LISTARE

05.02.2019

hSALAR V7.7A1 - Calculul salariilor de la 1 ianuarie 2019

Reglementări

1.) Legea 165/10.07.2018 privind acordarea biletelor de valoare (MO 599/13.07.2018)

2.) HG 714/13.09.2018 privind drepturile şi obligaţiile personalului autorităţilor şi instituţiilor publice pe perioada delegării şi detaşării în altă localitate, precum şi în cazul deplasării în interesul serviciului (MO 797/18.09.2018)

3.) OUG 96/09.11.2018 privind prorogarea unor termene, precum şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative (MO 963/14.11.2018)

4.) Ordinul 1549/29.11.2018 - Norme metodologice pentru stabilirea documentelor justificative privind dobândirea calității de asigurat (MO 1036/06.12.2018)

5.) HG 937/07.12.2018 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată (MO 1045/10.12.2018)

6.) Ordinul 3105/11.12.2018 privind modificarea şi completarea Ordinului 587/2016 pentru aprobarea modelului şi conţinutului formularelor utilizate pentru declararea impozitelor şi taxelor cu regim de stabilire prin autoimpunere sau reţinere la sursă (MO 1067/17.12.2018)

7.) OUG 114/28.12.2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investiţiilor publice şi a unor măsuri fiscal - bugetare, modificarea şi completarea unor acte normative şi prorogarea unor termene (MO 1116/29.12.2018), rectificată în MO 44/17.01.2019

8.) HG 1045/28.12.2018 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare (MO 24/09.01.2019)

9.) Legea 13/08.01.2019 pentru aprobarea OUG 89/2018 privind unele măsuri fiscal-bugetare şi pentru modificarea şi completarea unor acte normative (MO 28/10.01.2019)

10.) Ordinul 49/11.01.2019 pentru aprobarea modelului, conţinutului, modalităţii de depunere şi de gestionare a formularului „Declaraţie unică privind impozitul pe venit şi contribuţiile sociale datorate de persoanele fizice“ (MO 43/16.01.2019)

11.) Legea 30/10.01.2019 pentru aprobarea Ordonanţei de urgenţă a Guvernului nr. 25/2018 privind modificarea şi completarea unor acte normative, precum şi pentru aprobarea unor măsuri fiscal-bugetare (MO 44/17.01.2019)

12.) Codul fiscal, descărcabil în formă actualizată, cu norme, de pe site-ul ANAF.

13.) Proiectul de structură informatică a Declaraţiei 112.

14.) Proiectul pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a „Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența

nominală a persoanelor asigurate“- publicat în data de 31.01.2019 pe site-ul MFP

15.) Proiectul legii bugetului asigurărilor sociale pe anul 2019, descărcabil de pe site-ul MFP

1. Noutăţi legislative

De la 1 ianuarie 2019 au intrat în vigoare o serie de noutăţi în domeniul salariilor şi drepturilor salariale.

1.1. Prevederi general valabile

a) Salariul minim

OUG 96/18 (3.) a introdus art.164. (1/1) în Codul muncii, precizând că prin hotărâre a Guvernului se poate stabili o majorare a salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată, *diferenţiat pe criteriile nivelului de studii şi al vechimii în muncă*.

De la 1 ianuarie intră în vigoare de fapt **3 salarii minime**, introduse de 2 acte normative:

- salariul minim **general valabil** (cu excepţiile de mai jos):

5.) Art.1. (1) Începând cu data de 1 ianuarie 2019, *salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată*, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, ... se stabileşte în bani, fără a include sporuri şi alte adaosuri, la suma de **2.080 lei** lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 12.43 lei/oră.

- salariul minim pentru **studii superioare**:

5.) Art.1. (2) Prin excepţie de la prevederile alin. (1), începând cu data de 1 ianuarie 2019, *pentru personalul încadrat pe funcţii pentru care se prevede nivelul de studii superioare, cu vechime în muncă de cel puţin un an în domeniul studiilor superioare*, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată, fără a include sporuri şi alte adaosuri, se majorează de la 2.080 lei la **2.350 lei** lunar, pentru un program normal de lucru de 167,333 ore în medie pe lună, reprezentând 14.044 lei/oră.

Ce înseamnă studii superioare în privinţa aplicării salariului minim?

Art.2. În aplicarea prevederilor art. 164 alin. (1/2) din Legea nr. 53/2003 ... începând cu 1 ianuarie 2019, toate drepturile şi obligaţiile stabilite potrivit legii se determină prin raportare la nivelul de 2.080 lei al salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată.

Chiar dacă din articolul de mai sus s-ar înţelege, că în orice alt calcul se utilizează 2.080 lei, vom vedea în continuare, că nu este chiar aşa.

- salariul minim în **activitatea de construcţii**:

7.) Art. 71. (1) Prin derogare de la prevederile art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, ... în perioada **1 ianuarie 2019 - 31 decembrie 2019**, pentru domeniul construcţiilor, salariul de bază minim brut pe ţară garantat în plată se stabileşte în bani, fără a include sporuri şi alte adaosuri,

la suma de **3.000 lei** lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 17,928 lei/oră.
(2) Prevederile alin. (1) se aplică exclusiv domeniilor de activitate prevăzute la art. 66 pct. 1 din prezenta ordonanţă de urgenţă [*vezi cap. 1.2.1. lit.a) de mai jos*].

