

Salariul minim va creste din 1 iulie la 900 de lei. Cat il va costa pe angajator un angajat platit cu minimul pe economie?

Salariul minim brut pe tara va creste din 1 iulie de la 850 de lei, cat este in prezent, la 900 de lei, aceasta fiind cea de a doua majorare din acest an. Prima a avut loc pe 1 ianuarie, cand salariul minim brut a urcat de la 800 de lei la 850 de lei. Marirea care se va aplica de luna viitoare presupune ca angajatorii vor trebui sa scoata in plus din buzunar nu doar 50 de lei pe luna, ci mai mult decat atat. "Salariul total" pe care il vor suporta pentru fiecare angajat va fi mai mare de 900 de lei. Mai exact, acesta include taxe pe care angajatorii vor trebui sa le achite la stat pentru respectivul salariat. In plus, la toate acestea se adauga, in unele cazuri, si cheltuielile pentru transmiterea in Revisal a modificarilor salariale.

Conform **HG nr. 871/2013**, publicata in *Monitorul Oficial, Partea I, nr. 703 din 15 noiembrie 2013*, salariul minim pe economie va creste din **1 iulie**, la **900 lei pe luna**.

Incepand cu data de 1 iulie 2014, salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata se stabileste la 900 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 168 de ore in medie pe luna in anul 2014, reprezentand 5,357 lei/ora", se mentioneaza in actul normativ citat.

Aceasta este cea de a doua majorare operata de Executiv in acest an, dupa ce la 1 ianuarie salariul minim pe economie a crescut la 850 de lei lunar, de la 800 de lei lunar.

Atentie! Angajatorii care stabilesc salarii mai mici decat cel minim risca amenzi cuprinse intre **1.000 si 2.000 lei**.

Cati bani vor scoate din buzunar angajatorii pentru a plati un salariu minim pe economie?

Majorarea salariului minim din 1 iulie presupune cheltuieli suplimentare pentru angajatori. Mai exact, acestia vor plati in plus de luna viitoare **peste 60 de lei lunar**.

In primul rand, angajatorii vor trebui sa plateasca fiecarui *angajat* cu **50 de lei** mai mult decat pana acum.

In al doilea rand, la cei 50 de lei in plus, se vor adauga **alti 14 lei** pentru contributiile la *stat* pe care angajatorii vor trebui sa le achite.

Costuri salariale angajator		
Taxe - stat	Salariu minim = 850 de lei	Salariul minim = 900 de lei
Contributia la Asigurarile Sociale (conditii normale de munca)	177 lei	187 lei
Contributia la Fondul de Somaj	4 lei	5 lei
Contributia la Fondul de Concedii si Indemnizatii	7 lei	8 lei
Contributia la Fondul de Garantare al Platii Creantelor Salariale	2 lei	2 lei
Contributia la Asigurari Sociale de Sanatate	44 lei	47 lei
Contributia la Fondul de Accidente de Munca si Boli Profesionale	3 lei	4 lei
Total taxe firma	238 lei	252 lei
Costul total al firmei cu salariul	1088 lei	1152 lei

**Datele prezentate in tabel sunt calculate in functie de cotele actuale ale contributiilor sociale, conform bugetului de stat pe 2014.*

In acest conditii, angajatorii vor trebui sa scoata din buzunar **in total 64 de lei** pentru fiecare salariat. Astfel, costul lunar total va creste cu 64 de lei, la **1.152 de lei**, comparativ cu 1 ianurie 2014.

Cu alte cuvinte, angajatorul va trebui sa suporte un "*salariu total*" de 1.152 de lei, pentru a putea plati salariul minim brut de 900 de lei, valabil din 1 iulie, din care angajatul va incasa net doar 672 de lei (dupa ce i se retin contributiile catre stat).

Pe langa majorarea de la inceputul acestui an, salariul minim a mai crescut si in 2013, tot la 1 iulie. Avand in vedere acest lucru, in ultimul an costurile totale salariale suportate de firme cu crescut cu 192 de lei.

Cheltuieli suplimentare si cu modificarile efectuate in Revisal

La costurile mentionate anterior se adauga si cele privind transmiterea in Registrul de Evidenta a Salariatilor (Revisal) a modificarilor salariale, in situatia in care firmele au externalizat acest serviciu catre un prestator.

Mai exact, majorarea salariului minim la 900 de lei de la 1 iulie trebuie raportata **obligatoriu** in Revisal de toti angajatorii care au angajati platiti cu minimul pe economie. Nerespectarea acestei obligatii poate fi sanctionata de inspectorii de munca cu **amenzi** cuprinse intre **5.000 si 8.000 de lei**. Acest serviciu poate fi realizat de catre un angajat al firmei sau poate fi externalizat catre un prestator.

