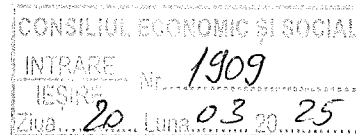


NOTA DE FUNDAMENTARE

Secțiunea 1

Titlul actului normativ
Hotărâre a Guvernului
privind Registrul general de evidență a salariaților - REGES-ONLINE



Secțiunea a 2-a

Motivul emiterii actului normativ

2.1. Sursa proiectului de act normativ

În conformitate cu prevederile art. 108 din Constituția României, republicată, al art. 34 alin. (7) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 144/2022 pentru modificarea și completarea art. 34 din Legea nr. 53/2003- Codul Muncii, coroborat cu prevederile art. 10 din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților.

2.2. Descrierea situației actuale

Metodologia de înființare a registrului general de evidență a salariaților, de completare și transmitere în registru a elementelor raportului de muncă de către angajatori este reglementată de Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților și de Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale nr. 1918/2011 pentru aprobarea procedurii și actelor pe care angajatorii sunt obligați să le prezinte la inspectoratul teritorial de muncă pentru obținerea parolei, precum și a procedurii privind transmiterea registrului general de evidență a salariaților în format electronic.

Platforma tehnică pusă la dispoziție pentru îndeplinirea obligațiilor prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților este alcătuită din următoarele subsisteme:

- Aplicația Revisal, destinată angajatorilor pentru completarea registrului, actualizarea informațiilor angajatorilor, salariaților și contractelor individuale de muncă aferente. La aceasta se adaugă specificațiile tehnice de completare a registrului care se adresează angajatorilor care utilizează aplicații proprii de gestiune a salariaților, altele decât aplicația Revisal.
- Sistemul informatic REGES, destinat Inspecției Muncii și inspectoratelor teritoriale de muncă, care cuprinde sistemul de preluare și raportare la nivel județean - REGES.ITM, și sistemul de preluare la nivel central REGES.IM și gestionare a bazei de date aferentă registrului, bază de date aflată în proprietatea Inspecției Muncii.

Actualul sistem informatic REGES/REVISAL este depășit din punct de vedere tehnologic și al dimensiunii în raport cu datele ce trebuie colectate și stocate, prezintă funcționalități limitate în ceea ce privește gestionarea evidenței angajaților și contribuie la creșterea poverii administrative pentru mediul de afaceri. Creșterea de la an la an a volumului de date transmise, prelucrate și stocate prin intermediul registrului de evidență a salariaților devine un impediment în gestionarea eficientă a relației Inspectorat teritorial de muncă/angajator/salariat.

Ca urmare a analizei asupra activităților în domeniul evidenței și monitorizării relațiilor de muncă, s-au constatat următoarele vulnerabilități:

- Infrastructură hardware și software depășită tehnologic, fiind schimbată la nivelul anului 2011
 - Infrastructura hardware și software care susține actualul sistem este găzduită atât la nivel central (la STS), cât și la nivelul fiecărui ITM din țară (server care

găzduiește sistemul de preluare, procesare și raportare la nivel județean - REGES.ITM care funcționează în infrastructura de comunicații asigurată și securizată de STS), fiind necesară mentenanță la nivelul tuturor celor 43 de puncte - Inspekția Muncii și inspektoratele teritoriale de muncă.

- Numărul de conturi la nivelul celor 43 de entități (Inspekția Muncii plus cele 42 de ITM-uri) este în medie de 1700 de utilizatori pe fiecare din cele 2 sisteme.
- Necesitatea instalării locale a unui client offline Revisal în vederea operării registrului de evidență a salariaților la nivelul companiei
- Necesitatea de deplasare la sediul inspektoratului teritorial de muncă pentru a primi user și parolă în vederea operării online a sistemului
- Necesitatea de deplasare la sediile inspektoratelor teritoriale de muncă pentru solicitarea unor informații de bază, respectiv pentru recuperarea registrului propriu la nivel de companie
- Existența unui singur utilizator la nivelul unei companii, care este folosit în practică de mai multe persoane, fapt ce nu permite astfel trasabilitatea operațiilor la nivelul companiei
- În cazul pierderii informațiilor existente în baza de date locală, inspektoratul teritorial de muncă furnizează registrul în format hârtie pentru companiile cu mai puțin de 50 de angajați, aceste informații fiind necesar apoi să fie reintroduse manual
- Obținerea de rapoarte în mod manual, prin interogări direct la nivelul bazei de date.

Având în vedere cele de mai sus, este necesară reforma evidenței și monitorizării relațiilor de muncă prin implementarea unui Registru General de Evidență a Salariaților în variantă on-line (REGES-ONLINE), ca sursă unică de informație originală în format electronic, la nivel național, care să permită accesul angajatorilor, salariaților și autorităților îndrituite conform legii într-un sistem informatic centralizat, contribuind astfel la îmbunătățirea serviciilor publice pentru cetățeni și mediul de afaceri, precum și către terțe autorități și instituții publice.

