

## LISTARE

06.09.2017.

## hSALAR V7.2B - Calcul salarii de la 01.08.2017 și alte noutăți

### Reglementări

- 1.) OG 4/20.07.2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal (MO 598/25.07.2017)
- 2.) OUG 55/04.08.2017 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor (MO 644/07.08.2017)
- 3.) OUG 53/04.08.2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (MO 644/07.08.2017)
- 4.) OUG 60/04.08.2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (MO 648/07.08.2017)
- 5.) OG 25/30.08.2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal (MO 706/31.08.2017)
- 6.) Ordinul 2343/31.08.2017 privind procedura de aplicare a prevederilor art. 140 alin. (3) lit. e) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal (MO 717/05.09.2017)

## 1. Noutăți legislative

### 1.1. Contribuții angajator la nivelul salariului minim

Prevederi aplicabile începând cu veniturile aferente lunii august 2017 referitoare la 2 contribuții ale angajatorului:

#### a) CAS angajator

De regulă, pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor, baza de calcul CAS angajator este suma câștigurilor brute pentru care se datorează contribuția individuală.

OG 4/17 (1.) introduce:

Art. 140 ... (2) Prin excepție ..., în cazul câștigului lunar brut prevăzut la art. 139, **realizat în baza unui contract individual de muncă cu normă întreagă sau cu timp parțial**, al cărui nivel este **sub nivelul salariului minim brut ...**, **venitul luat în calcul la determinarea bazei lunare de calcul al contribuției de asigurări sociale datorate de angajatori sau persoanele asimilate acestora este salariul minim brut pe țară** în vigoare în luna pentru care se datorează contribuția de asigurări sociale, corespunzător numărului zilelor lucrătoare din lună în care **contractul a fost activ**.

**Sunt exceptate de la regula de mai sus** cf. Art.140.(3) din (1.) salariații care:

- a)sunt **elevi sau studenți, cu vârsta până la 26 de ani**, aflați într-o formă de școlarizare;
- b)sunt **ucenici ...**, în vârstă de până la 18 ani;
- c)sunt **persoane cu dizabilități** cărora prin lege li se recunoaște posibilitatea de a lucra mai puțin de 8 ore pe zi;
- d)au calitatea de **pensionari pentru limită de vârstă** în sistemul public de pensii, **cu excepția** pensionarilor pentru

limită de vârstă care beneficiază de pensii de serviciu în baza unor legi/statute speciale, precum și a celor care cumulează pensia pentru limită de vârstă din sistemul public de pensii cu pensia stabilită în unul dintre sistemele de pensii neintegrate sistemului public de pensii;

e) realizează în cursul aceleiași luni venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a **două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul minim brut pe țară.**

**Aplicarea excepțiilor** se face astfel:

- pt. situațiile a),c),d) de mai sus angajatorul solicită documente justificative
- pt. cazul e) se aplică Ordinul 2343/17 (6.).

#### **b) CASS angajator**

1.) Art.158 (3) Prevederile art. 140 alin. (2)-(4) se aplică în mod corespunzător.

Astfel, cele descrise mai sus se aplică și pentru baza de calcul CASS angajator.

#### **Salariat cu mai multe contracte de muncă la mai mulți angajatori**

Ordinul 2343/17 (6.) a fost publicat destul de târziu. El prevede o serie de reguli pentru stabilirea bazei de calcul CAS și CASS în cazul în care salariatul are și alte contracte de muncă, la alți angajatori.

Prevederi din Art.2.- Art.6.:

- salariații aflați în situația prevăzută la art. 140 alin. (3) lit. e) din Codul fiscal au obligația să depună la fiecare angajator sau persoane asimilate acestuia o **declarație pe propria răspundere** din care să rezulte că veniturile lunare brute cumulate, realizate din salarii și asimilate salariilor în baza mai multor contracte individuale de muncă, sunt cel puțin egale cu salariul minim brut pe țară garantat în plată.
- prin excepție, **în cazul în care la unul dintre angajatori salariații realizează un venit brut lunar, corespunzător numărului de zile lucrate în lună, cel puțin egal cu salariul minim brut pe țară garantat în plată, aceștia nu au obligația depunerii declarației pe propria răspundere la angajatorul respectiv.**
- declarația pe propria răspundere **se depune lunar, până la data de 5 a lunii următoare** celei pentru care se constituie drepturile salariale.
- în vederea completării declarației pe propria răspundere, **fiecare angajator eliberează salariatului, la cerere, un document din care să rezulte venitul brut lunar realizat.**
- în cazul în care salariații **nu depun declarația pe propria răspundere**, fiecare angajator sau persoană asimilată angajatorului stabilește baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale și al contribuției de asigurări sociale de sănătate **la nivelul salariului minim brut** corespunzător numărului zilelor lucrătoare din lună în care contractul a fost activ, dacă venitul brut realizat se situează sub nivelul salariului minim.
- declarația pe propria răspundere reprezintă **document justificativ** pentru angajatorul care o primește, el trebuie s-o înregistreze să țină evidența declarațiilor primite
- **modelul** declarației este anexat la Ordinul 2343/17

