

---

# **REVISAL**

## **Ghid practic de completare si transmitere**

**Autor: Elena Savciuc**

**[www.contabun.ro](http://www.contabun.ro)**

**2021**

## Cuprins

1. Revisal si Reges – informatii generale
2. Registrul general de evidenta a salariatilor – obligatii prevazute de Codul muncii
3. Obligatia infiintarii si pastrarii registrului general de evidenta a salariatilor
4. Elemente cuprinse de registrul general de evidenta a salariatilor
5. Registrul general de evidenta a salariatilor: termene de completare si transmitere
6. Persoanele care pot completa si transmite registrul general de evidenta a salariatilor
7. Contraventii si sanctiuni prevazute de HG nr.905/2017 privind registrul general de evidenta a salariatilor
8. Accesul salariatilor la informatiile din Revisal si termenele de eliberare a extraselor din registru
9. Instructiunile care au acces la datele din Revisal
10. Ghid de instalare si utilizare a aplicatiei Revisal
11. Modalitati de transmitere a registrului general de evidenta a salariatilor
12. Salvarea si recuperarea datelor din aplicatia Revisal
  - 12.1 Salvarea bazei de date
  - 12.2 Restaurarea bazei de date
  - 12.3 Recuperea bazei de date pierdute
  - 12.4 Mutarea bazei de date de pe un calculator pe altul
13. Utilizarea portalului online Reges
14. Modalitati de generare extrase salariati din Reges
15. Indrumari privind completarea registrului, utilizarea aplicatiei Revisal, rezolvarea unor erori ce pot aparea in timpul utilizarii aplicatiei Revisal
16. Studii de caz privind completarea si transmiterea registrului general de evidenta a salariatilor
17. Dictionar de termeni Revisal
18. Modele si formulare necesare la intocmirea, completarea si transmiterea registrului general de evidenta a salariatilor
  - 18.1 Decizie de numire persoana pentru completarea si transmiterea registrului general de evidenta a salariatilor
  - 18.2 Contract de prestare servicii pentru completarea si transmiterea registrului general de evidenta a salariatilor

18.3 Informare catre inspectoratul teritorial de munca despre incheierea contractului cu prestatorul care a contractat serviciul de completare si transmitere a registrului general de evidenta a salariatilor

18.4 Informare catre inspectoratul teritorial de munca despre incetarea/rezilierea contractului cu prestatorul care a contractat serviciul de completare si transmitere a registrului general de evidenta a salariatilor

18.5 Adresa tip de inaintare catre inspectoratul teritorial de munca a registrului general de evidenta a salariatilor

18.6 Cerere tip pentru obtinerea parolei in vederea accesului online la registrul de evidenta electronica a salariatilor

18.7. Cerere de recuperare a bazei de date Revisal

19. Bibliografie

20. Istoric actualizari

## 1. Revisal si Reges – informatii generale

Registrul general de evidenta a salariatilor, cunoscut si sub denumirea de Revisal<sup>1</sup>, a fost stabilit cu scopul de a inlocui carnetele de munca reglementate de Decretul nr.92/1976<sup>2</sup>, abrogat la 1 ianuarie 2011<sup>3</sup>.

Registrul general de evidenta a salariatilor este o aplicatie informatica, pusa la dispozitia angajatorilor de catre inspectia Muncii, folosita pentru infiintarea si completarea registrului general de evidenta a salariatilor, in conformitate cu prevederile HG nr.905/2017 privind registrul general de evidenta a salariatilor<sup>4</sup>.

Aceasta aplicatie, cu rolul de a asigura evidenta elementelor esentiale ale contractului individual de munca incheiat intre angajator si salariat, permite inregistrarea de informatii intr-o baza de date proprie angajatorilor si transmiterea acestora catre baza de date constituita la nivel national de inspectia Muncii<sup>5</sup>.

Aplicatia Revisal poate fi descarcata gratuit de pe pagina de internet a inspectiei Muncii, accesand site-ul [www.inspectiamuncii.ro](http://www.inspectiamuncii.ro), de catre orice angajator si poate gestiona simultan, in mod independent, mai multe registre electronice ale mai multor angajatori.

