudinală pentru: încadrarea în serviciul C.T.C.; muncitorii care lucrează pe locuri de muncă ce intră sub incidența Decretului nr. 400/1981; numirea în funcțiile de șef de echipă și maestru (în contextul unei examinări mai ample, cuprinzând și probe de cunoștințe). De asemenea, se efectuează investigarea psihologică complexă a inginerilor stagiați și a altor cadre cu pregătire superioară (bateria de probe utilizată vizând, în principal, factori de personalitate, motivație, creativitate și structură a inteligenței); pentru fiecare tânăr specialist se constituie un tablou descriptiv sintetic vizând structura personalității și, în legătură cu aceasta, se formulează o recomandare privind orientarea viitoare spre activități de: conducere-organizare; cercetare-proiectare; conducere nemijlocită în producție; execuție-producție.

În perspectivă, activitatea laboratorului de psihologie a muncii vizează atingerea unei calități superioare în ceea ce privește atât metodologia generală de lucru, cât și instrumentele de investigare, în vederea creșterii productivității și a confortului uman în muncă. Nu trebuie să uităm însă că intervenția psihologică trebuie considerată și evaluată în contextul realităților social-economice ale întreprinderii; ea nu poate contracara eventualele dificultăți legate de o organizare defectuoasă, de amenajarea nepotrivită a locurilor de muncă, de folosirea unor materii prime necorespunzătoare etc. Totuși, ea și-a dovedit necesitatea și eficiența, prin consecințele pozitive ale selecției și repartizării profesionale.

ing. Ioan Florea  
șeful Serviciului organizarea producției și a muncii  
psih. Garbis OHANISIAN  
psih. Adelina BOJAN

Laboratorul de psihologie-ergonomie  
Întreprinderea de piese radio și semiconductoare  
Băneasa

## Noi realizări în activitatea de perfecționare a sistemului informațional

CONDUCEREA ȘTIINȚIFICĂ a societății noastre se caracterizează prin cunoașterea profundă a proceselor economice și sociale și realizarea, pe această bază, a unei previziuni clare a dezvoltării în perspectivă a societății, în condițiile unui control sistematic și unei bune evidențe în toate sectoarele vieții economico-sociale.

După cum sublinia secretarul general al partidului, tovarășul Nicolae Ceaușescu, la Plenara C.C. al P.C.R. din 21—22 martie a.c., „Înfăptuirea tuturor prevederilor planului cere să acționăm cu mai multă fermitate în vederea perfecționării conducerii și planificării în toate domeniile, a lichitării unor practici birocratice care se mai manifestă, a soluționării rapide a problemelor pe care le ridică producția, le ridică viața”.

Un rol de mare importanță în această privință îl are sistemul informațional, a cărui continuă perfecționare constituie o necesitate obiectivă.

Măsurile luate în ultimii 15 ani, vizând realizarea sistemului unitar de evidență, a produselor-program pentru prelucrarea automată a datelor, dotarea cu mijloace electronice de calcul și utilizarea cât mai eficientă a acestora au dus la constituirea pe baze științifice, la nivel de economie, a unui sistem informațional mult superior — care însă trebuie, în mod obiectiv, să fie permanent bine întreținut și îmbunătățit.

Începând din 1982 s-a desfășurat acțiunea de reducere, unificare și raționalizare a formularelor utilizate pe tipuri de întreprinderi și unități socialiste, în scopul reducerii volumului muncii de evidență și a consumului de hirtie, al combaterii aspectelor de birocratism. În urma analizei efectuate în 7 tipuri de întreprinderi, care utilizau 2700 de formulare comune, numărul acestora s-au redus la 1613, deci cu circa 40%. Simultan s-au reexaminat formularele comune folosite în toate unitățile economice și sociale, pe toate treptele organizatorice ale economiei; au fost eliminate 1471 formulare (40% din cele existente), iar alte 827 au fost raționalizate sub aspectul conținutului de informații și al dimensiunilor.

Cu toate aceste progrese, sistemul informațional actual are încă multe deficiențe. În unele sectoare ale sale aceleași informații circulă simultan, în mod nejustificat, pe două sau chiar trei canale (de exemplu raportările statistice), apărând uneori diferențe între ele. În unele cazuri, la întreprinderi și chiar centrale industriale se culeg datele pe formulare, se regroupează pe alte formulare și se transmiță, pe mai multe canale (gruparea datelor diferind uneori în funcție de solicitant), la nivelul stabilit, abia aici utilizându-se culegerea și prelucrarea lor automată. Utilizarea de canale informaționale de slabă calitate, alterabile, transcrierea repetată a datelor constituie principalele cauze ale scăderii calității informațiilor necesare luării deciziilor. Totodată, consumul de hirtie și de muncă pentru funcționarea sistemului actual îl depășește cu mult pe cel necesar în cazul unui sistem informațional cu o structură mult mai suplă, bazată pe noile realizări tehnice obținute în acest domeniu.

Date fiind deficiențele existente, s-au decis — în lumina indicațiilor date de tovarășul Nicolae Ceaușescu la Plenara Consiliului Național al Oamenilor Muncii din decembrie 1983 și a prevederilor Programului privind creșterea mai accentuată a productivității muncii și perfecționarea organizării și normării muncii în perioada 1983—1985 și până în 1990 — intensificarea activității de perfecționare a sistemului informațional (deci și de evidență) și extinderea ariei acestuia, prin raționalizarea, unificarea și reducerea numărului de formulare, creșterea ponderii celor utilizate în prelucrarea automată a datelor și realizarea sistemelor informaționale unice pentru activitatea de planificare, financiar-contabilă și bancară, statistică. În acest sens, Comisia guvernamentală pentru raționalizarea sistemului de evidență în unitățile socialiste, împreună cu ministerele și celelalte organe centrale și locale, au stabilit măsuri concrete.

Întreaga acțiune are în vedere atât eliberarea pentru activități productive a unui numeros personal ocupat în prezent cu muncă de birou ce nu-și justifică utilitatea, cât și, mai cu seamă, blocarea căilor de proliferare a birocratismului, manifestat prin refuzul unor cadre de conducere și din aparatul administrativ de a folosi metode raționale, științifice în proiectarea, programarea, desfășurarea și urmărirea activităților din întreprindere, prin tergiversări, prin neglijarea fondului problemelor și grija excesivă față de latura lor formală — ceea ce duce la înregistrări și evidente inutile, care blochează suportul de date și nu pot servi la fundamentarea deciziilor.

Astfel, au fost delimitate mai amănunțit activitățile și subactivitățile economico-sociale și, pentru unele dintre ele, au fost stabiliți noi coordonatori, care le cunosc mai bine (de exemplu, în locul Comitetului de Stat al Plan-

ficării, pentru planificarea financiară coordonator va fi Ministerul Finanțelor, pentru planificarea forței de muncă — Ministerul Muncii etc.).

Pentru prima dată s-au dat definițiile unor elemente ale structurii sistemului de evidență. Astfel, **formularul** este definit ca un suport de informații tipizat — din hirtie, carton, material plastic etc. — avînd conținutul, forma și formatul stabilite pe baza unor reguli unitare. **Conținutul** formularului este alcătuit din datele invariabile (generale) — ce se pot pretipări, inscrie (desena) prin diferite mijloace pe suport — și din spațiile bine delimitate pentru datele variabile. **Forma** unuia formular se concretizează prin gruparea și așezarea datelor generale, precum și a spațiilor pentru datele variabile, care urmează să fie completate de utilizatori, potrivit tehnicilor de înregistrare și prelucrare stabilite. **Formatul** este mărimea suportului, stabilită la proiectarea formularului, în așa fel încît să cuprindă, pe o suprafață optim utilizată, conținutul acestuia.

Suportii de informații care nu au stabilite toate cele trei elemente nu constituie formulare (documente tipizate). Astfel, suportul poate avea dimensiunile standardizate, dar dacă nu are un conținut de date invariabile și spațiile pentru cele variabile, așezate într-o ordine logică pe suprafața sa, nu poate fi formular. Aceeași este situația pentru suportul la care unele date sînt imprimate fără o ordine logică stabilită, sau pentru cel avînd datele generale așezate logic, dar a cărui mărime nu asigură spațiile pentru datele invariabile.

**Documentația primară** este constituită din totalitatea formularelor în care se inscriu datele și informațiile referitoare la faptele individuale din întreprinderi, instituții etc., în momentul și la locul în care se produc.

**Sistemul unitar de evidență** este compus din: evidența **tehnic-operativă** (prin care se asigură înregistrarea sistematică și amănunțită a datelor și informațiilor privind diferitele fapte și fenomene manifestate în activitatea unei unități, înscrise în documentația primară, precum și centralizarea și prelucrarea datelor obținute, în scopul fundamentării deciziilor, pentru conducerea operativă a unității respective); evidența **contabilă**; evidența **statistică**.

S-a stabilit ca analiza sistemelor informaționale existente să ducă la **scurtarea în mod științific a circuitelor informaționale**, prin eliminarea unor semnături inutile, prin stabilirea nivelului corespunzător de luare a deciziilor, prin delegarea de competențe, în vederea luării deciziilor de către cei ce cunosc realitatea.

În legătură cu reducerea consumului de hirtie și de timp pentru evidență, în analizele efectuate s-au avut în vedere posibilitățile generale (eliminarea oricăror documente și date inutile, reducerea frecvenței și a numărului de exemplare ale formularelor, utilizarea ambelor fețe ale hirtiei, înlăturarea retranscrierii datelor pe formularele utilizate la perforarea cartelelor pentru prelucrarea automată a datelor etc.), dar totodată utilizarea unor mărimi normale ale literelor înscrise pe formulare, a unor dimensiuni raționale pentru rîndurile și coloanele proiectate, pentru spațiile libere (inclusiv cele rezervate semnăturilor), înscrisa ca factor comun — ori unde este posibil — a denumirilor utilizate la mai multe coloane, adaptarea cît mai multor formulare pentru prelucrarea automată a datelor (sau chiar înlocuirea lor cu suportii tehnici), folosirea numai în cazurile absolut necesare a coloanelor „număr curent” și „mențiuni” (observații).

Acțiunea, care a cuprins analiza tuturor suportilor de informații din toate unitățile economico-sociale din țară, a dat deja unele rezultate. Astfel, la Ministerul Industrializării Lemnului și Materialelor de Construcții au fost analizate 78 060 formulare utilizate în unitățile subordonate, din care au fost eliminate 5080; prin unificare și excluderea repetărilor s-a stabilit un număr total de 3304 formulare (comune pe economie — 1190; specifice unităților ministerului — 2114, din care 1328 raționalizate și 786 nemodificate). Eficiența economică prelinată de minister (fără rezultatele analizelor efectuate la secretariatul Comisiei guvernamentale, unde la peste 80% din formulare

s-au făcut esențiale îmbunătățiri) constă în: **reducerea volumului de muncă de evidență cu 2205 mii ore-om/an; micșorarea consumului de hirtie cu 28 t/an.** Demn de remarcat este faptul că din cele 2114 formulare specifice, propuse a se utiliza în sistem, 1462 (69%) sînt pentru pregătirea, programarea, urmărirea și controlul calității producției. Avînd în vedere și activitatea de proiectare (135), energetică (157) ș.a., a rezultat că **peste 85% din totalul formularelor vor fi utilizate pentru conducerea activității de producție.** Informațiile stabilite a fi cuprinse în aceste formulare sînt absolut necesare cunoașterii proceselor de producție și luării deciziilor cerute de o conducere științifică a tuturor activităților din unitățile ministerului respectiv. La Ministerul Silviculturii, din cele 2814 documente utilizate în unitățile subordonate au fost eliminate 375; prin unificare la nivel de minister și excluderea repetărilor pe diferite nivele organizatorice (inspectorate silvice, Institutul de cercetări și amenajări silvice și minister — în cadrul fiecărei trepte sistemului de evidență fiind unitar), au rămas în sistem 1183 documente, din care 307 comune pe economie și 876 specifice pentru ramura silvicultură (533 din acestea au fost raționalizate, iar 343 au rămas nemodificate). **Reducerea preliminară a volumului de muncă și de hirtie pentru evidență este de 506 mii ore-om/an, respectiv 4 tone/an.**

În continuare se urmărește, pe baza unor tematici și planuri de acțiune, definitivarea întregului sistem informațional pentru activitățile: planificare; financiar-contabilă și bancară; statistică, pe toate treptele organizatorice — întreprinderi, centrale, ministere — din industrie, agricultură, construcții și transporturi.

dr. ing. P. ALIU

## Analiza valorii în viziune sistemică

# O nouă metodă de perfecționare a structurilor organizatorice

**NECESITATEA** realizării unor structuri organizatorice moderne, corespunzătoare cerințelor noului mecanism economico-financiar, impune căutarea de noi metode de analiză și calcul al eficienței. Perfecționarea structurilor organizatorice (S.O.), așezarea lor pe principii superioare de raționalitate și eficiență capătă noi valențe prin folosirea metodei **analiza valorii (A.V.)**.