Observaţii privind salariul minim aplicabil

5.) Art. 2. În aplicarea prevederilor art. 164 alin. (1/2) din Legea nr. 53/2003, ... începând cu 1 ianuarie 2019, *toate drepturile şi obligaţiile stabilite potrivit legii se determină prin raportare la nivelul de 2.080 lei* al salariului de bază minim brut pe ţară garantat în plată.

În lipsa unor precizări suplimentare, calculăm cu salariul minim de 2080 lei următoarele:

- plafonul de 12 salarii minime a venitului lunar, pe baza căreia se calculează indemnizaţiile de concediu medical
- vărsamintele pentru persoane cu handicap.

Deşi HG privind salariul minim prevede suma de 2080 ca bază de referinţă, baza de calcul a contribuţiilor pentru timp parţial trebuie completată până la salariul minim aplicabil persoanei, cum vom arăta în pct. b) de mai jos

Vezi şi cap. 1.3. privind concediile medicale.

b) Contribuţiile la nivelul salariului minim

pct. 15 şi 18 din OUG 114/18 (7.) modifică art. 146, respectiv art. 168 din Codul fiscal:

În situaţia în care, prin hotărâre a Guvernului se utilizează, în aceeaşi perioadă, mai multe valori ale salariului minim brut pe ţară, diferenţiat în funcţie de studii, de vechime sau alte criterii prevăzute de lege, în aplicarea prevederilor alin. (5/1) **se ia în calcul valoarea salariului minim brut pe ţară prevăzută pentru categoria de persoane pentru care se datorează contribuţia**.

Astfel, atât în cazul CAS, cât şi în cazul CASS se aplică contribuţiile calculate în funcţie de cele 3 salarii minime aplicabile.

c) CASS persoane scutite de impozit

În baza art.I din OUG 3/18, pentru unele persoane scutite de impozit, la care scăderea cotei de impozitare nu a contracarat o parte a majorării contribuţiilor individuale, în anul 2018 s-a introdus compensarea de către bugetul de stat a unei părţi din CASS-ul reţinut, pentru a menţine salariul net nemodificat.

Prevederea a fost valabilă numai pentru anul 2018, în consecinţă nu se mai aplică din 2019.

d) Drepturi de delegare

De la 1 ianuarie 2019 a intrat în vigoare HG 714/18 (2.), care prevede pentru instituţiile publice:

2.) Art. 1 (1) Persoana delegată într-o localitate situată la o distanţă cuprinsă între 5 şi 50 km de localitatea în care îşi are locul permanent de muncă beneficiază de o indemnizaţie de delegare, în cuantum de 20 lei/zi …
(2) Persoana delegată într-o localitate situată la o distanţă mai mare de 50 km de localitatea în care îşi are locul permanent de muncă şi care nu se poate înapoia la sfârşitul zilei de lucru beneficiază de o alocaţie zilnică de delegare compusă din:

a)

o indemnizaţie de delegare, în cuantum de 20 lei/zi …

b)

o alocaţie de cazare, în cuantum 230 lei/zi, în limita căreia trebuie să îşi acopere cheltuielile de cazare…

(4) Indemnizaţia de delegare sau alocaţia zilnică de delegare, după caz, se acordă fără prezentarea de documente justificative …
(5) Pentru delegarea cu o durată de o singură zi, precum şi pentru ultima zi, în cazul delegării dispuse pentru o perioadă mai lungă de o zi, nu se acordă alocaţie zilnică de cazare, iar indemnizaţia de delegare se acordă numai dacă durata delegării este de cel puţin 12 ore.
(6) Numărul zilelor calendaristice în care persoana se află în delegare se calculează de la data şi ora plecării până la data şi ora înapoierii mijlocului de transport din şi în localitatea unde îşi are locul permanent de muncă, considerându-se fiecare 24 de ore câte o zi de delegare.

Din cele de mai sus rezultă că angajatorii din sectorul privat pot să acorde o indemnizaţie de delegare de până la 2,5 * 20 = **50 lei**.

În privinţa lipsei documentelor justificative prevăzute la alin. (4) de mai sus, nu putem să ne pronunţăm, dacă se poate aplica.

e) Bilete de valoare

Legea 165/18 (1.) a intrat în vigoare în 2019 şi unifică reglementările referitoare la diverse tichete. Astfel, din 2019 se pot acorda:

- tichete de masă - 15,18 lei
- tichete cadou - până la 150 lei/eveniment/beneficiar fără obligaţii
- tichete de creşă - 450 lei/copil
- tichete culturale - 150 de lei pentru tichetele acordate lunar, respectiv suma de 300 de lei/ eveniment, pentru cele acordate ocazional.
  S-au introdus din 2019, pot fi acordate pentru:

abonamente sau bilete la spectacole, concerte, proiecţii cinematografice, muzee, festivaluri, târguri şi expoziţii, permanente sau itinerante, parcuri tematice, inclusiv cele destinate copiilor; cărţi, manuale şcolare, albume muzicale, filme, în orice format.

