

LISTARE

2015.01.28.

hSALAR V7.0A - Inițializare 2015 și noutăți tehnice

Reglementări

- 1.) HG 1091/10.12.2014 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară ... (MO 902/11.12.2014)
- 2.) Legea bugetului de stat pe anul 2015 nr. 186/29.12.2014 (MO 960/30.12.2014)
- 3.) Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2015 nr. 187/29.12.2014 (MO 961/30.12.2014)
- 4.) Ordinul 1802/29.12.2014 pentru aprobarea Reglementărilor contabile privind situațiile financiare anuale individuale și situațiile financiare anuale consolidate (MO 963/30.12.2014)
- 5.) Legea 335/10.12.2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior (MO 776/12.12.2013)
- 6.) Legea 171/16.12.2014 pentru declararea zilei de 24 ianuarie ca zi de sărbătoare națională (MO 922/18.12.2014)
- 7.) Legea 91/01.07.2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului (MO 496/02.07.2014)
- 8.) Legea 12/20.01.2015 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (MO 52/22.I.2015)
- 9.) HG 23/14.01.2015 pentru aprobarea Normelor de aplicare a Legii nr. 142/1998 privind acordarea tichetelor de masă (MO 54/22.I.2015)
- 10.) Ordinul 60/21.01.2015 pentru actualizarea cuantumului indemnizației zilnice de delegare ... (MO 68/27.01.2015)

1. Noutăți legislative

Salariul minim

1.) Art.1. (1) Începând cu data de **1 ianuarie 2015**, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește la **975 lei lunar**, pentru un program complet de lucru de 168,667 de ore în medie pe lună în anul 2015, reprezentând 5,781 lei/oră.

(2) Începând cu data de **1 iulie 2015**, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește la **1.050 lei lunar**, pentru un program complet de lucru de 168,667 de ore în medie pe lună în anul 2015, reprezentând 6,225 lei/oră.

Salariul mediu brut

3.) Art.16. Câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2015 este de **2.415 lei**.

Contribuții sociale

3.) Art.20. (1) Pentru anul 2015, cotele de contribuții pentru asigurările sociale, asigurările pentru șomaj, asigurările pentru accidente de muncă și boli profesionale, precum și pentru Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale sunt cele prevăzute la art. 296¹⁸ alin. (3) lit. a), d), e) și f) din Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal...

2.) Art.10. (5) ... Pentru anul 2015, cotele de contribuții pentru asigurările sociale de sănătate și pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate sunt cele prevăzute la art. 296¹⁸ alin. (3) lit. b) și c) din Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal...

Ajutorul de deces

3.) Art.17. Quantumul ajutorului de deces se stabilește, în condițiile legii, în cazul:

a)

asiguratului sau pensionarului, la **2.415 lei**,

b)

unui membru de familie al asiguratului sau al pensionarului, la **1.208 lei**.

Indemnizația de delegare și cheltuielile de cazare

Ordinul 60/2015 (10.) modifică suma indemnizației de delegare pentru instituții publice de la 13 la 17 lei. Astfel, suma deductibilă pentru societăți comerciale devine $2.5 \times 17 = \mathbf{42.50 \text{ lei/zi}}$.

De ex. dacă se acordă 50 lei/zi, suma de $50 - 42.50 = 7.50$, adică 8 lei devine drept asimilat salariilor și se înscrie în Stat de salarii/Drepturi, câmpul *Ind.delegație>limita*.

La fel, se majorează de la 30 la 45 lei suma decontabilă ca și cheltuieli de cazare la instituții publice, dacă cazarea nu s-a făcut la structuri de primire de cel mult 3 stele sau flori.

O nouă zi de sărbătoare legală

Ziua de 24 ianuarie a fost declarată sărbătoare națională prin Legea 171/14 (6.). În 2015 cade într-o zi de sâmbătă.

Zi liberă pentru unii părinți

În baza Legii 91/2014 (7.), părintele cu copii minori are dreptul la o zi liberă neplătită, denumită *liberul* pentru îngrijirea sănătății copilului.