Conform prevederilor art. 10 din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților "Sistemul informatic care face obiectul soluției tehnice pentru transmiterea datelor în registru de către angajatori, astfel cum este reglementat de prezenta hotărâre, se achiziționează de către Inspekția Muncii, în condițiile legii, cu aprobarea ordonatorului principal de credite."

Având în vedere costurile semnificative de la bugetul de stat pe care le-ar fi necesitat achiziționarea unui asemenea sistem informatic, realizarea acestei achiziții este finanțată din fondurile Planului Național de Redresare și Reziliență al României în baza contractului de finanțare nr. 3993/22.07.2022 încheiat între Ministerul Muncii și Inspekția Muncii, din cadrul proiectului "REFORMA EVIDENȚEI ȘI MONITORIZĂRII RELAȚIILOR DE MUNCĂ, finanțat prin Planul Național de Redresare și Reziliență (PNRR) - Componenta 7. Transformarea digitală, investiția 6. Digitalizarea în domeniul muncii și protecției sociale".

Temeiul legal al înființării registrului general de evidență online este art. 34 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 144/2022 pentru modificarea și completarea art. 34 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, coroborat cu prevederile art. 10 din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților.

2.3 Schimbări preconizate

Scopul acestui proiect de hotărâre a Guvernului este de a reglementa sistemul de evidență a salariaților prin implementarea REGES-ONLINE, care va înlocui complet actualul sistem informatic, astfel cum este reglementat de Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind Registrul General de Evidență a Salariaților (Revisal).

Principalele modificări propuse vizează:

- Digitalizarea completă a procesului de gestionare a datelor privind raporturile de muncă prin eliminarea Revisal și înlocuirea cu REGES-ONLINE, un sistem informatic centralizat și accesibil online, astfel încât angajatorii să nu mai instaleze aplicații locale. Toate operațiunile vor fi realizate printr-un portal web securizat, oferind acces extins pentru Inspekția Muncii, angajatori, salariați și autoritățile competente, asigurându-se realizarea interoperabilității sistemului cu alte baze de date naționale.
- Sporirea securității datelor gestionate în registru prin infrastructură modernă și tehnologii de protecție cibernetică.
- Reglementarea obligațiilor pentru angajatori de a transmite datele despre noii salariați cel târziu în ziua anterioară începerii activității. De asemenea, angajatorii trebuie să introducă în sistem toate modificările, suspendările și încetările raporturilor de muncă, (inclusiv detașări și transferuri) salarii, sporuri, în termenul reglementat. Totodată, este reglementată obligația de a transmite suspendările contractelor individuale de muncă, inclusiv cele cauzate de concedii medicale, absențe nemotivate, cazuri de forță majoră.
- Creșterea transparenței și eliminarea dificultăților birocratice pentru dovedirea vechimii în muncă, oferind salariaților și/sau foștilor salariați acces online la datele proprii din registru, inclusiv posibilitatea de descărcare a unui extras din REGES. Registrul general de evidență a salariaților este accesibil online pentru salariați/foști salariați, în privința datelor care îi privesc. Dreptul de acces se limitează la vizualizarea, descărcarea și tipărirea acestor date, precum și la generarea online și descărcarea unui extras din registru.
- Creșterea disciplinei în transmiterea datelor și reducerea abuzurilor legate de înregistrările retroactive, prin introducerea unor termene stricte pentru raportarea datelor.
- Creșterea gradului de conformitate al angajatorilor și reducerea abuzurilor legate de întârzierea raportărilor, prin implementarea unor sancțiuni severe pentru întârzierile în transmitere și erorile din registru.

Noul sistem REGES-ONLINE va permite simplificarea, debirocratizarea și digitalizarea, precum și folosirea eficientă a resurselor, cu respectarea legislației.

Un avantaj major al implementării complet on-line este îmbunătățirea timpului de actualizare a modificărilor sistemului, deoarece toți utilizatorii vor beneficia întotdeauna de ultima versiune a aplicației într-un mod unitar și mult mai rapid. Utilizatorii vor putea accesa sistemul REGES din orice locație prin intermediul unor mecanisme web sau mobile fără a mai fi necesară instalarea unei aplicații (Revisal). Totodată inspectorii de muncă și autoritățile competente vor avea acces imediat, în timp real, la datele introduse de angajatori.

Asigurarea securității informatice este un subiect din ce în ce mai important și având în vedere sensibilitatea datelor gestionate în registru, este nevoie de o sporire a securității sistemului astfel încât să se asigure un grad ridicat de protecție și încredere.

Asigurarea interoperabilității sistemului este foarte importantă și presupune implementarea unui nivel de integrare realizat folosind tehnologii moderne, accesibil de către terțe sisteme pentru automatizarea schimbului de date, fără a mai fi nevoie de prelucrări manuale sau exporturi consumatoare de timp și predispuse la erori umane.