6.) Art. 3. (1) În scopul aplicării prezentei proceduri, prin perioada în care **contractul individual de muncă este activ** se înțelege perioada în care **contractul individual de muncă nu este suspendat** potrivit Legii nr. 53/2003 - Codul muncii ....

(2) În cazul în care, în cursul lunii, contractul individual de muncă este **activ pentru o fracțiune din lună**, nivelul salariului minim brut pe țară aferent zilelor lucrate din lună se stabilește după cum urmează:

- (Salariul minim brut pe țară/Numărul de zile lucrătoare în lună) x Numărul de zile lucrate în lună

Vezi exemplele de situatii din Ordinul 2343/17...

## 1.2. Limitarea indemnizației pentru creșterea copilului

OUG 55/2017 (2.) introduce limitarea nivelului superior al indemnizației:

Art.2. ... (2) Indemnizația lunară ... se stabilește în cuantum de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului și nu poate fi mai mică de 85% din cuantumul salariului minim brut pe țară garantat în plată și **nici mai mare de 8.500 lei**.

## 1.3. Modificări importante în Codul muncii

OUG 53/17 (3.) introduce o serie de noutăți importante în Codul muncii.

### a) Definirea muncii nedecarate

Cf. art. 15<sup>1</sup>, munca nedecarată reprezintă:

- a) primirea la muncă a unei persoane fără încheierea contractului individual de muncă în formă scrisă, în ziua anterioară începerii activității;
- b) primirea la muncă a unei persoane fără transmiterea raportului de muncă în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară începerii activității;
- c) primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat;
- d) primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial.

### b) Păstrarea contractului de muncă

3.) Art.16 (4) Angajatorul este obligat să păstreze **la locul de muncă** o copie a contractului individual de muncă pentru salariații care prestează activitate în acel loc.

### c) Modificare termen de întocmire act adițional

Cf. art. 17 (5), actele adiționale de modificare a contractului individual de muncă se întocmesc **înainte** de intrarea în vigoare a modificării, nu în termen 20 de zile după intrarea în vigoare.

 În HG 500/2011 privind Registrul de evidență al salariaților este specificat:

*Art. 4 (2) Orice modificare a elementelor prevăzute la art. 3 alin. (2) lit. a), d)-l) se transmite în registru în termenul prevăzut la art. 17 alin. (5) din Legea nr. 53/2003 ... Excepție fac situațiile în care modificarea se produce ca urmare a unei hotărâri judecătorești când înregistrarea în registru se face în termen de 20 de zile de la data la care angajatorul se prezumă, potrivit legii, că a luat cunoștință de conținutul acesteia.*

În concluzie, trebuie declarate în Revisal **înainte de intrarea în vigoare** modificările privind:

- elementele de identificare ale angajatorului: denumire, CUI, CIF, sediul social
- data la care începe și data la care încetează detașarea, precum și denumirea angajatorului la care se face detașarea
- data la care începe și data la care încetează detașarea transnațională
- 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

- funcția/ocupația conform COR
- datele din actele de studii de lungă durată ale persoanei, precum și datele privitoare la profilul/specializarea/calificarea, conform actelor/certificatelor de calificare;
- datele de identificare ale utilizatorului, în cazul contractelor de muncă temporară;
- tipul contractului individual de muncă;
- durata timpului de muncă și repartizarea acestuia, în cazul contractelor individuale de muncă cu timp parțial;
- salariul de bază lunar brut și sporurile, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă.

#### d) Evidența orelor de muncă

3.) Art. 119. Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate **zilnic** de fiecare salariat, cu **evidențierea orei de început și a celei de sfârșit al programului de lucru**, și de a supune controlului inspectorilor de muncă această evidență, ori de câte ori se solicită acest lucru.