Salariatul depune la angajator:

- cu 15 zile înainte de solicitare:
 - cerere
 - declarație pe propria răspundere că celălalt părinte nu va solicita ziua liberă
- dovada consultației efectuate de la medicul de familie

Salariații cu 3 sau mai mulți copii pot solicita 2 zile libere.

Angajatorul poate fi amendat dacă nu acordă acest drept.

În 30 de zile trebuia să fie publicate norme de aplicare. În lipsa normelor, se poate opta între 2 moduri de prezență în Foaie colectivă:

- cu „NN” - nelucrat, neplătit, neinclus în stagiul de cotizare
- cu „NV” - nelucrat, neplătit, inclus în stagiul de cotizare la asigurările sociale

Vezi detalii în cap.3. privind efectul acestor tipuri de pontaj.

Modificări în Codul muncii

Legea 12/2015 (8.) introduce o serie de noutăți, din care evidențiem principalele măsuri care pot influența calculul salariilor referitoare la:

- **zile nelucrate și vechimea:**

Art.16 (5) *Absențele nemotivate și concediile fără plată se scad din vechimea în muncă.*

(6) Fac excepție de la prevederile alin. (5) *concediile pentru formare profesională fără plată, acordate în condițiile art. 155 și 156.*

- **drepturile salariatului temporar:**

Cf. completării art.92, salariatul temporar *nu poate primi un salariu inferior* salariaților angajatorului care prestează o muncă similar.

- **durata și efectuarea concediului de odihnă anual:**

Din art. 145 (2) s-a eliminat expresia, că durata efectivă a concediului de odihnă anual „se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic”, deci concediile medicale (prevăzute la alin. (4) de mai jos) nu reduc durata concediului de odihnă!

Art. 145 se mai completează cu aliniatele:

(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de *incapacitate temporară de muncă și cele aferente concediului de maternitate, concediului de risc maternal și concediului pentru îngrijirea copilului bolnav* se consideră perioade de activitate prestată.

(5) În situația în care incapacitatea temporară de muncă sau concediul de maternitate, concediul de risc maternal ori concediul pentru îngrijirea copilului bolnav a survenit în timpul efectuării concediului de odihnă anual, acesta se întrerupe, urmând ca salariatul să efectueze restul zilelor de concediu după ce a încetat situația de incapacitate temporară de muncă, de maternitate, de risc maternal ori cea de îngrijire a copilului bolnav, iar când nu este posibil urmează ca zilele neefectuate să fie reprogramate.

(6) Salariatul are dreptul la concediu de odihnă anual și în situația în care incapacitatea temporară de muncă se menține, ... pe întreaga perioadă a unui an calendaristic, angajatorul fiind obligat să acorde concediul de odihnă anual într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care acesta s-a aflat în concediu medical.

La art.146 principala modificare este:

(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză,

angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

Modificarea normelor privind acordarea tichetelor de masă

HG 23/2005 (9.) abrogă vechile norme de acordare a tichetelor de masă (HG 5/1999). În text se fac referiri și la varianta acordării tichetelor de masă electronice. Câteva precizări mai importante:

În ultima decadă a fiecărei luni angajatorii pot acorda tichete de masă pentru luna următoare.

Condițiile de acordare a tichetelor de masă sunt prevăzute la art. 10, se poate acorda cel mult un tichet de masă pentru fiecare zi lucrătoare din luna pentru care se efectuează distribuirea tichetelor.

Ca și în vechile norme, nu se pot distribui tichete pentru zilele în care salariații:

- își efectuează concediul de odihnă,
- beneficiază de zile libere plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite, de zile festive și de sărbătoare legale sau de alte zile libere acordate conform contractelor colective de muncă
- sunt delegați sau detașați în afara localității în care își au locul permanent de muncă și primesc indemnizație zilnică sau lunară de delegare ori de detașare;
- se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă, sunt absenți de la locul de muncă, se află în alte situații stabilite de angajator împreună cu organizațiile sindicale ori, după caz, cu reprezentanții salariaților.

Cf. art.13 (2), în cazul salariaților a căror durată zilnică a timpului de muncă este mai mare de 8 ore - în regim de tură, numărul de zile pentru care se acordă tichete de masă se determină prin împărțirea numărului de ore în care salariatul a fost prezent la lucru la durata normală a timpului de muncă de 8 ore. Frațiile rezultate din calcul se consideră zi de prezență la lucru, cu condiția ca totalul zilelor rezultat să nu depășească numărul de zile lucrătoare, stabilit potrivit art. 10.