Un alt beneficiu va fi posibilitatea de verificare electronică facilă a înregistrărilor din bazele de date ale instituțiilor partenere. Acest lucru va fi realizat prin implementarea nivelului de integrare modern, cu posibilitatea de integrare într-un sistem centralizat la nivelul Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, a tuturor datelor provenite din sistemele informatice ale instituțiilor aflate în coordonare. Implementarea nivelului de interoperabilitate al REGES-ONLINE este un pas necesar pentru realizarea acestui deziderat. Acest proiect reprezintă un pas major în digitalizarea administrației muncii în România și asigură o evidență mai clară și actualizată a relațiilor de muncă.

Totodată, este important de menționat că angajatorii au la dispoziție un termen de 6 luni pentru a face tranziția de la Revisal la REGES-ONLINE, iar Procedura de acces în vederea completării, transmiterii și interogării datelor în/din registru se stabilește prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri.

Astfel, după expirarea perioadei de tranziție, Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților se abrogă.

2.4. Alte informații

Secțiunea a 3-a
Impactul socio-economic al proiectului de act normativ

3.1. Descrierea generală a beneficiilor și costurilor estimate ca urmare a intrării în vigoare a actului normativ

Proiectul de act normativ nu se refera la acest subiect

3.2. Impact social:

Prin acest act normativ se au în vedere următoarele:

- simplificarea procedurilor pentru angajatori și salariați
- facilitarea accesului la date pentru angajați
- reducerea inechităților și abuzurilor
- debirocratizarea și creșterea eficienței instituționale

3.3. Impactul asupra drepturilor și libertăților fundamentale ale omului

Prin acest act normativ :

- se asigură transparență în relația angajator-salariat printr-un sistem accesibil tuturor părților implicate;
- se elimină discriminările și inechitățile în ceea ce privește accesul la informații despre vechimea în muncă și statutul contractual;
- se protejează dreptul la muncă și la informare corectă printr-o evidență clară și actualizată a contractelor individuale de muncă.

3.4. Impactul macroeconomic

Proiectul de act normativ nu se refera la acest subiect

3.4.1. Impactul asupra economiei și asupra principalilor indicatori macroeconomici**3.4.2. Impactul asupra mediului concurențial și domeniul ajutoarelor de stat****3.5. Impactul asupra mediului de afaceri**

Proiectul de act normativ nu se refera la acest subiect

3.6. Impactul asupra mediului înconjurător

Nu e cazul

3.7. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva inovării și digitalizării

Nu e cazul

3.8. Evaluarea costurilor și beneficiilor din perspectiva dezvoltării durabile

NU este cazul

3.9. Alte informații

Secțiunea a 4-a
Impactul financiar asupra bugetului general consolidat,
atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (pe 5 ani)

- în mii lei (RON) -

1	2 2025	3 2026	4 2027	5 2028	6 2029	7
4.1. Modificări ale veniturilor bugetare, în plus/minus, din care: a) buget de stat, din acesta: i. impozit pe profit ii. impozit pe venit b) bugete locale i. impozit pe profit c) bugetul asigurărilor sociale de stat: i. contribuții de asigurări						
4.2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, în plus/minus,, din care: a) buget de stat, din acesta: i. cheltuieli de personal						

ii. bunuri și servicii b) bugete locale: i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii c) bugetul asigurărilor sociale de stat: i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii d) alte tipuri de cheltuieli						
4.3. Impact financiar, plus/minus, din care: a) buget de stat b) bugete locale						
4.4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare						
4.5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare						
4.6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare						
<p>4.7. Prezentarea, în cazul proiectelor de acte normative a căror adoptare atrage majorarea cheltuielilor bugetare, a următoarelor documente:</p> <p>a) fișa financiară prevăzută la art. 15 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, însoțită de ipotezele și metodologia de calcul utilizată-nu e cazul;</p> <p>b) declarație conform căreia majorarea de cheltuială respectivă este compatibilă cu obiectivele și prioritățile strategice specificate în strategia fiscal-bugetară, cu legea bugetară anuală și cu plafoanele de cheltuieli prezentate în strategia fiscal-bugetară- nu e cazul.</p>						
4.8. Alte informații:						
Secțiunea a 5-a						
Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare						
<p>5.1. Măsurile normative necesare pentru aplicarea prevederilor proiectului de act normativ:</p> <p>a) acte normative ce vor fi modificate sau abrogate ca urmare a intrării în vigoare a proiectului de act normativ.</p> <p>Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind Registrul General de Evidență a Salariaților și Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale nr. 1918/2011 pentru aprobarea procedurii și actelor pe care angajatorii sunt obligați să le prezinte la inspectoratul teritorial de munca pentru obținerea parolei, precum și a procedurii privind transmiterea registrului general de evidență a salariaților în format electronic, vor fi abrogate la 6 luni de la intrarea în vigoare a acestui proiect de act normativ.</p>						
<p>5.2. Impactul asupra legislației în domeniul achizițiilor publice</p> <p>Nu e cazul</p>						
<p>5.3. Conformitatea proiectului de act normativ cu legislația UE (în cazul proiectelor ce transpun sau asigură aplicarea unor prevederi de drept UE)</p> <p>Nu e cazul</p> <p>5.3.1. Măsurile normative necesare transpunerii directivelor UE</p> <p>5.3.2. Măsurile normative necesare aplicării actelor legislative UE</p>						
<p>5.4. Hotărâri ale Curții de Justiție a Uniunii Europene</p> <p>Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.</p>						
<p>5.5. Alte acte normative și sau documente internaționale din care decurg angajamente</p> <p>Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.</p>						
5.6. Alte informații						
Secțiunea a 6-a						
Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ						

6.1. Informații privind neaplicarea procedurii de participare la elaborarea actelor normative

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

6.2. Informații privind procesul de consultare cu organizațiile neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate.

