

2. VENITURI DIN SALARII

2.1. Venituri din salarii

001.) Art.159.(1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Art.160. *Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri*

(2) **Salariul de bază** reprezintă componenta fixă a remunerației brute plătite unui salariat pentru munca pe care o prestează pe parcursul unei luni calendaristice, în care nu sunt incluse sporurile, indemnizațiile și alte adaosuri.

Art.161. Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.

Art.162.(1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

Art.163.(1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

VENITURI	CONTRIBUȚII ANGAJAT	CÂȘTIG NET	CONTRIBUȚII ANGAJATOR
F SALARIU DE BAZĂ O (Salariu minim: N - General: 4050 lei D - Construcții: 4582 lei Indemn. de conducere D Sporuri E Adaosuri Prime, premii S Indemnizație concediu de odihnă A Bonuri de valoare: tichete de masă, L de creșă, de vacanță, culturale A Indemnizații asigurări de sănătate, accidente R din fonduri angajator I Drepturi și avantaje în natură etc. I	Contribuția la ASIG.SOCIALE 25% Contribuția la ASIG.DE SĂNĂTATE 10% IMPOZIT pe venituri de natură salarială 10%	AVANS -chenzina I REST DE PLATĂ-chenzina II din care se scad: REȚINERI PERSONALE -chirii -rate -popriri etc.	Contribuția asiguratorie pt. muncă 2,25% Contribuția la ASIG. SOCIALE grupa 2-4%, grupa 1-8% Societățile cu > 50 angajați care nu au min.4% din angajați cu handicap=50%*SAL-MIN*nr.locuri de muncă unde nu au angajat

001.) Art.164.(1) *Salariul de bază minim brut pe țară* garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului ... În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

(6) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază brute, prin contractul individual de muncă și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, sub valoarea salariului de bază minim brut orar ...

(9) Prin hotărâre a Guvernului se poate stabili o majorare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut la alin. (1), diferențiat pe criteriile nivelului de studii și vechimii în muncă.

(11) Toate drepturile și obligațiile stabilite, potrivit legii, prin raportare la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se determină utilizând nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut la alin. (1).

(12) Angajatorul este obligat să garanteze în plată salariaților un salariu de bază brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut prevăzut la art. 160 alin. (3).

(13) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștința salariaților prin grija angajatorului.

Salarii minime aplicabile în 2025

De la 1 ianuarie 2025 se aplică următoarele salarii minime:

- general - 4050 lei pentru un program normal de lucru în medie de 165,334 ore pe lună, reprezentând 24,496 lei/oră (HG 1056/24 009.)
- în agricultură - 4050 lei (OUG 156/24)
- în construcții - 4582 lei (OUG 156/24).

Plata în natură

001.) Art.165. Pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani convenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară prevăzut de lege.

Art.166. (3) Plata în natură a unei părți din salariu, în condițiile stabilite la art. 165, este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

Detalii în Plata în natură ...

2.2. Forme de salarizare

În Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010, au existat următoarele forme de salarizare:

- în regie sau după timp;
- în acord;
- pe bază de tarife sau cote procentuale din veniturile realizate;
- alte forme specifice unității.

Forme de salarizare în acord, care se pot aplica individual sau colectiv:

- acord direct;
- acord progresiv;
- acord indirect.

Asemenea forme de salarizare pot fi aplicate de angajator în funcție de sistemul propriu de salarizare.

2.3. Sporuri și adaosuri

001.) Art. 160. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Sporuri

Tipuri de sporuri care se acordă de regulă:

Tip spor	Cuquantum
a) Conform Codului muncii :	
a1) <u>Sporuri obligatorii</u>	
pt. ore suplimentare necompensate	min. 75% din salariul de bază
spor de noapte	program de muncă redus cu 1 oră sau 25% din salariul de bază
spor pentru lucrul sâmbăta și duminica (zile de repaus săptămânal)	conform contract de muncă
spor pentru lucrul în sărbători legale	min. 100% din salariul de bază dacă nu s-a compensat în 30 zile
a2) <u>Indemnizații opționale</u> (conform contractului individual de muncă)	
indemnizația de neconcurență	min. 50% din salariul pe ultimele 6 luni anterioare încetării contr.
clauza de mobilitate	- prestații în bani/natură cf. contract de muncă
b) Conform contractului colectiv de muncă la nivel național : (valabil numai între 2007-2010!)	
pt. condiții deosebite de muncă, grele, periculoase sau penibile	min.10% din salariul de bază
pt. condiții nocive de muncă	min. 10% din salariul minim negociat la nivel de unitate
pt. ore suplimentare și ore lucrate în sărbători legale	min. 100% din salariul de bază
pt. vechime în muncă	min. 5% pt.3 ani vechime, max. 25% peste 20 ani, la sal.bază
spor de noapte	25% din salariul de bază
pt. exercitare a doua funcție	max. 50% din sal.bază a funcției înlocuite

