



HAMOR Soft SRL - Sf. Gheorghe

tel: 0267-312139

web: www.hamorsoft.ro

e-mail: hamor@hamorsoft.ro

hSALAR ®

EVIDENȚĂ PERSONAL, CALCULUL ȘI CONTABILITATEA SALARIILOR

Versiunea 7.F

© HAMOR Soft SRL 1996-2025

Documentația de bază

- **Partea I - Suport teoretic** - se referă la legislația valabilă la 30/11/2025
- **Partea II - Documentația de operare** - se referă la hSALAR V7.FB

UPGRADE-URI

⚠ Documentațiile de upgrade lansate anterior se regăsesc în Arhivă documentații upgrade

Documentații de upgrade care se regăsesc și în documentația de bază:

Upgrade hSALAR V7.FA - Calcul salarii începând cu luna ianuarie 2025

Upgrade hSALAR V7.FB - Calcul salarii începând cu luna august 2025

From:

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

Permanent link:

<https://hamor.ro/doc/hsalar/doku.php?id=start>

Last update: **2025/12/02 02:07**



REGLEMENTĂRI

Conținutul documentației de bază se referă la prevederile legale valabile la **30.11.2025**.
Reglementările de mai jos sunt luate în considerare cu toate modificările și completările până la această dată.

PRESCURTĂRI

LG	=	Lege
OG	=	Ordonanță a Guvernului
OUG	=	Ordonanță de urgență a Guvernului
HG	=	Hotărâre a Guvernului
MO	=	Monitorul Oficial

Codul muncii

001.)

Legea 53/24.01.2003 - Codul muncii (republicată în MO 345/18.05.2011)

Codul fiscal și normele de aplicare

002.)

Legea 227/08.09.2015 privind Codul fiscal (MO 688/10.09.2015), descărcabilă în formă actualizată cu Norme de pe site-ul [ANAF](#)

003.)

HG 1/06.01.2016 Norme metodologice de aplicare a Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal (MO 22/13.01.2016), descărcabilă în formă actualizată împreună cu Codul fiscal de pe site-ul [ANAF](#)

Relații de muncă, condiții de muncă

004.)

Ordinul 64/28.02.2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (MO 139/04.03.2003)

005.)

HG 1014/30.12.2015 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite (MO 986/31.12.2015)

006.)

Ordinul 245/20.03.2003 privind aprobarea categoriilor de personal și a locurilor de muncă pentru care durata zilnică a timpului de muncă este mai mică de 8 ore (MO 217/02.04.2003)

Registrul general de evidență a salariaților 0071.)

HG 295/27.03.2025 privind Registrul general de evidență a salariaților REGES-ONLINE (MO 279/31.03.2025)

0072.)

Ordinul 1107/06.05.2025 pentru aprobarea Procedurii de acces în vederea completării, transmiterii și interogării datelor în/din Registrul general de evidență a salariaților — REGES-ONLINE (MO 430/09.05.2025)

Legea bugetului asigurărilor sociale 008.)

Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2025 nr. 10/10.02.2025 (MO 119/10.02.2025)

Salariul minim 009.)

HG 1506/27.11.2024 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată (MO 1185/28.11.2024)

CAS, pensii 010.)

Legea privind sistemul public de pensii nr. 360/29.11.2023 (MO 1089/04.12.2023)

011.)

HG 181/28.02.2024 Norme de aplicare a Legii nr. 360/2023 privind sistemul public de pensii (MO 171/01.03.2024)

012.)

Legea 411/18.10.2004 privind fondurile de pensii administrate privat (republicată în MO 482/18.07.2007)

013.)

Legea 204/22.05.2006 privind pensiile facultative (MO 470/31.05.2006)

CASS, sănătate 014.)

Legea 95/14.04.2006 privind reforma în domeniul sănătății (republicată în MO 652/28.08.2015)

015.)

Ordinul 1549/28.11.2018 - Norme metodologice privind stabilirea documentelor justificative pentru dobândirea calității de asigurat ... (MO 1036/06.12.2018)

016.)

Ordinul 345/08.08.2006 (MO 720/23.08.2006) privind aprobarea modelului contractului de asigurări sociale de sănătate (MO 720/23.08.2006)

CCI, concedii medicale, maternitate, creștere copil 017.)