În mod firesc și necesar, obiectivele majore ale aplicării A.V. în acest domeniu le reprezintă reducerea costului și ridicarea calității S.O. prin folosirea rațională a elementelor componente, a fiecărui om. Totodată se urmăresc și o serie de alte obiective, printre care stabilirea măsurii în care volumul de sarcini corespunde cu numărul de posturi și reciproc, creșterea productivității muncii fizice și intelectuale prin justa repartizare a sarcinilor pe posturi etc.

## CARACTERUL UNIVERSAL AL APLICABILITĂȚII A.V. LA SISTEME

Aplicarea analizei valorii la S.O. este mult facilitată dacă se pornește de la o **viziune sistemică** asupra acesteia. După părerea noastră, A.V. se poate aplica la orice sistem cărui 1 se pot stabili funcții și a cărui valoare este **cuantificabilă**.

Prin abordarea sistemică a metodei se asigură o mai mare flexibilitate și rigurozitate în studiul funcțiilor, scoțînd

În evidență independențele dintre ele în cadrul sistemului și legăturile lor cu funcțiile altor sisteme. Funcțiile — definite ca însușiri esențiale ale sistemului studiat în raport cu mediul și utilizatorul — capătă noi valențe.

Dată fiind complexitatea deosebită sub care se prezintă sistemele, se impune ordonarea lor pe trepte ierarhice. Astfel, sistemul studiat (care, bineînțeles, reprezintă, la rândul său un subsistem) este de gradul zero, iar sistemele subordonate sînt, în ordine ierarhică, de gradul unu, doi etc.

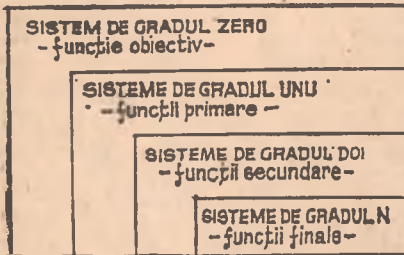


Fig. 1: Ordonarea ierarhică a sistemelor și a funcțiilor acestora.

Valoarea (costul) sistemului se materializează în totalitatea cheltuielilor ce determină existența acestuia.

**IERARHIZAREA SISTEMULUI. FUNCȚII-ACTIVITĂȚI. CUANTIFICAREA VALORII**

În principal, utilizarea analizei valorii în perfecționarea S.O. se bazează pe situația obiectivă a creării fiecărui sistem și subsistem al întreprinderii cu un anumit scop, pentru a îndeplini un anumit rol în ansamblul din care face parte. Acest fapt, coroborat cu esența A.V. în accepțiunea ei clasică — metodă bazată pe studiul valorii de întrebuintare, punctul de plecare fiind funcția și măsura în care ea satisface utilizatorul final — duce la ideea că aplicarea A.V. în acest domeniu abordează S.O. (suportul material al activităților de conducere și execuție) ca un sistem cu obiective generale și derivate.

Relația fundamentală funcție — cost, din A.V. clasică, se manifestă prin intermediul interdependențelor dintre sarcini, atribuții și activități, aferente diferitelor subdiviziuni organizatorice, pe de o parte, și resursele materiale și umane utilizate — în cadrul respectivelor subdiviziuni — pentru realizarea acestora, pe de altă parte.

Structura organizatorică, privită ca ansamblul persoanelor și subdiviziunilor organizatorice astfel constituite încît să asigure premisele organizatorice în vederea realizării obiectivelor planificate, este un sistem de gradul zero format din două subsisteme de gradul unu :

- structura funcțională,
- structura de producție și concepție.

La rândul său, fiecare sistem de gradul unu este format din (sub)sisteme de gradul doi: compartimente funcționale, respectiv secții de producție. Acestea au în componența lor subsisteme de gradul trei, patru etc. (ateliere, brigăzi și alte colective, posturi etc.). Potrivit nivelului ierarhic la care se referă analiza, un (sub)sistem de gradul unu, doi etc. devine sistem de gradul zero (fig. 2).

Pentru a evita unele confuzii de ordin semantic, privitoare la noțiunea de funcție (care se regăsește atît în teoria sistemelor, cit și în teoria referitoare la S.O.), în studiul de A.V aplicat la structura organizatorică am denumit-o funcție-activitate (F.A.), fiind de natura funcțiilor întreprinderii, atribuțiilor compartimentelor, sarcinilor posturilor etc.

Cuantificarea valorii sistemului, avînd în vedere specificul F.A., implică luarea în considerare a două criterii: bani și/sau timp. Folosirea criteriului bani presupune însumarea retribuțiilor medii anuale ale personalului din

Această ordonare implică o ierarhizare a funcțiilor în modul următor: sistemul de grad zero îi corespunde o funcție obiectiv (rațiunea de a fi a sistemului, scopul pentru care el a fost creat); sistemelor de gradul unu, doi etc. le corespund, respectiv funcții primare, secundare etc. (fig. 1).

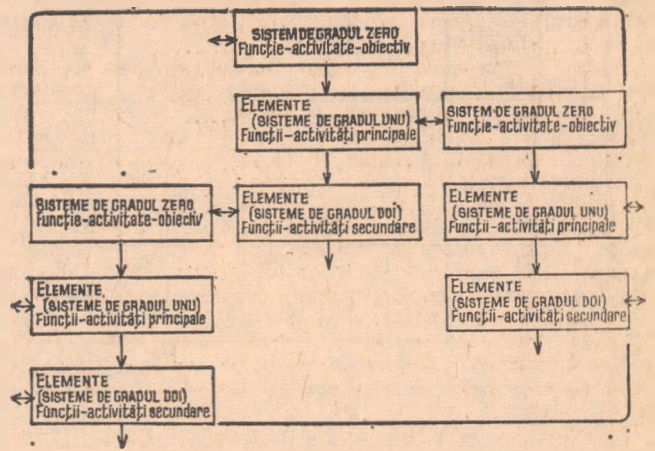


Fig. 2: Gradarea sistemelor (subsistemelor) în funcție de nivelul ierarhic la care se referă analiza

cadru sistemului. Folosirea criteriului timp necesită însușirea timpului mediu anual aferent fiecărui membru al colectivului pentru desfășurarea activităților ce i-au fost încredințate.

**ELEMENTE METODOLOGICE**

Elaborarea unui studiu de A.V. aplicat la S.O. implică parcurgerea a 5 etape, în ordinea de mai jos.

1. Alegerea și prezentarea sistemului ce urmează a fi analizat. Obiectul studiului îl poate constitui atît S.O. în ansamblu, cît și subdiviziunile sale organizatorice (organe de conducere colectivă, secții, compartimente funcționale, ateliere, colective, locuri de muncă, posturi ș.a.). În această etapă se stabilesc: locul și rolul sistemului analizat în sistemul din care face parte; subdiviziunile organizatorice; activitățile desfășurate în cadrul sistemului etc.

- 2. Analiza sistemului respectiv, care cuprinde:
  - a) stabilirea nomenclaturii de funcții-activități;
  - b) repartizarea F.A. pe subsisteme și elemente componente, folosind „matricea legăturilor biunivoce” (fig. 3),

Funcții-Activități Elemente	FA <sub>1</sub>	FA <sub>2</sub>	.....	FA <sub>j</sub>	.....	FA <sub>m</sub>
E <sub>1</sub>						
E <sub>2</sub>						
.....						
E <sub>i</sub>						
.....						
E <sub>n</sub>						

Fig. 3: Matricea legăturilor biunivoce

c) determinarea nivelurilor de importanță ale F.A. prin metoda ponderilor. Ponderile se determină — și au semnificații diferite — în funcție de criteriul de cuantificare a valorii sistemului adoptat;

d) dimensionarea economică a F.A. Cuantificarea valorii F.A. se face în lei sau unități de timp, potrivit criteriului adoptat pentru exprimarea valorii sistemului. Cheile de repartizare a valorii pe fiecare F.A. vor fi ponderile, repartizarea făcîndu-se proporțional cu acestea. Pentru calculul valorii fiecărei FA se utilizează un tabel de forma celui din fig. 4.

3. Evaluarea critică a sistemului în forma existentă urmărește, pe baza datelor oferite de etapa 2, următoarele

gradul de fiabilitate al sistemului existent): definirea neronală sau neclară a competențelor decizionale, deficiențe de conducere la un anumit nivel, absența informațiilor necesare, supraîncărcarea unui nivel decizional cu problemele care ar trebui rezolvate la nivele inferioare, nejudicioasă repartizare a atribuțiilor pe servicii, funcții asigurate în mod necoordonat de către mai multe servicii ș.a.

Autorul atrage atenția asupra unor dificultăți pe care le prezintă efectuarea unei astfel de analize funcționale. În primul rând, funcția este un concept deosebit de abstract și greu de definit în domeniul administrativ; trebuie ca, punând în fiecare stadiu întrebările: de ce? în ce scop? prin care obiectiv? cu care finalitate?, să se ajungă la nivelul de abstractizare și de sinteză cerut. În al doilea rând, atunci când întreprinderea nu are definită o politică prin care să fie clarificate orientările principale și scopurile, când politica nu este materializată într-un plan strategic și misiuni precise, vor apare la nivelele inferioare disfuncții pe care nici un studiu, nici o metodă nu le va putea îndăltura.

## DIN ȚĂRILE SOCIALISTE

### Pirghii economice de stimularea ridicării nivelului tehnic și calitativ al produselor

● **R.D. Germană.** Potrivit unei metode larg aplicate, pentru fiecare produs complex se stabilește un indicator complex al calității, care ține cont de toți parametrii individuali, grupați pe câteva categorii: funcționali (gradul de satisfacere a destinației), de fiabilitate, de corespondență cu normele ecologice (sociale), specifici ș.a. În prealabil se determină importanța procentuală a fiecărei grupe în ansamblul indicatorilor și a fiecărui indicator în cadrul grupei respective; ponderea primelor două grupe trebuie să reprezinte cel puțin 80% din total. Pe această bază se stabilește eficiența economică globală a utilizării produsului nou sau modernizat. Prețul limită, ca și prețul cu ridicata se determină prin însumarea prețului de bază cu această eficiență economică; în prețul cu ridicata al produselor noi nu se pot include mai mult de 70% din echivalentul valoric al eficienței, ceea ce stimulează creșterea acesteia. Mărirea concretă a eficienței incluse în preț se stabilește de comun acord de către producător și utilizator și nu poate depăși 50% din beneficiul normat.