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

6.3. Informații despre consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale, în situația în care proiectul de act normativ are ca obiect activități ale acestor autorități, în condițiile Hotărârii Guvernului nr. 635/2022 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrative locale.

Proiectul de act normativ nu se refera la acest subiect

6.4. Informații privind puncte de vedere/opinii emise de organisme consultative constituite prin acte normative

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

6.5. Informații privind avizarea de către:

- a) Consiliul Legislativ
- b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării
- c) Consiliul Economic și Social
- d) Consiliul Concurenței
- e) Curtea de Conturi

Proiectul de act normativ va fi avizat de Consiliul Legislativ și Consiliul Economic și Social.

6.6. Alte informații

Secțiunea a 7-a

Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ

7.1. Informarea societății civile cu privire la elaborarea proiectului de act normativ

În procesul de elaborare a prezentului proiect de act normativ au fost respectate regulile procedurale aplicabile pentru asigurarea transparenței decizionale prevăzute de Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică, republicată, cu aplicarea art. 7 alin. (13), având în vedere termenul de finalizare a sistemului informatic aferent Registrului general de evidență a salariaților - REGES-ONLINE din cadrul proiectului "REFORMA EVIDENȚEI ȘI MONITORIZĂRII RELAȚIILOR DE MUNCĂ, finanțat prin Planul National de Redresare și Reziliență (PNRR) - Componenta 7. Transformarea digitală, investiția 6. Digitalizarea în domeniul muncii și protecției sociale".

Prezentul proiect de act normativ a fost publicat pe pagina de internet a Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale începând cu data de 06.03.2025.

Au fost întreprinse demersurile legale prevăzute de art. 7 din Regulamentul privind procedurile, la nivelul Guvernului, pentru elaborarea, avizarea și prezentarea proiectelor de documente de politici publice, a proiectelor de acte normative, precum și a altor documente, în vederea adoptării/aprobării, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 561 din 10 mai 2009.

7.2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării proiectului de act normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice.

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

Secțiunea a 8-a

Măsuri de implementare

8.1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ de către autoritățile administrației publice centrale și/sau locale - înființarea unor noi organisme sau extinderea competențelor instituțiilor existente

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

8.2. Alte informații

Având în vedere cele menționate mai sus, a fost elaborat prezentul proiect de Hotărâre a Guvernului privind Registrul general de evidență a salariaților - REGES-ONLINE, pe care îl supunem aprobării Guvernului.

Ministrul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale

Simona BUCURA-OPRESCU

AVIZAT:

Viceprim-ministru

Marian NEACȘU

Viceprim-ministru,

Ministrul Finanțe

TÁNCZOS Barna

Ministrul Investițiilor și Proiectelor Europene

Marcel - Ioan BOLOȘ

Președintele

Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal

Ancuța - Gianina OPRE

Ministrul justiției

Radu MARINESCU

Având în vedere cele menționate mai sus, a fost elaborat prezentul proiect de Hotărâre a Guvernului privind Registrul general de evidență a salariaților - REGES-ONLINE, pe care îl supunem aprobării Guvernului.

Ministrul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale

Simona BUCURA-OPRESCU

AVIZAT:

Viceprim-ministru

Marian NEACȘU

Viceprim-ministru,

Ministrul Finanțe

TÂNCZOS Barna

Ministrul Investițiilor și Proiectelor Europene

Marcel DAN-BONCUȘ

Președintele

Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal

Ancuța - Gianina OPRE

Ministrul Justiției

Radu MARINESCU

Având în vedere cele menționate mai sus, a fost elaborat prezentul proiect de Hotărâre a Guvernului privind Registrul general de evidență a salariaților - REGES-ONLINE, pe care îl supunem aprobării Guvernului.

Ministrul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale

Simona BUCURA-OPRESCU

AVIZAT:

Viceprim-ministru

Marian NEACȘU

Viceprim-ministru,

Ministrul Finanțe

TÂNCZOS Barna

Ministrul Investițiilor și Proiectelor Europene

Marcel - Ioan BOLOȘ

Președintele

Autorității Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal

Ancuța - Gianina OPRE

Ministrul Justiției

Radu MARINESCU

Hotărâre

privind Registrul general de evidență a salariaților - REGES-ONLINE

În temeiul art. 108 din Constituția României, republicată, precum și ale art. 34 alin. (7) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, ale Legii nr. 144/2022 pentru modificarea și completarea art. 34 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, coroborate cu art. 10 din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților

Guvernul României adoptă prezenta hotărâre.