- vouchere de vacanţă - cel mult 6 salarii minime/an

Obligaţii

- **impozit** - cf. art.76 (3) din Codul fiscal, biletele de valoare se consideră avantaj în natură la salariaţi şi se impozitează. *Excepţie*: tichetele cadou, oferite de angajatori salariaților, cât și cele oferite în beneficiul copiilor minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și cadourile, inclusiv tichetele cadou, oferite salariatelor cu ocazia zilei de 8 martie sunt neimpozabile, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai sus, nu depășește **150 lei**.
  - **CAS** - nu se datorează, vezi art.142 r) din Codul fiscal. Excepţie: partea tichetele cadou acordate peste plafon sau cu alte ocazii decât cele enumerate mai sus (art. 142 b).
  - **CASS** - cf. art.157 (2) din Codul fiscal, nu se cuprind în baza de calcul CASS aceleaşi sume, ca şi la CAS.

La angajatorii plătitori de impozit pe profit, cheltuielile cu bilete de valoare reprezintă cheltuieli cu deductibilitate limitată (Cod fiscal, art.25).

Normele de aplicare se regăsesc în HG 1045/18 (8.).

Angajatorii trebuie să evidenţieze în bugetele de venituri şi cheltuieli sumele destinate biletelor de valoare, pe tipuri.

În cazul tichetelor de masă, angajatorii nu pot acorda mai mult de un tichet de masă pentru fiecare zi lucrătoare din lună. Nu se consideră zile lucrate perioadele în care salariaţii:

- efectuează concediul de odihnă,
- beneficiază de zile libere plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite, sărbători legale
- sunt delegaţi sau detaşaţi în afara localităţii în care îşi au locul permanent de muncă şi primesc indemnizaţie de delegare sau de detaşare
- se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă, sunt absenţi de la locui de muncă ori se află în alte situaţii stabilite de angajator împreună cu organizaţiile sindicale.

Angajatorii sunt obligaţi să organizeze o evidenţă proprie, potrivit formularelor prevăzute ca model în:

- anexele nr. 1, 3 şi 5 din norme, pentru biletele de valoare pe suport hârtie,
  - anexele nr. 2, 4 şi 6, pentru biletele de valoare pe suport electronic.

f) Adeverinţă asigurat CASS

De regulă, calitatea de asigurat se dovedeşte prin:

- cardul naţional de asigurări sociale de sănătate
- documentul rezultat prin accesarea electronică de verificare a calităţii de asigurat potrivit art. 9 de

către furnizorii aflaţi în relaţii contractuale cu casele de asigurări de sănătate. Verificarea se face pe site-ul CNAS.

Ordinul 1549/18 (4.) prevede la art.8. (2) a), că angajatorul trebuie să dea o adeverinţă conform modelului din anexa la ordin, în cazul salariaţilor bolnavi aflaţi în prima lună de activitate, până la depunerea Declaraţiei 112, din care rezultă calitatea de asigurat.

Casa de sănătate va elibera acestor persoane o adeverinţă pe baza:

- adeverinţei de mai sus date de angajator
- copiei după cartea de identitate.

g) Susţinerea entităţilor nonprofit

Prevederile de mai jos **intră în vigoare de la 1 aprilie 2019**, le prezentăm doar cu titlu informativ.

12.) Art. 78 (6) Contribuabilii pot dispune asupra destinaţiei unei sume reprezentând până la 3,5% din impozitul stabilit la alin. (5), pentru susţinerea entităţilor nonprofit care se înfiinţează şi funcţionează în condiţiile legii şi a unităţilor de cult, precum şi pentru acordarea de burse private, potrivit legii, în conformitate cu reglementările art. 123/1.

Noutăţi:

- va dispare varianta de 2%
- nu se mai utilizează termenul „furnizori de servicii sociale acreditaţi“
- ANAF va înfiinţa **Registrul entităţilor/unităţilor de cult pentru care se acordă deduceri fiscale**. Entităţile nonprofit trebuie să se înregistreze în acest registru, dacă doresc să obţină susţinere financiară din partea contribuabililor.

Persoana fizică poate să aleagă între variantele (cf. art.123/1):

- depunerea unei cereri către organul fiscal până la 15 martie, valabilă pe 2 ani (declaraţia 230)
- încheierea unui înscris cu angajatorul pentru virarea acestor sume.
  Angajatorul are obligaţia să verifice, dacă dacă entitatea nonprofit/unitatea de cult beneficiară figurează în Registru. Dacă nu figurează, angajatorul nu va efectua viramentul.

h) Zilieri

Legea 52/2011 a fost modificată de OUG 114/18 (7.). Cele mai importante noutăţi:

- s-a redus numărul de domenii în care se pot utiliza zilieri, conform C.O.R.:
  - agricultură, vânătoare şi servicii anexe - diviziunea 01;
  - silvicultură, cu excepţia exploatări forestiere - diviziunea 02;
  - pescuit şi acvacultură - diviziunea 03.

- beneficiarul nu poate utiliza o persoana mai mult de 25 de zile calendaristice în mod continuu în activităţile de tip zilier. În caz contrar, se încheie contract de muncă pe perioadă determinată.

j) Anexe pentru 2019

Structura salariilor
Sinteza drepturilor de asigurări sociale
Contribuţii datorate pentru indemnizaţii
Subvenţii angajator (nemodificate faţă de decembrie 2018)
Venituri salariale şi contribuţiile datorate
Alte venituri şi contribuţiile datorate

1.2. Particularităţi în construcţii
1.2.1. Prevederi legale

OUG 114/18 modifică Codul fiscal în privinţa sistemului de salarizare din construcţii. **Prevederile de mai jos sunt valabile între anii 2019-2028**.

a) Scutire de impozit

OUG 114/18 (7.) la art.66. pct.1. modifică Codul fiscal introducând la art.60. pct.5. că sunt scutite de impozit veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor pentru care sunt îndeplinite următoarele condiții:

- a) **angajatorii desfășoară activități în sectorul construcții** care cuprind:
  - (i) **activitatea de construcții** definită la codul CAEN 41.42.43 - secțiunea F - Construcții;
  - (ii) **domeniile de producere a materialelor de construcții**, definite de următoarele coduri CAEN:

```
2312 - Prelucrarea și fasonarea sticlei plate;
2331 - Fabricarea plăcilor și dalelor din ceramică;
2332 - Fabricarea cărămizilor, țiglelor și
       altor produse pentru construcții din argilă arsă;
2361 - Fabricarea produselor din beton pentru construcții;
2362 - Fabricarea produselor din ipsos pentru construcții;
2363 - Fabricarea betonului;
2364 - Fabricarea mortarului;
2369 - Fabricarea altor articole din beton, ciment și ipsos;
2370 - Tăierea, fasonarea și finisarea pietrei;
2223 - Fabricarea articolelor din material plastic pentru construcții;
1623 - Fabricarea altor elemente de dulgherie și tâmplărie pentru construcții;
2512 - Fabricarea de uși și ferestre din metal;
2511 - Fabricarea de construcții metalice și părți componente ale structurilor
metalice;
0811 - Extracția pietrei ornamentale și a pietrei pentru construcții,
       extracția pietrei calcaroase, ghipsului, cretei și a ardeziei;
0812 - Extracția pietrișului și nisipului;
711 - Activități de arhitectură, inginerie și servicii de consultanță tehnică.
```

- b) **angajatorii realizează cifră de afaceri din activitățile menționate la lit. a) în limita a cel**

puțin 80% din cifra de afaceri totală, calculată cumulat de la începutul anului, inclusiv luna în care aplică scutirea;

- c) **veniturile brute lunare din salarii și asimilate salariilor** prevăzute la art. 76 alin. (1) - (3), realizate de persoanele fizice pentru care se aplică scutirea, **sunt cuprinse între 3.000 și 30.000 lei lunar inclusiv și sunt realizate în baza contractului individual de muncă**;
- d) **scutirea se aplică potrivit instrucțiunilor** la ordinul comun al ministrului finanțelor publice, al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice și al ministrului sănătății, prevăzut la art. 147 alin. (17), iar Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate reprezintă declarație pe propria răspundere pentru îndeplinirea condițiilor de aplicare a scutirii.

Ordinul prevăzut la oct. d) cu referire la art.147 (17) înseamnă de fapt normele de completare pentru D112, care la această dată nu s-au publicat.

b) Reducere cotă CAS

12.) Art.138/1. (1) ... pentru persoanele fizice care realizează venituri din salarii şi asimilate salariilor realizate în baza contractelor individuale de muncă încheiate cu angajatori care desfăşoară activităţi în sectorul construcţii şi **care se încadrează în condiţiile prevăzute la art. 60 pct. 5, cota contribuţiei de asigurări sociale prevăzută la art. 138 lit. a) se reduce cu 3,75 puncte procentuale**.

Astfel, pentru salariaţii acestor angajatori cota CAS aplicabilă este de **21,25%**.

c) Scutire de CAS angajator

12.) Art.140. (2) Nu se cuprind în baza lunară de calcul al contribuţiei de asigurări sociale datorate de angajatorii care desfăşoară activităţi în sectorul construcţii şi care se încadrează în condiţiile prevăzute la art. 60 pct. 5. veniturile din salarii şi asimilate salariilor realizate de persoanele fizice realizate în baza contractelor individuale de muncă încheiate cu aceşti angajatori ...

d) Scutire de plata CASS

12.) Art.154. (1) Următoarele categorii de persoane fizice sunt exceptate de la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate: ...
r) persoanele fizice pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor în baza contractelor individuale de muncă încheiate cu angajatori care desfășoară activități în sectorul construcții și care se încadrează în condițiile prevăzute la art. 60 pct. 5 ...

e) Reducere cotă CAM

12.) Art. 220/3. ... (2) Prin excepţie, cota contribuţiei asiguratorii pentru muncă se reduce la nivelul cotei care se face venit la Fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale ..., în cazul angajatorilor care desfăşoară activităţi în sectorul construcţii şi care se încadrează în condiţiile prevăzute la art. 60 pct. 5.

În baza art. 220/6, din CAM se distribuie la FGS 15%, deci cota CAM în construcţii este 2,25%*15% = **0,3375%**, rotunjit eventual la 0,34% (nu este specificat).

În proiectul structurii D112 (13.) se utilizează cota CAM de 0,27% în construcţii, însă în proiectul normelor de completare (14.) se utilizează 0,3375%, cum este corect.

f) Stagiu, drepturi

7.) Art. 68. (1) Prin derogare de la prevederile art. 224 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătăţii, ... persoanele fizice care îşi desfăşoară activitatea în baza contractelor individuale de muncă încheiate cu angajatori care desfăşoară activităţi în sectorul construcţii şi care se încadrează în condiţiile prevăzute la art. 60 pct. 5 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal ..., **sunt asigurate în perioada 1 ianuarie 2019 - 31 decembrie 2028 în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuţiei**.
(2) Persoanele fizice prevăzute la alin. (1) beneficiază în perioada 1 ianuarie 2019 - 31 decembrie 2028 de drepturile acordate din sistemul asigurărilor pentru accidente de muncă şi boli profesionale, sistemul asigurărilor pentru şomaj, ... inclusiv de concedii şi indemnizaţii de asigurări sociale de sănătate, fără plata de către angajatori a contribuţiei asiguratorii pentru muncă ...
(3) Perioadele lucrate în sectorul construcţiilor de către persoanele prevăzute la alin. (1) constituie **stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizaţie de şomaj şi indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă** ...

g) Salariul minim în construcţii

În domeniul construcţiilor, adică pentru activităţile prevăzute pentru scutirea de impozit, salariul minim este 3.000 lei, cum s-a arătat pe larg mai sus, în cap. 1.1. a).