● **R.S. Cehoslovacă.** La formarea prețurilor produselor noi, mai cu seamă ale industriei construcțiilor de mașini, se extinde așa-numita metodă a parametrilor, ca și metoda calculelor comparative și metoda de stabilire a limitei preliminare a prețurilor, pe baza analizei eficienței economice a utilizării produselor noi la beneficiari. Se aplică o diferențiere stimulativă a rentabilității în determinarea prețurilor produselor noi. O metodologie tip, elaborată încă în 1978, servește la fundamentarea indicatorului complex al calității în industria construcțiilor de mașini (din a cărei producție o pătrime este destinată exportului), pentru produsele la care se introduc îmbunătățiri și completări pentru a corespunde cerințelor de pe piața mondială.

● **R.P. Ungară.** Prețurile interne cu ridicata ale produselor, inclusiv ale celor noi, sînt direct corelate cu prețurile internaționale. Beneficiul reprezintă diferența dintre prețurile de pe piața internațională și cheltuielile de producție. Se consideră că prețurile internaționale efective reflectă cel mai bine nivelul tehnic și calitativ al produselor noi.

● **R.P. Polonă.** Pentru mașinile noi, produse întia dată, prețurile se stabilesc prin comparație cu cele de pe piața mondială.

● **Uniunea Sovietică.** În cazul utilizării de soluții constructive, materiale etc. principial noi, la stabilirea prețurilor limită ale noilor produse se au în vedere prețurile de comerț exterior ale produselor vechi și ale celor noi.

### Un sistem complex de perfecționare profesională

Al 41-lea plan cincinal al R.P. Chineze prevede — pentru adaptarea cadrelor tehnice și a muncitorilor la progresele științei și tehnicii, ca o condiție și o coordonată a modernizării economiei — reciclarea, în perioada 1981—1985, a întregului personal din sectoarele productive și stabilirea unui sistem adecvat de pregătire profesională. Încă în 1980 au fost înființate comitetul național și subcomitetele provinciale pentru problemele educației profesionale; sub coordonarea lor, pînă în prezent peste 3/4 din întreprinderi au organizat cursuri de tehnologie și diverse alte stagii de pregătire, în care tinerii își completează cunoștințele profesionale, își reîmprospătează sau își însușesc, după caz, cunoștințele de bază din învățămîntul liceal și universitar, iar cadrele cu vechime se inițiază în tehnologiile avansate pe plan mondial.

În orașul Dalian, important centru economic, circa 40% din cei peste un milion de lucrători ai întreprinderilor industriale de stat și colective au urmat, în prima jumătate a cincinalului, programe de perfecționare de diferite profile și nivele sau cursuri serale (predate de cadre didactice din localitate) de matematică, fizică, desen tehnic, gestiune economică, statistică, limbi străine: la această vastă acțiune au contribuit instituțiile de învățămînt ale statului, cele 15 școli de subingineri organizate de marile întreprinderi, școlile de tehnologie organizaate de către sindicate, asociațiile științifice, ca și punctele și centrele de formare și perfecționare profesională create în circa 1900 de uzine.

### Elemente de analiză a eficienței utilizării fondurilor fixe

H. Otto, W. Kubbe și H. Killisch, autorii unui studiu — publicat în revista „Sozialistische Finanzwirtschaft“ din R.D.G. — în legătură cu problemele analizei complexe a utilizării fondurilor fixe (FF), subliniază că analiza de detaliu trebuie făcută pînă la nivelul celei mai mici unități de producție, pentru a se putea releva și evalua factorii care influențează dinamica randamentului FF. Printre acești factori se numără: nivelul tehnic al FF, coeficientul de schimb și gradul de folosire a mașinilor și utilajelor, termenele de atingere a parametrilor proiectați la noile capacități de producție, gradul de folosire a resurselor de forță de muncă, a celor de materii prime și materiale. Factorii legați de gradul de utilizare a FF sînt: coeficientul de schimb, durata intreruperilor în funcționarea mașinilor, nivelul de specializare a producției. Factorii independenți de gradul de utilizare sînt: dezvoltarea relațiilor de cooperare, modificările în necesarul de muncă și de materiale, reasezările de prețuri la materiile prime, materiale și produse finite; influența lor se stabilește pe baza unor coeficienți de calcul. Mișcarea FF se caracterizează prin coeficienții de înnoire și de scoatere din uz. Diferitele grupe de FF îndeplinesc, în procesul de producție, funcții care se deosebesc substanțial între ele și potrivit cu durata de exploatare; de aceea, coeficienții utilizați în analiză trebuie calculați atît pe ansamblul FF, cît și pe diversele grupe și tipuri ale acestora. În general, deci, coeficienții de înnoire și de scoatere din uz indică influența intensității acestor modificări în structura FF pe fiecare grupă, ca și partea ce revine fiecărei grupe în valoarea totală a FF. Starea tehnică a FF este exprimată în coeficientul de uzură fizică și morală și cel de vechime, dintre care primul trebuie avut în vedere la stabilirea eficienței economice a înlocuirii utilajului

## DOCUMENTAR EXTERN

## Tipizarea tehnologiilor de prelucrare prin gruparea analogică a pieselor

Seria foarte mică a comenzilor primite de la beneficiarii (între 1 și 30 buc.) antrena, la o fabrică de reductoare din Franța, dificultăți în stabilirea devizului. Serviciul de prețuri a apelat la colaborarea serviciului de proiectare tehnologică, solicitându-i ca, prin extrapolarea lucrărilor anterioare, să elaboreze game de referință bazate pe clasificarea pieselor după tipurile operațiilor de prelucrare pe care le necesită. S-a ajuns astfel la o codificare analogică relativ simplă, cuprinzând un număr de 10 familii; fiecare produs primește un cod de 8 cifre grupate câte două, relative la familie, tip, material, geometria danturii. De aici pînă la ideea de a utiliza direct grupările analogice în pregătirea și programarea producției n-a fost decît un pas, iar realizarea lui deschide perspectiva trecerii la tehnologia de grup. Serviciul de proiectare tehnologică a fost reorganizat în consecință; personalul său, care era specializat numai pe tipuri de tehnologii, a primit responsabilități și pe tipuri de piese, iar în cadrul său s-a înțarît colaborarea pentru rezolvarea unor probleme de programare complexe (de exemplu tăierea și rectificarea danturii, programarea de mașini cu comandă numerică sau centre de prelucrare). Prelucrarea manuală a fișierelor dovădindu-se din ce în ce mai laborioasă pe măsura creșterii numărului gamelor de fabricație, s-a trecut la prelucrarea automată, utilizându-se un sistem de programe care permite adaptări treptate și precise la nivelurile fabricației. Introducându-se în calculator date privitoare la destinația piesei, materiale, cantități etc. și codul, se obține o selecție de 5 game preexistente, dintre care operatorul o alege pe cea mai adecvată; doar în 20% din cazuri mai sînt necesare mici adaptări ale naturii și ordinii fazelor de prelucrare.

În faza următoare, calculatorul propune spre alegere mașinile, sculele etc. ce pot fi folosite la realizarea piesei respective, determină parametrii de reglare a mașinilor, validează (după un calcul de similitudine, în funcție de capacitatea mașinii, de materialul folosit, de caracteristicile sculelor și de clasa de precizie) condițiile de prelucrare, calculează timpii tehnologici și cei manuali. Aplicarea acestui sistem a condus la un spor de productivitate de circa 5 ori în pregătirea producției și de 5—6% în fabricație; totodată, eliberarea proiectanților tehnologi de o serie de operații de rutină le permite să se concentreze asupra perfecționării proceselor de fabricație și introducerii de noi tehnologii, care vor putea mări considerabil randamentul muncii.

## Calitatea în strategia competitivității

În opinia cercetătorului american dr. Armand Feigenbaum, ramurile industriale din S.U.A. — de pildă, construcția de automobile — care decenii la rînd au pus accentul exclusiv pe productivitate (prin mecanizare și specializarea muncitorilor în operații simple, repetitive) au ajuns să aibă cele mai serioase probleme cu calitatea produselor. Concepția că o calitate bună implică și costuri mai mari s-a dovedit principal falsă; în ultimul deceniu optica a început să se schimbe, asistăm la o revoluție a calității, aceasta devenind în prezent o strategie a competitivității, un obiectiv prioritar al conducerii întreprinderilor.

Aparent paradoxal, odată cu creșterea caracterului de masă al producției, este necesar să crească și preocuparea pentru calitatea acesteia, pentru că la o serie mare, un procent cît de mic de exemplare defectuoase livrate pe piață va însemna o cantitate absolută semnificativă, care poate compromite vînzarea produselor bune. La multe

fabrici apar astfel costuri de producție „ascunse” — cheltuieli ce se pot ridica la 10% din valoarea producției — pentru remediere, pentru înlocuirea pieselor executate necorespunzător; în cadrul unei reale gestiuni a calității, cu doar o parte din echivalentul acestor costuri se poate asigura un control eficace al calității — un control total, care să includă activitatea de marketing, concepție, producție și servicii post-vînzare (întreținere), căci rezolvarea problemei doar într-un punct separat al acestui ciclu nu va împiedica apariția ei în alt punct. De pildă, automatizarea, robotizarea — asigurînd un grad mult superior de precizie în comparație cu operatorul uman — ar trebui în principiu să garanteze o calitate constantă a operațiilor; dar eficacitatea lor este condiționată de reglaje, de calitatea sculelor așchietoare, de cea a semifabricatelor sau reperelor primite de la secțiile din amonte etc. Abordarea globală a calității trebuie să ducă și la reconsiderarea concepției greșite că beneficiarul va fi satisfăcut dacă produsul pe care-l cumpără va putea să-i servească timp cît mai îndelungat, indiferent de costul întreprinderii și reparațiilor. A. Feigenbaum citează exemplul unui echipament periferic de calcul electronic, perfect corespunzător sub raportul funcționalității, acurateței, vitezei și care, achiziționat cu 4000 dolari, a mai necesitat, pe durata ciclului său de viață, cheltuieli de întreținere din partea utilizatorului, de încă 2750 dolari. O firmă concurentă a scos pe piață un echipament cu caracteristici similare la un preț de 4500 dolari, și care necesită cheltuieli ulterioare de numai 750 dolari; noul produs se vinde de 5 ori mai bine.

## Robotizarea sudurii în construcțiile navale

Construcția de nave comportă un mare volum de muncă pentru efectuarea sudurilor la îmbinarea elementelor ce compun bloc-secțiile și la asamblarea acestora pentru a forma corpul navei. În ultimii ani, asociațiile de șantieri navale din Statele Unite, Japonia, Franța, cu concursul unor firme de engineering și unor producători de mijloace de automatizare, au lansat programe de cercetări pentru dezvoltarea unor roboți specializați, capabili să înlocuiască munca omului la aceste operații care în mare parte se execută în poziții dificile. Într-o primă fază se are în vedere alcătuirea bloc-secțiilor în halele de montaj — ansamble de 500—1000 t; problemele cele mai dificile care se pun sînt legate de dispersarea spațială a unor piese identice, deci de necesitatea deplasării permanente a robotului, ceea ce presupune comanda lui de către un calculator. Studiile preliminare efectuate în Franța arată că prin utilizarea a 50—100 de roboți specializați s-ar economisi anual, numai la construcția blocurilor cu deschiderea în sus, circa 400 mil ore-om de muncă, înlocuind 13% din volumul sudurilor manuale.

## Limitator de sarcină cu microprocesor

O firmă britanică a construit un limitator de sarcină, bazat pe microprocesor, pentru echiparea macaralelor de construcții. Sistemul se bazează pe măsurarea momentului total; de aceea, este necesar să se înregistreze în memoria microprocesoarelor caracteristicile macaralei respective, astfel încît acestea să poată calcula sarcina maxim admisibilă în funcție de lungimea brațului, raza de deplasare, înălțimea de ridicare și alți parametri. Măsurătorile se fac automat, de cîteva ori pe secundă; la atingerea limitei admise a sarcinii, sistemul emite semnale de avertizare sau întrerupe funcționarea macaralei.

