LISTARE

2015.01.28.

hSALAR V7.0A - Iniţializare 2015 şi noutăţi tehnice

Reglementări

1.) HG 1091/10.12.2014 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară ... (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 situaţiile financiare anuale individuale şi situaţiile financiare anuale consolidate (MO 963/30.12.2014)

5.) Legea 335/10.12.2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenţii de învăţământ superior (MO 776/12.12.2013)

6.) Legea 171/16.12.2014 pentru declararea zilei de 24 ianuarie ca zi de sărbătoare naţională (MO 922/18.12.2014)

7.) Legea 91/01.07.2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătăţii 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 indemnizaţiei zilnice de delegare ... (MO 68/27.01.2015)

1. Noutăţi legislative

Salariul minim

1.) Art.1. (1) Începând cu data de **1 ianuarie 2015**, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată se stabileşte 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 ţară garantat în plată se stabileşte 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. Câştigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2015 este de **2.415 lei**.

Contribuţii sociale

3.) Art.20. (1) Pentru anul 2015, cotele de contribuţii pentru asigurările sociale, asigurările pentru şomaj, asigurările pentru accidente de muncă şi boli profesionale, precum şi pentru Fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale sunt cele prevăzute la art. 296^18 alin. (3) lit. a), d), e) şi f) din Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal...

2.) Art.10. (5) ... Pentru anul 2015, cotele de contribuţii pentru asigurările sociale de sănătate şi pentru concedii şi indemnizaţii de asigurări sociale de sănătate sunt cele prevăzute la art. 296^18 alin. (3) lit. b) şi c) din Legea nr. 571/2003 privind Codul fiscal...

Ajutorul de deces

3.) Art.17. Cuantumul ajutorului de deces se stabileşte, în condiţiile 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**.

Indemnizaţia de delegare şi cheltuielile de cazare

Ordinul 60/2015 (10.) modifică suma indemnizaţiei de delegare pentru instituţii publice de la 13 la 17 lei. Astfel, suma deductibilă pentru societăţi comerciale devine 2.5*17 = **42.50 lei/zi.**
De ex. dacă se acordă 50 lei/zi, suma de 50-42.50=7.50, adică 8 lei devine drept asimilat salariilor şi se înscrie în Stat de salarii/Drepturi, câmpul *Ind.delegaţie>limita*.

La fel, se majorează de la 30 la 45 lei suma decontabilă ca şi cheltuieli de cazare la instituţii 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 naţională prin Legea 171/14 (6.). În 2015 cade într-o zi de sâmbătă.

Zi liberă pentru unii părinţi

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

Salariatul depune la angajator:

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

Salariaţii cu 3 sau mai mulţi 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 prezenţă 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 noutăţi, din care evidențiem principalele măsuri care pot influenţa calculul salariilor referitoare la:

- **zile nelucrate şi 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* salariaţilor angajatorului care prestează o muncă similar.

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

Din art. 145 (2) s-a eliminat expresia, că durata efectivă a concediului de odihnă anual *„se acordă proporţional 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 şi 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 şi în vechile norme, nu se pot distribui tichete pentru zilele în care salariaţii:

- îşi efectuează concediul de odihnă,
- beneficiază de zile libere plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite, de zile festive şi de sărbătoare legale sau de alte zile libere acordate conform contractelor colective de muncă
- sunt delegaţi sau detaşaţi în afara localităţii în care îşi au locul permanent de munca şi primesc indemnizaţie zilnică sau lunară de delegare ori de detaşare;
- se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă, sunt absenţi de la locul de muncă, se află în alte situaţii stabilite de angajator împreună cu organizaţiile sindicale ori, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor.

Cf. art.13 (2), în cazul salariaţilor 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 împărţirea numărului de ore în care salariatul a fost prezent la lucru la durata normală a timpului de muncă de 8 ore. Fracţiile rezultate din calcul se consideră zi de prezenţă la lucru, cu condiţia ca totalul zilelor rezultat să nu depăşească 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 ţină o evidenţă 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 evidenţă nu s-a modificat semnificativ.

O nouă scutire contribuţie şomaj

Legea 335/2013 (5.), pusă în aplicare de HG 473/2014 a prevăzut o facilitate pentru angajatorii care încheie contracte de stagiu cu absolvenţi de învățământ superior. Angajatorul primeşte timp de 6 luni o sumă de 750 lei (1,5 * ISR) din bugetul asigurărilor pentru șomaj, după încheierea unei convenţii cu AJOFM şi îndeplinirea unor formalităţi.

Astfel, începând cu versiunea programului de verificare a Declarației 112 din 4 decembrie 2014, apare o nouă poziţie în Nomenclatorul Subvenţii, scutiri şi reduceri:

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

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

Atenţie! Subvenţia 11 nu poate fi selectată momentan. Se vor putea depune ulterior declaraţii 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 salariaţilor - recodificat

Vezi şi Planurile de conturi comparate din 2014 şi 2015.