1.2.2. Observaţii privind domeniul construcţiilor

Pe baza celor prezentate mai sus, menţionăm:

- salariul minim de 3000 lei este aplicabil tuturor salariaţilor, proporţional cu programul de lucru
- pentru salariaţii cu timp parţial (dacă nu sunt exceptaţi), contribuţiile (suportate în continuare parţial de angajatori) se calculează la nivelul de 3000 lei
- salariul minim se aplică tuturor salariaţilor, ponderat cu norma de timp, indiferent de postul ocupat
- nu putem preciza, dacă la un angajator cu o subactivitate de construcţii trebuie majorate toate salariile minime, sau numai cele din acest domeniu.

Facilităţile privind impozitul şi contribuţiile se aplică numai dacă cumulat, angajatorul a realizat cel puţin 80% cifră de afaceri din activităţile enumerate la scutirea de impozit. Acest lucru înseamnă:

- înainte de calculul salariilor, contabilizarea analitică a veniturilor pentru care se calculează salariile trebuie finalizată. În proiectul normelor de completare (14.), se dau indicaţii privind determinarea veniturilor care se iau în calcul, este un calcul mai complicat de făcut.
- modul de aplicare a facilităţilor poate să difere lunar, din acelaşi salariu brut poate să rezulte un net diferit de la o perioadă la alta.

Contradicţii

Proiect norme D112 (14.):

„Facilitățile fiscale se acordă și în cazul contractelor individuale de muncă cu timp parțial de lucru dacă sunt îndeplinite cumulativ condițiile prevăzute la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal. Pentru angajații care au încheiat astfel de contracte și realizează un venit brut lunar sub valoare de 3.000 de lei și care nu beneficiază de facilitățile fiscale prevăzute la art. 60 pct. 5, 138^1 și 154 alin. (1) lit. r), sunt aplicabile în mod corespunzător dispozițiile Capitolului III din titlul IV și Capitolul II, III și IX din titlul V ale Codului fiscal.“ (adică sub 3000 lei se calculează ca şi pentru salariaţii fără facilităţi).

Rezultă, că facilităţile nu se pot aplica pentru salariaţii care realizează un venit brut sub 3000 lei lunar (cazurile timp parţial, concedii medicale, angajat/plecat în cursul lunii etc.)

Din structura în curs de testare a Declaraţiei 112 ar rezultă, că de fapt facilităţile se pot aplica pentru orice persoană, care câştigă cel puţin un salariu minim pentru timpul efectiv lucrat, dacă veniturile sale s-ar calcula pentru normă întreagă.

În upgrade-urile descărcate după 01.02.19 se lucrează conform proiectului de norme. Astfel formula câmpului Venit facilităţi construcţii trebuie să fie:

```
S_LK9 = S_K9 (venit brut)
```

1.2.3. Exemple comparative

Pentru situaţia unor salariaţi, în tabelele de mai jos am efectuat calcule comparative pentru salariaţi încadraţi cu salariu minim, aflaţi în diverse situaţii:

(* în exemplele de mai sus am aplicat numai deducerea personală de bază, fără întreţinuţi

1.3. Indemnizaţiile de concediu medical

Deşi reglementările care au intrat în vigoare în 2019 nu au noutăţi însemnate privind concediile medicale, există câteva particularităţi pe care trebuie să le menţionăm.

a) Salariul minim aplicabil

Legislaţia actuală nu precizează în mod expres salariul minim utilizat pentru determinarea veniturilor lunare care se iau în calcul pentru media/zi a indemnizaţiilor de concedii medicale. Venitul lunar nu poate depăşi 12 salarii minime valabile în perioada respectivă, cf. art.10 din OUG 158/05 (este vorba de veniturile din ultimele 6 luni, evidenţiate în fereastra lansabilă cu F5 din Indemnizaţii asigurări sociale).
De aceea, la stabilirea bazei de calcul vom utiliza salariul minim de 2080 lei, în baza art.2. din HG 937/18.

Vezi şi observaţiile de la sfârşitul literei a) din cap.1.1.

b) CAS indemnizaţii

De regulă, CAS reţinut din indemnizaţiile acordate în baza OUG 158/05, modificată de OUG 3/18 se calculează astfel:

```
indemnizaţia * cota CAS
```

Credem, că şi aici se aplică cote diferenţiate, de regulă 25%, iar în cazul construcţiilor, 21,25%, dacă se pot aplica facilităţile.

Cf. OUG 8/18, CAS se calculează altfel, în situaţia în care mai există concedii medicale acordate **în**

continuare:

- **începând cu luna iulie 2018** pentru:
  - incapacitate temporară de muncă, cauzată de boli obişnuite sau de accidente în afara muncii;
  - prevenirea îmbolnăvirilor şi recuperarea capacităţii de muncă
  - **începând cu luna octombrie 2018** pentru:
    - maternitate;
    - îngrijirea copilului bolnav
    - risc maternal.