Vezi și comunicatul Inspecției Muncii privind necesitatea acestei evidențe ...

#### e) Amenzi

Pe lângă cuantumuri modificate, atragem atenția asupra unor noutăți pentru care este prevăzută amendă:

- primirea chiar și a unei singure persoane fără contract de muncă
- primirea la muncă fără datele transmise în Revisal în ziua anterioară începerii activității
- primirea la muncă a unui salariat în perioada în care acesta are contractul individual de muncă suspendat
- primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial.
- nepăstrarea la locul de muncă a unei copii a contractului de muncă.

## 1.4. Fond pentru persoane cu handicap

4.) Art.78 (3) Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care nu angajează persoane cu handicap în condițiile prevăzute la alin. (2), plătesc lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap.

În consecință:

- contribuția se calculează pe un salariu minim, nu pe 50% din salariul minim, cum a fost în vechea formulare, deci **practic se dublează**
- angajatorii **nu mai pot să opteze pentru achiziționarea de bunuri sau servicii de la unitățile protejate**, ei trebuie să achite obligatoriu contribuția.

⚠ Prevederea se aplică începând cu veniturile realizate de la **1 septembrie 2017**.

## 2. Noutăți în hSALAR

### 2.1. Calcul salarii

#### 2.2.1. Funcționarea Declarației 112

⚠ Față de noutățile legislative prezentate în cap. 1.1., din păcate, versiunea programului de verificare publicată la 30.08.2017 nu funcționează întru-totul conform legislației.

Mai jos prezentăm o sinteză a modului de calcul și verificare a datelor în Declarația 112:

| Secțiunea în D112 | Descriere tip salariat                                      | CAS și CASS angajator calculate la nivel salariu minim dacă venitul este mai mic? |
|-------------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| A                 | - cu normă întreagă                                         | DA                                                                                |
|                   | - cu timp parțial                                           |                                                                                   |
|                   | - pensionar                                                 |                                                                                   |
| B                 | - aflat în concediu medical, indiferent de numărul de zile  | NU                                                                                |
|                   | - care lucrează în condiții de muncă deosebite sau speciale |                                                                                   |
|                   | - beneficiază de scutiri de contribuții (numai la SRL-D)    |                                                                                   |

Reamintim modul de încadrare a salariaților în secțiunile A sau B, conform Ordinul 1045/2015 pentru completarea D112:

- în **secțiunea A** se înscriu asigurații care:
  - realizează în luna de raportare numai venituri din salarii și asimilate salariilor (și au realizat venituri din salarii cel puțin o zi din luna respectivă)
  - au avut un singur raport de muncă cu angajatorul respectiv,
  - nu au lucrat în condiții deosebite/speciale
  - nu au beneficiat de indemnizații de concedii medicale sau de scutiri
- în **secțiunea B** se înscriu asigurații care în perioada respectivă se află în cel puțin una din situațiile de mai sus.

Secțiunea în care este inclus salariatul poate deci să varieze de la o perioadă la alta. Ea se poate urmări și în Stat de salarii, col. DU.

Pentru concedii medicale validările din D112 au rămas nemodificate:

- BC CAS este 35% din SAL-MINIM (3131 lei)
- BC CASS este indemnizația plătită de angajator.

### Observații

După cum se observă, D112 nu funcționează conform OG 4/17, ci se utilizează o interpretare specifică, de exemplu:

⚠ Pentru persoanele care în aceeași lună realizează și venituri din salarii în luna în care se află în concediu medical sau au alte zile de suspendare a contractului de muncă, nu este majorată baza de calcul CAS/CASS la nivelul salariului minim.

⚠ Chiar dacă pensionarii, studenții etc. sunt teoretic exceptați de la aplicarea acestei măsuri, însă în D112 pentru salariații din secțiunea A, baza de calcul CAS și CASS este majorată la SAL-MINIM fără nicio excepție. Dacă angajatorul ajustează baza de calcul la venitul realizat pentru aceste persoane, declarația se poate depune cu atenționare.

Dacă programul de verificare va mai suferi ajustări, vom alinia și hSALAR la acestea.

Prezentăm mai jos modul de lucru în aceste împrejurări.

## 2.2.2. Modul de lucru în hSALAR

### a) Salariați din secțiunea A

Pentru persoanele care au avut contract de muncă valabil pentru cel puțin o zi în cursul perioadei, cu grupa de muncă 3, fără concedii medicale, baza de calcul CAS și CASS angajator este majorată automat până la nivelul salariului minim, ponderat cu numărul de zile lucrate (în principal pentru cei cu program cu timp parțial, dar și pentru ceilalți salariați).