UG 158/17.11.2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate (MO 1074/29.11.2005)

018.)

Ordinul 15/2018/1311/2017 - Norme de aplicare UG 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate (MO 31/12.01.2018)

019.)

HG 423/27.05.2020 - Lista cuprinzând urgențele medico-chirurgicale, precum și bolile infectocontagioase din grupa A, pentru care asigurații beneficiază de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă fără îndeplinirea condiției de stagiul de asigurare (MO 451/28.05.2020)

020.)

Ordinul 1192/01.07.2020 pentru aprobarea modelului unic al certificatului de concediu medical și a instrucțiunilor privind utilizarea și modul de completare a certificatelor de concediu medical pe baza cărora se acordă indemnizații asiguraților din sistemul asigurărilor sociale de sănătate și din sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale (MO 583/02.07.2020)

021.)

UG 96/14.10.2003 privind protecția maternității la locurile de muncă (MO 750/27.10.2003)

022.)

HG 537/07.04.2004 Norme metodologice de aplicare a prevederilor UG 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă (MO 378/29.04.2004)

023.)

UG 111/08.12.2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor (MO 830/10.12.2000)

024.)

HG 52/19.01.2011 Norme metodologice de aplicare a OUG 111/2010 (MO 78/31.01.2011)

025.)

Legea concediului paternal nr. 210/31.12.1999 (MO 654/31.12.1999)

026.)

HG 244/10.04.2000 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/1999 (MO 150/10.04.2000)

027.)

Legea 91/01.07.2014 privind acordarea unei zile lucrătoare libere pe an pentru îngrijirea sănătății copilului (MO 496/02.07.2014)

Șomaj**028.)**

Legea 76/16.01.2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (MO 103/06.02.2002)

029.)

HG 174/20.02.2002 pt. aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (MO 181/18.03.2002)

030.)

HG 377/18.04.2002 pt. aprobarea Procedurilor privind accesul la măsurile pentru stimularea ocupării forței de muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de implementare a acestora (MO 310/10.05.2002)

031.)

LG 72/26.03.2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și studenților (MO 217/30.03.2007)

FGS**032.)**

LG 200/22.05.2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale (MO 453/25.05.2006)

033.)

HG 1850/21.12.2006 - Norme metodologice de aplicare a Legii nr. 200/2006 (MO 1038/28.12.2006)

Accidente de muncă 034.)

Legea 346/05.06.2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale (republicată în MO 51/08.04.2014)

035.)

Ordinul 450/825/05.07.2006 - Norme metodologice de aplicare a Legii 346/2002 (MO 708/17.08.2006)

Tichete 036.)

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

037.)

HG 1045/28.12.2018 Norme de aplicare a Legii 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare (MO 24/09.01.2019)

038.)

OUG 8/18.02.2019 privind acordarea voucherelor de vacanță (MO 110/24.02.2019)

Delegare, detașare 039.)

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)

040.)

HG 518/10.07.1995 privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar (MO 154/19.07.1995)

041.)

LG 16/17.03.2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale (MO 196/21.03.2017)

042.)

HG 337/18.03.2017 - Norme metodologice/18.05.2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României (MO 411/31.05.2017)

Zile supraveghere copil 043.)

Legea 19/14.03.2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ (MO 209/14.03.2020)

Reducere timp de muncă 044.)

OUG 132/07.08.20 (MO 720/10.08.2020) privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă (MO 720/10.08.2020)

Handicap 045.)

Legea 448/06.12.2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (republicată în MO 1/03.01.2008)

046.)

Ordinul 1001/20.10.2022 Instrucțiuni pentru aplicarea art.78 alin.(2) și (3) din LG 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (MO 1020/20.10.2022)

Cercetători 047.)

Ordinul 4947/2018/1840/906/08.09.2016 privind încadrarea în activitatea de cercetare-dezvoltare aplicativă și/sau de dezvoltare tehnologică (MO 716/16.09.2016)

Internship 048.)

Legea 176/17.07.2018 privind internshipul (MO 626/19.07.2018)

Ucenicie 049.)