Desigur, în funcție de specificul activității se stabilesc o serie de alte sporuri descrise în reglementări specifice domeniului de activitate sau în contracte colective, contracte individuale de muncă, regulamente interne etc.

Adaosuri

De regulă, cea mai utilizată formă de adaos este adaosul de acord, dar în contractul colectiv de muncă se pot stabili și alte forme.

2.4. Formulare de evidență

În Ordinul privind registrele financiar-contabile 061.), pentru evidența salariilor și altor drepturi de personal se prevăd câteva documente specifice:

Denumire formular	Cod
Stat de salarii	14-5-1
Ordin de deplasare (delegație)	14-5-4
Ordin de deplasare (delegație) în străinătate-transporturi internaț.	14-5-4/a
Decont de cheltuieli (pentru deplasări externe)	14-5-5
Decont de cheltuieli valutare-transporturi internaț.	14-5-5/a

Statul de salarii servește ca:

- document pentru calculul drepturilor bănești cuvenite salariaților, precum și al contribuțiilor și al altor sume datorate;
- document justificativ de înregistrare în contabilitate.

Conținutul de informații al statului de plată trebuie adaptat la prevederile legislative.

În Ordin se prevede, că Statul de salarii se întocmește lunar, pe baza documentelor de evidență a timpului lucrat efectiv, a evidenței și a documentelor privind reținerile legale, a listelor de avans chenzinal, concediilor de odihnă, a certificatelor medicale etc..

Statul de salarii se semnează, pentru confirmarea exactității calculelor, de către persoana care determină salariul cuvenit și întocmește statul de salarii.

Plățile făcute în cursul lunii, cum sunt: avansul chenzinal, lichidările, indemnizațiile de concediu etc. se includ în statele de salarii, pentru a cuprinde astfel întreaga sumă a salariilor calculate și toate reținerile legale din perioada de decontare respectivă.

Conținut de informații recomandat de Ordin:

- denumirea unității
- denumirea formularului, luna, anul
- nume și prenume,
- salariul de bază
- alte drepturi salariale
- alte drepturi impozabile
- venit brut
- contribuții individuale
- venit net
- alte contributii sau cheltuieli deductibile
- deduceri personale
- venit bază de calcul
- impozit reținut

- salariul net
- avans
- alte retineri
- rest de plată

Statele de salarii de regulă circulă la:

- compartimentul care întocmește statele de salarii
- persoanele care exercită control financiar preventiv și aprobă plata
- compartimentul financiar-contabil
- casieria unității pentru efectuarea plății

Cf. pct.37/1 din 061.), registrele de contabilitate obligatorii și documentele justificative care stau la baza înregistrărilor în contabilitatea financiară se păstrează în arhiva persoanelor prevăzute la art. 1 din legea contabilității timp de 5 ani calculați de la data de 1 iulie a anului următor celui încheierii exercițiului financiar în care au fost întocmite, *inclusiv pentru statele de salarii*.

În practică se mai întocmesc după caz și:

- liste de avans
- normative de personal - specifice pe activități
- state de funcțiuni - divizarea pe posturi, pe fiecare compartiment a volumului de muncă
- fișa postului (obligatoriu de atașat pe lângă contractul de muncă)
- foi colective de prezență (pontaje)
- documente de centralizare pentru munca în acord
- registrul general de evidență a salariaților
- declarația nominală privind contribuțiile și impozitul
- extrase pe baza statului de salarii („fluturași“)
- organigrame, etc.

From:

<http://www.hamor.ro/doc/hsalar/> - **hSALAR**

Permanent link:

http://www.hamor.ro/doc/hsalar/doku.php?id=hsalar:21_venit

Last update: **2025/12/02 02:08**