Redactor coordonator: Dorin CONSTANTINESCU

## Raporturi de muncă

### Despăgubirile convenite în cazul modificării și suspendării contractului de muncă

● **Despăgubirile convenite în cazul anulării modificării contractului de muncă.** În legislația muncii nu există o prevedere expresă, asemănătoare art. 136 din Codul muncii privind la desfacerea contractului de muncă, prin care se reglementează dreptul la despăgubiri a persoanei căreia i s-a modificat contractul de muncă, în situația în care această măsură a fost anulată prin hotărârea definitivă a organului de jurisdicție. Titularul contractului de muncă își poate valorifica însă dreptul său la despăgubire față de unitate, în baza prevederilor cu conținut principal cuprinse în art. 111, alin. 1 din cod. Potrivit textului citat, unitatea este obligată să despăgubească în condițiile legii, persoana încadrată în muncă, în situația în care aceasta a fost rănită, din culpa unității, un prejudiciu. Așadar, în baza art. 111 alin. 1 din Codul muncii, persoana care a primit retribuire mai mică în perioada de timp cât a survenit modificarea contractului ei de muncă, iar prin hotărârea definitivă a organului jurisdicțional măsura luată de unitate a fost anulată, are drept la despăgubiri, reprezentând diferența de retribuire de care a fost lipsită. Cererea sa de despăgubiri, poate fi admisă de organul jurisdicțional care a pronunțat anularea măsurii, dacă despăgubirile au fost solicitate de cel interesat prin însăși contestația ce a avut drept obiect anularea modificării contractului, ca un capăt de cerere distinct, sau ulterior în termenul de prescripție, prin o cerere separată.

Persoana care a suferit daune prin modificarea contractului de muncă are drept la despăgubire integrală, deoarece în sarcina acestuia nu s-a reținut nici o culpă, întrucât în legislația noastră modificarea contractului nu rezintă o sancțiune. Ca atare, în cazul de față nu operează principiul culpei comise.

Suma plătită de unitate cu titlu de despăgubiri va fi recuperată de la persoana vinovată de producerea pagubei, în baza prevederilor art. 111 alin. 2 din Codul muncii, în cazul în care de față nefiind aplicabile dispozițiile art. 136 alin. 3 din cod care cer drept condiție a răspunderii materiale existența relei credințe. Reaua credință drept condiție a răspunderii materiale, pentru recuperarea despăgubirilor plătită de unitate operează numai în cazul aplicării de sancțiuni disciplinare, precum și în cazul desfacerii contractului de muncă (art. 20 din Legea nr. 1/1970 și art. 136, alin. 1 din Codul muncii).

● **Despăgubirile convenite în cazul suspendării din funcție.** Potrivit prevederilor art. 16 din Legea nr. 1/1970, în cazul în care unitatea a făcut plingere penală împotriva unei persoane încadrate în muncă sau aceasta a fost trimisă în judecată pentru fapte penale, incompatibile cu funcția deținută, conducerea unității o va suspenda din funcție. Prin această instituție o obligație în sarcina conducerii unității

care este datoare a o aduce la îndeplinire. După cum este și firesc, textul prevede în continuare că pe timpul suspendării nu se plătesc drepturile de retribuire. În baza art. 17 din aceeași lege, în cazul constatării nevinovăției persoanei în cauză, aceasta are dreptul la o despăgubire egală cu partea de retribuire de care a fost lipsită. Dacă în perioada suspendării din funcție, cel în cauză a ocupat un alt post, despăgubirea se va diminua cu retribuirea primită în această perioadă.

Astfel, cum se poate observa, legea nu prevede ca suma plătită drept despăgubiri celui suspendat, găsit nevinovat, să fie recuperată de la persoanele care au luat măsura suspendării din funcție, astfel cum se prevede în mod expres în cazurile în care cu rea credință s-au aplicat măsuri disciplinare ori s-a determinat desfacerea contractului de muncă. Diferențierea de tratament este pe deplin justificată. Într-adevăr, în cazul aplicării de sancțiuni disciplinare sau a desfacerii contractului de muncă, în luarea acestor măsuri intervin elemente de apreciere personale, în timp ce în situația suspendării din funcție se execută o dispoziție legală. Prin consecință, despăgubirile plătite persoanelor suspendate din funcție și găsite nevinovate nu sînt imputabile persoanelor din conducerea unității.

dr. C. JORNESCU

## Jurisdicții

### Momentul începerii curgerii termenelor de prescripție

Implicațiile dispozițiilor legale privind prescripția extincțivă în raporturile contractuale dintre unitățile socialiste sînt bine cunoscute. În aplicarea acestor dispoziții, interesează nu numai termenul de prescripție care este incident fiecărui raport juridic, dar și data de la care începe să curgă acest termen. Cu alte cuvinte, valorificarea utilă a dreptului la acțiune depinde nu numai de observarea termenului concret de prescripție, căruia îi este supusă fiecare pretenție în parte, dar și de raportarea termenului la momentul din care a început să curgă prescripția.

În consecință, este necesară cunoașterea de către organele de resort, din cadrul unităților socialiste a regulilor privind momentul începerii curgerii diferitelor termene de prescripție, respectarea acestor reguli putînd da loc unor consecințe dintre cele mai grave în ceea ce privește valorificarea cu succes a dreptului la acțiune.

1. Regula generală în materie este cea consacrată prin art. 7 alin. 1 din Decretul nr. 167/1958 în sensul că prescripția începe să curgă de la data cînd se naște dreptul la acțiune.

Prescripția fiind menită, în primul rînd, să sancționeze inactivitatea unității creditoare, este firească ca ea să nu înceapă a curge înainte de a se naște dreptul la acțiune, adică



că anterior momentului în care unitatea socialistă creditoare are posibilitatea de a folosi calea acțiunii pentru a obține, prin hotărârea organului jurisdicțional competent, satisfacerea dreptului său.

A rațiunea astfel, respectiv a admite că prescripția începe să curgă înainte de a se naște dreptul la acțiune, echivalează cu sancționarea — prin aplicarea efectelor prescripției extinctive — unei unități socialiste pentru neexercitarea unui drept care nu-l putea realiza încă.

Așa de pildă, în cazul unor utilaje destinate realizării obiectivelor de investiții, livrate înainte de aprobarea investiției, prescripția dreptului la acțiune privind plata prețului acelor utilaje nu începe să curgă de la data livrării, ci de la data ulterioară, când este aprobată investiția, respectiv documentația tehnico-economică a investiției în care sînt cuprinse respectivele utilaje.

Aceasta — deoarece, potrivit art. 96 din Legea nr. 9/1972, livrarea utilajelor nefiind permisă înainte de aprobarea investiției, dreptul la acțiune al unității furnizoare privind plata prețului se naște abia la această dată, iar nu pe data livrării efectuate cu nesocotirea dispoziției legale suscitată.

Precizăm însă că, în ipoteza la care ne referim, unitatea furnizoare este în drept să pretindă restituirea în natură a utilajelor pe care le-a livrat în temeiul unui contract nul pentru motivul arătat. Prescripția unei acțiuni — determinate de refuzul unității beneficiare de a restitui utilajele livrate în condițiile expuse — începe să curgă de la data când unitatea furnizoare a cunoscut sau trebuia să cunoască nulitatea contractului determinată de lipsa aprobării investiției.

În lipsa unei reglementări exprese, această soluție se impune în virtutea regulilor aplicabile în cazul îmbogățirii fără cauză, conform art. 8 din Decretul nr. 167/1958. Punctul de vedere pe care îl susținem se întemeiază pe constatarea că, în situația avută în vedere, are loc, în mod nedoielnic, îmbogățirea fără cauză a unității beneficiare care refuză să restituie utilajele livrate, deși pînă la eventuala aprobare a investiției nu are posibilitatea legală de a achita unității furnizoare prețul care reprezintă contravaloarea acestor utilaje.

2. Una dintre regulile speciale privind momentul începerii curgerii termenului de prescripție — cu largă aplicație în raporturile contractuale dintre unitățile socialiste — este cea consacrată în următorii termeni prin art. 10 din Decretul nr. 167/1958: „În raporturile dintre organizațiile socialiste prescripția dreptului la acțiune izvorât din transmiterea unor produse calitativ sau cantitativ necorespunzătoare începe să curgă de la data când produsele au fost efectiv preluate de organizația beneficiară, indiferent dacă a fost sau nu întocmit proces-verbal de constatare a lipsurilor“.

Ceea ce prezintă, deci, relevanță în legătură cu cele două ipoteze la care se referă textul legal reprodus este exclusiv momentul preluării faptice a produselor de către unitatea beneficiară de la cea furnizoare ori de la căruș — în ipoteza în care livrarea s-a efectuat prin expedierea produselor prin intermediul unei unități de transport.

Ca atare, nu interesează, sub aspectul pe care îl analizăm, momentul când a avut loc transmiterea juridică a produselor, respectiv momentul transferării dreptului de

proprietate sau de administrare directă asupra produselor livrate, aspect reglementat prin dispozițiile art. 41 din Legea nr. 71/1969, întrucît singurul element relevant, din punctul de vedere al începerii curgerii termenului, de prescripție, este momentul preluării efective a produselor de către unitatea beneficiară.

Regula prevăzută de art. 10 din Decretul nr. 167/1958 nu este aplicabilă viciilor ascunse, așa cum se va învedera mai jos. Datorită acestui fapt este necesar să se stabilească corect, în fiecare situație în parte, caracterul aparent sau ascuns al viciilor de calitate, întrucît de această împrejurare depinde dacă prescripția începe să curgă dintr-un moment sau altul.

3. Prescripția dreptului la acțiune privind viciile ascunse ale unui lucru transmis sau ale unei lucrări executate începe să curgă, potrivit art. 11 din același decret, de la data descoperirii viciilor. Deci, în acest caz, nu prezintă relevanță momentul preluării produselor, avînd relevanță doar data descoperirii viciilor.

Interesează — și de această dată — numai faptul material al descoperirii viciilor ascunse, neputîndu-se lega momentul începerii curgerii termenului de prescripție de alte fapte juridice sau materiale indiferente din punctul de vedere al reglementării legale la care ne referim.

Așa, de pildă, nu este justificată legarea momentului începerii curgerii prescripției de data încheierii unui act constatator al viciilor ascunse cu participarea delegatului unității furnizoare, în situația în care acestea apăruseră și fuseseră cunoscute de către unitatea beneficiară anterior.

În sprijinul celor afirmate invocăm următoarele considerente ale Deciziei primului arbitru de Stat nr. 193/1983: „Problema care se pune în litigiu este a momentului de la care au fost descoperite viciile ascunse, în raport de care se poate aprecia dacă acțiunea a fost introdusă cu respectarea termenului de prescripție.

Potrivit susținerilor petiționarei, data care trebuie reținută ca fiind cea de la care s-au descoperit viciile ascunse ale produselor livrate de pîrtă este data de 13 octombrie 1980, cînd prin lexul nr. 2536, această unitate este învitată să trimită delegat pentru constatare.

Acest moment (cînd s-au descoperit viciile ascunse) este unic, obiectiv și nimic nu a putut-o împiedica pe reclamantă să acționeze furnizoarea înăuntrul termenului de prescripție“.

Subscriem la calificarea drept unică și obiectivă a datei descoperirii viciilor ascunse. Această calificare corespunde, nedoielnic, modului cum se petrec lucrurile în practică. Determinările și constatările ulterioare momentului descoperirii viciilor ascunse nu pot avea efecte în ceea ce privește începerea curgerii termenului de prescripție. În acest sens, invocăm și următoarele considerente ale Deciziei primului arbitru de Stat nr. 3048/1982 (publicată în Revista română de drept nr. 9/1983, p. 74):

„În speță, viciile ascunse ale instalației furnizate au fost constatate în luna decembrie 1979, iar acțiunea a fost introdusă la 22 decembrie 1981.