Legea 279/05.10.2005 privind ucenicia la locul de muncă (republicată în MO 498/07.08.2013)

050.)

HG 855/06.11.2013 Norme de aplicare a Legii 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă (MO 705/18.11.2013)

Telemuncă 051.)

Legea 81/30.03.2018 privind reglementarea activității de telemuncă (MO 296/02.04.2018)

Zilieri 052.)

Legea 52/15.04.2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri (republicată în MO 947/22.12.2015)

053.)

Ordinul 831/600/22.05.2015 Norme de aplicare a Legii 52/2011 privind exercitarea unor activități cu caracter ocazional desfășurate de zilieri (MO 385/03.06.2015)

054.)

Ordinul 1140/13.07.2020 pentru aprobarea Metodologiei de întocmire și transmitere a Registrului electronic de evidență a zilierilor, precum și înregistrările care se efectuează în acesta (MO 651/23.07.2020)

Declarații 055.)

Ordinul 2066/248/1377/3103/25.08.2025 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” (MO 800 și 800bis/25.08.2025)

056.)

Ordinul 179/08.02.2022 pentru aprobarea modelului și conținutului formularelor 205 „Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă și câștigurile/pierderile din investiții, pe beneficiari de venit” și 207 „Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă/veniturile scutite, pe beneficiari de venit nerezidenți” (MO 138/10.02.2022)

057.)

Ordinul 587/01.02.2016 pentru aprobarea modelului și conținutului formularelor utilizate pentru declararea impozitelor și taxelor cu regim de stabilire prin autoimpunere sau reținere la sursă (MO 94/08.02.2016),

Contribuții - gestionare, plată 058.)

Ordinul 1612/28.06.2018 pentru aprobarea Nomenclatorului obligațiilor fiscale care se plătesc în contul unic (MO 544/29.06.2018)

059.)

Ordinul 1613/28.06.2018 de distribuire a sumelor plătite de contribuabili în contul unic și de stingere a obligațiilor fiscale (MO 545/29.06.2018)

Clasificarea ocupațiilor 060.)

Ordinul 1832/856/11.07.2011 Clasificarea ocupațiilor din România - nivel de ocupație (șase caractere) (MO 561/08.08.2011)

Documente 061.)

Ordinul 2634/05.11.2015 privind documentele financiar-contabile (MO 970 și 970 bis/09.12.2015)

Contabilitate 062.)

Ordinul 1802/29.12.2014 pentru aprobarea Reglementărilor contabile privind situațiile financiare anuale individuale și situațiile financiare anuale consolidate (MO 963/30.12.2014)

Dialog social 063.)

Legea dialogului social nr. 62/10.05.2011 (republicată în MO 625/31.08.2012)

GDPR 064.)

Regulamentul (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor sau GDPR)

From:

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

Permanent link:

https://hamor.ro/doc/hsalar/doku.php?id=hsalar:00_reg

Last update: **2025/12/02 02:08**



1. RELAȚII DE MUNCĂ

Conform art. 34/1 din Codul muncii (001.), fiecare angajator are dreptul de a-și organiza activitatea de resurse umane și salarizare în următoarele moduri:

- prin asumarea de către angajator a atribuțiilor specifice;
- prin desemnarea unuia sau mai multor angajați cărora să le repartizeze, prin fișa postului, atribuții privind activitatea de resurse umane și salarizare;
- prin contractarea unor servicii externe specializate în resurse umane și salarizare.

Serviciile externe specializate în resurse umane și salarizare vor fi coordonate de către un expert în legislația muncii.

1.1. Contractul individual de muncă

001.) Art.10. **Contractul individual de muncă** este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.

Art.11. Clauzele contractului individual de muncă nu pot conține prevederi contrare sau drepturi sub nivelul minim stabilit prin acte normative ori prin contracte colective de muncă.

Art.16.(1) Contractul individual de muncă se încheie în baza consimțământului părților, în formă scrisă, în limba română. Obligația de încheiere a contractului individual de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

(1/1) Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată.