Art. 1

Prezenta hotărâre stabilește condițiile de constituire și accesare a registrului general de evidență a salariaților, denumit în continuare Registru, de completare și transmitere în acesta a elementelor contractului individual de muncă, privind încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea acestuia, denumite în continuare date, de către următoarele categorii de angajatori:

- persoane fizice sau juridice de drept privat;
- instituții/autorități publice/alte entități juridice care angajează personal în baza unui contract individual de muncă;
- misiunile diplomatice, oficiile consulare ale altor state în România, respectiv, după caz, reprezentantele organizațiilor internaționale acreditate în România, institutele culturale și reprezentanțele comerciale și economice ale altor state în România, pentru personalul angajat local, care are cetățenia română sau străinul cu drept de muncă în România.

Art. 2

În sensul prezentei hotărâri, termenii și expresiile de mai jos au următoarele semnificații:

- REGISTRU - Registrul general de evidență a salariaților în varianta online, denumit în continuare Registru - este o platformă informatică destinată completării, transmiterii, gestionării, consultării și procesării informațiilor referitoare la elementele contractului individual de muncă, cu respectarea legislației privind protecția datelor cu caracter personal și securitatea acestora;
- prestator - persoana fizică ce desfășoară activități economice în condițiile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 44/2008 privind desfășurarea activităților economice de către persoanele fizice autorizate, întreprinderile individuale și întreprinderile familiale, cu modificările și completările ulterioare, expertul contabil și contabilul autorizat care își exercită profesia individual ori prin societate de expertiză contabilă/ societate de contabilitate în condițiile Ordonanței Guvernului nr. 65/1994 privind organizarea activității de expertiză contabilă și a contabililor autorizați, persoana juridică, care își desfășoară activitatea în condițiile prevederilor legale în vigoare, care în baza unui contract de prestări servicii, încheiat cu angajatorul, efectuează serviciul de completare a elementelor privind încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă;
- date - elementele privind încheierea, modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă.

Art. 3

(1) În Registru se completează și se transmit, cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către persoana care urmează să desfășoare activitatea în baza contractului individual de muncă, datele menționate la art. 4 alin. (2), de către angajatorii menționați la art. 1 pentru persoanele care urmează să desfășoare activitate în baza unui contract individual de muncă, încheiat potrivit prevederilor Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sau în baza unor legi speciale.

(2) Angajatorii au obligația să completeze datele în Registrul în ordinea cronologică a încheierii, modificării, suspendării și încetării contractului individual de muncă.

(3) Angajatorii care au înființat sedii secundare, sucursale, agenții, reprezentanțe sau alte asemenea unități fără personalitate juridică, cărora le-au delegat competența încadrării personalului, pot delega acestora și competența completării și transmiterii datelor în Registrul, în numele angajatorului, cu respectarea prevederilor legale în vigoare.

(4) Dreptul și obligația privind completarea și transmiterea datelor în Registrul sunt exclusiv ale angajatorului.

(5) Completarea și transmiterea datelor în Registrul, precum și prelucrarea acestora, se realizează de către unul sau mai mulți salariați, desemnați prin decizie scrisă de către angajatorii prevăzuți la art.1, cu respectarea prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal.

(6) Angajatorii prevăzuți la art.1 lit. a) și c) pot contracta serviciul de completare și transmitere a datelor în Registrul, prin încheierea de contracte de prestări servicii cu prestatori, persoană fizică sau juridică, care își desfășoară activitatea în condițiile prevederilor legale în vigoare, cu respectarea obligațiilor legale privind protecția datelor cu caracter personal.

(7) În cazul prevăzut la alin. (6) completarea și transmiterea datelor în Registrul, precum și prelucrarea acestora, se realizează de către unul sau mai mulți salariați desemnați prin decizie scrisă de către prestator, dintre salariații proprii.

(8) Prestatorii prevăzuți la alin. (6) nu pot subcontracta serviciile de completare și transmitere a datelor în Registrul încredințate de angajator.

(9) Angajatorii care au contractat serviciul de completare și transmitere a Registrului au obligația de a completa și transmite în Registrul, următoarele date:

a) datele de identificare ale prestatorului - CUI/CIF, denumire prestator, sediul social, numele și prenumele reprezentantului legal în cazul persoanei juridice;

b) data încheierii contractului de prestări servicii;

c) data de început a prestării de servicii;

d) durata contractului de prestări servicii;

e) data încetării contractului de prestări servicii.

(10) Transmiterea datelor prevăzute la alin. (9) se realizează în termen de 3 zile lucrătoare de la data încheierii, respectiv, încetării contractului de prestări servicii.

(11) Contractarea serviciului de completare și transmitere a datelor în Registrul, nu exonerează angajatorul de obligațiile stabilite de prezenta hotărâre.

(12) Răspunderea pentru completarea, transmiterea și corectitudinea datelor transmise în Registrul revine în exclusivitate angajatorului.