Prima varianta nu implica costuri suplimentare pentru angajator, pentru ca salariatul respectiv este remunerat prin contractul de munca pentru atributia pe care o indeplineste.

In schimb, cea de a doua varianta presupune ca angajatorul sa plateasca prestatorului **de fiecare data** cand apare o modificare de transmis in Revisal. Actualizarea registrului cu noile valori salariale si depunerea lui va insemna si cheltuieli aditionale pentru plata acestui serviciu.

Pretul aproximativ pentru transmiterea in Revisal variaza intre **10 si 25 de lei** pentru fiecare angajat caruia trebuie sa ii fie modificat salariul. Spre deosebire de cheltuielile cu salariul si contributiile, care vor fi lunare, costul pentru serviciile de Revisal sunt percepute **o singura data**, la momentul actualizarii registrului.

Ce variante de transmitere in Revisal exista?

Majorarea salariului minim nu vine doar cu taxe mai mari pentru angajatori, dar si cu obligatii birocratice de indeplinit, care daca vor fi ignorate pot aduce amenzi de pana la **8.000 lei**. Concret, angajatorii vor trebui sa transmita in Revisal modificarea salariului minim al angajatilor, ceea ce insemna intocmirea unor documente. Acestea pot fi:

- un act aditional;
- o decizie colectiva.

Totusi, lucrurile nu sunt atat de simple pe cat par, pentru ca legislatia in vigoare este neclara, insa specialistii recomanda solutii care au riscuri minime.

Astfel, **Andreea Paun**, Payroll, Supervisor la Accace, a explicat intr-un articol mai vechi publicat de AvocatNet.ro ca angajatorii trebuie sa intocmeasca **acte aditionale pentru fiecare salariat**, aceasta fiind **solutia cea mai putin riscanta in cazul unui control din partea inspectoratelor teritoriale de munca**.

De aceeasi parere au fost si reprezentantii Inspectiei Muncii, contactati anul trecut de AvocatNet.ro. Acestia ne-au declarat la momentul respectiv ca nicio modificare in Revisal nu poate fi operata de la sine, ci trebuie sa fie facuta in baza unui **document justificativ**.

Sursele citate au mai spus la acea data ca, daca firma are **un numar mic de salariati**, majorarea salariului ar trebui facuta prin **act aditional pentru fiecare salariat incadrat cu salariul minim pe economie**.

In schimb, daca exista mai multi angajati, documentul justificativ pentru operarea in Revisal poate fi si o **decizie colectiva care sa ii includa pe toti angajatii al caror salariu trebuie majorat la 850 de lei**.

Totusi, reprezentantii Inspectiei Muncii nu au precizat si ce inseamna concret un numar mic sau mare de angajati.

Atentie! Atat specialistii din mediul privat, cat si reprezentantii ITM cu care AvocatNet.ro a discutat au atras atentia ca angajatorul este obligat sa **anexeze la dosarul personal al salariatului** un exemplar al actului aditional sau copie a deciziei colective de majorare a salariului.

Termenul de actualizare a datelor in Revisal variaza in functie de documentele intocmite

In functie de documentul justificativ pe care firmele il vor intocmi si pe baza carora vor opera modificarile in Revisal, vor trebui sa respecte si un **termen limita** pentru actualizarea informatiilor in Revisal.

Potrivit HG nr. 500/2011, actul normativ care reglementeaza Registrul de Evidenta a Salariatilor, orice modificare a salariului se inregistreaza in registru cel tarziu in ziua lucratoare anterioara implinirii termenului de 20 de zile lucratoare. Acelasi act normativ prevede si o exceptie de la acest termen limita pentru inscrierea modificarii salariului in Revisal, in anumite situatii.

"Exceptie fac situatiile in care modificarile se produc ca urmare a unei hotarari judecatoresti sau ca efect al unui act normativ cand inregistrarea in registru se face in ziua in care angajatorul se prezuma, potrivit legii, ca a luat cunostinta de continutul acestora", se arata in hotararea de Guvern citata.

Astfel, termenul pare sa difere in functie de documentul intocmit de angajator care sta la baza raportarii salariului majorat in Revisal.