(1/2) Angajatorul poate opta pentru utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate sau semnăturii electronice calificate ori a sigiliului electronic al angajatorului, pentru întocmirea tuturor înscrisurilor/documentelor din domeniul relațiilor de muncă rezultate la încheierea contractului individual de muncă, pe parcursul executării acestuia sau la încetarea contractului individual de muncă, în condițiile stabilite prin regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, potrivit legii. ...

(1/6) Angajatorul nu poate obliga persoana selectată în vederea angajării ori, după caz, salariatul să utilizeze semnătura electronică avansată sau semnătura electronică calificată, la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă.

(1/7) La încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, la încetarea contractului individual de muncă, părțile trebuie să utilizeze același tip de semnătură, respectiv semnătura olografă sau semnătura electronică, în condițiile prezentei legi. ...

(2) Anterior începerii activității, **contractul individual de muncă se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților**, care se transmite inspectoratului teritorial de muncă cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

(3) Angajatorul este obligat ca, anterior începerii activității, să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă.

(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.

(5) Munca prestată în temeiul unui contract individual de muncă constituie **vechime în muncă**.

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

(7) Fac **excepție** de la prevederile alin. (6) concediile pentru formare profesională fără plată,

acordate în condițiile art. 155 și 156.

Copia contractului individual de muncă se păstrează la locul de muncă (la sediul principal sau la sucursale) pe suport hârtie sau pe suport electronic, de către persoana desemnată de angajator în acest scop, cu respectarea prevederilor privind confidențialitatea datelor cu caracter personal.

Cf. art.17 din Codul muncii, **salariatul trebuie informat cel puțin asupra următoarelor elemente:**

- identitatea părților;
- locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să își desfășoare activitatea în locuri de muncă diferite, precum și dacă deplasarea între acestea este asigurată sau decontată de către angajator;
- sediul angajatorului;
- funcția/ocupația conform specificației C.O.R.;
- fișa postului, cu specificarea atribuțiilor;
- criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului;
- riscurile specifice postului;
- data de la care contractul urmează să își producă efectele;
- în cazul unui contract de muncă pe durata determinată sau al unui contract de muncă temporară, durata acestora;
- durata concediului de odihnă;
- condițiile de acordare a preavizului și durata acestuia;
- salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, evidențiate separat, periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul și metoda de plată;
- durata normală a muncii, exprimată în ore/zi și/sau ore/săptămână, condițiile de efectuare și de compensare sau de plată a orelor suplimentare, precum și, dacă este cazul, modalitățile de organizare a muncii în schimburi;
- indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;
- durata și condițiile perioadei de probă;
- procedurile privind utilizarea semnăturii electronice, semnăturii electronice avansate și semnăturii electronice calificate
- dreptul și condițiile privind formarea profesională oferită de angajator;
- suportarea de către angajator a asigurării medicale private, a contribuțiilor suplimentare la pensia facultativă sau la pensia ocupațională a salariatului, în condițiile legii, precum și acordarea, din inițiativa angajatorului, a oricăror alte drepturi, atunci când acestea constituie avantaje în bani acordate sau plătite de angajator salariatului ca urmare a activității profesionale a acestuia.

Aceste informații trebuie să se regăsească în contractul de muncă, și orice modificare a acestora trebuie semnalată prin încheierea unui **act adițional** la contractul de muncă, anterior producerii modificării (în afară de modificările prevăzute de legislație).

La fel, cf. art.18, angajatorul trebuie să informeze salariatul și despre condițiile în care el va presta muncă în străinătate.

În contractul de muncă pot fi incluse opțional și:

- clauza cu privire la formarea profesională;
- clauza de neconcurență;
- clauza de mobilitate;
- clauza de confidențialitate etc.

🟡 La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă ori pe durata concilierii unui conflict individual de muncă, oricare dintre părți poate fi asistată de către un consultant extern specializat în legislația muncii sau de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este salariatul, conform propriei opțiuni.

001.) Art.27.(1) **O persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical**, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci.

(2) Nerespectarea prevederilor alin.(1) atrage nulitatea contractului individual de muncă.

Cf. art.31., pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o **perioadă de probă** de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

Este interzisă stabilirea unei noi perioade de probă în cazul în care, în termen de 12 luni, între aceleași părți se încheie un nou contract individual de muncă pentru aceeași funcție și cu aceleași atribuții

Modelul contractului de muncă s-a aprobat prin Ordinul 2171/2022 004.).

