

## PAYROLL ACCOUNTING

### CONTABILITATEA REMUNERĂRII MUNCII

**VORNICEANU Loredana, studentă, specialitatea: Contabilitate**

Academia de Studii Economice din Moldova, Republica Moldova,

Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, [www.ase.md](http://www.ase.md)

e-mail autor: [vorniceanu.loredana@ase.md](mailto:vorniceanu.loredana@ase.md)

**Abstract:** Payroll accounting is an essential tool in financial management, involving activities such as establishing personnel policy, calculating salaries, processing payments and complying with legal regulations. The article highlights the importance of the payroll accounting system, including remuneration policies and payroll recording procedures. It also discusses the grouping of payments by type, such as time worked or production achieved, as well as the legal obligations of employers in Moldova, such as taxes and social contributions. Essential documents for payroll include employment and attendance contracts. The study analyzes the impact of payroll accounting on organizational performance, employee motivation and financial planning, highlighting the importance of effective payroll management to reduce financial and administrative risks. The results are valuable for companies, accountants and decision-makers, demonstrating the need for effective payroll accounting systems for economic stability and labor market development.

**Keywords:** Payroll accounting, salary systems, compensation policies, payroll taxes, social contributions, labor costs, financial planning.

#### JEL CLASSIFICATIONS: M41

#### INTRODUCERE

Contabilitatea retribuirii muncii este un aspect esențial al gestionării financiare, având un impact direct asupra costurilor operaționale, conformității fiscale și motivării angajaților. Gestionarea corectă a salariilor asigură respectarea legislației muncii și fiscale, contribuind totodată la stabilitatea financiară a entității. Contabilitatea salariilor implică procese de la determinarea și calcularea remunerației, până la evidența contabilă și raportarea fiscală.

Un sistem de salarizare bine gestionat influențează performanța organizațională, optimizând costurile și motivând angajații. Astfel, contabilitatea salariilor contribuie la reducerea riscurilor financiare și îmbunătățirea relațiilor de muncă, având un impact semnificativ asupra economiei și managementului financiar al entităților.

#### CONȚINUT DE BAZĂ

Termenul „salariu” provine din latinescul „salarium”, care inițial se referea la plata în sare acordată soldaților romani. În economia modernă, salariul reprezintă remunerația acordată unui angajat pentru munca prestată, fiind un element esențial al relațiilor de muncă și un factor determinant în asigurarea nivelului de trai al angajaților. Conform Codului Muncii, Articolul 128: „(1) Salariul reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată. (2) Pentru a evalua dacă salariații prestează o muncă de valoare egală, angajatorul va lua în considerare aspectele de muncă ale salariatului, printre care: a) gradul de răspundere; b) nivelul de calificare și experiența; c) efortul și natura sarcinilor implicate; d) condițiile de muncă.”

Printre documentele primare utilizate la calcularea salariului se numără:

1) Tabelul de pontaj – reflectă prezența și timpul efectiv lucrat de fiecare angajat, fiind baza de calcul pentru salariul lunar. 2) Raportul de fabricație – înregistrează producția realizată într-o anumită perioadă, fiind utilizat în sistemele de salarizare în acord. 3) Bonul de lucru în acord – document utilizat pentru lucrările plătite în funcție de unitățile de produs realizate.

Aceste documente primare din secții sunt transmise către departamentul de contabilitate pentru calcularea salariului. În prezent, salarizarea angajaților din economia națională se face pe baza Legii salarizării nr. 847-XV din 14 februarie 2002, cu modificările ulterioare, și a Codului Muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003, cu modificările și completările ulterioare.

Există doi factori interdependenți care contribuie la organizarea stabilirii salariului:

Sistemul tarifar și formele de retribuire

Formele de salarizare joacă un rol esențial în sistemul de salarizare și în utilizarea eficientă a forței de muncă. Conform Codului Muncii și Legii salarizării, „munca muncitorilor și funcționarilor este retribuită:

- pe unitate de timp (în regie)
- pe unitate de produs (în acord)”.

• Salarizarea în regie (pe unitate de timp) – remunerația se calculează în funcție de timpul efectiv lucrat de angajat. Aceasta poate fi stabilită pe oră, zi sau lună, fără a fi direct influențată de volumul de muncă realizat.

• Salarizarea în acord (pe unitate de produs) – angajatul este plătit în funcție de cantitatea de produse fabricate sau de sarcinile îndeplinite. Acest sistem stimulează productivitatea individuală și este frecvent utilizat în sectoarele industriale și de producție.