Cf. art. 34. nu pot primi tichete de masă salariații care, potrivit unor dispoziții legale, au dreptul la masă gratuită, la diurnă, la indemnizație sau la alocație de hrană.

În baza art. 35. în cazul cumulului de funcții, tichetele de masă pot fi acordate numai de către angajatorii unde salariații în cauză își au funcția de bază.

Angajatorul este obligat să țină o evidență a tichetelor distribuite:

- anexele nr. 1, 3 și 5, pentru tichetele de masă pe suport hârtie,
- anexele nr. 2, 4 și 6, pentru tichetele de masă pe suport electronic.

Conținutul formularelor de evidență nu s-a modificat semnificativ.

O nouă scutire contribuție șomaj

Legea 335/2013 (5.), pusă în aplicare de HG 473/2014 a prevăzut o facilitate pentru angajatorii care încheie contracte de stagiu cu absolvenți de învățământ superior. Angajatorul primește timp de 6 luni o sumă de 750 lei ($1,5 * \text{ISR}$) din bugetul asigurărilor pentru șomaj, după încheierea unei convenții cu AJOFM și îndeplinirea unor formalități.

Astfel, începând cu versiunea programului de verificare a Declarației 112 din 4 decembrie 2014, apare o nouă poziție în Nomenclatorul Subvenției, scutiri și reduceri:

- 11-Finantarea acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj cf.art.28 alin.(1) din Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior...

Din păcate, la această dată atât programul de verificare a Declarației 112, cât și softul A de completare manuală semnalează:

Atenție! Subvenția 11 nu poate fi selectată momentan. Se vor putea depune ulterior declarații rectificative.

Astfel, chiar dacă s-a introdus recent în nomenclatorul scutirilor, ea încă nu poate fi aplicată.

Modificări în Planul de conturi

Ordinul 1802/14 (4.) prevede o serie de modificări importante în contabilitate, începând cu anul 2015. Domeniul personal-salarizare s-a completat cu noi conturi:

- 1517 -Provizioane pentru terminarea contr.muncă - cont nou
- 615 -Cheltuieli cu pregătirea personalului - cont nou
- 6421 -Cheltuieli cu avantajele în natură acordate - cont nou
- 6422 -Cheltuieli cu tichetele acordate salariaților - recodificat

Vezi și [Planurile de conturi](#) comparate din 2014 și 2015.

2. Noutăți în hSALAR V7.0A

hSALAR V7.0A este prima versiune de platformă comună Windows și Linux.

Perioade

Au fost înscrise sărbătorile legale valabile în anul 2015.

Constante și funcții

Au fost actualizate cu noile valori, s-au înscris reglementările aplicabile.

Personal

Cu F10, la lansare Listare document/editor intern (sau extern) apare o listă nouă:

*** Adeverință venit pentru bancă**

Lista conține principalele informații cerute de bănci de la solicitanții de credite sau giranți. Chiar dacă unele bănci utilizează formulare specifice, din listă se pot transcrie manual informațiile necesare. În forma livrată, tabelul de la pct.II cu datele de venit net este completat pe 12 luni, se pot șterge eventual lunile de care nu este nevoie. Veniturile se preiau din Fișe de evidență salarii.

 Dacă se dorește și includerea lunii curente, mai întâi în Fișe de evidență salarii se lansează *Preluare din Stat de salarii*.

Datele din tabelul III conțin totalul Adeverinței de venit listabile din Declarația 205, pe total an precedent.

Numărul de luni/ani lucrați la unitate se completează manual, deoarece pot exista întreruperi în relația de angajare, care nu apar în Personal.

Exemplu de adeverință

Stat de salarii

În Stat de salarii apare o nouă operație:

- Verif. coerență între fișiere

Aceasta verifică angajații activi din Personal, dacă s-au introdus în Deduceri personale, în Foaie colectivă de prezență și în Stat de salarii, precum și ca același întreținut din Deduceri personale să nu figureze la doi angajați etc. Aceeași operație apare și la Utilitare.