Faptul că ulterior constatările din luna decembrie 1979 s-au încheiat și alte acte prin care s-a evidențiat starea instalației și s-au stabilit măsuri ce trebuie luate pentru remedierea defecțiunilor, nu prezintă nici o relevanță ju-

ridică din punctul de vedere al termenului de la care începe să curgă prescripția“.

Desigur că problematica viciilor ascunse poate prezenta și aspecte complexe determinate de dificultățile ivite în calea identificării cauzelor acestor vicii, mai ales la produsele supuse prelucrării.

Asemenea aspecte nu ar justifica, în opinia noastră, abandonarea punctului de vedere exprimat mai sus în ceea ce privește caracterul unic și obiectiv al momentului descoperirii viciilor ascunse.

Ele ar putea determina — eventual — repunerea în termen a unității beneficiare, dacă sînt întrunite condițiile prevăzute de art. 19 din Decretul nr. 167/1958. Socotim însă că se ajunge la o astfel de repunere în termen numai în mod cu totul excepțional, deoarece de la data descoperirii viciilor ascunse și pînă la lămurirea tuturor aspectelor tehnice și economice ce interesează în raport cu unitatea furnizoare, nu se ajunge, de regulă, la expirarea termenului de prescripție de 6 luni, aplicabil în cazul viciilor ascunse, conform art. 5 din decretul citat. Cu alte cuvinte, în genere, depășirea termenului de prescripție nu se datorează împrejurărilor la care ne-am referit, ci altora care nu pot constitui temei pentru repunere în termen.

4. În mod derogator de la prevederile citate ale Decretului nr. 167/1958 este reglementat momentul începerii curgerii prescripției acțiunii prin care unitatea comercială beneficiară tinde să recupereze de la unitățile producătoare daunele cauzate prin livrarea unor produse calitativ necorespunzătoare.

În acest sens, art. 32 din Legea nr. 7/1977 prevede că „unitățile comerciale răspund, potrivit legii, de calitatea mărfurilor vîndute, asigurînd remedierea sau înlocuirea produselor necorespunzătoare pe seama unităților producătoare.

Termenul de prescripție a acțiunii unității comerciale față de unitatea producătoare, pentru recuperarea daunelor rezultate din neîndeplinirea de către producător a condițiilor de calitate, curge de la data plății daunelor de către unitatea comercială“.

Observăm că reglementarea privește exclusiv ceea ce s-ar putea numi un regres al unității comerciale împotriva celei furnizoare, ca urmare a daunelor obținute de către cumpărător de la unitatea comercială.

Totodată, ea este consecința firească a faptului că unitatea comercială — intermediar între unitatea producătoare și cumpărător — are o răspundere proprie față de acesta din urmă, iar consecințele acestei răspunderi nu le poate transfera asupra unității producătoare — vinovată, prin ipoteză, de calitatea necorespunzătoare a mărfurilor — decât după ce se cunoaște întinderea în concret a răspunderii.

Considerăm însă că textul de mai sus este aplicabil exclusiv cazurilor în care calitatea necorespunzătoare a mărfurilor este constatată și reclamată abia după vînzarea lor către cumpărătorii prin rețeaua comercială.

Prin urmare, în situația mărfurilor a căror necorespunzătorie calitativă a fost constatată la recepția efectuată de unitatea comercială beneficiară, ori la o altă dată anterioară vînzării lor către cumpărătorii, nu sînt aplicabile dispozițiile art. 32 din Legea nr. 7/1977.

Ne întemeiem susținerea pe faptul că acest text legal se referă la o singură ipoteză: aceea a plății, sub o formă sau alta, a daunelor către cumpărător.

Or, dacă viciile au apărut înainte de vînzare, este evident că unitatea comercială nu are dreptul să vîndă mărfurile respective cumpărătorilor și întrucît procedează contrar, comite o faptă ilicită, care nu poate constitui temei pentru aplicarea regulei speciale prevăzute de art. 32 din Legea nr. 7/1977. Ca atare, socotim că, în astfel de cazuri, momentul începerii curgerii termenului de prescripție rămîne cel reglementat prin art. 10 și 11 din Decretul nr. 167/1958.

5. În conformitate cu art. 7 din același decret, dacă dreptul este sub condiție suspensivă sau cu termen suspensiv, prescripția începe să curgă de la data cînd s-a împlinit condiția sau a expirat termenul. Totuși, în cazul obligațiilor al căror termen de executare nu este stabilit, prescripția începe să curgă de la data nașterii raportului juridic.

În acest sens, prin Decizia primului arbitru de stat nr. 93/1983, s-a stabilit că în cazul în care părțile nu au fixat un termen pentru produsele lăsate în custodie, se aplică prevederile art. 7 alin. 2 din Decretul nr. 167/1958, text potrivit căruia în obligațiile al căror termen de executare nu este stabilit, prescripția începe să curgă de la data nașterii raportului de drept, adică, în cazul contractului de custodie, de la data încheierii acestuia.

I. ICZKOVITS

## Legislația retribuției muncii

### CARE CATEGORII DE PERSONAL NU SÎNT CUPRINSE ÎN ACORD GLOBAL ȘI CUM SÎNT RETRIBUITE ?

Activitățile, meseriile și locurile de muncă, care nu se cuprind în acord global, se stabilesc, anual, prin planul național unic de dezvoltare economico-socială. (D. nr. 335/1983, art. 16, alin. 3). Pentru anul 1983 aceste activități, meserii și categorii de personal sînt stabilite în anexa nr. 3 a decretului.

Legea nr. 2/1983 (la art. 14) și Decretul nr. 335/1983 (la art. 2 și art. 16 alin. 1) prevăd că pentru categoriile de personal necuprinse în acord global, se stabilesc sarcini de muncă concrete, pe bază de norme de muncă și normative de personal, precizîndu-se cantitatea și calitatea lucrărilor, termenele de execuție și alte asemenea obligații potrivit specificului muncii. Retribuirea acestui personal se face în raport cu realizarea sarcinilor de muncă și a condițiilor stabilite.

Normele de muncă și normativele de personal se elaborează în unități și se aprobă de ministere, celelalte organe centrale și de comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București. (D. nr. 335/1983, art. 16 alin. 2).

Pentru personalul din conducerea unității și compartimentelor funcționale, precum și pentru maistrii, personalul de execuție tehnic, economic, de altă specialitate și personalul de conducere din subunitățile de producție, necuprinși în acord global, mărimea adaosului retribuției tarifare este de 1% din retribuția tarifară și, după caz, din indemnizația de conducere, pentru fiecare procent de depășire a indicatorilor stabiliți, luați împreună. Cu aceleași procente se diminuează retribuția tarifară și, după caz, indemnizația de conducere a personalului, în cazul nerealizării indicatorilor sau a sarcinilor prevăzute. Adaosul ce se poate stabili pentru depășirea sarcinilor ce decurg din planul unității sau al compartimentului, precum și diminuarea ce poate fi aplicată, în cazul nerealizării acestor sarcini, sînt nelimitate. (ibidem, art. 16 alin. 4 și 5).

Pentru personalul necuprins în acord global (care, din acest punct de vedere, are același regim ca și personalul din conducerea unității), fondul de retribuire planificat se calculează odată cu fondul destinat personalului cuprins în acord global, în mod diferențiat în funcție de ramura sau activitatea de care aparțin, așa cum se arată în mod detaliat în art. 7—11 și anexa nr. 4 din D. nr. 336/1983 și în N.L. ale băncilor la pct. 6—16.

Metodologia de determinare a indicatorilor în raport de care se calculează și eliberează fondul de retribuire (prevăzuți în anexele nr. 1—3), precum și a indicatorilor specifice unor ramuri și activități, se stabilește de fiecare ministru sau organ central, cu avizul C.S.P., M.F., M.M., D.C.S. și băncilor finanțatoare. (D. nr. 336/1983, art. 16 alin. 2).

## CE ESTE PRODUCȚIA MARFĂ VINDUTĂ ȘI INCASATĂ ȘI CUM SE DETERMINĂ GRADUL DE REALIZARE A VALORII EI ?

Producția marfă vîndută și încasată reprezintă, atît la plan cît și la realizări, valoarea, la prețuri de producție, a produselor facturate și încasate de la clienți, prin bancă, precum și valoarea produselor vîndute în magazinele proprii de desfacere ale unităților producătoare. Producția marfă vîndută și încasată se determină pe baza valorii producției marfă fabricată la care se adaugă sau se scade diferența între valoarea stocurilor de produse finite și semifabricate destinate livrării și, respectiv, între facturile emise și neîncasate, de la sfîrșitul și începutul perioadei. Notînd cu  $P_{mvi}$  = producția marfă vîndută și încasată;  $P_m$  = producția marfă fabricată;  $S_i$  = stocurile de produse finite și semifabricate destinate livrării, la începutul perioadei;  $S_f$  = ibidem, la finele perioadei;  $F_i$  = facturi emise și neîncasate la începutul perioadei;  $F_f$  = ibidem, la finele perioadei, avem:  $P_{mvi} = P_m + (S_i - S_f) + (F_i - F_f)$ .

Producția marfă vîndută și încasată se planifică prin planul național unic de dezvoltare economico-socială și se urmărește în realizare anual, trimestrial și lunar.

Gradul de realizare a planului producției marfă vîndută și încasată în raport de care se calculează și eliberează fondul de retribuire va fi determinat pe baza realizărilor efective din evidența contabilă. Pe ultima lună realizările efective se vor lua din extrasele de cont eliberate de uni-

tățile bancare, în situațiile în care la data solicitării fondului de retribuire indicatorul nu poate fi stabilit după evidența contabilă.

La determinarea producției marfă vîndută și încasată se va ține seama și de abaterile legale intervenite în execuție ca urmare a modificărilor de prețuri pe bază de acte normative, a căror influență nu a fost încă introdusă în plan.

La produsele pentru care sînt stabilite, potrivit legii, prețuri diferențiate aprobate pe sortimente, dimensiuni și calități, pe unități producătoare, în cadrul prețului unic de producție aprobat la nivel de ramură, determinarea gradului de realizare a producției marfă vîndută și încasată se va face avînd în vedere prețurile de producție diferențiate aprobate, anual, de către organele ierarhic superioare.

La determinarea gradului de îndeplinire a planului de producție marfă vîndută și încasată, în realizări se va cuprinde și valoarea mărfurilor destinate exportului și nevămuite, pe baza proceselor-verbale încheiate între unitățile producătoare de mărfuri pentru export și întreprinderile de comerț exterior exportatoare, prin care se constată că mărfurile au fost executate la termenele și în condițiile prevăzute în contractele externe și interne încheiate, și sînt lotizate, ambalate și gata de expediere, vămuirea urmînd să fie efectuată în termen de maximum 30 zile. Procesele-verbale se verifică și se confirmă de către organele Inspectoratului General de Stat pentru Controlul Calității Produselor și de unitățile bancare. Procesele-verbale se încheie în mod obligatoriu în termen de cel mult 3 zile de la expirarea lunii în care au fost executate mărfurile respective. Se menționează că, produsele luate în calcul pe baza proceselor-verbale și nevămuite în maximum 30 zile, vor fi excluse din realizări la prima calculare a fondului de retribuire; cele vămuite în termenul prevăzut vor fi luate în considerare pînă în momentul încasării lor, cînd urmează să se facă regularizarea.

În anexa nr. 10 la N.L. este redat un exemplu de calcul a valorii producției marfă vîndută și încasată. (D. nr. 336/1983, anexa nr. 3 și N.L., pct. 32—34).