Registrul general de evidenta a salariatilor poate fi completat de catre angajatori si cu ajutorul aplicatiilor informatice proprii de gestiune a salariatilor. Aceste aplicatii trebuie sa cuprinda si sa furnizeze elemente obligatorii similar aplicatiei informatice puse la dispozitie de inspectia Muncii. Specificatiile tehnice ale fisierelor pot fi obtinute de pe pagina de internet a inspectiei Muncii [www.inspectiamuncii.ro](http://www.inspectiamuncii.ro) sau de la sediul inspectoratelor teritoriale de munca.

1 Revisal este denumirea programului informatic prin care a fost implementat registrul general de evidenta a salariatilor.

2 Publicat in Buletinul Oficial nr. 37 din 26 aprilie 1976, cu modificarile si completarile ulterioare.

3 A se vedea art.281 alin.(3) din Codul muncii republicat, cu modificarile si completarile ulterioare. Termenul initial de abrogare a Decretului a fost 1 ianuarie 2004, prorogat apoi pana la 1 ianuarie 2007, ulterior pana la 1 ianuarie 2009 si apoi pana la 1 ianuarie 2011.

4 La data intrarii in vigoare a HG nr.905/2017 privind registrul general de evidenta a salariatilor, publicata in Monitorul Oficial nr.1005 din 19 decembrie 2017, in vigoare de la data publicarii, HG nr.500/2011 privind registrul general de evidenta a salariatilor a fost abrogata. Desi prevederile HG nr.500/2011 au fost abrogate, pana la data achizitionarii noului sistem informatic, angajatorii au putut transmite datele in registru conform aplicatiei informatice existente pe portalul inspectiei Muncii (a se vedea in acest sens art.14 alin.(2) din HG nr.905/2017), iar incepand cu data de 1 iunie 2019, inspectia muncii a pus la dispozitia angajatorilor o versiune actualizata a aplicatiei Revisal, versiunea 6.0.7, in conformitate cu prevederile HG nr.905/2017. Aplicatia Revisal a fost actualizata in data de 19.12.2020 cu o noua versiune, versiunea 6.0.8.

5 A se vedea Razvan Gabriel Cristescu, Cristina Cristescu, Codul muncii modificat si republicat 2011. Analize si solutii, Editura Hamangiu, 2011, pag.97.

## 5. Registrul general de evidenta a salariatilor: termene de completare si transmitere

Angajatorii sau, dupa caz, prestatorii de servicii au obligatia de a completa si transmite registrul general de evidenta a salariatilor la inspectoratul teritorial de munca in a carui raza teritoriala isi au angajatorii sediul sau domiciliul, dupa caz, cel tarziu in ziua anterioara inceperii activitatii de catre primul salariat.

Sucursalele, agentile, reprezentantele sau alte asemenea unitati fara personalitate juridica, precum si unitatile fara personalitate juridica ale institutiilor/autoritatilor publice/altor entitati juridice, carora le-au fost delegate competentele incadrarii personalului si a infiintarii registrului, completarii si transmiterii datelor in registru, in numele angajatorului, cu respectarea prevederilor legale in vigoare, au obligatia de a infiinta, completa si transmite datele in registru, cu mentionarea ambelor date de identificare: codul unic de identificare — CUI si codul de identificare fiscala — CIF la inspectoratul teritorial de munca in a carui raza teritoriala isi desfasoara activitatea, cu indeplinirea obligatiilor prevazute de HG nr.905/2017.

Registrul general de evidenta a salariatilor se completeaza in ordinea incheierii, modificarii, suspendarii sau incetarii contractelor individuale de munca.

Completarea registrului general de evidenta a salariatilor si transmiterea acestuia catre inspectoratul teritorial de munca se fac dupa cum urmeaza:

a) datele de identificare ale angajatorului; datele de identificare ale salariatilor; data incheierii contractului individual de munca si data inceperii activitatii; functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din Romania (COR) sau altor acte normative; tipul contractului individual de munca; durata contractului individual de munca, respectiv nedeterminata/determinata; durata timpului de munca si repartizarea acestuia, in cazul contractelor individuale de munca cu timp partial; salariul de baza lunar brut, indemnizatiile, sporurile, precum si alte adaosuri, astfel cum sunt prevazute in contractul individual de munca sau, dupa caz, in contractul colectiv de munca; datele de identificare ale utilizatorului, in cazul contractelor de munca temporara, asa cum sunt prevazute la art. 3 alin. (2) lit. a)—i) din HG nr.905/2017, se transmit cel tarziu in ziua anterioara inceperii activitatii de catre fiecare persoana care urmeaza sa se afle intr-un raport de munca cu angajatorul in baza unui contract individual de munca;