La contractul de muncă **se anexează și fișa postului**, cu principalele atribuții ale salariatului respectiv, așa cum rezultă la pct. K din Ordin.

001.) Art.36. Cetățenii străini și apatrizii pot fi angajați prin contract individual de muncă în baza **autorizației de muncă sau a permisului de ședere în scop de muncă...**

Definirea muncii nedeclarate

Cf. art. 15/1 din Codul muncii, munca nedeclarată 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.

Activitate dependentă

Cf. Art.7. pct.1. din Codul fiscal (002.), poate fi considerată *activitate dependentă* orice activitate desfășurată de o persoană fizică într-o relație de angajare generatoare de venituri.

Funcția de bază

Cf. pct.2 din actul normativ de mai sus, activitate dependentă la funcția de bază este orice activitate desfășurată în baza unui contract individual de muncă sau a unui statut special prevăzut de lege, declarată angajatorului ca funcție de bază de către angajat; în cazul în care activitatea se desfășoară pentru mai mulți angajatori, angajatul este obligat să declare numai angajatorului ales că locul respectiv este locul unde exercită funcția pe care o consideră de bază.

a) Durata contractului

001.) Art.12. (1) Contractul individual de muncă se încheie pe durată *nedeterminată*.

Cf. art.83, contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată *determinată* numai în următoarele cazuri:

- înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- creșterea sau modificarea temporară a structurii activității angajatorului;
- desfășurarea unor activități cu caracter sezonier;
- în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;
- angajarea unei persoane care, în termen de 5 ani de la data angajării, îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă;
- ocuparea unor funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
- angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
- în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte sau programe.

Contractul pe durată determinată poate fi încheiat pe cel mult 36 luni și pot fi încheiate succesiv cel mult 3 contracte pe durată determinată între aceleași părți.

Perioada de probă va fi în acest caz:

- 5 zile lucrătoare dacă durata < 3 luni
- 15 zile lucrătoare dacă durata este între 3-6 luni
- 30 zile lucrătoare dacă durata este > 6 luni
- 45 zile lucrătoare dacă durata este < 6 luni, pentru funcții de conducere.

b) Contractul de muncă cu timp parțial

001.) Art.103. **Salariatul cu fracțiune de normă** este salariatul al cărui număr de ore normale de lucru, calculate săptămânal sau ca medie lunară, este inferior numărului de ore normale de lucru ale unui salariat cu normă întreagă comparabil.

Art.104.(1) Angajatorul poate încadra salariați cu fracțiune de normă prin contracte individuale de muncă pe durată nedeterminată sau pe durată determinată, denumite *contracte individuale de muncă cu timp parțial*.

(2) Contractul individual de muncă cu timp parțial se încheie numai în formă scrisă.

(3) *Salariatul comparabil* este salariatul cu normă întreagă din aceeași unitate, care are același tip de contract de muncă, prestează aceeași activitate sau una similară cu cea a salariatului angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial, avându-se în vedere și alte considerente, cum ar fi vechimea în muncă și calificarea/aptitudinile profesionale.

(4) Atunci când nu există un salariat comparabil în aceeași unitate, se au în vedere dispozițiile din contractul colectiv de muncă aplicabil sau, în lipsa acestuia, reglementările legale în domeniu.

Cf. art.105, contractul individual de muncă cu timp parțial cuprinde, în afara elementelor prevăzute la art. 17 alin. (3), următoarele:

- durata muncii și repartizarea programului de lucru;
- condițiile în care se poate modifica programul de lucru;
- interdicția de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

Dacă într-un contract individual de muncă cu timp parțial nu sunt precizate elementele de mai sus, contractul se consideră a fi încheiat pentru normă întreagă.

Art.106.(2) Drepturile salariale se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat, raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru.

c) Suspendarea contractului individual de muncă

001.) Art.49.(1) Suspendarea contractului individual de muncă poate interveni de drept, prin acordul părților sau prin actul unilateral al uneia dintre părți.

(2) Suspendarea contractului individual de muncă are ca efect suspendarea prestării muncii de către salariat și a plății drepturilor de natură salarială de către angajator.

