

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 și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării în interesul serviciului (MO 797/18.09.2018)
- 3.) OUG 96/09.11.2018 privind prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și 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 țară garantat în plată (MO 1045/10.12.2018)
- 6.) Ordinul 3105/11.12.2018 privind modificarea și completarea Ordinului 587/2016 pentru aprobarea modelului și conținutului formularelor utilizate pentru declararea impozitelor și taxelor cu regim de stabilire prin autoimpunere sau reținere la sursă (MO 1067/17.12.2018)
- 7.) OUG 114/28.12.2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal - bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și 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 și pentru modificarea și completarea unor acte normative (MO 28/10.01.2019)
- 10.) Ordinul 49/11.01.2019 pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului „Declarație unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice” (MO 43/16.01.2019)
- 11.) Legea 30/10.01.2019 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 25/2018 privind modificarea și completarea unor acte normative, precum și 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](http://anaf.ro).
- 13.) Proiectul de structură informatică a Declarației 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. Noutăți legislative

De la 1 ianuarie 2019 au intrat în vigoare o serie de noutăți în domeniul salariilor și 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 țară garantat în plată, *diferențiat pe criteriile nivelului de studii și 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 excepțiile de mai jos):

5.) Art.1. (1) Începând cu data de 1 ianuarie 2019, *salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată*, prevăzut la art. 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, se stabilește în bani, fără a include sporuri și 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 excepție de la prevederile alin. (1), începând cu data de 1 ianuarie 2019, *pentru personalul încadrat pe funcții pentru care se prevede nivelul de studii superioare, cu vechime în muncă de cel puțin un an în domeniul studiilor superioare*, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, fără a include sporuri și 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 privința 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 și obligațiile stabilite potrivit legii se determină prin raportare la nivelul de 2.080 lei al salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

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

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

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 construcțiilor, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include sporuri și 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 ordonanță de urgență [vezi cap. 1.2.1. lit.a) de mai jos].

Observații 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 și obligațiile stabilite potrivit legii se determină prin raportare la nivelul de 2.080 lei* al salariului de bază minim brut pe țară 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 indemnizațiile de concediu medical
- vărsamintele pentru persoane cu handicap.

⚠ Deși HG privind salariul minim prevede suma de 2080 ca bază de referință, baza de calcul a contribuțiilor pentru timp parțial trebuie completată până la salariul minim aplicabil persoanei, cum vom arăta în pct. b) de mai jos

Vezi și cap. 1.3. privind concediile medicale.

b) Contribuțiile la nivelul salariului minim

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

În situația în care, prin hotărâre a Guvernului se utilizează, 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 aplicarea prevederilor alin. (5/1) **se ia în calcul valoarea salariului minim brut pe țară prevăzută pentru categoria de persoane pentru care se datorează contribuția.**

⚠ Astfel, atât în cazul CAS, cât și în cazul CASS se aplică contribuțiile calculate în funcție 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 contribuțiilor individuale, în anul 2018 s-a introdus compensarea de către bugetul de stat a unei părți din CASS-ul reținut, pentru a menține salariul net nemodificat.

⚠ Prevederea a fost valabilă numai pentru anul 2018, în consecință 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 instituțiile publice:

2.) Art. 1 (1) Persoana delegată într-o localitate situată la o distanță cuprinsă între 5 și 50 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă beneficiază de o indemnizație de delegare, în cuantum de 20 lei/zi ...

(2) Persoana delegată într-o localitate situată la o distanță mai mare de 50 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă și care nu se poate înapoia la sfârșitul zilei de lucru beneficiază de o alocație zilnică de delegare compusă din:

a)

o indemnizație de delegare, în cuantum de 20 lei/zi ...

b)

o alocație de cazare, în cuantum 230 lei/zi, în limita căreia trebuie să își acopere cheltuielile de cazare...

(4) Indemnizația de delegare sau alocația zilnică de delegare, după caz, se acordă fără prezentarea de documente justificative ...