În acest caz, se utilizează formula:

```
MIN((35%*3131*10,5%);(indemnizaţia * cota CAS))
```

În cazul construcţiilor cu facilităţi, se aplică cota CAS de 21,25%.

2. Noutăţi în hSALAR V7.7A1

a) Pregătire date de Personal

Este o operaţie care se poate pregăti chiar şi înainte de upgrade, dar se poate efectua şi după upgrade.

La firmele mai mari, pentru analiza situaţiei personalului, recomandăm **exportul în Excel a datelor din Personal**, ca instrument ajutător. Se pot ascunde o serie de coloane de care nu avem nevoie, lăsând numai cele neapărat necesare: marca, nume şi prenume, categoria, nivel studii, calitatea, cod COR, durata program de lucru, norma, vechime efectiva in ani, stat ang. in luna crt.? (are statul de angajat în luna curentă), salar bază actual.

Se filtrează apoi cei cu calitatea SALARIAT. Desigur, se pot aplica majorări şi la alte categorii, se verifică venitul asociatului asigurat, să fie cel puţin egal cu salariul minim.

Se pot marca apoi cu o culoare câmpurile care trebuie modificate:

- în cazul **salariaţilor cu studii medii, elementare**, la care se aplică salariul minim de **2080 lei**:
  - se marchează persoanele care sunt sub acest nivel (proporţional cu durata programului de lucru), se înscrie în Personal salariul de bază modificat
  - opţional, se majorează şi venitul altor persoane, cu salariul apropiat de salariul minim actual etc.
- în cazul **salariaţilor cu studii superioare**, la care se aplică salariul minim de **2350 lei**:
  - se verifică codul COR, dacă este acceptabil pentru studii superioare
  - se verifică, ca vechimea efectivă să fie de cel puţin 1 an (în acest post, care necesită studii superioare)
  - se înscrie în Personal salariul de bază modificat
- în domeniul **construcţiilor**, unde se aplică salariul minim de **3000 lei**:
  - se majorează salariul de bază al salariaţilor (în lipsă de norme, se pare că la toţi salariaţii cu normă

întreagă)

- aşteptăm norme care să clarifice, dacă salariul minim de 3000 lei trebuie aplicat şi pentru cei care activează în alte domenii în cadrul aceleiaşi firme.

Recomandăm următoarele operaţiuni complementare:

- înscrierea în Fişa postului a nivelului de studii necesar pentru ocupaţiile care necesită studii superioare
- întocmirea actelor adiţionale pentru persoanele la care se modifică salariul:
  - în Personal, înscrieţi salariul de bază actual cu *Modificare drepturi-retineri*.
  - lansaţi cu F10 lista Act aditional modif. salar (N) (numai cu opţiunea documente Office). Se vor lista deodată toate actele adiţionale pentru care s-a înscris salariul de bază modificat.
- se poate lansa operaţia *Situaţie comparativă personal* selectând baza de date din decembrie. Vom obţine o situaţie în Excel cu persoanele ale căror date s-au modificat, pe câte un rând din ambele luni. Astfel, vom avea o privire de ansamblu asupra datelor de transmis în Revisal.
- raportarea în Revisal a modificărilor necesare: COR, salariu etc.

Termenul pentru Revisal este de 20 zile lucrătoare, deci fişierul ar trebui transmis cel târziu pe 31 ianuarie!

b) Personal

b1) operaţiuni după upgrade/

Se va completa cu Modificare/Date generale noul câmp *timp sal.minim* la angajaţii activi care au calitatea SALARIAT. Implicit câmpul este vid, deci se aplică salariul minim general valabil (2080 lei). Pentru persoanele la care este aplicabil alt salariu minim, modificaţi pe unul din codurile:

- C - Salariu minim în activitatea de construcţii
- S - Salariu minim pentru studii superioare. Desigur, în construcţii se introduce codul C şi pentru cei cu studii superioare, salariul minim fiind mai mare. Dacă sunt mai mulţi salariaţi, se utilizează operaţia *Seteaza Tip salar minim = C*.

Aceste codificări trebuie introduse obligatoriu, chiar dacă salariile sunt mai mari faţă de salariul minim, deoarece în calcule de regulă se va utiliza salariul minim aplicabil persoanei în cauză (cu unele excepţii). În construcţii algoritmiii de calcul specifici se aplică numai pentru persoanele codificate cu C.

b2) Adeverinţă asigurat CASS

Modelul a fost actualizat conform Ordinului 1549/18. Este lansabilă cu F10 din editor intern, extern sau office.