- Cf. art.50., contractul **se suspendă de drept** în situațiile:
 - concediu de maternitate;
 - concediu pentru incapacitate temporară de muncă;
 - carantină;
 - executarea unei funcții în cadrul unei autorități executive;
 - îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
 - forță majoră;
 - în cazul arestării preventive a salariatului;
 - la data la care expiră avizele, autorizațiile necesare pentru exercitarea profesiei;
 - în alte cazuri expres prevăzute de lege.
- Cf. art.51., contractul se suspendă **din inițiativa salariatului** în situațiile:
 - concediu pt. îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani;

- concediu pt. îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani;
 - concediu paternal;
 - concediu pt. formare profesională;
 - exercitarea unei funcții electiv;
 - participarea la grevă,
 - concediu de acomodare,
 - absențe nemotivate - în condițiile contractului de muncă aplicabil.
- Cf. art.52. contractul se suspendă **din inițiativa angajatorului** în situațiile:
 - dacă salariatul a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătorești;
 - în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare.
 - în cazul în care împotriva salariatului s-a luat, în condițiile Codului de procedură penală, măsura controlului judiciar ori a controlului judiciar pe cauțiune, dacă în sarcina acestuia au fost stabilite obligații care împiedică executarea contractului de muncă, precum și în cazul în care salariatul este arestat la domiciliu, iar conținutul măsurii împiedică executarea contractului de muncă;
 - pe durata detașării;
 - pe durata suspendării de către autoritățile competente a avizelor, autorizațiilor sau atestărilor necesare pentru exercitarea profesiilor.

🚨 OUG 30/2020 a introdus și „șomajul tehnic de urgență” pentru angajatorii care întrerup temporar activitatea total sau parțial ca urmare a efectelor epidemiei coronavirusului SARS-CoV-2.

- Cf. art.54. contractul se suspendă **prin acordul părților** în situațiile:
 - concedii fără plată pentru studii;
 - pentru interese personale.

d) Încetarea contractului individual de muncă

Cf. art.55-56, contractul poate înceta:

- **de drept:**
 - la data decesului salariatului sau data încetării existenței angajatorului
 - la data hotărârii judecătorești sau data punerii sub interdicție a angajatorului
 - la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, cu caracter excepțional, pentru salariați care optează în scris pentru continuarea executării contractului individual de muncă, în termen de 60 de zile calendaristice anterior împlinirii condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, la vârsta de 65 de ani; la data comunicării deciziei de pensie în cazul pensiei de invaliditate de gradul III, pensiei anticipate parțiale, pensiei anticipate, pensiei pentru limită de vârstă cu reducerea vârstei standard de pensionare; la data comunicării deciziei medicale asupra capacității de muncă în cazul invalidității de gradul I sau II;
 - la data constatării nulității contractului
 - reintegrarea unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate
 - la data condamnării la o pedeapsă privativă de libertate, de la data rămânerei definitive a hotărârii

judecătorești;

- la data retragerii de către autorități a autorizațiilor necesare exercitării profesiei
- ca urmare a interzicerii exercitării unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești prin care s-a dispus interdicția;
- la data expirării contractului pe durată determinată
- la data retragerii acordului părinților pentru salariații între 15-16 ani..

- **cu acordul părților**

- **ca urmare a voinței unilaterale dintre părți** (salariatul, dacă dorește încetarea contractului, trebuie să comunice în scris angajatorului **demisia** sa, cu o perioadă de preaviz de max. 20 zile pentru funcții de execuție și 45 zile pentru funcții de conducere). Cf. art.80, angajatorul poate renunța total sau parțial la perioada de preaviz.

🟡 Pe baza unei cereri formulate cu 30 de zile înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea angajatorului, salariatul poate fi menținut în aceeași funcție maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a contractului individual de muncă

1.2. Cumulul de funcții

001.) Art.35. (1) Orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea.

(2) Fac excepție de la prevederile alin.(1) situațiile în care prin lege sunt prevăzute incompatibilități pentru cumulul unor funcții.