(5) Pentru delegarea cu o durată de o singură zi, precum și pentru ultima zi, în cazul delegării dispuse pentru o perioadă mai lungă de o zi, nu se acordă alocație zilnică de cazare, iar indemnizația de delegare se acordă numai dacă durata delegării este de cel puțin 12 ore.

(6) Numărul zilelor calendaristice în care persoana se află în delegare se calculează de la data și ora plecării până la data și ora înapoierii mijlocului de transport din și în localitatea unde își 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 indemnizație de delegare de până la $2,5 * 20 = \mathbf{50 \text{ lei}}$.

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

e) Bilete de valoare

Legea 165/18 (1.) a intrat în vigoare în 2019 și 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 obligații
- tichete de creșă - 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, proiecții cinematografice, muzee, festivaluri, târguri și expoziții, permanente sau itinerante, parcuri tematice, inclusiv cele destinate copiilor; cărți, manuale școlare, albume muzicale, filme, în orice format.

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

Obligații

- **impozit** - cf. art.76 (3) din Codul fiscal, biletele de valoare se consideră avantaj în natură la salariați și se impozitează. *Excepție:* 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 salariaților 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. *Excepție:* 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 aceleași sume, ca și 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 evidențieze în bugetele de venituri și 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 salariații:

- efectuează concediul de odihnă,
- beneficiază de zile libere plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite, sărbători legale
- sunt delegați sau detașați în afara localității în care își au locul permanent de muncă și primesc indemnizație de delegare sau de detașare
- se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă, sunt absenți de la locui de muncă ori se află în alte situații stabilite de angajator împreună cu organizațiile sindicale.

Angajatorii sunt obligați să organizeze o evidență proprie, potrivit formularelor prevăzute ca model în:

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

f) Adeverință asigurat CASS

De regulă, calitatea de asigurat se dovedește prin:

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

către furnizorii aflați în relații 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 adeverință conform modelului din anexa la ordin, în cazul salariaților bolnavi aflați în prima lună de activitate, până la depunerea Declarației 112, din care rezultă calitatea de asigurat.

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

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

g) Susținerea entităților 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 destinației unei sume reprezentând până la 3,5% din impozitul stabilit la alin. (5), pentru susținerea entităților nonprofit care se înființează și funcționează în condițiile legii și a unităților de cult, precum și pentru acordarea de burse private, potrivit legii, în conformitate cu reglementările art. 123/1.

Noutăți:

- va dispărea varianta de 2%
- nu se mai utilizează termenul „furnizori de servicii sociale acreditați”
- ANAF va înființa **Registrul entităților/unităților de cult pentru care se acordă deduceri fiscale**. Entitățile nonprofit trebuie să se înregistreze în acest registru, dacă doresc să obțină susținere 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 (declarația 230)
 - încheierea unui înscris cu angajatorul pentru virarea acestor sume.
- ⚠ Angajatorul are obligația să verifice, 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 noutăți:

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

- beneficiarul nu poate utiliza o persoana mai mult de 25 de zile calendaristice în mod continuu în activitățile 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

Contribuții datorate pentru indemnizații

Subvenții angajator (nemodificate față de decembrie 2018)

Venituri salariale și contribuțiile datorate

Alte venituri și contribuțiile datorate

1.2. Particularități în construcții

1.2.1. Prevederi legale

OUG 114/18 modifică Codul fiscal în privința sistemului de salarizare din construcții. **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 cumulată 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 și asimilate salariilor realizate 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, cota contribuției de asigurări sociale prevăzută la art. 138 lit. a) se reduce cu 3,75 puncte procentuale.**

⚠ Astfel, pentru salariații 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 contribuției de asigurări sociale datorate de angajatorii care desfășoară activități în sectorul construcții și care se încadrează în condițiile prevăzute la art. 60 pct. 5. veniturile din salarii și asimilate salariilor realizate de persoanele fizice realizate în baza contractelor individuale de muncă încheiate cu acești 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 excepție, cota contribuției asiguratorii pentru muncă se reduce la nivelul cotei care se face venit la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale ..., în cazul angajatorilor care desfășoară activități în sectorul construcții și care se încadrează în condițiile prevăzute la art. 60 pct. 5.