(13) Angajatorii sau, după caz, prestatorii care completează și transmit datele în Registrul au obligația să prelucreze datele cu caracter personal ale salariaților, cu respectarea prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal.

Art.4

(1) Registrul se înființează în forma electronică, se completează și se transmite, pe platforma informatică pusă la dispoziție de Inspekția Muncii.

(2) Angajatorii prevăzuți la art. 1 completează și transmit în Registrul următoarele date, fără a avea caracter limitativ:

a) datele de identificare ale angajatorului, cum ar fi: denumire, cod unic de identificare - CUI, codul de identificare fiscală - CIF, sediul social, numele și prenumele reprezentantului legal - pentru persoanele juridice, respectiv: numele, prenumele, codul numeric personal - CNP, domiciliul - pentru persoanele fizice;

b) datele de identificare ale salariaților, cum ar fi: numele, prenumele, codul numeric personal - CNP, număr de identificare fiscală - NIF, cetățenia și țara de proveniență - Uniunea Europeană - UE, non-UE, Spațiul Economic European - SEE;

c) pentru persoanele cu dizabilități, gradul, tipul de handicap și durata acestuia;

d) data încheierii contractului individual de muncă, numărul acestuia și data începerii activității;

- e) funcția/ocupația, conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative;
- f) tipul contractului individual de muncă;
- g) durata contractului individual de muncă, respectiv nedeterminată/determinată;
- h) locul de muncă, respectiv fix sau mobil;
- i) durata timpului de muncă și repartizarea acestuia;
- j) salariul de bază lunar brut, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, astfel cum sunt prevăzute în contractual individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă;
- k) datele de identificare ale utilizatorului, în cazul contractelor de muncă temporară;
- l) data transferului, precum și datele de identificare ale angajatorului la care se face transferul în condițiile legii;
- m) data la care începe și data la care încetează detașarea, precum și datele de identificare ale angajatorului la care se face detașarea;
- n) data la care începe și data la care încetează detașarea transnațională, definită de Legea nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale, statul în care urmează să se realizeze detașarea transnațională, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități;
- o) data la care începe și data la care încetează detașarea pe teritoriul unui stat care nu este membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, statul în care urmează să se realizeze detașarea, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități;
- p) perioada, cauzele de suspendare și data încetării suspendării contractului individual de muncă;
- q) data și temeiul legal al încetării contractului individual de muncă.

Art. 5

(1) Transmiterea în Registru a datelor prevăzute la art. 4 alin. (2), se face după cum urmează:

- a) datele prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. a)-k) se transmit cel târziu în ziua anterioară începerii activității pentru fiecare persoană care urmează să se afle într-un raport de muncă cu angajatorul;
- b) datele prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. l) se transmit în termen de 5 zile lucrătoare de la data transferului, respectiv de la data preluării prin transfer;
- c) datele prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. m) se transmit cel târziu în ziua anterioară datei de începere/încetare a detașării salariatului;
- d) datele prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. n) - o) se transmit cel târziu în ziua anterioară datei de începere/încetare a detașării salariatului pe teritoriul altui stat;
- e) datele prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. p) se transmit cel târziu în ziua anterioară datei suspendării/datei încetării suspendării, cu excepția cazurilor de suspendare în baza certificatelor medicale, când transmiterea în Registru se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data înregistrării la angajator a certificatului de concediu medical; a absențelor nemotivate, precum și a situațiilor de suspendare în caz de forță majoră, când transmiterea în Registru se face în termen de 3 zile lucrătoare de la data suspendării;
- f) datele prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. q) se transmit cel târziu la data încetării contractului individual de muncă/la data luării la cunoștință a evenimentului ce a determinat, în condițiile legii, încetarea contractului individual de muncă.

(2) Orice modificare a datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. b)-c) se transmite în Registru în termen de 3 zile lucrătoare de la data înregistrării la angajator a documentului din care rezultă modificarea intervenită.

(3) Orice modificare a datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. e)- i) se transmite în Registru cel târziu în ziua anterioară producerii modificării. Excepție fac situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătorești, când transmiterea în Registru se face în

termen de 10 de zile lucrătoare de la data la care angajatorul a luat cunoștință de conținutul acesteia.

(4) Orice modificare a datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. j) se transmite în Registru în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării. Excepție fac situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătorești, când transmiterea în Registru se face în termen de 10 de zile lucrătoare de la data la care angajatorul a luat cunoștință de conținutul acesteia.

(5) Orice modificare privind perioada de detașare prevăzută la art. 4 alin. (2) lit. m)-o) se transmite în Registru cel târziu în ziua anterioară producerii modificării.

(6) Pe perioada detașării prevăzută la art. 4 alin. (2) lit. m) transmiterea în Registru a suspendărilor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. p) se face în condițiile stabilite de art. 5 alin. (1) lit. e), iar modificările prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. h)-j) se completează și transmit în Registru de către angajatorul la care s-a dispus detașarea, în aceleași condiții ca și cele prevăzute la art. 5 alin. (2) și (3) sau cel mai târziu până la data încetării detașării, dacă aceasta este anterioară acestor termene.