Gradul de realizare a indicatorului producția marfă vîndută și încasată se are în vedere, alături de alți indicatori la calcularea fondului de retribuire planificat, astfel alături de indicatorii: planul de export, producția fizică și producția netă, în industrie, pentru personalul din conducerea întreprinderii, fabricii sau uzinei și pentru personalul necuprins în acord (D. nr. 336/1983, art. 7 lit. b) alături de indicatorul producția fizică, la întreprinderile de pescuit oceanic, pentru personalul din conducerea întreprinderii și personalul necuprins în acord (ibidem, anexa nr. 4 cap. I pct. 1 lit. b); alături de indicatorul producția marfă, la activitatea de microproducție din cadrul institutelor de cercetare pentru care se planifică indicatorii de producție (ibidem, anexa nr. 4 cap. I pct. 5 lit. a).

Producția marfă vîndută și încasată poate figura în contractul de acord global ca indicator în funcție de realizarea căruia — pe lîngă realizarea producției fizice prevăzute în plan și în contractele economice încheiate cu beneficiarii

— se determină suma destinată retribuirii pentru personalul de conducere al unităților economice — trusturi, întreprinderi, stațiuni pentru mecanizarea agriculturii, fabrici și uzine cu personalitate juridică sau care au organizare asemănătoare cu cea a întreprinderilor, grupuri de șantiere și altele asemenea, precum și pentru personalul din compartimentele funcționale ale unităților economice, inclusiv personalul din activitățile cuprinse în acord global la nivelul unității cum sînt: căi ferate uzinale, reparații, auto-utilări, producția de SDV-uri, producerea aburului tehnologic și alte asemenea activități, cînd deserveșc întreaga unitate. (D. nr. 335/1983, art. 5 lit. c). Indicatorii și sarcinile care vor fi prevăzute drept condiții în contractul de acord global (inclusiv producția marfă vindută și încasată; n.n.), precum și cotele cu care se diminuează retribuiția pentru realizarea fiecărei condiții, se stabilesc de consiliile de conducere ale ministerelor și celorlalte organe centrale și de comitetele executive ale consiliilor populare județene și ai municipiului București, cu avizul Ministerului Muncii, în mod unitar pentru unitățile, subunitățile și categoriile de personal care desfășoară același gen de activitate. (ibidem, art. 6).

N. T.

## Fișier legislativ—contravenții

### CONTRAVENȚIILE LA REGIMUL DĂRILOR DE SEAMĂ STATISTICE DE STAT ȘI DEPARTAMENTALE

Reglementare: H.C.M. nr. 1250/1973, modificată prin H.C.M. nr. 1758/1973.

## Întrebări și răspunsuri

● **MARIA FLEȘARIU, Sighișoara** — Acordarea învoirilor nu este reglementată printr-un act normativ cu aplicare generală. Nu se exclude însă posibilitatea unei reglementări locale prin regulamentele de ordine interioară. Potrivit prevederilor art. 124 din Codul muncii persoana încadrată în muncă are dreptul, în fiecare săptămînă, la un repaus de cel puțin 24 de ore consecutive. Repausul săptămînal se acordă, de regulă, duminică, iar în cazuri deosebite, cînd specificul serviciului impune desfășurarea muncii și în ziua de duminică, conducerea unității, cu acordul comitetului sindicatului, stabilește o altă zi din săptămînă ca zi de repaus.

● **NICOLAE STANCIU, Botoșani** — În raport de datele prezentate și prevederile pct. 16 din alin. 2 din anexa nr. 2 la Legea nr. 12/1971, îndepliniți condițiile pentru a putea ocupa prin concurs funcția de șef birou aprovizionare la o întreprindere de gradul IV sau V.

● **MIRCEA APETREI, Piatra Neamț** — În situația în care erați încadrat ca instalator categoria a IV-a B, cu o retribuție de 2244 lei lunar, potrivit prevederilor art. 35 lit. b din Legea nr. 57/1974, ca absolvent al învățămîntului superior, la promovarea în funcția de subinginer unitatea v-a stabilit corect retribuția la clasa 18, nivel de bază al acestei funcții, în cuantum de 2310 lei lunar. În viitor, puteți beneficia de mărirea retribuției în cadrul aceleiași funcții prin acordarea primei gradații în condițiile art. 33 din Legea nr. 57/1974, după o vechime minimă de 2 ani de la încadrarea la nivelul de bază. În mod excepțional, această vechime poate fi redusă cu 1/3. Acordarea gradațiilor constituie o posibilitate pentru unitate și nu o obligație.

● **VASILE STANCU, Buzău** — Persoanele care lucrează în sectorul de prestări de servicii organizat în cadrul Legii nr. 7/1971, în afara remunerării ce li se cuvine corespunzător

**1. Contravenția:** Nerespectarea termenelor privind transmiterea către organele în drept a dărilor de seamă statistice. (Art. 11 lit. a). **Sancțiunea:** Amendă 100—500 lei. (Art. 11 alin. 2).

**2. Contravenția:** Raportarea din culpă, prin dările de seamă statistice, de date eronate. (Art. 11 lit. b). **Sancțiunea:** Amendă 500—2000 lei. (Art. 11 alin. 2).

**3. Contravenția:** Solicitarea sau transmiterea unor dări de seamă statistice neaprobate. (Art. 11 lit. c). **Sancțiunea:** aceeași ca la poz. 2.

### Reglementări specifice

**1. Încadrații care, din dispoziția organului ierarhic, transmit dări de seamă statistice în afara celor aprobate, sînt obligați să comunice aceasta, de îndată, direcției județene de statistică sau Direcției municipale de statistică București; comunicarea absolvă pe încadratul respectiv de răspundere. (Art. 11 alin. 3).**

**2. Contravențiile se constată și sancțiunile se aplică de încadrații D.C.S., direcțiilor județene de statistică, Direcției municipale de statistică București, precum și de către organele de control financiar ale M.F., încadrații băncilor, celorlalte ministere și organe centrale și ai comitetelor executive ale consiliilor populare, împuterniciți în acest scop. (Art. 12 alin. 1).**

**3. Odată cu constatarea abaterii, organul împuternicit va propune organelor competente măsurile pentru prevenirea și înlăturarea abaterilor constatate. (Art. 12 alin. 4).**

**4. Contravențiilor la aceste norme le sînt aplicabile dispozițiile Legii nr. 32/1968, (Art. 13).**

N. TRIFAN

muncii prestate, beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de Codul Muncii și actele normative care alcătuiesc legislația muncii. Evident, dacă sînt încadrate cu contract de muncă (nu cu contract civil de prestări de servicii). Persoanele respective pot fi încadrate cu contract de muncă menținut în ființă ca atare numai în situația în care realizează, în medie anuală, o remunerare egală cu cel puțin retribuția minimă pe economie. În cazul în care nu s-a realizat retribuția minimă pe economie, potrivit celor de mai sus, contractul de muncă trebuie desfășurat.

● **MARCOCI NICOLAIE — București** — În conformitate cu dispozițiile art. 21 din H.C.M. și a U.G.S.R. indemnizațiile în cadrul asigurărilor sociale de stat, inclusiv cele pentru maternitate, se calculează pe baza retribuției tarifare din luna acordării concediului medical.

● **ALEXANDRU MITICĂ MIHĂILESCU, Mizil** — Pentru soluționarea problemei sesizate în scrisoare vă sfătuim să vă adresați Direcției pentru probleme de muncă și ocrotire socială

a județului Prahova care are competența să cerceteze și să rezolve cazul. De asemenea, în conformitate cu dispozițiile art. 176 din Codul muncii vă mai puteți adresa comisiei de judecată din cadrul unității, pentru a analiza și hotărî asupra drepturilor ce vi se cuvin.

● **INTREPRINDEREA DE REPARAȚII AUTO, Tecuci** — În conformitate cu dispozițiile art. 9 (1) din Decretul nr. 338/1983 concediul fără plată se poate acorda în cazurile și durata stabilite prin actele normative. Potrivit Legii nr. 14/1972 tinerii care pleacă pentru satisfacerea serviciului militar au dreptul la un concediu fără plată de 5 zile. H.C.M. nr. 1052/1962 stabilește că persoanele care pregătesc sau se prezintă la examen la învățământul superior și fără frecvență beneficiază de un concediu fără plată de 30 de zile etc. Întrucît din dispozițiile Decretului nr. 338/1983 nu rezultă o altă dată a aplicării, acesta se aplică de la data de 5X1983, data publicării în Buletinul Oficial. Considerăm că persoanele detașate beneficiază de compensații de la unitatea de unde acestea primesc și retribuția.

● **MIHAI CĂPRĂROIU, Tulcea** — În cazul cînd decizia de pensie a fost dată cu începere de la 1 septembrie 1983, în conformitate cu prevederile art. 11 din Decretul nr. 325 din 9 septembrie 1983, în baza de calcul a pensiei se include și sporul pentru vechimea neîntreruptă în aceeași unitate.

● **AGNETA MOLNAR, Bistrița** — În conformitate cu dispozițiile art. 48 (1) din Legea nr. 3/1977, în cazul cînd soția este pensionară de urmaș 1 se suspendă plata pensiei pe perioada cît este recăsătorită. Sa reia, la cerere, plata pensiei după încetarea recăsătoriei indiferent de motiv. Copiii beneficiază în continuare de pensia stabilită. După cel de al doilea soț puteți beneficia de pensie numai în condițiile prevăzute de lege.

● **ȘANTIER CONSTRUCȚII MON-TAJ, Oradea** — Potrivit prevederilor art. 7 coroborat cu cele ale art. 4 din Decretul nr. 198/1980 elevii liceelor industriale, agroindustriale, silvice și cei din școlile profesionale care au beneficiat de burse pe bază de contract și nu au respectat clauzele contractuale sînt obligați să restituie unităților care le-au acordat bursele următoarele: alocația zilnică de hrană în cuantumul stabilit în anexa nr. 1 la Decretul nr. 46/1982, respectiv 18,50 lei pe zi; cheltuielile lunare de regie la internat (40 lei) și cantină (20 lei) prevăzute în anexa nr. 1 la Decretul nr. 198/1980; sumele lunare pentru cheltuieli personale stabilite de aceeași anexă, respectiv 50 lei în clasa a noua și 80 lei în clasa a zecea de liceu și 100 lei în anul întîi și 150 lei în anul al doilea de școală profesională.

● **I.A.S., RECAȘ, Timiș** — Tarifele stabilite prin ordinul M.I.Ch. nr. 912/1975 pentru tapetare vagoane nu se aplică mecanic, ci de la caz la caz în funcție de gradul de etanșeitate al vagonului, astfel încît să se asigure integritatea produselor transportate. În consecință, în funcție de starea vagonului, constatată de organe competente care expediază mărfurile, se execută, dacă este cazul, operațiunea respectivă și se percepe tariful în baza ordinului menționat: 6 lei/t îngrășămint pentru tapetarea vagonului cu hirtie de ambalaj; 13,80 lei/t pentru tapetarea vagonului cu hirtie de ambalaj și folie de polietilenă. Executarea lucrării poate fi constatată de beneficiar la recepția produselor. Cu ordinul M.I.Ch. nr. 1144/1982, emis în baza decretului nr. 232/1982, cu acordul Comitetului de Stat pentru Prețuri nr. 5010/1982 s-au stabilit prețuri atît pentru îngrășămintele chimice livrate în vrac, cît și pentru cele ambalate. Combinatele de îngrășămintele chimice sînt dotate cu linii industriale; taxele de manevră se percep de stațiile expeditoare conform tarifului local de mărfuri în funcție de distanța de manevră și de traficul anual.