## 7. Contraventii si sanctiuni prevazute de HG nr.905/2017 privind registrul general de evidenta a salariatilor

Potrivit prevederilor art.8 din HG nr.905/2017 privind registrul general de evidenta a salariatilor<sup>38</sup>, constituie contraventii si se sanctioneaza urmatoarele fapte savarsite de angajatori, persoane fizice sau juridice:

1. **Netransmiterea registrului cu elementele contractului individual de munca** (datele de identificare ale angajatorului; datele de identificare a salariatilor; data incheierii contractului individual de munca si data inceperii activitatii; functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din Romania (COR) sau altor acte normative; tipul contractului individual de munca; durata contractului individual de munca, respectiv nedeterminata/determinata; durata timpului de munca si repartizarea acestuia, in cazul contractelor individuale de munca cu timp partial; salariul de baza lunar brut, indemnizatiile, sporurile, precum si alte adaosuri, astfel cum sunt prevazute in contractul individual de munca sau, dupa caz, in contractul colectiv de munca; datele de identificare ale utilizatorului, in cazul contractelor de munca temporara) - **cel tarziu in ziua anterioara inceperii activitatii de catre fiecare persoana care urmeaza sa se afle intr-un raport de munca cu angajatorul in baza unui contract individual de munca - cu amenda de 20000 lei pentru fiecare persoana identificata, fara a depasi valoarea cumulata de 200000 lei**<sup>39</sup>.

2. **Netransmiterea datelor in registru cu elementele contractului individual de munca**, pentru care exista dovada executarii acestuia, respectiv prestarea muncii si plata salariului – **cu incalcarea termenului prevazut mai sus** (cel tarziu in ziua anterioara inceperii activitatii) - **cu amenda de la 5000 lei la 8000 lei.**

3. **Refuzul de a pune la dispozitia inspectorului de munca documentele care au stat la baza inscrierilor efectuate in registru – cu amenda de la 5000 lei la 8000 lei.**

37 A se vedea art.34<sup>1</sup> din Codul muncii, introdus de pct.2 a articolului unic din Legea nr.213/2020, publicata in Monitorul Oficial nr.893/30.09.2020.

38 Publicata in Monitorul Oficial nr.1005 din 19 decembrie 2017.

39 HG nr.905/2017 face trimitere la art.260 alin.(1) lit.e<sup>1</sup> din Codul muncii, care prevede ca primirea la munca a uneia sau a mai multor persoane fara transmiterea raportului de munca in registrul general de evidenta a salariatilor cel tarziu in ziua anterioara inceperii activitatii constituie contraventie si se sanctioneaza cu amenda de 20000 lei pentru fiecare persoana identificata, fara a depasi valoarea cumulata de 200000 lei. Iar art.260 alin.(1<sup>1</sup>) din Codul muncii prevede ca, contravenientul poate achita in termen de cel mult 48 de ore de la data incheierii procesului-verbal ori, dupa caz, de la data

## 12. Salvarea si recuperarea datelor din aplicatia Revisal

Registrul electronic de evidenta a salariatilor se pastreaza in conditii corespunzatoare, care sa asigure securitatea datelor, precum si respectarea prevederilor legale privind protectia datelor cu caracter personal si ale art. 25 din Legea contabilitatii nr. 82/1991, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, referitoare la statele de plata. Angajatorii raspund pentru asigurarea acestor conditii, precum si pentru orice prejudiciu produs salariatului sau oricarei alte persoane fizice sau juridice prin incalcarea acestor obligatii<sup>66</sup>.

### 12.1 Salvarea bazei de date

Pentru a preveni pierderea accidentala a datelor din aplicatia Revisal este important sa se faca salvari ale bazei de date dupa orice modificare a datelor din aplicatie sau macar periodic. Este recomandat ca salvarea datelor sa se faca pe un suport extern de stocare (stick usb, CD, DVD, hard disk extern), pe alta partitie sau in cloud, de fiecare data cand se genereaza fisierul .rvs pentru ca, in cazul pierderii datelor, sa poata fi restaurate. Aceasta se face din meniul „Instrumente” – “Salvare baza de date”.