- exemplu din demo: marca 00028 s-a angajat pe data de 10.09, cu 1/2 normă, salariu de bază  $1450/2=725$  lei). A lucrat 15 zile din 22, deci a realizat un venit de  $725 \times 15/22 = 494$  lei. Dacă salariatul ar fi cu normă întreagă și cu salariu minim, baza de calcul CAS/CASS ar fi fost  $1450 \times 15/22 = 989$  lei. În Stat de salarii/Diferențe baze de calcul se poate urmări, că s-a introdus automat în Corecție calculată suma de 495 lei, Total bază devenind 989 lei.

#### a1) Categoriile exceptate

Persoanele prevăzute de art.140 (3) OUG 4/2017 - vezi mai sus în cap.1.1 - datorează CAS și CASS angajator numai la nivelul venitului efectiv realizat, chiar dacă venitul lor este inferior salariului minim. Dacă aceste aparțin de secțiunea A, validările din D112 nu fac nicio excepție.

În hSALAR se poate opera astfel:

- în Stat de salarii, Modificare/**Diferențe baze de calcul**, la *Baza CAS, CASS angtor* se introduce corecție manuală cu minus, dacă dorim să corectăm salariul minim calculat inițial, la venitul efectiv realizat.
- exemplu din demo: pentru marca 00029 programul a introdus în Corecție calculată suma de 906 lei. Dacă persoana este un student/ucenic/pensionar, deci categorie exceptată, în Corecție manuală se introduce aceeași sumă cu minus, deci contribuțiile se vor calcula la nivelul venitului.

La validare XML apar avertismentele (nu se va semna persoana, validarea verifică numai pe total angajator):

|        |                  |                                                                                       |
|--------|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| A37    | validari globale | Contributie CAS - angajator -<br>mod de calcul eronat                                 |
| A21.13 | validari globale | Creanta 13. Contributia de sanatate<br>datorata de angajator difera de suma calculata |

Declarația se poate depune, cu avertismente.

### b) Salariați din secțiunea B

#### b1) Persoane cu certificate medicale, grupa 1 sau 2 de muncă, scutiri

În hSALAR, nu se va majora baza de calcul CAS/CASS, deoarece nici programul de validare nu solicită acest lucru. În cazul în care pentru zilele efectiv lucrate se dorește majorarea bazei de calcul (proporțional cu zilele lucrate) la nivelul salariului minim, se va proceda ca la pct. a1) de mai sus, dar ajustarea va fi pozitivă.

#### b2) Persoane cu mai multe contracte de muncă la angajator

În hSALAR nu li se majorează baza de calcul, deoarece având mai multe contracte de muncă aparțin de secțiunea B, iar corelațiile din programul de verificare nu solicită majorarea în acest caz.

- exemplu din demo: mărcile 00016 și 00027 au același CNP, deci o persoană are 2 contracte cu timp parțial. Prin

cele 2 contracte realizează numai 7 ore zilnic, venitul total ajunge numai la 1269 lei (=1450\*7/8). Conform OG 4/17 baza de calcul ar trebui ajustată cu 181 lei, însă salariatul fiind din secțiunea B, în D112 nu se verifică această diferență. Dacă suplimentați manual, veți lucra conform reglementării, dar D112 va da avertizări.

⚠ Modificați baza de calcul numai la unul dintre contracte, astfel ca suma totală a bazelor de calcul pentru cele 2 contracte să ajungă la salariul minim.

### b3) Persoane cu contracte de muncă și la alți angajatori

La data de 05.09.17 a fost publicat Ordinul 2343/17 (6.). Acesta prevede, cum s-a arătat în cap. 1.1, depunerea unei declarații pe propria răspundere în unele situații.

Vezi exemplele de situații din Ordinul 2343/17....

Documentele nou introduse pentru aceste persoane sunt prezentate la pct.2.2.3.

### c) Mod de lucru

În Stat de salarii apare o nouă fereastră de vizualizare a datelor: **Diferențe baze de calcul**. Aici sunt evidențiate veniturile realizate de salariați și salariați asimilați.

Menționăm, că salariații asimilați nu intră sub incidența majorării bazei de calcul, însă dacă o persoană realizează asemenea venituri, iar la alt loc de muncă are un contract cu timp parțial, și acest venit contează la stabilirea bazei de calcul totale a CAS/CASS la mai multe contracte.