2. Noutăţi în hSALAR V7.0A

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

Perioade

Au fost înscrise sărbătorile legale valabile în anul 2015.

Constante şi funcţii

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:

* **Adeverinţă venit pentru bancă**

Lista conţine principalele informaţii cerute de bănci de la solicitanţii de credite sau giranţi. 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 şterge eventual lunile de care nu este nevoie. Veniturile se preiau din Fişe de evidenţă salarii.

Dacă se doreşte şi includerea lunii curente, mai întâi în Fişe de evidenţă salarii se lansează *Preluare din Stat de salarii*.

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

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

Exemplu de adeverinţă

Stat de salarii

În Stat de salarii apare o nouă operaţie:

- Verif. coerenţă între fişiere

Aceasta verifică angajaţii activi din Personal, dacă s-au introdus în Deduceri personale, în Foaie colectivă de prezenţă şi în Stat de salarii, precum şi ca acelaşi întreţinut din Deduceri personale să nu figureze la doi angajaţi etc. Aceeaşi operaţie apare şi la Utilitare.

Contare

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

Declaraţii

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

Nou tip de subvenţie şomaj

În Declaraţia 112/Deduceri şomaj apare o nouă poziţie:**Subv.LG335/13 art.28**. Înscrieți aici subvenţia primită pentru absolvenţii stagiari. La momentul lansării upgradelui, DUKIntegrator încă nu recunoaşte acest tip de subvenţie.

Firme

Fişierul se livrează în noul format, care conţine noutățile:

- prefixul localităţii/ţării înscrise apare într-o paranteză, ca sugestie, fără să apară înaintea numărului de telefon
- câmpurile care conţin 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 şi 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.

Fişiere log

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



Cu Vizualizare sau Alt V fişierul 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 şi de exemplu se pot rezolva pe rând erorile afişate, 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 operaţie **Import din Excel**, care în prezenţa opţiunii Generare fişiere Excel poate importa date dintr-un fişier XLS de tip Excel, copiat în catalogul IMPEX (sub denumirea ZILIERI.XLS). Operaţia funcționează numai sub Windows.
Structura fişierului de import este identică cu cea pentru export.

Fişe alte venituri

Şi în meniul *Fişe alte venituri* apare noua operaţie **Import din Excel**, care în prezenţa opţiunii Generare fişiere Excel poate importa date dintr-un fişier XLS de tip Excel, copiat în IMPEX (sub denumirea EVALTEV.XLS). Operaţia funcționează numai sub Windows.
Structura fişierului de import este identică cu cea pentru export.

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

- se lansează exportul datelor din fişier care trebuie să conţină cel puţin o înregistrare (poate fi şi o înregistrare adăugată provizoriu în hSALAR, într-unul din fişierele de mai jos, care se va şterge ulterior)!
- fişierul exportat va avea extensia XML
- pentru a lucra cu el, salvaţi fişierul sub acelaşi nume, dar cu extensia XLS (nu XLSX!)
- în fişierul Excel copiaţi formatarea originală pe rândurile cu care veți lucra - vezi indicaţiile de formatare
- se introduc datele în Excel şi se salvează
- se lansează operaţia de Import pentru fişierul XLS completat.

Trebuie respectate următoarele reguli:

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

Verificaţi ca datele să nu se dubleze, dacă repetaţi importul de mai multe ori!

Export în Excel/OpenOffice

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

- Fişe de evidenţă salarii
- Fişe de certificate medicale

Fişierele exportate conţin toate datele din aceste fişiere, pentru prelucrări ulterioare.

3. Observaţii tipuri de prezenţă

În hSALAR au existat şi până acum tipurile de prezenţă:

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

Pentru mai buna înţelegere 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. Şi 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 stabileşte în baza raportărilor prin aplicaţia Revisal.

Vechimea se calculează de regulă:

- *de la data primei angajări* - câmpurile Ante: [data I.angaj. din Personal/Date generale şi Vech. din Personal/Drepturi/reţineri, unde se pot înscrie corecţii 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 asiguraţii 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, indemnizaţii de asigurări sociale).

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

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

Nr. crt.	Denumire (cu exemple)	Coduri	Vechime	Stagiu CAS	Stagiu şomaj	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	Şomaj tehnic cu contribuţii	SC,xC	x	x	x	x
8	Nelucrat, plătit (evenimente familiale, învoiri plătite, formare profesională iniţiată 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 (absenţe nemotivate, concedii fără plată)	NN	-	-	-	-
11	Concediu creştere copil (*	CC	x	x	x	x

(* în hSALAR se ia în considerare doar la vechime, restul stagiilor se dovedesc pe baza raportării plătitorului indemnizaţiei. La calcul indemnizaţii concedii medicale ulterioare se introduc zilele şi indemnizaţia 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 Fişe de evidenţă salarii şi se parcurg şi celelalte operaţii în mod obişnuit. Declaraţia se poate depune cu actualul program de verificare de la ANAF.

În cazul în care în baza de date există şi venituri ale **zilierilor**, pentru ca şi aceste venituri să fie incluse în Declaraţia 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**