Pentru salvarea datelor unui singur angajator inregistrat in baza de date, se vor apela operatiunile de export/import iar pentru recuperarea mai multor angajatori inregistrati in baza de date, se vor apela operatiunile de Salvare/Restaurare.

Salvarea este utila pentru a preveni pierderea accidentala a datelor ca urmare a unor evenimente nedorite cum ar fi stergerea accidentala, defectiuni hardware, virusarea calculatorului, etc.

Functionalitatile „Salvare baza de date” si „Export angajator”, respectiv „Restaurare baza de date” si „Import angajator” sunt echivalente in cadrul aplicatiilor Revisal prin care se gestioneaza registrul unui singur angajator.

Mai nou, fisierele .rvs generate din versiunea 6.0.5/6.0.6/6.0.7/6.0.8 a aplicatiei Revisal pentru transmiterea informatiilor in sistemul Reges pot fi importate in aplicatia Revisal, in vederea recuperarii bazei de date. In cazul in care acestea au fost generate din versiunea 5.0.8, 5.0.6 sau o alta versiune, acestea nu sunt structurate corespunzator pentru a fi importate in aplicatia Revisal.

<sup>66</sup> A se vedea art.7 alin.(7) din HG nr.905/2017 privind registrul general de evidenta a salariatilor., publicata in Monitorul Oficial nr.1005 din 19 decembrie 2017.

**domeniul constructiilor, salariul de baza minim brut pe tara garantat in plata va fi de minimum 3.000 lei lunar**, fara a include indemnizatiile, sporurile si alte adaosuri, pentru un program normal de lucru in medie de 167,333 ore pe luna. Aceste prevederi se aplica exclusiv domeniilor de activitate prevazute la art. 60 pct. 5 din Legea nr.227/2015 privind Codul fiscal, cu modificarile si completarile ulterioare.

In aplicarea prevederilor art. 164 alin. (1<sup>2</sup>) din Legea nr. 53/2003, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, incepand cu data intrarii in vigoare a HG nr.4/2021, toate drepturile si obligatiile stabilite potrivit legii se determina prin raportare la nivelul de 2.300 lei al salariului de baza minim brut pe tara garantat in plata.

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 (a se vedea 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).

## **2. Majorare salariu minim: ce acte se intocmesc si pana cand se transmite majorarea salariului in Revisal?**

Potrivit dispozitiilor art.11 din Codul muncii, republicat, cu modificarile si completarile ulterioare, clauzele contractului individual de munca nu pot contine prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de munca.

Iar potrivit dispozitiilor art.164 alin.(2) si (3) din Codul muncii, angajatorul nu poate negocia si stabili salarii de baza prin contractul individual de munca sub salariul de baza minim brut orar pe tara. Angajatorul este obligat sa garanteze in plata un salariu brut lunar cel putin egal cu salariul de baza minim brut pe tara. Aceste dispozitii se aplica si in cazul in care salariatul este prezent la lucru,



## 11. In Revisal, la data la care produce efecte, se trece data semnarii contractului de munca sau data inceperii activitatii?

Inregistrarea unui contract individual de munca in aplicatia Revisal sau a modificarilor aduse contractului se finalizeaza prin introducerea datei de la care inregistrarea produce efecte.

Campul “data la care produce efecte” a starnit controverse in legatura cu data care trebuie completata si anume: data semnarii contractului sau a actului aditional sau data de la care salariatul incepe activitatea, respectiv intra in vigoare modificarea adusa prin actul aditional.

Nici la nivelul inspectoratelor teritoriale de munca nu a existat o parere unanima, pe site-urile unor inspectorate se gaseau indrumari ca la “data la care produce efecte” se trece data semnarii contractului, pe cand alte inspectorate precizau ca se trece data de cand salariatul incepe activitatea. Nici in Manualul de utilizare a aplicatiei Revisal nu gaseam informatii clare si nici in Ghidul cu raspunsuri la intrebari frecvente privind registrul oferite de Inspectia muncii pe site-ul oficial.