● **LUCIAN CONSTANTINESCU, Suceava** — Potrivit planului național unic de dezvoltare economico-socială, cooperarea meșteșugărească nu are sarcini la ramura „construcții-montaj”. Activitatea de construcții ce se desfășoară în unitățile cooperatiei meșteșugărești se raportează la „prestări de servicii”. Față de cele de mai sus, unitățile meșteșugărești profilate pe activitatea de construcții vor beneficia de majorarea retribuțiilor tarifare, în baza prevederilor Decretului Consiliului de Stat nr. 307/1983, începînd cu data de 1 mai 1984, odată cu celelalte unități de producție și prestări de servicii subordonate UCECOM.

● **ILIE ALESU, Pestișani, Gorj** — Participarea oamenilor muncii la fondul de dezvoltare economică al unității pentru constituirea părții sociale, precum și modul de determinare a veniturilor sînt reglementate prin Legea nr. 21/1982 publicată în Buletinul oficial nr. 101 din 20 noiembrie 1982.

● **CENTRALA MECANICĂ ȘI DE ARTICOLE CASNICE** — Serv. Aprovizionare — În aplicarea prevederilor art. 24 din Legea nr. 71/1969 s-a considerat că în lipsa unei confirmări de comandă, executarea parțială de îndată a comenzii, valorează contract în limita cantităților livrate. Penalitățile se datorează numai în legătură cu cantitățile livrate.

● **I.E.S. București** — La încadrarea și atestarea pe funcția de cercetător științific, ca urmare a reușitei la concursul susținut pen-

tru ocuparea acestei funcții, se aplică prevederile art. 33 alin. 6 din Legea nr. 57/1974. Întrucît nivelul de retribuție al funcției de cercetător științific este superior celui prevăzut pentru funcția pe care a deținut-o cel în cauză, art. 33 alin. 6 din legea citată prevede că personalul promovat în funcții superioare se încadrează la nivelul de bază. În cazul în care retribuția tarifară, la nivelul de bază, este mai mică sau egală cu cea avută, acest personal urmează să fie încadrat la o gradăție care să-i asigure o creștere a retribuției tarifare cu o clasă. În cazul la care vă referiți, persoana respectivă provenind din funcția de economist cu 1 gradăție (2670 lei, clasa 22), urmează a fi încadrat în funcția de cercetător asigurîndu-i-se clasa de retribuție 23, corespunzător sumei de 2780 lei, retribuție tarifară. Drepturile bănești pot fi solicitate timp de 3 ani de la data cînd urmau să fie acordate, în baza prevederilor art. 176 din Codul muncii.

● **ASOCIAȚIA LOCATARILOR Bloc 324 Drumul Taberei** — Potrivit prevederilor pct. 1 lit. a, alin. ultim din Normele aprobate prin Hotărîrea nr. 30/1983 a C.P.C.P., cheltuielile pentru lucrările de întreținere și reparații efectuate la părțile și instalațiile de folosință comună, care sînt stabilite ca obligații legale ce revin proprietarilor, indiferent dacă aceștia locuiesc sau nu în apartamentele lor, se repartizează proporțional cu cota-parte indivizivă deținută de fiecare proprietar asupra acestor părți și instalații. Cheltuielile pentru consumurile utilitare și pentru folosința părților și instalațiilor comune se repartizează potrivit criteriilor și prevederilor Normelor citate.

● **ASOCIAȚIA LOCATARILOR — C. 14 S. str. Compozitorilor, București** — Potrivit prevederilor pct. 12 lit. a alin. 2 din Normele aprobate prin Hotărîrea C.P.C.P. nr. 30/1983, cheltuielile pentru umplerea extincatoarelor de incendiu și pentru deratizare, dezinfecție și dezinsecție se repartizează proporțional cu suprafața locativă ocupată în exclusivitate de fiecare deținător, indiferent de destinația acesteia.

● **GABRILESCU VALENTIN, București** — Potrivit prevederilor pct. 13 lit. b din Normele aprobate prin Hotărîrea nr. 30/1983 a C.P.C.P., în cazul clădirilor cu destinație mixtă, cheltuielile administrativ-gospodărești se defalcă proporțional cu suprafața locativă deținută în exclusivitate de fiecare din cele două categorii de deținători; după aceea, sumele rezultate se repartizează pe deținătorii de locuințe proporțional cu numărul de persoane, iar cele care revin deținătorilor de spații cu altă destinație decît aceea de locuință, proporțional cu suprafața locativă deținută în exclusivitate de către fiecare.

— se determină suma destinată retribuirii pentru personalul de conducere al unităților economice — trusturi, întreprinderi, stațiuni pentru mecanizarea agriculturii, fabrici și uzine cu personalitate juridică sau care au organizare asemănătoare cu cea a întreprinderilor, grupuri de șantiere și altele asemenea, precum și pentru personalul din compartimentele funcționale ale unităților economice, inclusiv personalul din activitățile cuprinse în acord global la nivelul unității cum sînt: căi ferate uzinale, reparații, auto-utilități, producția de SDV-uri, producerea aburului tehnologic și altele asemenea activități, cînd deservesc întreaga unitate. (D. nr. 335/1983, art. 5 lit. c). Indicatorii și sarcinile care vor fi prevăzute drept condiții în contractul de acord global (inclusiv producția marfă vîndută și încasată; n.n.), precum și cotele cu care se diminuează retribuiția pentru realizarea fiecărei condiții, se stabilesc de consiliile de conducere ale ministerelor și celorlalte organe centrale și de comitetele executive ale consiliilor populare județene și al municipiului București, cu avizul Ministerului Muncii, în mod unitar pentru unitățile, subunitățile și categoriile de personal care desfășoară același gen de activitate. (ibidem, art. 6).

N. T.

## Fișier legislativ—contravenții

### CONTRAVENȚIILE LA REGIMUL DĂRILOR DE SEAMĂ STATISTICE DE STAT ȘI DEPARTAMENTALE

Reglementare: H.C.M. nr. 1250/1973, modificată prin H.C.M. nr. 1758/1973.

**1. Contravenția:** Nerespectarea termenelor privind transmiterea către organele în drept a dărilor de seamă statistice. (Art. 11 lit. a). **Sanctiunea:** Amendă 100—500 lei. (Art. 11 alin. 2).

**2. Contravenția:** Raportarea din culpă, prin dărilor de seamă statistice, de date eronate. (Art. 11 lit. b). **Sanctiunea:** Amendă 500—2000 lei. (Art. 11 alin. 2).

**3. Contravenția:** Solicitarea sau transmiterea unor dări de seamă statistice neaprobată. (Art. 11 lit. c). **Sanctiunea:** aceeași ca la poz. 2.

#### Reglementări specifice

1. Încadrările care, din dispoziția organului ierarhic, transmit dări de seamă statistice în afara celor aprobate, sînt obligați să comunice aceasta, de îndată, direcției județene de statistică sau Direcției municipale de statistică București; comunicarea absolvă pe încadratul respectiv de răspundere. (Art. 11 alin. 3).

2. Contravențiile se constată și sancțiunile se aplică de încadrările D.C.S., direcțiilor județene de statistică, Direcției municipale de statistică București, precum și de către organele de control financiar ale M.F., încadrările băncilor, celorlalte ministere și organe centrale și ai comitetelor executive ale consiliilor populare, împuterniciți în acest scop. (Art. 12 alin. 1).

3. Odată cu constatarea abaterii, organul împuternicit va propune organelor competente măsurile pentru prevenirea și înlăturarea abaterilor constatate. (Art. 12 alin. 4).

4. Contravențiilor la aceste norme le sînt aplicabile dispozițiile Legii nr. 32/1968, (Art. 13).

N. TRIFAN

## Întrebări și răspunsuri

● **MARIA FLEȘARIU, Sighișoara**  
— Acordarea învoirilor nu este reglementată printr-un act normativ cu aplicare generală. Nu se exclude însă posibilitatea unei reglementări locale prin regulamentele de ordine interioară. Potrivit prevederilor art. 124 din Codul muncii persoana încadrată în muncă are dreptul, în fiecare săptămînă, la un repaus de cel puțin 24 de ore consecutive. Repausul săptămînal se acordă, de regulă, duminică, iar în cazuri deosebite, cînd specificul serviciului impune desfășurarea muncii și în ziua de duminică, conducerea unității, cu acordul comitetului sindicatului, stabilește o altă zi din săptămînă ca zi de repaus.

● **NICOLAE STANCIU, Botoșani**  
— În raport de datele prezentate și prevederile pct. 16 din alin. 2 din anexa nr. 2 la Legea nr. 12/1971, îndepliniți condițiile pentru a putea ocupa prin concurs funcția de șef birou aprovizionare la o întreprindere de gradul IV sau V.

● **MIRCEA APETREI, Piatra Neamț**  
— În situația în care erați încadrat ca instalator categoria a IV-a B, cu o retribuiție de 2244 lei lunar, potrivit prevederilor art. 35 lit. b din Legea nr. 57/1974, ca absolvent al învățămîntului superior, la promovarea în funcția de subinginer unitatea v-a stabilit corect retribuiția la clasa 18, nivel de bază al acestei funcții, în cuantum de 2310 lei lunar. În viitor, puteți beneficia de mărirea retribuiției în cadrul aceleiași funcții prin acordarea primei gradații în condițiile art. 33 din Legea nr. 57/1974, după o vechime minimă de 2 ani de la încadrarea la nivelul de bază. În mod excepțional, această vechime poate fi redusă cu 1/3. Acordarea gradațiilor constituie o posibilitate pentru unitate și nu o obligație.

● **VASILE STANCU, Buzău** — Persoanele care lucrează în sectorul de prestări de servicii organizat în cadrul Legii nr. 7/1971, în afara remunerării ce li se cuvine corespunzător

muncii prestate, beneficiază și de celelalte drepturi prevăzute de Codul Muncii și actele normative care alcătuiesc legislația muncii. Evident, dacă sînt încadrate cu contract de muncă (nu cu contract civil de prestări de servicii). Persoanele respective pot fi încadrate cu contract de muncă menținut în ființă ca atare numai în situația în care realizează, în medie anuală, o remunerare egală cu cel puțin retribuiția minimă pe economie. În cazul în care nu s-a realizat retribuiția minimă pe economie, potrivit celor de mai sus, contractul de muncă trebuie desfășurat.

● **MARCOCI NICOLAIE — București** — În conformitate cu dispozițiile art. 21 din H.C.M. și a U.G.S.R. îndemnizațiile în cadrul asigurărilor sociale de stat, inclusiv cele pentru maternitate, se calculează pe baza retribuiției tarifare din luna acordării concediului medical.

