

ANAF vă informează:

Salariul minim crește cu 19% de la 1 mai 2016. Ce trebuie să facă angajatorii-obligații și termene

Salariul minim brut pe economie va crește de la de la 1.050 de lei pe luna la 1.250 de lei, începând de duminică, 1 mai 2016. Majorarea salariului minim brut cu 19%, care va intra în vigoare de la sfârșitul acestei săptămâni, trebuie înregistrată, de către angajatori, în sistemul electronic REVISAL.

Potrivit unei hotărâri de guvern adoptate pe 30 decembrie 2015, salariul de baza minim brut pe țară garantat în plată va fi majorat la 1.250 lei începând cu 1 mai 2016, pentru un program complet de lucru de 8 ore pe zi.

Astfel, salariul minim net al unui salariat care nu are persoane în întreținere va crește de la 785 de lei la 925 de lei.

Majorarea salariului minim pe economie pune presiune în primul rând pe mediul privat, în condițiile în care marea majoritate a bugetarilor castiga remunerații mai mari de 1.250 de lei brut.

Astfel, conform Guvernului datelor de la nivelul lunii decembrie 2015, dintr-un total de aproximativ 1.131.600 salariați plătiți cu salariul minim pe economie, doar 39.322 erau angajați în sectorul bugetar, restul de 1.092.364 lucrând în sectorul concurențial.

Costurile pentru angajatori

La un salariu minim brut pe economie de 1.250 de lei, un angajator trebuie să cheltuiască, de fapt, aproximativ **1.538 de lei**, incluzând contribuțiile sociale pe partea angajatorului.

La salariul minim brut actual, de 1.050 de lei, costurile totale pentru angajator sunt de 1.292 de lei. Astfel, noua majorare salarială generează o creștere de costuri de aproape 250 de lei la fiecare salariat angajat.

Angajatorii care își plătesc angajații cu salarii sub remunerația minimă riscă amenzi contravenționale de la 1.000 lei la 2.000 lei, pentru fiecare contract individual de muncă în neregulă.

Si dupa aceasta majorare, salariul minim din Romania ramane penultimul ca valoare in Uniunea Europeana, cel mai scazut fiind in Bulgaria.

In schimb, statul ar putea castiga pe seama contributiilor la pensie si la sanatate si-a impozitelor pe venit din zona privata, precum si pe seama amenzilor de circulatie, avand in vedere ca 1 punct - amenda inseamna 10% din salariul minim brut pe economie.

Procedura pentru majorarea salariului minim brut

Modificarea salariilor angajatilor, in vederea actualizarii in cazul remuneratiilor minime brute, trebuie inregistrata in sistemul electronic **REVISAL** - o aplicatie informatica pentru inregistrarea informatii privind raporturile de munca intr-o baza de date proprie angajatorilor si transmiterea catre baza de date nationala de Inspectia Muncii. Actualizarea salariului minim se poate face online, fie prin sistemul pus la dispozitie de Inspectia Muncii, fie prin programe proprii.

Actualizarea salariului minim se poate face prin **act aditional la fiecare contract individual de munca** sau printr-o **decizie colectiva emisa de angajator**.

Aceasta abordare este justificata de prevederile Codul muncii, art. 17 alin. 3 lit. k si alin. 5, in care se precizeaza ca "orice modificare" a salariului de baza impune incheierea unui act aditional la contract, intr-un **termen de 20 de zile lucratoare** de la data aparitiei modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege.

Angajatorul, prin intermediul unui angajat desemnat prin decizie scrisa a acestuia in acest sens (cu atributii de personal si resurse umane), face actualizarea salariului in REVISAL.

Patronii pot apela si la serviciile de completare si transmitere a registrului angajatilor oferite de firme specializate, urmând să informeze ITM in termen de trei zile lucratoare de la data incheierii contractului.

Reamintim ca, potrivit [Hotararii de Guvern 500/2011](#), toti angajatorii au obligatia sa infiinteze un registru general de evidenta a salariatilor. Acest registru trebuie transmis la inspectoratul teritorial de munca de care apartine angajatorul.

Documentul cuprinde:

- elementele de identificare ale tuturor salariatilor,
- data angajarii,
- functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din Romania sau altor acte normative,
- tipul contractului individual de munca,
- salariul,
- sporurile si cuantumul acestora,
- perioada si cauzele de suspendare a contractului individual de munca,
- perioada detasarii,
- data incetarii contractului individual de munca.

Angajatorul pastreaza la sediul sau social registrul general de evidenta a salariatilor si trebuie sa-l puna la dispozitia inspectorului de munca sau oricarei alte autoritati care il solicita.

Angajatorii care se abat de la aceste obligatii risca amenzi contraventionale intre 5.000 si 8.000 de lei.