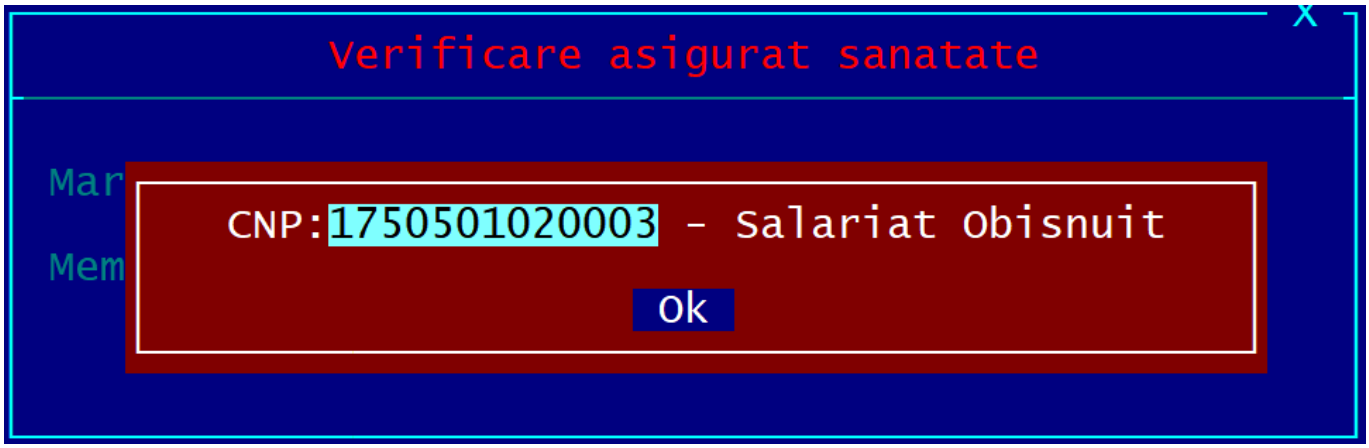
b3) Adeverinţă vechime din Revisal

Operaţia lansabilă cu F10 a existat şi până acum, însă s-a îmbunătăţit funcţionarea sa:

- la lansare pe Windows propune calea către catalogul Users, unde se află datele programului Revisal. De acolo, se va deschide Revisal.db în care sunt datele angajatorului al cărui CUI este identic cu cel din Societatea, fără să fie nevoie de salvarea prealabilă a datelor Revisal. Pe Linux se propune calea către DECL_OBL, de pe serverul Linux „nu se văd“ datele Revisal, astfel că trebuie mai întâi copiate/salvate de ex. în DECL_OBL. În ambele cazuri cu F1 se poate alege un alt catalog.
- catalogul implicit, cu care porneşte operaţia, se poate seta în aliasul **revi**.
- adeverinţa se poate lista şi cu OpenOffice. Pentru a realiza listarea în OO, în catalogul dbf\SALDEF\ se şterge MODELADV.DOCX şi se copiază MODELADV_OO.ODT în ca MODELADV.ODT.
- conţinutul informativ al formularului a fost completat cu sporurile acordate persoanei.
- în continuare se impune verificarea şi completarea documentului, o variantă finală/corectă neputând

b4) Verificarea calităţii de asigurat

S-a introdus o nouă operaţie lansabilă cu F10: *Verificare asigurat sanatate*. Apare o mică fereastră cu CNP-ul şi numele persoanei pe care suntem poziţionaţi.



Se poate copia din colţul stânga-sus al ferestrei de program, în Windows cu Edit/Mark codul CNP de 13 caractere, apare site-ul CNPAS, cu CTRL V se introduce CNP-ul şi manual se introduce Numărul de verificare de culoare verde.

Va fi afişat, dacă persoana este asigurată la momentul dat.

d) Indemnizaţii asigurări sociale

Cum s-a arătat în cap.1.3. pct.b) de mai sus, se lucrează cu algoritmi diferiţi în cazul CAS reţinut din indemnizaţiile acordate cf. OUG 158/05:

- CAS se reţine la nivelul de 25% din indemnizaţie, cu excepţia:
  - concediilor medicale acordate înainte de 1 iulie/1 octombrie 2018, în funcţie de natura afecţiunii. Vezi cap.1.3. pct. b) de mai sus.
  - activităţii de construcţii, dacă se pot aplica facilităţile, se utilizează cota redusă.

Contribuţia CAS aferentă îndemnizaţiei se calculează pe fiecare certificat în parte, deoarece modul de calcul poate să difere. Pentru varianta în care se calculează pe baza indemnizaţiei este calculată atât

cu cotă normală, cât şi şi cu cotă redusă aplicabilă la facilitatea în construcţii, rezultând două valori. Pe urmă în Statul de salarii se va utiliza varianta corespunzătoare, pentru că abia acolo se poate decide, dacă se aplică sau nu facilitatea, în funcţie de venitul brut realizat în luna respectivă.

Cu Vizualizare/Calcul CAS asigurat/CI se pot studia calculelee mai sus.

Liste

Lista indemnizaţii - acum conţine şi date detaliate cu modul de calcul al îndemnizaţiei şi al contribuţiei CAS. *Lista indemnizaţii (xls)* - datele detaliate sunt exportate în Excel, se pot salva în arhiva electronică.

d) Stat de salarii

Dacă angajatorul îndeplineşte condiţiile de a beneficia de facilităţi în domeniul construcţiilor, în **Perioade**, pentru luna curentă, setează câmpul *Facilităţi constr.?* pe **D**, după care în Stat de salarii lansează **Recalcul**. Se vor recalcula impozitul şi contribuţiile acelor salariaţi, la care în Personal *tip sal.min.* a fost setat pe codul **C**.

Astfel, se asigură, ca să alterneze perioadele în care se aplică facilităţile cu altele în care nu se pot aplica. În funcţie de evoluţia legislaţiei, regulile privind salariul minim în construcţii se pot aplica numai anumitor persoane, dacă apar precizări în acest sens.

Structura D112 aflată în testare la ANAF prevede introducerea lunară a cifrei de afaceri totale, din care din construcţii, pentru toate firmele cu codurile CAEN (activitate principală) enumerate. Vom rezolva cu updateul pentru declaraţie.