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

⚠ În proiectul structurii D112 (13.) se utilizează cota CAM de 0,27% în construcții, 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 sănătății, ... persoanele fizice care își desfășoară activitatea 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 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 contribuției.**

(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 și boli profesionale, sistemul asigurărilor pentru șomaj, ... inclusiv de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, fără plata de către angajatori a contribuției asiguratorii pentru muncă ...

(3) Perioadele lucrate în sectorul construcțiilor de către persoanele prevăzute la alin. (1) constituie **stagiu de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă ...**

g) Salariul minim în construcții

În domeniul construcțiilor, adică pentru activitățile 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. Observații privind domeniul construcțiilor

Pe baza celor prezentate mai sus, menționăm:

- salariul minim de 3000 lei este aplicabil tuturor salariaților, proporțional cu programul de lucru
- pentru salariații cu timp parțial (dacă nu sunt exceptați), contribuțiile (suportate în continuare parțial de angajatori) se calculează la nivelul de 3000 lei
- salariul minim se aplică tuturor salariaților, ponderat cu norma de timp, indiferent de postul ocupat
- nu putem preciza, dacă la un angajator cu o subactivitate de construcții trebuie majorate toate salariile minime, sau numai cele din acest domeniu.

⚠ Facilitățile privind impozitul și contribuțiile se aplică numai dacă cumulativ, angajatorul a realizat cel puțin 80% cifră de afaceri din activitățile 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 indicații privind determinarea veniturilor care se iau în calcul, este un calcul mai complicat de făcut.
- modul de aplicare a facilităților poate să difere lunar, din același salariu brut poate să rezulte un net diferit de la o perioadă la alta.

⚠ Contradicții

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, 138¹ 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 și pentru salariații fără facilități).

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

Din structura în curs de testare a Declarației 112 ar rezultă, că de fapt facilitățile se pot aplica pentru orice persoană, care câștigă cel puțin 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 facilități construcții trebuie să fie:

$S_{LK9} = S_{K9}$ (venit brut)

1.2.3. Exemple comparative

Pentru situația unor salariați, în tabelele de mai jos am efectuat calcule comparative pentru salariați încadrați cu salariu minim, aflați în diverse situații:



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

1.3. Indemnizațiile de concediu medical

Deși reglementările care au intrat în vigoare în 2019 nu au noutăți însemnate privind concediile medicale, există câteva particularități pe care trebuie să le menționăm.

a) Salariul minim aplicabil

Legislația actuală nu precizează în mod expres salariul minim utilizat pentru determinarea veniturilor lunare care se iau în calcul pentru media/zi a indemnizațiilor de concedii medicale. Venitul lunar nu poate depăși 12 salarii minime valabile în perioada respectivă, cf. art.10 din OUG 158/05 (este vorba de veniturile din ultimele 6 luni, evidențiate în fereastra lansabilă cu F5 din Indemnizații 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 și observațiile de la sfârșitul literei a) din cap.1.1.

b) CAS indemnizații

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

indemnizația * cota CAS

Credem, că și aici se aplică cote diferențiate, de regulă 25%, iar în cazul construcțiilor, 21,25%, dacă se pot aplica facilitățile.

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

continuare:

- **începând cu luna iulie 2018** pentru:
 - incapacitate temporară de muncă, cauzată de boli obișnuite sau de accidente în afara muncii;
 - prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității 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%);(indemnizația * cota CAS))
```

În cazul construcțiilor cu facilități, se aplică cota CAS de 21,25%.

2. Noutăți în hSALAR V7.7A1

a) Pregătire date de Personal

Este o operație care se poate pregăti chiar și înainte de upgrade, dar se poate efectua și după upgrade.

La firmele mai mari, pentru analiza situației 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 și prenume, categoria, nivel studii, calitatea, cod COR, durata program de lucru, norma, vechime efectivă în ani, stat ang. în luna crt.? (are statul de angajat în luna curentă), salar bază actual.

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

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

- în cazul **salariaților cu studii medii, elementare**, la care se aplică salariul minim de **2080 lei**:
 - se marchează persoanele care sunt sub acest nivel (proporțional cu durata programului de lucru), se înscrie în Personal salariul de bază modificat
 - opțional, se majorează și venitul altor persoane, cu salariul apropiat de salariul minim actual etc.
- în cazul **salariaților 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 puțin 1 an (în acest post, care necesită studii superioare)
 - se înscrie în Personal salariul de bază modificat
- în domeniul **construcțiilor**, unde se aplică salariul minim de **3000 lei**:
 - se majorează salariul de bază al salariaților (în lipsă de norme, se pare că la toți salariații cu normă

întreagă)

- așteptăm norme care să clarifice, dacă salariul minim de 3000 lei trebuie aplicat și pentru cei care activează în alte domenii în cadrul aceleiași firme.

Recomandăm următoarele operațiuni complementare:

- înscrierea în Fișa postului a nivelului de studii necesar pentru ocupațiile care necesită studii superioare
- întocmirea actelor adiționale pentru persoanele la care se modifică salariul:
- în Personal, înscrieți salariul de bază actual cu *Modificare drepturi-retineri*.
- lansați cu F10 lista Act adițional modif. salar (N) (numai cu opțiunea documente Office). Se vor lista deodată toate actele adiționale pentru care s-a înscris salariul de bază modificat.
- se poate lansa operația *Situație comparativă personal* selectând baza de date din decembrie. Vom obține o situație 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 fișierul ar trebui transmis cel târziu pe 31 ianuarie!

b) Personal

b1) operațiuni după upgrade/

Se va completa cu Modificare/Date generale noul câmp *timp sal.minim* la angajații 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, modificați pe unul din codurile:

- C - Salariu minim în activitatea de construcții
- S - Salariu minim pentru studii superioare. Desigur, în construcții se introduce codul C și pentru cei cu studii superioare, salariul minim fiind mai mare. Dacă sunt mai mulți salariați, se utilizează operația *Seteaza Tip salar minim = C*.

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

b2) Adeverință asigurat CASS

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

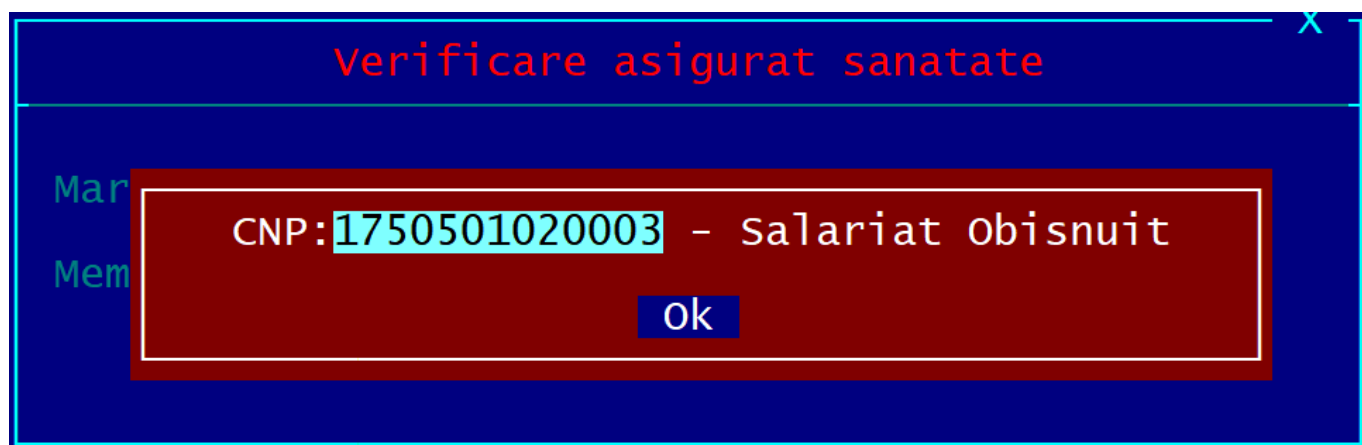
b3) Adeverință vechime din Revisal

Operația lansabilă cu F10 a existat și până acum, însă s-a îmbunătățit funcționarea 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 pornește operația, se poate seta în aliasul **revi**.
- adeverința se poate lista și cu OpenOffice. Pentru a realiza listarea în OO, în catalogul dbf\SALDEF\ se șterge MODELADV.DOCX și se copiază MODELADV_OO.ODT în ca MODELADV.ODT.
- conținutul informativ al formularului a fost completat cu sporurile acordate persoanei.
- în continuare se impune verificarea și completarea documentului, o variantă finală/corectă neputând

b4) Verificarea calității de asigurat

S-a introdus o nouă operație lansabilă cu F10: *Verificare asigurat sanatare*. Apare o mică fereastră cu CNP-ul și numele persoanei pe care suntem poziționați.