Retribuirea muncii este un aspect fundamental al politicii economice și sociale a unui stat, având un impact direct asupra pieței forței de muncă, productivității și nivelului de trai al populației. Sistemul de salarizare al unei entități economice poate fi organizat în mai multe forme, în funcție de obiectivele firmei, domeniul de activitate și specificul locurilor de muncă.

În funcție de specificul activității, se pot aplica și alte sisteme, precum salarizarea pe bază de comision (utilizată în vânzări) sau salarizarea mixtă, care combină elemente din sistemele de mai sus pentru a oferi un echilibru între stabilitate și stimulare a performanței.

Pe lângă salariul de bază, angajații pot beneficia de adaosuri și sporuri.

**Tabelul 1. Clasificarea adaosurilor și sporurilor**

| Adaosuri                                                                                                                                                                                       | Sporuri                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1. Pentru munca suplimentară:</b> Adaosuri acordate pentru munca prestată peste durata normală de lucru stabilită prin contract.                                                            | <b>1. Pentru munca în caz de cumul al profesiilor (funcțiilor) și îndeplinirea obligațiilor de muncă ale salariaților temporar absenți:</b> Sporuri acordate în caz de muncă suplimentară în diverse funcții sau în absența unor salariați. |
| <b>2. Pentru munca în zilele de odihnă și sărbătoare:</b> Adaosuri pentru lucrul în zilele de odihnă sau în sărbătorile legale, atunci când acest lucru este necesar și nu se poate evita.     | <b>2. Pentru măiestrie profesională:</b> Sporuri pentru lucrătorii care demonstrează o performanță excelentă și o pregătire profesională deosebită.                                                                                         |
| <b>3. Pentru munca în timp de noapte:</b> Adaosuri acordate pentru munca prestată în intervalul de noapte (de la ora 22:00 la 06:00).                                                          | <b>3. Pentru categoria de calificare:</b> Sporuri acordate pe baza nivelului de calificare profesională atins de angajat.                                                                                                                   |
| <b>4. Pentru munca în tură continuă:</b> Adaosuri pentru lucrul în ture continue, unde există o organizare specială a muncii.                                                                  | <b>4. Pentru gradul științific:</b> Sporuri acordate angajaților cu grad științific (de exemplu, doctori sau profesori universitari).                                                                                                       |
| <b>5. Pentru munca în caz de cumul de profesii și funcții:</b> Adaosuri acordate în cazurile în care un salariat deține mai multe funcții sau profesii concomitent.                            | <b>5. Pentru vechimea în muncă:</b> Sporuri acordate pentru perioadele de muncă lungi, ca o recompensă pentru experiența acumulată.                                                                                                         |
| <b>6. Pentru efectuarea lucrărilor de diversă calificare:</b> Adaosuri pentru lucrările care necesită o calificare diferită de cea standard a angajatului.                                     |                                                                                                                                                                                                                                             |
| <b>7. Pentru munca în condiții nefavorabile:</b> Adaosuri pentru munca prestată în condiții dificile sau periculoase, cum ar fi lucrul în medii toxice, zgomotoase sau cu temperaturi extreme. |                                                                                                                                                                                                                                             |

*Sursa: Realizat de către autor în baza (Caraman & Cușmăunsă, 2024)*

Retribuirea muncii suplimentare este reglementată prin Codul Muncii, care prevede că primele două ore suplimentare sunt plătite cel puțin la 1,5 ori salariul de bază, iar orele suplimentare ulterioare sunt remunerate dublu. De asemenea, munca prestată în zile de odihnă sau sărbătoare este retribuită cel puțin dublu față de salariul normal.

În ceea ce privește munca prestată în condiții nefavorabile, Codul Muncii stipulează că angajatorii trebuie să acorde adaosuri pentru a compensa condițiile de muncă dificile sau periculoase, iar munca în timpul nopții beneficiază de un adaos de cel puțin 0,5 din salariul de bază.

Salariul minim este un alt concept important. Conform Articolului 131 din Codul Muncii, salariul minim reprezintă valoarea minimă a retribuției care nu poate fi sub nivelul stabilit de stat, pentru o muncă simplă și necalificată. Acesta se garantează tuturor angajaților care îndeplinesc norma de muncă prevăzută de lege.

Salariile sunt reglementate și stabilite prin negocieri colective sau, după caz, individuale, iar munca prin cumul, stipulată în Articolul 267 din Codul Muncii, presupune îndeplinirea de către salariat a unei alte munci în afacerea orelor de program, în cadrul aceleași unități sau la alți angajatori.

Pentru contabilizarea retribuirii muncii și a altor operațiuni legate de personal sunt utilizate conturile 531, 532 și 533.