În Stat de salarii apar noi informaţii pe ecranul Diferenţe baze de calcul:

- **Tip salar minim** - aplicabil salariatului, din Personal
- **Venit facilităţi constr.** - înseamnă venitul brut realizat. Dacă este în afara intervalului 3000-30000 lei, nu se calculează facilităţi.
- **Facilităţi constr?** - dacă angajatorul îndeplineşte condiţiile şi este înscris **D** în Perioade

Şi în construcţii se aplică regula cu contribuţiile la nivelul salariului minim, completate de angajator:

- dacă se aplică facilităţi, calculul CAS se face cu cota redusă şi nu se datorează CASS şi impozit
  - dacă nu se pot aplica facilităţi, diferenţa bazei de calcul se calculează până la salariul minim de 3000 lei.

Dacă într-o firmă de construcţii se consideră, că anumitui salariat nu i se pot acorda facilităţi, în Personal se înlocuieşte tip sal.minim cu vid sau S, după caz.

Din proiectul normelor de completare D112 rezultă, că pot să existe asemenea situaţii în cazul salariatului cu mai multe contracte cu timp parţial la firme cu profil diferit:

14.) În aplicarea dispozițiilor art. 146 alin. (5^2) lit. e) din Codul fiscal, în cazul în care în cursul unui

an fiscal se utilizează, potrivit legislației în materie, în aceeași perioadă mai multe valori ale salariului minim brut pe țară diferențiat în funcție de studii, de vechime sau alte criterii prevăzute de lege, în situația în care un anagajat incheie două sau mai multe contracte individuale de muncă cu timp parțial de lucru cu angajatori care nu desfășoară activitățile corespunzătoare codurilor CAEN prevăzute la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal și cu angajatori care desfășoară astfel de activități, salariul minim brut pe țară luat în calcul este cel cu valoarea cea mai mică.

La colaboratorii pentru care se datorează CAS şi nu apar în Foaie colectivă (ex. cenzor), trebuie introduse zile de prezenţă în Stat de salarii. Până acum, dacă nu s-a completat, a fost semnalat numai în D112. Acum se dă o atenţionare direct în Stat de salarii.

e) Fişe certificate medicale

A devenit din nou funcţională lista *Centralizator conc. medicale*. În momentul lansării se poate indica perioada pentru care se doreşte centralizarea.

f) Declaraţia 112

La această dată nu avem noul model pentru 2019, nici măcar sub formă de proiect. OUG 114/18 face mai multe referiri la un ordin care trebuie să fie publicat pentru aplicarea noilor prevederi, ordin prevăzut de art.147 (17) din Codul fiscal, care de fapt înseamnă normele de completare pentru D112.

Vom reveni cu un upgrade ulterior!

g) Componenta Fond persoane cu handicap

Contribuţia se calculează cu salariul minim de 2080 lei (SAL-MINIM).

h) Declaraţia 100

Ordinul 3105/18 (6.) a introdus poziţiile 74-76 privind acordurile petroliere. Structura oficială a fost actualizată, recent, vom livra cu odată cu actualizarea pentru D112.

i) Centralizator obligaţii

Nu este complet funcţional, va fi adaptat în funcţie de conţinutul de informaţii care se va regăsi în noul model D112.

j) Contabilitate

Va fi adaptată pe baza Centralizatorului definitiv. Înregistrările sunt corecte, cu excepţia difrenţelor dintre D112 şi Stat.

k) Calculator de salarii

S-au introdus informaţii suplimentare:

- *Tip salar minim* - se pot indica tipurile necompletat, S sau C, astfel la veniturile sub aceste nivele, va recalcula baza de calcul a contribuţiilor suportate de angajator, dacă s-a înscris Contrib. la sal.min?: **D**
  - *Facilităţi constr?*, dacă la un tip salariu minim tip **C** se înscrie: **D**, se aplică facilităţile în construcţii, fără să a lua în considerare intervalul de venit 3000-300000.

l) Categorii de personal

Nu s-au introdus noi categorii (studii superioare, construcţii), noutăţile se vor aplica pe baza:

- tipului de salariu minim înscris în Personal
  - setare Facilităţi în construcţii, înscrisă în Perioade.

m) Constante şi funcţii

După upgrade, s-au actualizat valorile valabile pentru 2019.

Nu s-au actualizat în baza de date, în baza proiectului legii bugetului asigurărilor sociale de stat noile valori sunt:

- SAL-MEDIU: 5163 lei
- CAS-DECES-A: 5163 lei
- CAS-DECES-MF: 2582 lei.

Au fost introduse constante noi:

```
CAM-ANGTOR-C Contributia asiguratorie pentru munca -constructii
             :!: cota aplicabilă trebuie verificată, vom reveni
CAS-ANGTOR-C CAS angajator - constructii
CAS-ASIGUR-C CAS asigurat  - constructii
CSS-ASIGUR-C Cota CASS asigurat - constructii
IVG-IMPL-C   Impozit lunar venituri salarii - constructii
SAL-MINIM-C  Salar minim brut garantat - constructii
```

```
SAL-MINIM-S  Salar minim brut garantat - studii superioare
```

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

Permanent link:
http://www.hamor.ro/doc/hsalar/doku.php?id=upgrade:nou_v77a1

Last update: **2025/12/02 02:11**