(7) Orice modificare a datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. a) se transmite în Registru în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii modificării.

(8) Orice corecție a erorilor, survenite în completarea Registrului, se face la data la care angajatorul a luat cunoștință de acestea.

Art. 6

Inspecția Muncii, în calitate de operator de date cu caracter personal, administrează baza de date cu respectarea prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal, fără a putea interveni asupra datelor care, potrivit legii, sunt completate exclusiv de către angajatori.

Art. 7

Angajatorii au obligația de a completa și transmite datele în Registru cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către primul salariat.

Art. 8

(1) Angajatorii prevăzuți la art. 1 au obligația de a întocmi un dosar personal pentru fiecare dintre salariații încadrați cu contract individual de muncă, de a-l păstra în bune condiții la sediul angajatorului sau, după caz, la sediul secundar, dacă este delegată competența încadrării personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă, precum și de a-l prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora.

(2) În situația în care părțile au optat să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, angajatorii prevăzuți la art. 1 au obligația de a întocmi un dosar de personal în format electronic, cu respectarea prevederilor legale privind arhivarea documentelor în formă electronică, care va fi pus la dispoziția inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora.

(3) Dosarul personal al salariatului cuprinde cel puțin următoarele documente: actele necesare angajării, contractul individual de muncă, actele adiționale și celelalte acte referitoare la modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă, acte de studii/certificate de calificare, precum și orice alte documente care certifică legalitatea și corectitudinea completării în Registru.

(4) La solicitarea scrisă a salariatului sau a unui fost salariat, angajatorii sunt obligați să îi elibereze acestuia copii ale documentelor existente în dosarul personal, în termen de 15 zile lucrătoare de la data solicitării.

(5) Documentele sunt eliberate în copie certificată pentru conformitate cu originalul de către reprezentantul legal al angajatorului sau de persoana împuternicită de angajator.

(6) La încetarea activității salariatului, angajatorii au obligația să îi elibereze acestuia o adeverință care să ateste activitatea desfășurată, durata activității, salariul, vechimea în

muncă și în specialitate, precum și un extras din Registrul, certificat prin semnătură, în condițiile legii.

(7) La solicitarea scrisă a salariatului sau a unui fost salariat, angajatorii sunt obligați să îi elibereze acestuia o adeverință care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, astfel cum rezultă din Registrul și din dosarul personal, în termen de cel mult 15 zile lucrătoare de la data solicitării.

(8) Dosarele personale ale fiecărui salariat se păstrează în condiții corespunzătoare, care să asigure securitatea datelor, precum și respectarea prevederilor legale privind protecția datelor cu caracter personal și ale art. 25 din Legea contabilității nr. 82/1991 republicată, cu modificările și completările ulterioare, referitoare la statele de plată. Angajatorii răspund pentru asigurarea acestor condiții, precum și pentru orice prejudiciu produs salariatului sau oricărei alte persoane fizice sau juridice prin încălcarea acestor obligații.

(9) Registrul este accesibil online pentru salariați/foști salariați, în privința datelor care îi privesc. Dreptul de acces se limitează la vizualizarea, descărcarea și tipărirea acestor date, precum și la generarea online și descărcarea unui extras din Registrul.

Art. 9

(1) Constituie contravenție netransmiterea datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. a) - j) cel târziu în ziua anterioară începerii activității de către fiecare persoană care urmează să se afle într-un raport de muncă cu angajatorul și se sancționează conform art. 260 alin. (1) lit. e¹) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Constituie contravenție și se sancționează astfel, următoarele fapte:

a) netransmiterea în Registrul, în termenul prevăzut la art. 5 alin. (1) lit. a), a elementelor contractului individual de muncă, pentru care există dovada executării acestuia, respectiv prestarea muncii și plata salariului, cu declararea la Agenția Națională de Administrare Fiscală în termenul legal, a elementelor contractului individual de muncă și a sumelor aferente drepturilor salariale, cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei pentru fiecare persoană neînregistrată în Registrul;

b) netransmiterea datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. l), în termenele prevăzute la art. 5 alin. (1) lit. b), cu amendă de la 5.000 lei la 8.000 lei;

c) netransmiterea datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. m), în termenele prevăzute la art. 5 alin. (1) lit. c), cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei pentru fiecare situație de detașare neînregistrată în Registrul;

d) netransmiterea datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. n)-o), în termenele prevăzute la art. 5 alin. (1) lit. d), cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei pentru fiecare situație de detașare neînregistrată în Registrul;

e) netransmiterea datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. p), în termenele prevăzute la art. 5 alin. (1) lit. e), cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei, pentru fiecare situație de suspendare neînregistrată în Registrul.

