



COMUNICAT DE PRESA

Ref:Salariul minim brut pe țară garantat în plată

Salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata, suma stabilita in bani care nu include sporuri si alte adaosuri, se va majora de la 1900 lei lunar cat este in prezent la 2080 lei lunar incepand cu data de 1 ianuarie 2019, pentru un program normal de lucru in medie de 167,333 ore pe luna, reprezentand 12,43 leri/ora, in baza HG nr.937/2018 pentru stabilirea salariului de baza minim brut pe tara garantat in plata, publicata in Monitorul Oficial nr.1045 din 10 decembrie 2018.

Prin exceptie, incepand cu data de 1 ianuarie 2019, pentru personalul incadrat pe functii pentru care se prevede nivelul de studii superioare, cu vechime in munca de cel putin un an in domeniul studiilor superioare, salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata, fara a include sporuri si alte adaosuri, se majoreaza de la 2.080 lei la 2.350 lei lunar, pentru un program normal de lucru de 167,333 ore in medie pe luna, reprezentand 14,044 lei/ora.

Nerespectarea dispozitiilor privind garantarea in plata a salariului minim brut pe tara constituie contraventie si se sanctioneaza cu amenda de la 300 lei la 2.000 lei (art.260 alin.(1) lit.a) din Codul muncii).

Iar potrivit art.4 alin.(3) din HG nr.905/2017 privind registrul general de evidenta a salariatilor, orice modificare a salariului de baza lunar brut, indemnizatiilor, sporurilor, precum si a altor adaosuri, astfel cum sunt prevazute in contractul individual de munca sau, dupa caz, in contractul colectiv de munca se transmite in registru in termen de 20 de zile lucratoare de la data producerii modificarii. Exceptie fac situatiile in care modificarea se produce ca urmare a unei hotarari judecatoresti cand transmiterea in registru se face in termen de 20 de zile lucratoare de la data la care angajatorul a luat cunostinta de continutul acesteia.

Netransmiterea majorarii salariului minim in registru in termenul prevazut mai sus constituie contraventie si se sanctioneaza cu amenda de la 5.000 lei la 8.000 lei (art.8 alin.(2) lit.e) din HG nr.905/2017).

Astfel, majorarea salariului minim brut pe tara garantat in plata este o modificare prevazuta in mod expres de lege, iar angajatorii care au salariati platiti cu salariul

INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ HARGHITA

minim brut pe tara au obligatia legala de a raporta majorarea salariului in registrul general de evidenta a salariatilor in baza unui document, de regula act aditional. In practica se foloseste si decizia colectiva de majorare a salariului minim.

Actul aditional se intocmeste in situatia modificarii unor elemente ale contractului individual de munca, prin acordul partilor. Chiar daca majorarea salariului minim este o modificare prin efectul legii, caz in care nu este necesara indeplinirea formalitatii de incheiere a unui act aditional la contractul de munca, majorarea salariului minim prin act aditional este solutia recomandata de noi intrucat prezinta mai putine riscuri in cazul unui control, poate fi utila pentru salariati (in relatia cu banca, de exemplu) si pastreaza confidentialitatea salariului.

Decizia colectiva este o alta modalitate de majorare a salariului minim, folosita mai ales de societatile cu un numar mare de salariati, prin intermediul careia angajatorul aduce la cunostinta salariatilor incadrati cu salariul minim brut pe tara majorarea salariului prin efectul legii. In aceasta situatie insa intervine problema confidentialitatii salariului.

Referitor la termenul de transmitere a registrului catre ITM, indiferent ca se intocmesc acte aditionale de majorare a salariului sau decizii colective, termenul este de 20 de zile lucratoare de la data de 1 ianuarie 2019, ultima zi de transmitere a registrului fiind 31 ianuarie 2019.

Nu trebuie insa sa uitam ca majorarea salariului, chiar daca se transmite in Revisal in termen de 20 de zile de la data producerii modificarii, trebuie adusa la cunostinta salariatului anterior producerii modificarii, pentru a respecta obligatia angajatorului de informare a salariatilor, obligatie prevazuta la art.17 alin.(1) si (2) dar si alin.(5) din Codul muncii.