Contare

Planul de conturi este suprascris cu cel valabil din 2015, dacă utilizatorul aplică Ordinul 1802/14 pentru societăți comerciale și dacă hSALAR nu este legat la hCONT. Contarea salariilor nu este afectată de aceste modificări.

Declarații

În operația Depunere electronică s-a actualizat linkul către pagina de depunere a declarațiilor, care a fost modificat de ANAF.

Nou tip de subvenție șomaj

În Declarația 112/Deduceri șomaj apare o nouă poziție: **Subv.LG335/13 art.28**. Înscrieți aici subvenția primită pentru absolvenții stagiaari. La momentul lansării upgradului, DUKIntegrator încă nu recunoaște acest tip de subvenție.

Firme

Fișierul se livrează în noul format, care conține noutățile:

- prefixul localității/țării înscrise apare într-o paranteză, ca sugestie, fără să apară înaintea numărului de telefon
- câmpurile care conțin numere de telefon s-au prelungit la 15 caractere
- apare noul câmp web în care se poate înscrie site-ul firmei

Nouă posibilitate de vizualizare/deschidere a listelor

Listări pe ecran

După lansarea unei liste pe ecran, apăsând Alt V sau cu F10 Vizualizare lista se poate vizualiza în Notepad, Notepad++ etc. Recomandăm vizualizarea cu fonturi Courier New alese de o dimensiune corespunzătoare, fără WordWrap, dacă trebuie și este posibil în format Peisaj (Landscape). Editorul implicit cu care să fie deschise aceste liste se poate alege cu variabila de mediu H_EXETXT=executabil fie în hMENUs.bat, fie în orice alt mod în care se poate seta o variabilă de

mediu.

Fișiere log

La apăsarea tastei F10, în orice fișier log care apare după o verificare, după lansarea unui utilitar, la un upgrade etc. apare meniul:



Cu Vizualizare sau Alt V fișierul poate fi transferat direct într-un editor de text (de regulă Notepad, vezi mai sus), în care poate fi consultat. Fereastra de text rămâne pe ecran în paralel cu fereastra de program și de exemplu se pot rezolva pe rând erorile afișate, urmărind mesajele din fereastră în paralel cu operarea programului.

Cu Listare textul se poate tipări pe imprimantă.

Import din Excel

Zilieri

În meniul *Zilieri* apare noua operație **Import din Excel**, care în prezența opțiunii Generare fișiere Excel poate importa date dintr-un fișier XLS de tip Excel, copiat în catalogul IMPEX (sub denumirea ZILIERI.XLS). Operația funcționează numai sub Windows.

Structura fișierului de import este identică cu cea pentru export.

Fișe alte venituri

Și în meniul *Fișe alte venituri* apare noua operație **Import din Excel**, care în prezența opțiunii Generare fișiere Excel poate importa date dintr-un fișier XLS de tip Excel, copiat în IMPEX (sub denumirea EVALTEV.XLS). Operația funcționează numai sub Windows.

Structura fișierului de import este identică cu cea pentru export.

Mod de lucru recomandat pentru a crea fișiere XLS din care să se importe datele:

- se lansează exportul datelor din fișier care trebuie să conțină cel puțin o înregistrare (poate fi și o înregistrare adăugată provizoriu în hSALAR, într-unul din fișierele de mai jos, care se va șterge ulterior)!
- fișierul exportat va avea extensia XML
- pentru a lucra cu el, salvați fișierul sub același nume, dar cu extensia XLS (nu XLSX!)
- în fișierul Excel copiați formatarea originală pe rândurile cu care veți lucra - [vezi indicațiile de formatare](#)
- se introduc datele în Excel și se salvează
- se lansează operația de Import pentru fișierul XLS completat.

⚠ Trebuie respectate următoarele reguli:

- fișierul care se exportă va avea întotdeauna extensia .XML
- fișierul importat trebuie să aibă aceeași denumire, dar extensia .XLS!

Verificați ca datele să nu se dubleze, dacă repetați importul de mai multe ori!