Insa, in data de 1 iunie 2019, Inspectia muncii a revizuit ghidul Raspunsuri la intrebari frecvente privind registrul, si astfel aflam ca pentru utilizatorii aplicatiei Revisal la campul „Data la care produce efecte” din formularul aplicatiei Revisal de adaugare (introducere) a datelor unui contract de munca se completeaza cu data de incepere a activitatii (nu cu data de incheiere a contractului). In campul „Data la care produce efecte” din formularul aplicatiei Revisal de modificare a unui contract de munca se completeaza cu data de la care produce efecte actul aditional de modificare a contractului (nu cu data de incheiere a actului aditional sau cu data documentului). Iar corectarea unei erori de inregistrare a unui element al contractului de munca presupune actualizarea corecta a elementului respectiv, astfel cum acesta ar fi trebuit inscris initial. Totodata, trebuie avut in vedere ca, atunci cand se corecteaza un element al contractului de munca, valabil pentru o data anterioara, toate celelalte elementele ale contractului trebuie sa fie cele valabile la acea data. Astfel, dupa corectarea elementului de contract inregistrat initial in mod eronat, campul „Data la care produce efecte” din formularul aplicatiei Revisal de corectare a unui contract de munca se completeaza cu data de la care elementul corectat a devenit valabil.

**Si Codul muncii** prevede la **art.17 alin.(1) lit.g si alin.(4)** ca persoana selectata in vederea angajarii ori salariatul, dupa caz, va fi informata cu privire la data de la care contractul urmeaza sa-si produca efectele, element ce se va regasi si in contractul individual de munca. Iar in modelul cadru al contractului individual de munca, referitor la acest element, avem data de la care salariatul urmeaza sa inceapa activitatea.

motiv de modificare unilaterala a contractului individual de munca si nu poate constitui motiv de sanctionare disciplinara a acestuia.

Iar potrivit prevederilor art.5 alin.(1) din Legea nr.81/2018, contractul individual de munca se incheie si se modifica, dupa caz, pentru salariatii care desfasoara activitatea de telemunca, in conditiile prevazute de Codul muncii, republicat, cu modificarile si completarile ulterioare.

Pentru prevenirea si combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, au fost adoptate, in ultima perioada, o serie de acte normative prin care a fost instituita obligatia angajatorilor de a dispune, pe durata starii de alerta, munca la domiciliu sau in regim de telemunca, acolo unde specificul activitatii permite, cu respectarea prevederilor Codului muncii si ale Legii nr. 81/2018 privind reglementarea activitatii de telemunca.

Prin urmare, modificarea contractului de munca in contract de telemunca se face ca regula prin acordul de vointa al partilor, deci prin act aditional la contractul de munca. Prin exepctie, pe durata starii de alerta, modificarea tipului contractului de munca poate fi dispusa de angajator si prin decizie individuala, insa aceasta decizie trebuie intocmita cu respectarea dispozitiilor Legii nr.81/2018.

Insa, indiferent daca modificarea tipului contractului de munca se face prin act aditional sau prin decizie individuala, HG nr.905/2017 privind registrul general de evidenta a salariatilor prevede la art.4 alin.(2), cu trimitere la art.3 alin.(2) lit.e) ca orice modificare a tipului contractului individual de munca se transmite in registru cel tarziu in ziua anterioara producerii modificarii.

## **26. Cum se inregistreaza in Revisal reducerea programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe saptamana?**

Potrivit prevederilor art.52 alin.(3) din Codul muncii republicat, cu modificarile si completarile ulterioare, in cazul reducerii temporare a activitatii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depasesc 30 de zile lucratoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe saptamana, cu reducerea corespunzatoare a salariului, pana la remedierea situatiei care a cauzat reducerea programului, dupa consultarea prealabila a sindicatului reprezentativ de la nivelul unitatii sau a reprezentantilor salariatilor, dupa caz.

Astfel, in cazul reducerii temporare a activitatii pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, motive ce isi produc efectele pe o perioada de cel putin 30 de zile, angajatorul are posibilitatea de a reduce programul de lucru a salariatilor de la 5 zile pe saptamana la

de munca in cazul unui control, avand in vedere ca suntem in situatia modificarii contractului de munca, iar aplicatia Revisal a fost actualizata recent tocmai cu scopul de a introduce in aplicatie si optiunea de a inregistra si acest tip de modificare a contractului de munca.

Referitor la inregistrarea reducerii timpului de munca in baza OUG nr.132/2020 in aplicatia Revisal, incepand cu versiunea 6.0.8 a aplicatiei, pentru toate tipurile de contract – cu exceptia tipului Contract individual de munca tineri dezavantajati (Legea 189/2018), cu tipul de norma Norma intreaga, se poate opera modificarea tipului de norma, din Norma intreaga, in Norma intreaga conform OUG 132/2020.

