



CENTRUL DE CONSULTANȚĂ ȘI ASISTENȚĂ PENTRU PRESA INDEPENDENTĂ REGIONALĂ

Da, statele de personal reprezintă unul dintre documentele obligatorii, care trebuie să fie cu siguranță la entitate, indiferent de tipul de activitate.

La 30 august 2020, conform Legii nr. 115/2020, au intrat în vigoare modificările în Codul muncii, inclusiv adăugarea art. 10 h. (2) paragraful b1), din care rezultă, ca începând cu această dată, entitățile care nu au avut elaborate și aprobate anterior Statele de personal trebuie să le elaboreze și să aprobe acest document la nivel de unitate.

Statele de personal se consideră fiind un act normativ local, adoptat de angajator în cadrul competenței sale, care conține informații despre:

- subdiviziunile structurale existente,
- funcțiile și profesiile în cadrul acestora,
- numărul de unități de personal,
- valoarea salariilor personalului.

Statele de personal se aprobă prin ordinul conducătorului entității, se întocmesc în formă liberă și includ informația despre data intrării în vigoare a statelor de personal. Data retroactivă (cu data din urmă) a intrării în vigoare a Statelor de personal este inacceptabilă, data ordinului trebuie să fie anterioară sau să coincidă cu data intrării în vigoare a Statelor de personal. Acest lucru se datorează faptului că Statele de personal reprezintă un document aprobat prin ordinul conducătorului entității, pe baza căruia este posibilă modificarea contractelor individuale de muncă ale angajaților, precum și recrutarea de noi angajați.

Elaborarea Statelor de personal se realizează pe baza structurii actuale a entității (organigramei) și a numărului de angajați, precum și în baza reglementărilor privind remunerarea muncii și a altor documente de reglementare interne ale entității. Există un model recomandat a Statelor de personal, care a fost aprobat prin Contractul colectiv (la nivel național) nr. 12/2012. Entitatea poate folosi acest model, dar și să aprobe propria formă a Statelor de personal.

Entitatea are dreptul să decidă singură ce funcții și profesii sunt necesare în statele de personal și care va fi salariul pentru fiecare dintre funcții, ținând seama de faptul, ca conform normelor legislative de remunerare a muncii salariaților, salariul minim stabilit nu poate fi mai mic decât salariul minim actual garantat de stat în Moldova. Această condiție este obligatorie și nu poate fi încălcată.

De asemenea este important a menționa, ca denumirea funcțiilor, profesiilor, incluse în Statele de personal trebuie să corespundă strict Clasificatorului Ocupațiilor din Republica Moldova (CORM 006-14), în caz contrar, conform art. 56 (1) din Codul contravențional al Republicii Moldova, entității îi poate fi aplicată o amendă în mărime de la 6 până la 30 u.c.

Statele de personal utilizează o astfel de noțiune ca „unitate de personal”. Entitatea este în drept să calculeze independent numărul „unităților de personal” pentru fiecare post/funcție, pe baza fezabilității angajării și menținerii numărului planificat de angajați. Acest lucru nu se aplică direct angajatului, ci doar volumului de



Proiectul "Program de asistență pentru mass-media regionale independente"

CENTRUL DE CONSULTANȚĂ ȘI ASISTENȚĂ PENTRU PRESA INDEPENDENTĂ REGIONALĂ

atribuții ale acestuia. În cazul în care nu există suficient volum de muncă pentru 1 unitate de personal, este posibil să se introducă în Statele de personal posturi de 0,75, 0,5 sau 0,23 dintr-o unitate de personal stabilind, astfel angajatului o zi de muncă cu fracțiune de normă.

Modificările și completările se introduc în Statele de personal în funcție de necesitate, fără a limita frecvența acestor modificări. În conformitate cu legislația actuală, dacă în Statele de personal nu se indică perioada de valabilitate a lor și nu există modificări ale personalului din entitate, atunci Statele de personal pot fi utilizate pe întreaga perioadă a activității entității, până când devine necesar să se facă careva modificări sau completări la acestea. Începând cu 1 ianuarie 2018, s-a anulat și obligativitatea prezentării inspectoratului teritorial de muncă a unui exemplar al Statelor de personal. Acest document este un act normativ intern și poate fi furnizat reprezentanților inspectoratului muncii doar în cazul controlului entității.

Atenționăm asupra faptului că la întocmirea Statelor de personal la entitățile cu număr de personal mai mare de 20 de persoane, entitățile respective sunt obligate conform art. 34 h. (4) din Legea nr. 60/2012, să creeze sau să rezerve locuri de muncă pentru persoanele cu dizabilități în cuantum de cel puțin cinci la sută din numărul total de angajați.

Tatiana Prisacar, Consultantă în contabilitate