Export în Excel/OpenOffice

Acum este posibil ca datele să fie exportate în Excel/OpenOffice și din meniurile:

- Fișe de evidență salarii
- Fișe de certificate medicale

Fișierele exportate conțin toate datele din aceste fișiere, pentru prelucrări ulterioare.

3. Observații tipuri de prezență

În hSALAR au existat și până acum tipurile de prezență:

- **xV** Ore neluc.-neplat.-incl.stag.
- **NV** Zi neluc.-neplat.-incl.stag.
- **NN** Zi neluc.-neplat.-neincl.stag

Pentru mai buna înțelegere a modului de utilizare a acestora, aducem câteva completări. Este necesară clarificarea a două concepte:

a) vechimea în muncă

Cf. Codul muncii art. 16 (4), munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie vechime în muncă. Și perioada de probă constituie vechime în muncă. În baza art.297 (1), vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se probează cu carnetul de muncă. După această dată, vechimea se stabilește în baza raportărilor prin aplicația Revisal.

Vechimea se calculează de regulă:

- *de la data primei angajări* - câmpurile Ante: [data l.angaj. din Personal/Date generale și Vech. din Personal/Drepturi/rețineri, unde se pot înscrie corecții dacă există întreruperi
- *de la data angajării în unitate* - câmpul Unit: [data angajare din Personal/Date generale.

În baza vechimii în muncă sau în unitate, angajatorul poate să acorde spor de vechime.

b) stagiul de cotizare

Perioadele în care asigurații sau angajatorii au contribuit la diverse sisteme de asigurare (asigurări sociale, asigurări de șomaj, asigurări de sănătate), reprezintă stagii de cotizare.

Fiecare sistem de asigurări are prevederi referitoare la perioade asimilate stagiului de cotizare, care însă se iau în calcul pentru obținerea diverselor drepturi (pensii, ajutor de șomaj, indemnizații de asigurări sociale).

Aceste perioade se regăsesc de regulă în Declarația 112 sau se dovedesc cu documente.

În baza legislației actuale am întocmit un tabel sintetic privind includerea diverselor perioade de absență în vechime sau în diverse stagii, în funcție de modul de pontare:

Nr. crt.	Denumire (cu exemple)	Coduri	Vechime	Stagiu CAS	Stagiu șomaj	Stagiu CCI
1	Concediu de odihnă	CO	x	x	x	x
2	Concediu medical, fond propriu	CM	x	x	x	x
3	Concediu medical, fond asigurări	CM	x	x	-	x
4	Concedii maternitate	CM	x	x	-	x
5	Concediu accidente, fond propriu	CM	x	x	x	x
6	Concediu accidente, fond asigurări	CM	x	x	-	x
7	Șomaj tehnic cu contribuții	SC,xC	x	x	x	x
8	Nelucrat, plătit (evenimente familiale, învoiri plătite, formare profesională inițiată de angajator)	NP,xP	x	x	x	x
9	Nelucrat, neplătit, neinclus în stagii, inclus în vechime (concediu fără plată pentru formare profesională)	NV,xV	x	-	-	-
10	Nelucrat, neplătit, neinclus în stagii, neinclus în vechime (absențe nemotivate, concedii fără plată)	NN	-	-	-	-
11	Concediu creștere copil (*)	CC	x	x	x	x

(* în hSALAR se ia în considerare doar la vechime, restul stagiilor se dovedesc pe baza raportării plătitorului indemnizației. La calcul indemnizației concedii medicale ulterioare se introduc zilele și indemnizația primită manual, în fereastra lansabilă cu F5.

4. Depunerea Declarației 205 pe anul 2014

În baza de date pentru decembrie 2014 se preiau datele lunii decembrie în Fișe de evidență salarii și se parcurg și celelalte operații în mod obișnuit. Declarația se poate depune cu actualul program de verificare de la ANAF.

⚠ În cazul în care în baza de date există și venituri ale **zilierilor**, pentru ca și aceste venituri să fie incluse în Declarația 205, trebuie rulat un update, livrat cu prezentul pachet.

From:

<http://www.hamor.ro/doc/hsalar/> - **hSALAR**

Permanent link:

http://www.hamor.ro/doc/hsalar/doku.php?id=upgrade:nou_v70a

Last update: **2025/12/02 02:10**