Corespunzator tipului de norma Norma intreaga conform OUG 132/2020, durata timpului de munca se modifica in Timp Munca conform OUG 132/2020.

Detalierea modalitatii de aplicare a reducerii timpului de munca se realizeaza prin completarea informatiilor privind tipul de interval de repartizare (Ore/zi, Ore/saptamana sau Ore/luna) si timpul de munca -numar ore/zi, numar ore/saptamana sau numar ore/luna, in functie de optiunea aleasa pentru tipul de interval de repartizare a orelor de munca.

Valoarea salariului de baza lunar brut nu se modifica in aplicatia Revisal in sensul diminuarii acesteia corespunzator reducerii timpului de munca si nu se inregistreaza nici indemnizatia aferenta orelor de munca efectiv prestate ca urmare a reducerii timpului de munca in baza OUG 132/2020.

Data la care produce efecte, aferenta modificarii specificate mai sus, se completeaza cu data de la care se aplica reducerea timpului de muncain baza OUG 132/2020.

Incetarea reducerii timpului de munca a salariatilor in baza OUG 132/2020 se inregistreaza prin modificarea normei contractului din Norma intreaga conform OUG 132/2020 in Norma intreaga. Iar data la care produce efecte, aferenta incetarii reducerii timpului de munca a salariatilor in baza OUG 132/2020, se completeaza cu data de la care se aplica incetarea reducerii timpului de munca.

## 18.2 Contract de prestare servicii pentru completarea si transmiterea registrului general de evidenta a salariatilor

### CONTRACT DE PRESTARI SERVICII

pentru completarea si transmiterea registrului general de evidenta a salariatilor  
incheiat in baza HG nr. 905/2017 privind registrul general de evidenta a salariatilor, publicata in  
Monitorul Oficial nr.1005 din 19 decembrie 2017

Nr. ....../.....

#### I. PARTILE CONTRACTANTE:

1.1. .... cu sediul/domiciliul in localitatea ....., strada  
..... nr. ...., bloc ....., scara ....., etaj ....., apartament ....., judetul/sectorul  
....., inregistrata la Registrul Comertului din ..... cu nr....., cod fiscal  
....., cont IBAN ....., deschis la .....,  
reprezentata legala de ....., in calitate de Beneficiar

si

1.2. ...., cu sediul/domiciliul in localitatea ....., strada  
..... nr. ...., bloc ....., scara ....., etaj ....., apartament ....., judetul/sectorul  
....., inregistrata la Registrul Comertului din ..... cu nr....., cod fiscal  
....., cont IBAN ....., deschis la .....,  
reprezentata legala de ....., in calitate de Prestator

au convenit sa incheie prezentul contract de prestari de servicii, cu respectarea urmatoarelor clauze:

#### II. OBIECTUL CONTRACTULUI:

2.1. Completarea si transmiterea registrului general de evidenta a salariatilor conform prevederilor  
HG nr.905/2017 privind registrul general de evidenta a salariatilor.

#### III. TERMENUL CONTRACTULUI:

3.1. Contractul se incheie pe o durata de ..... incepand de la data de ..... si pana la data de  
..... si se poate prelungi automat cu noi perioade de ....., daca nici una dintre parti nu isi  
manifesta intentia de incetare, anuntand cealalta parte cu cel putin 15 zile inainte.

## 19. Bibliografie

*Legii nr.16/2017 privind detasarea salariatilor in cadrul prestarii de servicii transnationale*, publicata in Monitorul Oficial nr.196 din 21 martie 2017, cu modificarile si completarile ulterioare.

*Legea nr.53/2003-Codul muncii*, republicata in Monitorul Oficial nr.345 din 18 mai 2011, cu modificarile si completarile ulterioare.

*Legea nr.55/2020 privind unele masuri pentru prevenirea si combaterea efectelor pandemiei de COVID-19*, publicata in Monitorul Oficial nr.396 din 15 mai 2020, cu modificarile si completarile ulterioare.

*Legea nr.62/2011 a dialogului social*, republicata in Monitorul Oficial nr.625 din 31.08.2012, cu modificarile si completarile ulterioare.

*Legea nr.81/2018 privind reglementarea activitatii de telemunca*, publicata in Monitorul Oficial nr.296 din 2 aprilie 2018, cu modificarile si completarile ulterioare.

