

ACCOUNTING FOR LIABILITIES TO STAFF CONCERNING LABOR REMUNERATION

CONTABILITATEA DATORIILOR FAȚĂ DE PERSONAL PRIVIND RETRIBUIREA MUNCII

PRISACARI Alexandrina, studentă, specialitatea: Contabilitate
Academia de Studii Economice din Moldova, Republica Moldova,
Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md
e-mail autor: prisacari.alexandrina@ase.md

Abstract: This study explores the concept of salary, which refers to any monetary compensation paid by an employer based on an individual labor contract for work performed. It highlights the significance of salary systems for both employees and employers, emphasizing their impact on motivation, performance, and organizational efficiency. A well-structured salary system is essential for increasing employee productivity. The research reviews current legislation on salaries, including base salary, bonuses, allowances, and other rewards granted by employers. It also examines the tax exemptions available for individuals. The study includes a case example for calculating net salary, considering gross salary, personal exemptions, medical insurance, and income tax. This study provides insights into salary calculations and related tax policies.

Key words: salary, legislation, employee, salary calculation, motivation

JEL CLASSIFICATION: M41

INTRODUCERE

Într-o eră marcată de fluctuații economice și de schimbări rapide pe piața muncii, salariile reprezintă un factor cheie în stabilirea nivelului de trai și a mobilității sociale. Salariul reprezintă un element fundamental al economiilor moderne, având un impact semnificativ asupra stabilității financiare a indivizilor și comunităților.

Salariul reflectă nu doar valoarea muncii depuse, ci performanța unei organizații, având un impact semnificativ asupra satisfacției angajaților și a performanței generale a companiei. Remunerația nu este doar despre bani, ci despre crearea unui mediu de muncă în care angajații se simt respectați și motivați să performeze la cel mai înalt nivel.

Salariu reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani plătit salariaților de către angajator sau de organul împuternicit de acesta în temeiul contractului individual de muncă pentru munca executată sau ce urmează a fi executată.

Salariatul reprezintă persoană fizică care prestează o muncă conform unei anumite specialități, calificări sau într-o anumită funcție în schimbul unui salariu în baza contractului individual de muncă.

Importanța salarizării este semnificativă atât pentru angajați cât și pentru angajatori, având impact direct asupra motivării, performanței, satisfacției și eficienței organizaționale. Un sistem salarial echilibrat, clar și motivant reprezintă un factor esențial pentru orice entitate, întrucât poate contribui la creșterea performanței organizaționale.

Un sistem salarial bine structurat poate stimula angajații să fie mai productivi.

Pentru atingerea scopului lucrării s-a examinat legislația în vigoare cu privire la salarizare. De asemenea s-au examinat articole științifice și literatura de specialitate ce studiază tema abordată. La elaborarea prezentei cercetări s-a recurs la: metoda de documentare normativă, metoda analitică, metoda sintezei.

CONȚINUTUL DE BAZĂ

Legea salarizării Nr.847 din 14.02.2002 prevede calcularea salariilor în Republica Moldova.

Datoriile salariale reprezintă salariul de bază, sporurile, adaosurile, premiile, indemnizațiile pentru incapacitatea temporară de muncă, indemnizațiile pentru concediile de odihnă și alte recompense acordate de entitate angajatorilor.

Datoriile salariale se calculează în felul următor:

Datoriile salariale
față de personal

- se contabilizează ca majorare concomitentă a valorii activelor, costurilor/cheltuielilor (în funcție de destinația muncii prestate de către angajați) și a datoriilor curente

Figura 1. Modalitatea de contabilizare a datoriilor față de personal

Sursa: elaborat de autor în baza (SNC "Capital propriu și datorii")

Din salariul angajatului se reține obligatoriu: PAM-9% și impozitul pe venit-12 %

De asemenea fiecare contribuabil (persoană fizică rezidentă) care are un venit anual impozabil mai mic de 360.000 lei are dreptul la o scutire personală în sumă de 29.700 lei pe an.