În col. C, dacă avem **D**, persoana are mai multe contracte în cadrul societății.

În col. **Dif.sal.min.** este evidențiată diferența bazei de calcul stabilită de hSALAR până la nivelul salariului minim. Filtrați persoanele la care sumele din această coloană > 0.

Coloana **Cor.cal** conține corecția calculată de program. În baza verificărilor din D112, pentru persoanele din secțiunea B nu se calculează majorarea bazei de calcul.

Coloana **Cor. man** conține ajustările manuale efectuate de operator, de exemplu pentru persoanele exceptate. Corecțiile se introduc cu Modificare/Diferențe baze de calcul. De exemplu, dacă se introduce corecția calculată cu minus, baza de calcul a contribuțiilor rămâne venitul realizat, nu salariul minim.

Col. **Cor.tot** conține suma corecțiilor efectuate.

### d) Centralizator obligații

- în *Stat de salarii*, lista Centralizator obligații apare noua coloană Corecții baze calcul CAS, CASS
- în fișierul *Centralizator obligații*, la CAS și CASS angajator apar rânduri noi: **din care diferența OG4**, cu contribuția suplimentară datorată

### e) Observații

- la nivelul salariului minim, contribuțiile ar fi:
  - CAS:  $1450 \times 15,8\% = 229$  lei
  - CASS:  $1450 \times 5,5\% = 79,75$  lei
- pentru distribuitor - verificați, dacă în câmpul *S\_P02 Baza contribuții/câștig* la angajatorul respectiv mai trebuie introduse și alte sume și ajustați formula.

## 2.2.3. Noi documente pentru stabilirea bazei de calcul

Din Personal se pot lista 2 cu ajutorul tastei F10, din editor intern/extern documente noi:

- **Adeverință venit brut** - elaborată în baza art.3 (4) din Ordinul 2343/17. Se listează la cererea salariatului, pentru ca el să cunoască venitul brut realizat (practic baza de calcul CAS/CASS angajator) la toți angajatorii și a ști dacă trebuie să depună declarația de venit de mai jos. Adeverința conține și veniturile asimilate salariilor (ex. contract de mandat, cenzor).
- **Declarație venit < sal.minim** - model dat în anexa la Ordinul 343/17. Se listează pentru salariații care au mai multe contracte de muncă la diverși angajatori și este posibil ca suma acestora să fie sub salariul minim. Salariatul este obligat să depună declarația lunar, până la data de 5 ale lunii următoare.

Vezi exemplele de situații din Ordinul 2343/17... privind depunerea declarației pe propria răspundere.

## 2.2.4. Componenta Fond persoane cu handicap

Contribuția datorată se calculează conform noilor prevederi începând cu luna septembrie, deci practic se dublează (valabil cu componenta Fond persoane cu handicap).

Începând cu luna septembrie, dacă se introduce o sumă deductibilă, programul va emite o avertizare, că nu se mai acceptă. Dacă aveți achiziții reportate din perioade anterioare, la sfârșitul lunii august acestea se pot înscrie cu minus în Achiziții luna crt. pentru a ajunge la sold zero.

## 2.2. Evidență program de lucru și timp lucrat

După cum s-a arătat la pct. 1.3. d) de mai sus, Codul muncii obligă angajatorul să țină la locul de muncă evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orei de începere și a celei de sfârșit al programului de lucru.

Nu este specificată o modalitate concretă prin care trebuie realizată această evidență. Angajatorul poate fi amendat cu sume între 1500 și 3000 lei dacă nu respectă această prevedere.

În acest sens în hSALAR s-au introdus 2 noutăți:

- export **Foaie colectivă de prezență în Excel** cu evidențierea zilnică a orelor de început și sfârșit a programului
- lista **Condică de prezență**.

### 2.2.1. Foaia colectivă de prezență în Excel

Prin utilizarea acestei facilități, se deschid noi posibilități pentru a realiza o evidență complexă a orelor lucrate, chiar și în cazul programului de lucru:

- cu mai multe intervale (ex. pauză de masă)
- inegal (ex. zi de vineri scurtă, orar specific, 12/24 etc.)
- în schimburi (calcul automat ore de noapte).

Pentru unități simple, se realizează evidențierea timpului lucrat și a orelor nelucrate din diferite motive.