*Legea contabilitatii nr.82/1991*, republicata in Monitorul Oficial nr.454 din 14 iunie 2008, cu modificarile si completarile ulterioare.

*Legea nr.109/1999 pentru infiintarea si organizarea Inspectoratului National de Muncii*, republicata in Monitorul Oficial nr.290 din 3 mai 2012, cu modificarile si completarile ulterioare.

*Legea nr. 134/ 2010 privind Codul de procedura civila*, republicata in Monitorul Oficial nr.247 din 10 aprilie 2015, cu modificarile si completarile ulterioare.

*Legea nr.176/2018 privind internshipul*, publicata in Monitorul Oficial nr.626 din 19 iulie 2018, cu modificarile si completarile ulterioare.

*Legea nr.190/2018 privind masuri de punere in aplicare a Regulamentului (UE) 2016/679 privind protectia persoanelor fizice in ceea ce priveste prelucrarea datelor cu caracter personal si privind libera circulatie a acestor date si de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul General privind protectia datelor)*, publicata in Monitorul Oficial nr.651 din 26 iulie 2018.

*Legea nr.210/1999 privind concediul paternal*, publicata in Monitorul Oficial nr.654 din 31 decembrie 1999, cu modificarile si completarile ulterioare.

*Legea nr.227/2015 privind Codul fiscal*, publicata in Monitorul Oficial nr.688 din 10 septembrie 2015, cu modificarile si completarile ulterioare.

*OUG nr.57/2019 privind Codul administrativ*, publicata in Monitorul Oficial nr.555 din 5 iulie 2019, cu modificarile si completarile ulterioare.

---

89 Potrivit regulilor specifice angajatorului (de ex. Director General, Administrator etc).

## 20. Istoric actualizari

### Actualizare 5 (17.01.2021):

- Au fost aduse actualizari documentului in baza modificarilor aduse de HG nr.4/2021 pentru stabilirea salariului de baza minim brut pe tara garantat in plata care se aplica de la 13.01.2021. Au fost actualizate studiile de caz „1. Netransmiterea majorarii salariului in Revisal – amenda intre 5000 si 8000 de lei” si „2. Majorare salariu minim: ce acte se intocmesc si pana cand se transmite majorarea salariului in Revisal?” de la cap. 16. Studii de caz privind completarea si transmiterea registrului general de evidenta a salariatilor.
- A fost completat cap.10 Ghid de instalare a aplicatiei Revisal cu sfaturi privind rezolvarea unor erori ce pot aparea la instalarea versiunii 6.0.8 a aplicatiei Revisal.
- A fost modificat titlul cap. 15 din „Indrumari si raspunsuri la situatii frecvente ce pot aparea in timpul utilizarii aplicatiei Revisal” in „Indrumari privind completarea registrului, utilizarea aplicatiei Revisal, rezolvarea unor erori ce pot aparea in timpul utilizarii aplicatiei Revisal”.
- Au fost aduse completari notelor de subsol si documentului cu informatii utile privind completarea registrului.

### Actualizare 4 (23.12.2020):

- lucrarea a fost revizuita pentru a fi in concordanta cu versiunea actualizata a aplicatiei Revisal (6.0.8), pusa la dispozitia angajatorilor de catre inspectia muncii in data de 19.12.2020. In acest sens au fost revizuite capitolele *Ghid de instalare a aplicatiei Revisal si Indrumari si raspunsuri la situatii frecvente ce pot aparea in timpul utilizarii aplicatiei Revisal*. Au fost adaugate indrumari privind inregistrarea in Revisal a reducerii timpului de munca a salariatilor in baza OUG 132/2020, rezolvarea unor probleme la instalarea noii versiuni, dar si alte indrumari utile.
- a fost completat capitolul *Studii de caz privind completarea si transmiterea registrului general de evidenta a salariatilor* cu patru noi studii de caz privind inregistrarea telemuncii si a muncii la domiciliu in Revisal, inregistrarea in Revisal a reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe saptamana, inregistrarea in Revisal a reducerii timpului de munca in baza OUG nr.132/2020.
- a fost completat documentul cu privire la dreptul angajatorului de a-si organiza activitatea de resurse umane si salarizare, in baza prevederilor Legii nr.213/2020 pentru modificarea si completarea Codului muncii.