(3) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 8.000 lei, următoarele fapte:

a) netransmiterea modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. b)-c), e)-j), în termenele prevăzute la art. 5 alin. (2), (3) și (4);

b) netransmiterea modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. m)-o), în termenele prevăzute la art. 5 alin. (5);

c) netransmiterea modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. a) în termenul prevăzut la art. 5 alin. (7).

d) netransmiterea modificărilor aduse datelor prevăzute la art. 4 alin. (2) lit. p) și q), în termenul prevăzut la art. 5 alin. (1) lit. e) și f).

(4) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 6.000 lei, următoarele fapte:

a) completarea Registrului cu date eronate sau incomplete;

b) nerespectarea prevederilor art. 3 alin. (7);

c) nerespectarea prevederilor art. 3 alin. (8) și (9) privind transmiterea în Registrul informațiilor despre încheierea contractelor de prestări servicii în termenul stabilit.

(5) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 6.000 lei încălcarea obligației de a păstra dosarul personal la sediul angajatorilor sau, după caz, la sediul secundar, care are delegată competența încadrării personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă.

(6) Constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 3.000 lei la 5.000 lei încălcarea de către angajator a prevederilor art. 8 alin. (4)-(8).

(7) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor angajatorilor se fac de către inspectorii de muncă.

(8) Contravenientul poate achita, în termen de cel mult 15 zile de la data înmânării sau comunicării procesului-verbal, jumătate din minimul amenzii prevăzute de actul normativ, inspectorul de muncă făcând mențiune despre această posibilitate în procesul-verbal, conform prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

(9) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor prevăzute la alin. (1)-(5) se fac cu respectarea:

a) art. 22 din Convenția cu privire la relațiile diplomatice, încheiată la Viena la 18 aprilie 1961, ratificată prin Decretul nr. 566 din 8 iulie 1968, respectiv ale art. 31 din Decretul nr. 481/1971 privind aderarea Republicii Socialiste România la Convenția de la Viena cu privire la relațiile consulare, referitoare la inviolabilitatea localurilor misiunilor diplomatice, respectiv ale oficiilor consulare;

b) art. 31 din Convenția de la Viena privind relațiile diplomatice, respectiv ale art. 43 din Convenția de la Viena privind relațiile consulare referitoare la imunitatea de jurisdicție a agenților diplomatici, respectiv a agenților consulari;

c) inviolabilității și imunității reprezentanțelor organizațiilor internaționale acreditate în România potrivit convențiilor/acordurilor de sediu la care România este parte.

Art. 10

Prevederile art. 9 se completează cu dispozițiile Ordonanței Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 11

Platforma informatică aferentă Registrului, care face obiectul soluției tehnice pentru transmiterea datelor în Registrul de către angajatori, astfel cum este reglementat de prezenta hotărâre, este realizat în cadrul Planului Național de Redresare și Reziliență, Componenta 7 - Transformare Digitală, Investiția 6. Digitalizarea în domeniul muncii și protecției sociale, Jalon 169 -Punerea în funcțiune a sistemului REGES-ONLINE.

Art. 12

(1) Inspekția Muncii asigură accesul autorităților/instituțiilor publice la informațiile din Registrul, pe baza unor aplicații de interogare specifice sau prin punerea la dispoziție a unor informații din Registrul, cu respectarea măsurilor de protecție a datelor cu caracter personal, numai dacă în cuprinsul actului normativ de organizare și funcționare a acestora se prevede că acestea au dreptul de a primi aceste informații în vederea realizării atribuțiilor lor. Condițiile, procedura de lucru și limitele accesului la informații se stabilesc de Inspekția Muncii prin protocoale de colaborare încheiate cu autoritățile/instituțiile publice solicitante, în condițiile legii, care vor fi publicate pe pagina de internet a Inspekției Muncii.

(2) Pentru personalul încadrat în Ministerul Afacerilor Externe cu raport de muncă, prevederile prezentei hotărâri se aplică în condițiile stabilite printr-un protocol de colaborare încheiat între Ministerul Afacerilor Externe și Inspekția Muncii.

(3) În scopul realizării atribuțiilor, Inspekția Muncii beneficiază de accesul la bazele de date, strict necesare, deținute de autorități/instituții publice, potrivit legii.

Art. 13

(1) Angajatorii au obligația de a se înregistra în Registru, în termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri.

(2) În termen de 6 luni de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, angajatorii au obligația de a completa și transmite în Registru toate elementele contractelor individuale de muncă active la acea dată, care nu se regăsesc în aplicația REVISAL.

(3) Încălcarea obligației prevăzute la alin. (1) constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei.

(4) Încălcarea obligației prevăzută la alin. (2) constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 5.000 lei la 10.000 lei.

(5) Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.

(6) Procedura de acces în vederea completării, transmiterii și interogării datelor în/din Registru se stabilește prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale, în termen de 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri.

Art. 14

Prezenta hotărâre intră în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I, cu excepția prevederilor art. 9, art. 13 alin. (3) și (4), care intră în vigoare în termen de 30 de zile de la data publicării.

Art. 15

La data expirării termenului prevăzut la art. 13 alin. (1) din prezenta hotărâre, Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1005 din 19.12.2017, se abrogă.

**PRIM-MINISTRU,
Ion-Marcel CIOLACU**