- Contul 531 „Datorii față de personal privind retribuirea muncii” reflectă datoriile față de angajați pentru munca prestată. În creditul acestui cont se înregistrează majorarea datoriilor, iar în debit stingerea acestora, în corelație cu alte conturi relevante. Soldul reprezintă totalul datoriilor față de personal conform standardelor contabile.

- Contul 532 „Datorii față de personal privind alte operațiuni” urmărește datoriile angajatorului față de personal pentru alte operațiuni, cum ar fi primele sau alte beneficii. În creditul contului se înregistrează majorarea datoriilor, iar în debit stingerea acestora. Soldul reprezintă totalul datoriilor pentru alte operațiuni.

- Contul 533 „Datorii privind asigurările sociale și medicale” reflectă datoriile angajatorului față de bugetul de stat pentru contribuțiile la asigurările sociale și medicale. În creditul acestui cont se înregistrează majorarea datoriilor pentru contribuții, iar în debit stingerea acestora. Soldul reprezintă totalul datoriilor pentru asigurările sociale și medicale.

Conform Hotărârii Guvernului nr. 846/2024, începând cu 1 ianuarie 2025, salariul minim pe țară în Republica Moldova a fost stabilit la 5.500 de lei lunar pentru un program complet de lucru de 169 de ore pe lună. Această valoare reprezintă o creștere față de salariul minim de 5.000 de lei stabilit anterior pentru anul 2024.

Conform datelor Biroului Național de Statistică al Republicii Moldova, în anul 2024, câștigul salarial mediu lunar brut a fost de 14.096,7 lei.

Analizând distribuția salariilor, în 2024, aproximativ 34% dintre salariați au avut salarii mai mici de 7.000 de lei, 23% au avut salarii între 7.000 și 10.000 de lei, 22% între 10.000 și 15.000 de lei, iar 21% au avut salarii mai mari de 15.000 de lei.

În ceea ce privește sectorul de activitate, în trimestrul I 2024, cele mai mari valori ale câștigului salarial mediu lunar au fost înregistrate în: Informații și comunicații: 32.372,5 lei; Activități financiare și de asigurări: 24.513,5 lei; Producția și furnizarea de energie electrică și termică, gaze, apă caldă și aer condiționat: 18.522,6 lei; Pe de altă parte, cele mai mici valori ale câștigului salarial mediu lunar au fost în: Agricultură, silvicultură și pescuit: 8.201,8 lei; Activități de cazare și alimentație publică: 8.605,6 lei; Artă, activități de recreere și de agrement: 9.726,4 lei.

## **CONCLUZII**

Contabilitatea retribuirii muncii este una dintre activitățile fundamentale în ceea ce privește gestionarea financiară a oricărei entități, având o influență majoră pe partea de costuri operaționale, legalitate și satisfacție a angajaților. O mare parte a transparenței și corectitudinii procesului de plată a salariilor angajaților este asigurată de sistemele de salarizare constructive, cum ar fi cele care utilizează ca bază de plată timpul de muncă prestat sau cantitatea de producție realizată. În mod

similar, în cazul în care aceste proceduri sunt realizate corect, nu numai că se creează o atmosferă de lucru stimulativă și motivantă, ci și contribuie la îndeplinirea cerințelor legale minime. Aceste proceduri nu numai că ajută la creșterea eficienței economice, dar și la respectarea legislației naționale în ceea ce privește drepturile angajaților. În prezent, un alt sintagma desemnează vreme de benefic amândurora, dar în mare parte cum angajatorii, este capitalismul semnificativ sustenabil, un sistem de plată eficient fiind esențial în menținerea sănătății financiare a serviciilor și în evoluția muncii. Deci, iată, managementul eficient al cheltuielilor cu salariile și varianta, poate, impozitul direct pe salarii, în ordinea unei circulații economice sustenabile și stabile.

**REFERINȚE:**

1. Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova, Câștigul salarial și costul forței de muncă - 2024.
2. Biroul Național de Statistică al Republicii Moldova, Distribuția salariilor pe baza câștigului salarial.
3. Caraman, S., & Cușmăunsă, R. (2024). *Contabilitate managerială*. Chișinău, ASEM
4. Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154-XV din 28 martie 2003, cu modificările și completările ulterioare.
5. Hotărârea Guvernului nr. 846/2024 privind salariul minim pe țară.
6. Legea salarizării nr. 847-XV din 14 februarie 2002, cu modificările ulterioare.

**Coordonator științific: BAJAN Maia, dr., conf. univ.,**  
Academia de Studii Economice din Moldova  
Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, [www.ase.md](http://www.ase.md)  
e-mail: [bajan.maia@ase.md](mailto:bajan.maia@ase.md)