Daca angajatorii aleg **varianta actelor aditionale**, atunci se aplica **regula generala si nu exceptia**, deci modificarea salariului minim in Revisal trebuie inregistrata in Revisal **in maximum 19 zile lucratoare, adica pana in 25 iulie 2014**, avand in vedere prevederea de la art.17 alin.5 din Codul muncii: *"Orice modificare a unuia dintre elementele prevazute la alin. (3) in timpul executarii contractului individual de munca (salariul este unul dintre elementele vizate – n.red) impune incheierea unui act aditional la contract, intr-un termen de 20 de zile lucratoare de la data aparitiei modificarii".*

In schimb, atunci cand **se intocmesc decizii colective**, termenul pare sa fie unul mai strans, din moment ce exceptia de la regula, mentionata anterior, nu prevede prea clar care este data la care se prezuma ca angajatorul a luat cunostinta de continutul actului normativ. Daca se prezuma ca angajatorul a luat la cunostinta de modificarea salariului minim la data la care aceasta intra in vigoare, deci la 1 iulie, ar insemna ca si raportarea in Revisal ar trebui facuta chiar in prima zi a lunii iulie.

CAS scade din 1 octombrie cu 5 puncte procentuale, la angajator. Cu cat se vor reduce cheltuielile salariale ale firmelor?

Cota contributiei de asigurari sociale (CAS) platita de angajatori pentru salariul acordat angajatilor se va reduce cu cinci puncte procentuale, incepand din 1 octombrie, a anuntat joi premierul Victor Ponta. In acest sens, Guvernul va trimite saptamana viitoare catre Parlament un proiect de lege.

Contributia la sistemul public de pensii va scadea din **1 octombrie cu cinci puncte procentuale la angajator**, a declarat joi prim-ministrul Victor Ponta, la finalul discutiilor pe care le-a avut cu reprezentantii misiunii Fondului Monetar International (FMI) in tara noastra. Acesta a adaugat ca masura nu are acordul FMI, insa este asumata de Guvern si nu va implica cresterea taxelor si a impozitelor.

*"Pentru a avea o politica fiscal-bugetara sustenabila si in urma discutiilor pe care le-am avut cu partenerii internationali si a muncii desfasurate in cadrul Ministerului de Finante si a Departamentului pentru Buget, putem, in mod rezonabil si sustenabil, saptamana viitoare, sa transmitem catre Parlament proiectul de lege privind **reducerea cu cinci puncte procentuale a contributiilor de asigurari sociale, pentru ultimul trimestru, incepand cu 1 octombrie**, deoarece in acest fel nu trebuie sa crestem niciun fel de taxa, niciun fel de impozit (...) Nu marim deficitul bugetar, nu crestem taxe sau impozite pentru a acoperi acest lucru", a precizat Victor Ponta.*

Premierul a adaugat ca impactul bugetar al introducerii acestei masuri va fi in ultimul trimestru din 2014 de 850 de milioane de lei, insa banii sunt disponibili in buget

Reducerea CAS cu cinci puncte procentuale a fost anuntata initial pentru 1 iulie, insa ministrul de Finante Ioana Petrescu a explicat joi ca s-a ajuns la concluzia ca este mai intelept sa se aplice aceasta masura numai de la 1 octombrie.

"Impactul de la 1 octombrie este mult mai redus, ne putem permite acest lucru, si din incasarile suplimentare, care pe primele cinci luni ale acestui an au fost cu aproximativ 6% mai mari decat anul trecut, si din faptul ca deocamdata pe primele cinci luni s-a cheltuit sub asteptari, deci sub cat a fost prognozat. Deci, sunt sigura ca aceste 5 puncte procentuale la angajatori se pot acoperi pentru ultimele trei luni din an", a declarat Ioana Petrescu.

In prezent, cota contributiilor la asigurarile sociale este de **20,8% pentru angajatori**, in conditii normale de munca. Daca reducerea CAS cu cinci puncte procentuale se va aplica de la 1 octombrie, atunci angajatorii vor plati o cota de **15,8%**.

Astfel, pentru un salariu minim brut de 900 (**care va fi valabil din 1 iulie**) acordat unui angajat, firmele vor plati din 1 octombrie la sistemul public de pensii o contributie de **142 lei**, fata de 182 de lei cat vor achita de la inceputul lunii iulie.

Concret reducerea CAS cu cinci puncte procentuale va inseamna o economie de 40 de lei pentru angajatorul care acorda minimul pe economie.

De asemenea, pentru un salariu brut de 1.500 de lei, angajatorii ar putea plati din 1 octombrie **237 de lei**, adica cu 75 de lei mai putin comparativ cu suma achitata in prezent.

Mai mult, daca vorbim despre un salariu brut de 3.000 de lei, firmele vor economisi 150 de lei. Mai exact, pentru un astfel de salariu vor plati un CAS de doar **474 de lei**, fata de 624 de lei in prezent.

CAS	20,8% in prezent	15,8% din 1 octombrie
salariu 900 lei	187 lei	142 lei
salariu 1.500 lei	312 lei	237 lei
salariu 2.200 lei	457 lei	347 lei
salariu 3.000 lei	624 lei	474 lei
salariu 3.500 lei	728 lei	553 lei