De asemenea angajatul poate beneficia de scutire personală și de alte scutiri care sunt prezentate și comparate în anul curent față de anul precedent în următoarea figură:

Tipul scutirii	Anul 2024, lei	Anul 2025 , lei
Scutirea personală	27.000	29.700
Scutirea personală majoră	31.500	34.620
Scutirea suplimentară majoră	19.800	21.780
Scutirea pentru persoane în- treținute (copii)	9.000	9.900
Scutirea pentru persoane în- treținute cu dizabilități	19.800	21.780

Figura 2. Comparția scutirilor personale în anul 2025 față de anul 2024

Sursa:elaborat de autor în baza (Politica fiscală 2025: scutirile personale, majorate)

Studiu de caz:

Să se calculeze salariul net al unui angajat aferent contractului individual de muncă cu următoarele condiții:10.000 lei - salariul brut; angajatul face parte din secția de producere a unei entități producătoare de conserve;beneficiază de scutirea personală;se află la locul de muncă de bază

Rezolvare:

1) $10.000 \cdot 9\% = 900$ lei Calcularea asigurării medicale Dt 531.2 Datorii față de deponenți Ct 533.2 Datorii față de fondurile asigurării obligatorii de asistență medicală

2) $10.000 - 900 - 2.475$ (scutirea personală pentru anul 2025) = **6.625 lei** Calcularea venitului impozabil

3) $6.625 \cdot 12\%$ (cota impozitului pe venit) = **795 lei** Calcularea impozitului pe venit Dt 531.2 Datorii față de deponenți Ct 534.2 Datorii privind impozitul pe venit din salariu

4) $10.000 - 900 - 795 = 8.305$ lei *Calcularea salariului îndreptat spre plată Dt 531.1 Datorii salariale Ct 531.2 Datorii față de deponenți*

În urma calculelor efectuate observăm că angajatul va primi un salariu net de 8.305 lei, având salariul de bază (brut) de 10.000 lei, întrucât s-au aplicat toate reținerile și scutirea personală de care beneficiază angajatul. Astfel, se evedențiază importanța cunoașterii legislației în vigoare, a tuturor reținelor care se fac pe baza salariului angajatului, care influențează venitul net al acestuia.

CONCLUZII/RECOMANDĂRI

În concluzie, salariile reprezintă un element fundamental al economiei și al relațiilor de muncă, având un impact direct asupra nivelului de trai al indivizilor și asupra competitivității organizațiilor. Un sistem salarial eficient nu doar că reflectă valoarea muncii prestate, dar are și rolul de a motiva angajații, de a atrage talente și de a asigura echitatea în cadrul pieței muncii. Este important ca angajatorii să țină cont de prevederile legale în vigoare pentru a asigura un mediu de lucru transparent. Este esențial ca salariile să fie adaptate la condițiile economice și să țină cont de nevoile și așteptările angajaților, dar și de sustenabilitatea pe termen lung a organizațiilor.

Recomandări:

- ✓ Transparența salarială - este esențial ca organizațiile să adopte politici salariale transparente și echitabile pentru a evita orice discriminare și pentru a menține motivația angajaților
- ✓ Revizuirea periodică a legislației fiscal - angajatorii trebuie să urmărească cu atenție modificările fiscale
- ✓ Inovație în sistemele de recompensare - pe lângă salariul de bază, angajatorii pot implementa un sistem de recompense suplimentare, cum ar fi bonusuri pentru performanță, care să contribuie la creșterea productivității și loialității angajaților
- ✓ Stimularea dezvoltării personale - implementarea unor programe de formare continuă și de dezvoltare profesională poate fi o metodă eficientă de a motiva angajații
- ✓ Evaluarea continuă a nivelului de angajament și bunăstare a angajaților - reprezintă un demers fundamental pentru organizațiile care doresc să îmbunătățească performanța generală și să optimizeze mediul de lucru. Prin implementarea unor sondaje periodice, organizațiile pot obține date valoroase care reflectă percepțiile angajaților asupra diferitelor aspecte ale activității profesionale, inclusiv condițiile de muncă, relațiile interpersonale și oportunitățile de dezvoltare profesională.

REFERINȚE:

1. Codul fiscal al Republicii Moldova din 18.07.1997, articolul 33 „Scutiri personale”. www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=146721&lang=ro
2. Legea contabilității și raportării financiare Nr. 287 din 15.12.2017. www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=125231&lang=ro
3. Legea salarizării Nr.847 din 14.02.2002. www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=144713&lang=ro
4. Planul general de conturi contabile. www.contabilsef.md/planul-general-de-conturi-contabile
5. Politica fiscală 2025: scutirile personale, majorate din 02.01.2025. monitorul.fisc.md/en/politica-fiscala-2025-scutirile-personale-vor-fi-majorate/?ysclid=m8kdz1065472936240
6. SNC „Capital propriu și datorii”. monitorul.fisc.md/upload/library/files/2015/02/9gg1izy7ev.pdf

Coordonator științific: CAUȘ Lidia, dr., conf. univ.,
Academia de Studii Economice din Moldova
Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md
e-mail: caus.lidia.ion@ase.md