## Etape de lucru

### a) Setarea șablonelor cu programe de lucru

În **Dicționar** apare noua rubrică, **SABLON-PREZ**. Aici, angajatorul poate să descrie șabloanele generale care se pot utiliza la societatea respectivă. De exemplu:

| SABLON-PREZ |             |                          |
|-------------|-------------|--------------------------|
| SABLON-PREZ | 8 ore       | 08:00-16:00              |
| SABLON-PREZ | 8 ore/pauza | 08:00-13:00, 14:00-17:00 |
| SABLON-PREZ | 4 ore       | 08:00-12:00              |
| SABLON-PREZ | 1 ora       | 09:00-10:00              |
| SABLON-PREZ | 6 ore       | 10:00-16:00              |

Datele trebuie introduse în formatul din exemplul de mai sus (hh:mm-hh:mm). Dacă sunt mai multe intervale, ele se despart cu virgulă. Denumirea șablonelor este la latitudinea angajatorului, important este ca aceasta să fie sugestivă pentru operator. Trebuie introduse numai programele de lucru existente. Are sens să fie introduse șabloane numai pentru programe de lucru repetitive pentru fiecare zi lucrătoare. Programul inegal va fi introdus manual în Excel.

Dacă de o persoană are 2 contracte de muncă cu timp parțial la același angajator, se pot defini 2 șabloane, de exemplu 4 ore/A între 8:00-12:00, și 4 ore /B între 12:00-16:00.

### b) Indicarea programului de lucru pentru fiecare salariat

În **Personal**, la Modificare Drepturi-rețineri se regăsește noul câmp *șablon prez*. Cu F1 apare lista șablonelor definite la pct. a). Pentru fiecare persoană care apare în Foaie colectivă de prezență se poate indica un șablon.

#### • Șablon prez. se lasă **necompletat** pentru:

- program de lucru inegal în cursul săptămânii
- program de lucru flexibil
- prezența la lucru depinde de îndeplinirea unor condiții
- program de lucru 12/24 ore și altele asemenea

Pentru aceste persoane programul efectiv se completează direct în Excel.

- Pentru persoanele care lucrează în **schimburi**, se poate specifica de exemplu orarul unui schimb, care se preia în Excel, iar săptămânile cu alte schimburi se vor corecta manual în funcție de prezența efectivă.
- Dacă **ziua de vineri este scurtă**, se poate indica de exemplu un program săptămânal 8:00-16:30, iar zilele de vineri se corectează manual în 8:00-14:00 direct în Excel.
- Dacă programul de lucru include și zile de repaus/sărbători, programul se va introduce manual în Excel.

### c) Export prezență în Excel

⚠ Sub Linux, trebuie lansată hSALAR în versiunea Windows, pentru ca cele de mai jos să fie funcționale.

În Foaie colectivă de prezență, apare printre operații:

- Export prezență în XLS

⚠ O noutate este faptul, că exportul prezenței se poate face pentru **luna următoare**, chiar dacă în hSALAR încă nu s-a trecut la luna curentă. Se vor lua în considerare datele înscrise deja în Personal. De exemplu, se pot înscrie în *avans* (adică cu data pentru luna următoare) informații ca:

- data angajării

- data plecării
- creștere copil - data plecării/revenirii

Operația generează prezența tip XLS pentru luna și secțiile alese. Dacă se dorește o singură listă pentru toate secțiile: constanta PREZ-PE-SECTII trebuie setată pe „N”.

Se va genera o listă tip Excel, cu fiecare persoană.

⚠ Fișierul se generează în **DECL\_OBL/aaaa/PEXP**, cu denumirea generică: PRZ\_CIF\_aaaall.XLSM. Menționăm, că el nu are tangență cu realizarea declarațiilor, însă credem, că aici se poate salva sistematic.

### Alegerea modelului

Dacă există și program de lucru cu întreruperi (de regulă pauză de masă), este necesar modelul de Excel cu 2 rânduri de orar. La livrare, implicit este modelul cu 1 rând.

Modelul trebuie adaptat la implementare și constă din pașii:

- în ../SALDEF se regăsesc cele 3 fișiere \*.XLSM
- pentru generare Excel, este utilizat MODELPRZ.XLSM.
- dacă este necesar un orar cu 2 rânduri, MODELPRZ.XLSM se va suprascrie cu MODELPRZ\_MS\_2.XLSM

Pentru utilizatorii *OpenOffice*, sunt livrate fișiere cu extensia \*.XLS, cu 1 sau 2 intervale de timp. Modelul ales se copiază ca MODELPRZ.XLS. Aici nu se vor însuma automat orele de noapte, în rest se lucrează conform foii de lucru Documentație.