Se poate copia din colțul 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 și manual se introduce Numărul de verificare de culoare verde.

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

d) Indemnizații asigurări sociale

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

- CAS se reține la nivelul de 25% din indemnizație, cu excepția:
 - concediilor medicale acordate înainte de 1 iulie/1 octombrie 2018, în funcție de natura afecțiunii. Vezi cap.1.3. pct. b) de mai sus.
 - activității de construcții, dacă se pot aplica facilitățile, se utilizează cota redusă.

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

cu cotă normală, cât și și cu cotă redusă aplicabilă la facilitatea în construcții, 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 funcție de venitul brut realizat în luna respectivă.

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

Liste

Lista indemnizații - acum conține și date detaliate cu modul de calcul al indemnizației și al contribuției CAS. *Lista indemnizații (xls)* - datele detaliate sunt exportate în Excel, se pot salva în arhiva electronică.

d) Stat de salarii

Dacă angajatorul îndeplinește condițiile de a beneficia de facilități în domeniul construcțiilor, în **Perioade**, pentru luna curentă, setează câmpul *Facilități constr.?* pe **D**, după care în Stat de salarii lansează **Recalcul**. Se vor recalcula impozitul și contribuțiile acelor salariați, la care în Personal *tip sal.min.* a fost setat pe codul **C**.

Astfel, se asigură, ca să alterneze perioadele în care se aplică facilitățile cu altele în care nu se pot aplica. În funcție de evoluția legislației, regulile privind salariul minim în construcții 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 construcții, pentru toate firmele cu codurile CAEN (activitate principală) enumerate. Vom rezolva cu updateul pentru declarație.

În Stat de salarii apar noi informații pe ecranul Diferențe baze de calcul:



- **Tip salar minim** - aplicabil salariatului, din Personal
- **Venit facilități constr.** - înseamnă venitul brut realizat. Dacă este în afara intervalului 3000-30000 lei, nu se calculează facilități.
- **Facilități constr?** - dacă angajatorul îndeplinește condițiile și este înscris **D** în Perioade

Și în construcții se aplică regula cu contribuțiile la nivelul salariului minim, completate de angajator:

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

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

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

14.) În aplicarea dispozițiilor art. 146 alin. (5²) 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 angajat încheie 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 și nu apar în Foaie colectivă (ex. cenzor), trebuie introduse zile de prezență în Stat de salarii. Până acum, dacă nu s-a completat, a fost semnalat numai în D112. Acum se dă o atenționare direct în Stat de salarii.

e) Fișe certificate medicale

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

f) Declarația 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

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

h) Declarația 100

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

i) Centralizator obligații

⚠ Nu este complet funcțional, va fi adaptat în funcție de conținutul de informații care se va regăsi în noul model D112.

j) Contabilitate

Va fi adaptată pe baza Centralizatorului definitiv. Înregistrările sunt corecte, cu excepția diferențelor dintre D112 și Stat.

k) Calculator de salarii

S-au introdus informații suplimentare:

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

l) Categori de personal

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

- tipului de salariu minim înscris în Personal
- setare Facilități în construcții, înscrisă în Perioade.

m) Constante și funcții

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://hamor.ro/doc/hsalar/> - **hSALAR**

Permanent link:

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

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