● **ALEXANDRU MITICĂ MIHĂILESCU, Mizil** — Pentru soluționarea problemei sesizate în scrisoare vă sfătuim să vă adresați Direcției pentru probleme de muncă și ocrotire socială

## OFERTE ● OFERTE ● OFERTE ● OFERTE ● OFERTE ● OFERTE

INTREPRINDEREA DE PRODUCȚIE  
PRESTĂRI ȘI CONSTRUCȚII  
RM. VILCEA  
strada Morilor nr. 39  
Telefon 15150 ; 15894  
Telex 48277

- Oțel rotund Ø 90 RUL kg. 8062
- idem Ø 120 RUL kg. 1443
- Țeavă neagră Ø 8 mm kg. 384
- idem cupru Ø 6 mm kg. 30
- Capace K.300 buc. 298
- idem K. Fv. buc. 67
- Elementi LF 25 A buc. 225
- idem LF 63 A buc. 72
- idem LF 100 A buc. 82
- Heblu 63 A buc. 27
- Indicator semnalizare buc. 44
- idem buc. 7
- Întrerupător PACO 25 A buc. 114
- idem 63 A buc. 10
- Prize P.T. buc. 100
- TCA 6 A buc. 31
- TCA 10 A buc. 11
- TSA 10 A buc. 81
- Butoni BF 6 buc. 50
- idem BARD buc. 59
- idem ciupercă buc. 16
- idem comandă buc. 16
- Forăibere buc. 2016
- Balama bandă ml. 2013
- idem pafta 30×30 buc. 6000
- Plumb sigiliu kg. 138
- Pinză Claudia 0,80 ml. 1694
- idem Dorința 1,20 ml. 2316
- idem mătase Clivia 1,8 ml. 1051
- idem 1,8 ml. 165
- Pinză saten 1,80 ml. 1294
- idem Agafia 1,80 ml. 616
- Țesătură Bodoc ml. 1205
- idem Balada 1,40 ml. 218
- idem Făget 1,40 ml. 220
- idem Mărțișor ml. 1513
- Dantelă tricotată m.l 20560
- Panglică lenjerie unif. școlare ml. 27000
- Folie PVC plastifiată div. culori mp. 7748
- idem kg. 3685
- Folie aluminiu 0,22 kg. 740

- Agent de lucru kg. 50
- idem trotelux kg. 40
- Agent de nichel kg. 20
- Acid boric kg. 510
- Anozl de plumb kg. 100
- Cupru electrolitic kg. 95
- Clorură de nichel kg. 57
- Cromix kg. 25
- Carbonat de bariu kg. 40
- Clorură de cupru kg. 140
- Cuprocid A. kg. 160
- idem B. kg. 60
- Carbonat de sodiu kg. 28
- Plăci de nichel kg. 166
- idem kg. 125
- Praf abraziv kg. 102
- Romadet AL kg. 120
- Sulfat de cupru kg. 100
- Soluție de nichel kg. 135
- Balamale uși îngropate buc 2102
- Mineră cu șilduri buc. 575
- PAL emailat dif. culori mp. 590
- idem mp. 270
- idem mp. 730
- PAL șpacluit mp. 1220
- PAL șpacluit mp. 1300

INTREPRINDEREA DE  
PRELUCRARE A LEMNULUI  
— VASLUI  
str. Fabricii nr. 4

## STOFE MOBILĂ

- Angela mp 2357
- Crizantema mp 11766
- Cătălina mp 3293
- Hanovra mp 8442
- Leonard mp 2165
- Liliana mp 7619
- Morena mp 11911
- Scărișoara mp 8216
- Suhard mp 2708

## ȘURUBURI MECANICE

- STAS 4272 8×90 buc. 130.000
- STAS 5144 8×90 buc. 80.000
- STAS 4272 8×110 buc. 70.000
- STAS 925 8×30 buc. 25.000

COOPERATIVA „TEHNOMETALICA“  
ARAD — Str. Gh. Dimitrov nr. 81—85

- Bandă oțel lam. la rece AMT 1/2T 14×1 kg. 210
- idem 75×2 kg. 173
- idem 60×2 kg. 142
- idem 65×2,5 kg. 157
- idem 15×1,5 kg. 471
- idem 15×1,2 kg. 1556
- idem 40×1 kg. 6986
- idem 25×2,5 kg. 770
- Bandă de oțel arc W1750 rezist. 150—170 Kg/mm<sup>2</sup> 45×0,16 recopt kg. 822
- idem 12×0,15 călit kg. 605
- idem 25×1,5 călit kg. 91
- idem 35×1,5 călit kg. 207
- idem 20×1,5 călit kg. 290
- Bare trase din oțel inox Ø 18 kg. 216
- Sirmă moale neagră OL37 Ø 3,5 kg. 85
- Bandă alamă 0,3×30 Am 63 1/2 tare kg. 35
- Sirmă alamă 1/2A Ø 0,9 kg. 166
- Bare alamă Am63 1/2T Ø 5 kg. 363
- Bară din oțel inox hexagon 27 mm kg. 230
- Bandă la rece 45×1 1/2T kg. 182
- Șurub lemn STAS 1452 2,5×18 mii buc. 12
- idem 4×45 mii buc. 0,9
- Șurub cu cap crestă STAS 2571 M5×18 mii buc. 479
- Piuliță STAS 4071 M5 mii buc. 182
- Nit aluminiu STAS 9299 3×6 kg. 140
- idem 4×10 kg. 30
- idem 4×14 kg. 20
- idem 4×16 kg. 50
- Nituri din oțel STAS 797 2×4 kg. 100
- idem 3×6 kg. 200
- idem 3×10 kg. 14
- idem 3×22 kg. 35
- Nit cupru 2,5×5 kg. 4
- Burghii spirale STAS 573 Ø 0,63 buc. 50

- idem 0,7 mm buc 1000
- idem Ø 7 buc. 1000
- idem Ø 9,6 buc. 10
- idem Ø 18,5 buc. 20
- idem Ø 9,8 buc. 10
- idem Ø 24 buc. 6
- Sulfat de sodiu kg. 120
- Pinză canavas ml. 133,6
- Tub sticlă pt. instinetor C.3 buc. 40
- Întrerupător Pacco 25 A buc. 16
- Balast 25 W buc. 8
- Comutator Pacco 25 A buc. 6
- Întrerupător Pacco 25 A buc. 14
- idem 25 A buc. 49
- Comutator Pacco 25 A buc. 33
- Întrerupător Pacco 25 A buc. 41
- Dulii E27 buc. 946
- Comutator Heblu 63 A buc. 17
- Becuri 12V—3W buc 942
- Întrerupător Pacco 63 A buc. 12
- idem releu 63 A buc. 4
- Becuri 220V 25W E27 buc. 379
- idem 220V—15W buc. 50
- idem 220V—25W E14 buc. 1150

INTREPRINDEREA DE  
ELECTRONICĂ INDUSTRIALĂ

— București  
Str. Baicalul nr. 82  
Sector II

- Lamine aluminiu to. 8,0
- Benzi Al. 0,4×110 1/2T to. 0,7
- 0,5×14 m. to. 0,2
- 0,5×50 1/2T. to. 0,1
- 0,5×63 to. 0,1
- 0,5×56 to. 1,3
- 0,5×70 to. 0,9
- 0,6×36 to. 0,2
- Bare Al. Ø 10 Al.Mg.3. to. 0,3
- 20 1/2T to. 0,3
- 20 Al.Mg.3. to. 0,5
- 15×110 Al.Mg.3 to. 0,6
- Table Al. 0,3×1000×2000M. to. 1,7
- Profile Al. 59669800 Si.St. to. 0,3
- 85331602 Pb.Cu. to 0,3
- 50678800 Si.Mg. to. 0,1
- 59669900 to. 0,2
- 50548000 to. 0,7
- 59701400 to. 0,3
- 50814300 to. 0,4
- 95339900 to. 0,1
- 95339600 Mg.Si. to. 0,2
- PD 7 to. 0,2

- Lamine alamă 10430 to. 11,5
- Benzi Am. 0,2×32 63 1/2T 200435576 to. 0,1
- 0,2×150 90 M 200437033 to. 0,2
- 0,3×25 63M 200440332 to. 0,4
- 0,3×25 70 M 200440305 to. 3,0
- 0,35×300 63 1/2T 200445116 to 0,4
- 0,5×25 2000447643 to
- 0,5×32 Cu.Zn.37 1/2T.200447312 to. 0,3
- 0,5×60 63T 200448363 to. 0,1
- 0,5×70 63T 200448541 to. 0,1
- 0,5×75 63 T 200448639 to.
- 0,7×25 63 1/2T 200453663 to. 0,4
- 0,7×40 63 M. 200454017 to. 3,4
- Bare Am. Ø 3 63 M. 200326067 to. 0,2
- 5,5—58 1/2T 200327107 to. 0,2
- 7,5 58T 200327847 to 1,5
- 10,5—58 1/2T 200328905 to. 0,7
- Table Am≠ 0,7×500×2000 63 1/2T 200359637 to. 0,3
- Cu.Zn.3×500×2000 37.T 200362776 to. 0,2
- Bare OL pentru automate 20240 to. 5,3
- 9S Mn.28K Ø 3 to. 0,2
- 9S Mn.Pb. 28K Ø 4 to. 1,6
- 9S 20 K Ø 4,5 to. 0,4
- 9S 20K Ø 6,5 to. 1,5
- 9S Mn.Pb. 28K Ø 11 to. 1,0
- 9S 20K Ø 19 to. 0,6
- Lamine bronz DIN 17670 to. 0,4
- Benzi Cu.Be. 0,15×120 HB 180 to. to.
- 0,2×30 F75 to. 0,1
- 0,5×200 FT to. 0,2
- 1×200 Hv 360 to. 0,1
- Lamine alamă DIN 17660 to 3,3
- Bandă Am. 0,2×32—39Pb2T to 0,8
- 0,2×45 F.30Cu.Zn. to.
- 0,3×35—Pb.F—37 to. 1,5
- 0,5×16—cosit. F.45 to. 0,9
- 0,5×25—39F.60 to. 0,1
- Lamine cupru 10420 to. 1,4
- Benzi Cu.0,2×300 1/2T 200243344 to. 0,1
- 0,3×80 M. 200255493 to. 0,2
- 0,5×32 1/2T 200259388 to. 0,8
- Tevi Cu. 9—5×40 1/2T 200035247 to. 0,3
- Lamine aluminiu 10440 to.
- Benzi Al. 0,4×70 1/2T 200563758 to 1,2
- idem 0,8×56 200564665 to. 1,1
- idem 0,8×140 200564843 to. 0,1

- Table Al. 0,4×1000×2000 1/2T 200552259 to.
- 0,5×1000×2000 M. 200552277 to. 0,4
- 1,2×1000×2000 M 200552517 to. 0,2
- 1,5×1000×2000 T. 200552562 to. 0,1
- Bare Al. 3×20 Al.Mg.3. 200505183 to. 0,4
- idem 5×20 Al.Mg.3. 200566054 to. 0,5
- Profile Al. 460903 200525886 to 0,1
- idem 460634 200524685 to. 0,1
- 460374 200519483 to. 0,3
- 460677 200525547 to. 0,1
- 460678 200525665 to. 0,6
- Table fără remanență 23160 to. 49,6
- ≠ 1 to. 0,2
- ≠ 2 to. 5,9
- 8×90×1000 to. 11,2
- RFC 12—TRBO ≠ 8×90×3000 to. 6,3
- 12×90×1000 to. 12,4
- Bare F.R. Ø3 to. 1,6
- Ø 4 to. 1,9
- Ø 34 to. 10,1
- Trefilate alamă 20560 to. 0,9
- Sirme Am Ø 1 arc Ni. 200905119 to. 0,1
- Ø 1 — 63T
- Ø 2,2—1,2T 200899431 to. 0,2
- 4—1/2T 200900255 to. 0,2
- 4,4—1/2T 200900371 to. 0,1
- 5—1/2T. 200900522 to. 0,2
- 5—58 T. 200900539 to. 0,1
- Trefilate Cu. 21950 to. 0,5
- Sirme Cu. 1,5T 200913773 to. 0,4
- 1,9 T. 200914011 to. 0,1
- Lamine alamă to. 5,3
- Benzi Am. 0,15×500 90 FT to. 0,3
- 0,15×280 to. 0,3
- 0,2×30 63FT to. 0,6
- 0,2×30 FT to. 0,7
- 0,2×32 F.50 to. 1,8
- 0,3×12 63 1/2T. to. 0,2
- 0,35×18 60 M. to. 0,3
- 0,35×18 58T. to. 0,3
- 0,4×28 90 1/2T. to. 0,4
- 0,5×46 63 1/2T to. 0,1
- 0,7×28 70 M. to. 0,1
- 0,7×20 70 M. to. 0,1
- 0,7×20 90T. to. 0,1
- 0,7×22 63 M. to. 0,1
- 0,8×20 63 F.38. to. 0,1
- Lamine bronz 20410 to. 0,1
- Table Bz ≠ 0,8×320×2000 T. 200578341 to. 0,1
- Conductor de bobinaj poliuretanic ES 1 0,035 mm. kg. 277