### Generarea pe secții

Dacă se dorește listarea pe compartimente, secții, puncte de lucru, trebuie modificată constanta **PREZ-PE-SECT** pe **D**. În acest caz, și codul secției se include la sfârșitul denumirii fișierului generat.

### d) Operarea fișierului Excel

Fișierul exportat se poate deschide prin operația:

- [Vizualiz. prezente exportate]

Pentru operator, modul de completare este descris în foaia de lucru **Documentație** din Excel, dar se poate studia și aici:

- pentru orar cu 1 interval de timp
- pentru orar cu 2 intervale de timp

Pentru fiecare persoană se generează câte un rând, despărțit pe 2 chenazine (ca și în hSALAR). La listare fiecare persoană o să apară pe 2 pagini, dat fiind numărul mare de coloane.

⚠ La completare ore nelucrate, în celulele din stânga este calculat numărul de ore lucrate, iar în dreapta se introduce un cod de 1 caracter din cele permise. Față de modul de operare din hSALAR, unde s-a introdus de ex. 6K pentru 6 ore lucrate și 2 ore de compensare, aici se introduce numai K, cele 6 ore fiind calculate în celula din stânga. Dacă este o compensare de o zi întreagă, se introduce KK. Deci absențele de o zi întreagă se codifică cu cod de 2 caractere, iar cele de câteva ore, cu un singur caracter.

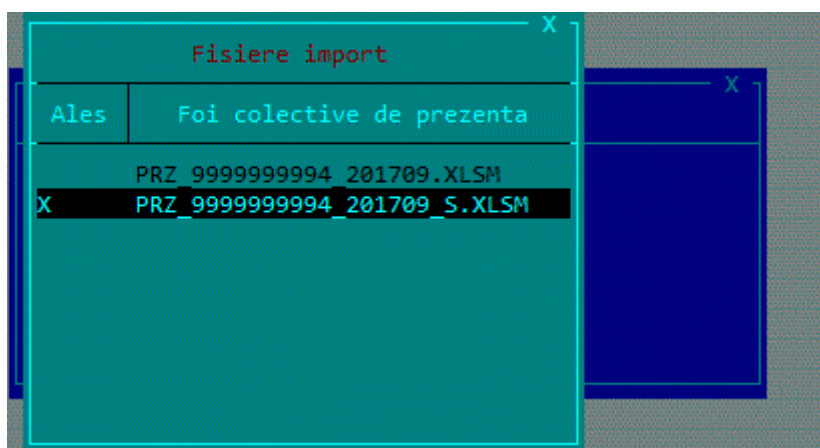
Vezi un **exemplu de prezență în Excel....** Au fost evidențiate cu roșu „numele” salariaților care sugerează caracteristicile lor, modificările efectuate de operator, precum și totalurile care prezintă interes.

## e) Preluarea datelor din Excel în hSALAR

Etape de lucru:

- dacă fișierul/fișierele Excel se completează pe alt calculator, la puncte de lucru etc., după primirea lor fcu datele completate se salvează în catalogul **DECL\_OBL/aaaa/PIMP**.
- **! înainte de import** este necesar, ca în Personal să fie operate intrările/ieșirile și să fie reinițializată Foaia colectivă de prezență
- datele se importă prin lansarea în Foaie colectivă de prezență a operației:
  - Import prezență din XLS

O să apară lista fișierelor din catalogul **DECL\_OBL/aaaa/PIMP**. Poziționându-ne pe fișierul corespunzător lunii, trebuie apăsat *Space*, la care în col. **Ales** apare X pe fișierul Excel selectat:



Datele se importă în Foaie colectivă de prezență. Dacă s-au generat fișiere pe secții, se poate selecta cu X fiecare din perioada respectivă și se importă deodată.

**!** Dacă prezența în Excel se completează pe același calculator, în hUTIL/Catalogul fișierelor, se ajustează ext4 la fel cu ext3, deci în `..\DECL_OBL\aaaa\PEXP\`. Astfel, se va prelua din același loc.

### Observații privind datele importate

e1) în hSALAR, datele din Excel se preiau în funcție de **tipul utilizat pentru evidența prezenței**:

- la prezența **pe zile cu compensare** - se preiau toate datele din Excel, inclusiv compensările
- la prezența **pe zile fără compensare** - se preiau toate datele dn Excel, fără compensări (KK, K)
- la prezența **lunară**, se preiau numai datele din coloanele de total ore

e2) **ore suplimentare** - acum devine posibilă acumularea unor ore suplimentare din fracțiuni de ore. Orele importate se rotunjesc la întreg în hSALAR.

