

Ghid de Implementare Transparență Salarială 2026

Șabloane recrutare · Ghid HR · Comunicare internă · Eligibilitate licitații

Art. 5 – Recrutare

Art. 9 – GPG

Art. 18 – Sarcina probei

Art. 24 – Licitații

PENTRU CINE ESTE ACEST GHID

Directori HR, CFO și manageri care trebuie să implementeze conformitatea cu Directiva UE 2023/970 înainte de termenul de transpunere din 7 Iunie 2026. Conține instrumente practice, nu teorie.

⚠️ **TERMEN TRANSPUNERE NAȚIONALĂ: 7 IUNIE 2026**

Comaniile cu 250+ angajați au obligație de raportare GPG anuală începând cu 2027.

Contextul Legal

Directiva (UE) 2023/970 — Ce trebuie să știe fiecare angajator

Calendarul Obligațiilor

7 Iunie 2026 Termen transpunere națională

Directiva devine aplicabilă în România. Drepturile angajaților sunt active de la această dată.

2027 — anual 250+ angajați: raportare GPG obligatorie

Raport public anual privind diferența de remunerare pe categorii de posturi (Art. 9).

2027 — la 3 ani 150-249 angajați: raportare GPG

Prima raportare în 2027, apoi la fiecare 3 ani.

2031 — la 3 ani 100-149 angajați: raportare GPG

Termen extins pentru companiile mai mici.

Imediat Joint Pay Assessment dacă GPG > 5%

Dacă diferența depășește 5% pe orice categorie și nu poate fi justificată obiectiv, se inițiază analiză comună cu reprezentanții angajaților.

Capitol 1 — Recrutare Transparentă

Art. 5 Directiva UE 2023/970 · Obligații pre-angajare

Ce este interzis (Art. 5)

- ✓ Întrebarea despre salariul actual sau anterior al candidatului este INTERZISĂ explicit.
- ✓ Clauzele de confidențialitate salarială care împiedică angajații să discute salariile sunt NULE de drept.

Ce este obligatoriu (Art. 5)

- ✓ Intervalul salarial trebuie publicat în anunț SAU comunicat înainte de primul interviu.
- ✓ Criteriile de salarizare și avansare trebuie să fie accesibile și transparente pentru toți angajații.

Șablon Anunț Recrutare Conform

EXEMPLU ANUNȚ CONFORM ART. 5 [Titlu Post] — [Companie SRL]

Interval salarial: 5.000-8.000 RON brut/lună, în funcție de experiență și rezultatele evaluării la interviu.

Criteriile de evaluare: competențe tehnice (40%), experiență relevantă (35%), competențe de comunicare (25%). Grila completă disponibilă la cerere.

- ✓ Conform Art. 5 Directiva UE 2023/970

RESURSE GRATUITE — Proiect Lege RO (art. 5)

ANES pune la dispoziția angajatorilor instrumente și metodologii pentru stabilirea criteriilor obiective și neutre din punct de vedere al sexului — gratuit, accesibil pe site-ul ANES.

Capitol 2 — Ghid Practic Manageri & HR

Pași concreți pentru conformitate operațională

Checklist Prioritar — Primele 30 Zile

Auditați grila de salarizare existentă

Identificați posturile fără criterii documentate de gradare. Prioritate: posturi cu mai mult de 3 incumbenți.

Calculați GPG pe categorii

Nu global — pe categorii de posturi cu valoare egală. Dacă >5% pe orice categorie, inițiați Joint Pay Assessment.

Revizuiți toate contractele de muncă

Eliminați clauzele de confidențialitate salarială. Sunt nule de drept și expun compania la litigii.

Actualizați procedura de recrutare

Adăugați intervalul salarial în template-ul standard de anunț. Instruiți recruterii să nu ceară istoricul salarial.

Documentați metodologia de evaluare

Minimum 5 factori obiectivi: complexitate, impact, comunicare, cunoștințe, autonomie. Fără referință la gen.

Constituiți Structura pentru Egalitate de Remunerare

Obligație introdusă prin Proiectul de Lege RO (feb 2026): angajatorii organizează intern o structură dedicată eliminării diferențelor de remunerare pe criteriul de sex.

Capitol 3 — Comunicare Internă

Strategia de dialog social și transparență cu angajații

De ce contează comunicarea internă

Directiva obligă angajatorii să furnizeze angajaților, la cerere, informații despre nivelul individual de remunerare și despre nivelurile medii de remunerare, defalcate pe gen, pentru categorii de angajați care prestează aceeași muncă sau o muncă de aceeași valoare.

Template Email — Notificare Angajați

SUBIECT: Actualizare politică salarizare — Conformitate Directiva UE 2023/970

Stimate/Stimată [Nume],

Compania noastră a finalizat procesul de aliniere a politicii de salarizare la cerințele Directivei (UE) 2023/970 privind transparența salarială.

Începând cu [data], aveți dreptul să solicitați HR informații despre:

- Criteriile de salarizare aplicabile funcției dvs.
- Nivelul mediu de remunerare pe categoria dvs. de post, defalcat pe gen.

Contact: hr@[companie].ro

Cu respect, Departamentul Resurse Umane

Capitol 4 — Licitații Publice

Art. 24 Directiva UE 2023/970 · Risc de excludere

Ce prevede Art. 24

Statele membre se asigură că în procedurile de achiziții publice, operatorii economici respectă principiul egalității de remunerare. Neconformitatea poate constitui motiv de excludere sau de reziliere a contractului.

Riscuri concrete pentru compania dvs.

Excludere din licitații publice

GPG necorectate sau absența grilei documentate pot duce la descalificarea ofertei în proceduri SEAP.

Reziliere contract existent

Contractele cu statul pot fi reziliate dacă în cursul derulării lor se constată neconformitate salarială.

Audit prioritar de la ITM/ANES

Comaniile care participă la licitații publice vor fi verificate cu prioritate de inspectoratele de muncă.

Documentație minimă pentru licitații

- ✓ Grilă de salarizare documentată cu criteriile obiective de gradare
- ✓ Calcul GPG pe categorii de posturi — raport intern semnat de management
- ✓ Declarație privind respectarea Art. 5 (intervale salariale în anunțuri)
- ✓ Dovadă că nu există clauze de confidențialitate salarială în contracte

Checklist Final Conformitate

Verificare rapidă înainte de 7 Iunie 2026

- ✓ Grilă de salarizare documentată cu criterii obiective pe grade
- ✓ Intervalul salarial publicat în TOATE anunțurile de recrutare
- ✓ Clauze de confidențialitate salarială eliminate din contracte
- ✓ GPG calculat pe categorii de posturi (nu doar global)
- ✓ Metodologie de evaluare a posturilor formalizată și aplicată
- ✓ Angajații informați despre dreptul de a solicita date comparative
- ✓ Joint Pay Assessment inițiat dacă GPG > 5% pe orice categorie
- ✓ Documentație pregătită pentru licitații publice (dacă aplicabil)
- ✗ GPG > 5% necorectat → risc de inspecție și litigii
- ✗ Grilă lipsă → sarcina probei inversată automat (Art. 18)
- ✗ Anunțuri fără interval salarial → amendă per recrutare

Aveți nevoie de un audit complet personalizat?

Completați formularul de diagnostic de risc la auditsalarial.ro și primiți o analiză adaptată structurii organizației dvs.

→ auditsalarial.ro