Exemplu:

- în Excel, persoana este pontată de la 8:00-16:30 timp de 2 zile, deci cu 0,5 ore mai mult zilnic față de program. În Total ore suplimentare apare 1 oră.
- în Foaie colectivă de prezență, după import, apare la fel, 1 oră suplimentară, însă acolo se poate lucra numai cu ore întregi, deci pentru prima zi în care s-a lucrat suplimentar se vor introduce 9 ore efectiv lucrate

Regula de calcul este, că începând cu 0,5 ore se rotunjește în sus în Excel.

e3) În ultima col. **Observații** din Excel operatorul poate să introducă unele observații pentru persoana care va prelucra pontajul în hSALAR. Textele introduse apar și în fișierul log la import, dar și pe noua fereastră *Observații import din Excel* din Foie colectivă de prezență.

### Se poate lucra ca și până acum?

Da, datele se pot completa ca și până acum, numai în Foaie colectivă de prezență, fără lista în Excel. În acest caz nu este însă satisfăcută cerința evidenței programului de lucru. Recomandăm cel puțin utilizarea *Condicii de prezență* în paralel, descrisă la pct. 2.2.2. de mai jos.

## 2.2.2. Condica de prezență

Chiar dacă nu este precizat în Codul muncii, noua obligație de a ține evidența orei de început și sfârșit a programului de lucru a generat sugestii din partea unor experți de specialitate, că ar trebui reintroduse condicile de prezență. Dacă angajatorul dorește să aleagă această soluție, în hSALAR este acum posibilă listarea acestora.

În Foaie colectivă de prezență, la lista de operații posibile apare **Listare condică de prezență**.

La listare, se poate indica perioada și subunitatea pentru care se lansează.

Este evidențiat programul de lucru. Salariatul/persoana responsabilă înscrie ora sosirii/plecării și semnează pentru amândouă. În rubrica Observații se poate înscrie motivul absenței (CO, CM, NP, NN, KK etc.). Din diferența orelor de ieșire/intrare se poate stabili și numărul orelor efectiv lucrate, deci orele suplimentare/compensările se pot nota în Observații.

Vezi un fragment de listă...

 Condica de prezență nu înlocuiește pontajul, însă ajută la completarea lui. La programe de lucru simple, standard, se poate face o evidență clasică în Foaie colectivă de prezență care se completează cu lista de Condică ținută la zi.

## 2.3. Alte noutăți

### a) Documentație

Documentația de bază a fost actualizată la legislația publicată până la 30.06.2017, precum și la modul de operare valabil pentru hSALAR V7.2A.

### b) Nou model de adeverință de venit

Până acum, lista **Adeverință de venit și impozit** s-a putut lansa din Personal cu F10, din editor Office, intern sau extern, pentru persoana pe care am poziționat cursorul.

Acum, s-a introdus o nouă listă, care însă se lansează simplu cu Listare selectivă, **Adeverințe de venit**. Dacă nu se selectează o secție sau o persoană, lista se lansează pentru tot personalul. La listare trebuie indicat și anul.

Lista conține în plus față de Adeverința de venit și impozit date privind persoanele aflate în întreținere, pentru calculul deducerilor personale. Practic, conținutul este asemănător fișelor fiscale.

### c) Cerere restituire CCI pentru cei din județul Harghita

Dacă din Declarația 112 se listează cererea de restituire CCI (anexa 12/18) către Casa de Sănătate Harghita, se va

lansează modelul solicitat în acest județ, care conține la sfârșit și lista documentelor care trebuie depuse.

#### **d) Categoriile de personal**

Au fost efectuate ajustări la categoriile:

- COL-CIV-10
- COL-CIV-16
- COL-DRA-10-P
- COL-DRA-16-P
- COL-EXP-10

în sensul, că s-a scos obligația de plată CAS (I).

Vezi și **Centralizator obligații pentru alte venituri** cu referiri la articolele din Codul fiscal care reglementează contribuțiile pentru alte venituri. Menționăm, că la upgrade-ul V7.2A de la începutul anului normele Codului fiscal încă nu au fost adaptate pentru a seta corect și aceste categorii.

#### **e) Calculator de salarii**

Dacă venitul brut este sub salariul minim, la obligații angajator CAS și CASS este calculat la nivelul salariului minim.