Contribuțiile datorate pentru salariații cu cumul de funcții sunt aceleași ca și pentru veniturile din salarii. Contribuțiile datorate pentru diverse tipuri de venituri și articolul din Codul fiscal aferent sunt sintetizate în situația **Contribuții pentru venituri salariale și asimilate**.

Modul de calcul al impozitului pe venit în cazul cumulului de funcții este prezentat în cap.5.4. la pct.b).

1.3. Munca la domiciliu și telemunca

a) Munca la domiciliu

Este prevăzută în art. 108-110 din Codul muncii 001.). Sunt considerați **salariați cu munca la domiciliu** acele persoane care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin.

Salariatul își stabilește singur programul de lucru.

Se încheie contract de muncă în scris, care pe lângă elementele obligatorii mai trebuie să conțină și:

- precizarea expresă că salariatul lucrează la domiciliu;
- programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să controleze activitatea salariatului său și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la domiciliul salariatului, după caz, al materiilor prime și materialelor pe care le utilizează în activitate, precum și al produselor finite pe

care le realizează.

Salariatul cu munca la domiciliu se bucură de toate drepturile recunoscute prin lege și prin contractele colective de muncă aplicabile salariaților al căror loc de muncă este la sediul angajatorului.

Prin contractele colective/individuale de muncă se pot stabili și alte condiții specifice privind munca la domiciliu.

b) Telemunca

Domeniul este reglementat de Legea 81/2018 (051.).

Definiții:

- **telemuncă** - forma de organizare a muncii prin care salariatul, în mod regulat și voluntar, își îndeplinește atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o deține, în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, cel puțin o zi pe lună, folosind **tehnologia informației și comunicațiilor**;
- **telesalariat** - orice salariat care desfășoară activitatea în condițiile de mai sus.

Condiții

- în contract sau act adițional se prevăd în mod expres:
 - regimul de telemuncă
 - zilele în care salariatul trebuie să se prezinte la locul de muncă
 - programul în care angajatorul îl poate controla pe salariat etc.
- se pot efectua ore suplimentare
- angajatorul asigură mijloacele de muncă, instruește salariatul.

Angajatorul are următoarele obligații specifice privind securitatea și sănătatea în muncă a telesalariatului:

- să asigure mijloacele aferente tehnologiei informației și comunicațiilor și/sau echipamentele de muncă sigure necesare prestării muncii, părțile putând conveni printr-un acord scris inclusiv să fie utilizate cele proprii ale telesalariatului, cu specificarea condițiilor de utilizare;
- să instaleze, să verifice și să întrețină echipamentul de muncă necesar, cu excepția cazului în care părțile convin altfel;
- să asigure condiții pentru ca telesalariatul să primească o instruire suficientă și adecvată în domeniul securității și sănătății în muncă:
 - informații și instrucțiuni de lucru, specifice locului de desfășurare a activității de telemuncă și utilizării echipamentelor cu ecran de vizualizare: la angajare, la schimbarea locului de desfășurare a activității de telemuncă, la introducerea unui nou echipament de muncă, la introducerea oricărei noi proceduri de lucru.

Telesalariatul trebuie să respecte condițiile de securitate și sănătate în muncă.

El beneficiază de toate drepturile recunoscute prin lege, prin regulamentele interne și contractele colective de muncă aplicabile salariaților care au locul de muncă la sediul sau domiciliul angajatorului.

1.4. Alte relații de muncă

Există diverse tipuri de relații de muncă, în afara celor desfășurate pe baza unui contract de muncă. Amintim mai jos câteva forme mai importante.

a) Administratorii societăților pe acțiuni

În baza Legii societăților comerciale nr. 31/1990, la societățile pe acțiuni, administratorii nu pot fi angajați cu contract de muncă, numai cu contract de mandat sau de administrare. Dacă administratorul este numit director, remunerația lui va fi tratată la fel ca un salariu, din punct de vedere al contribuțiilor datorate.

Pe durata îndeplinirii mandatului, administratorii nu pot încheia cu societatea un contract de muncă. În cazul în care administratorii au fost desemnați dintre salariații societății, contractul individual de muncă este suspendat pe perioada mandatului.

b) Directori cu contract de mandat

În baza Legii 31/1990, consiliul de administrație poate delega conducerea societății unuia sau mai multor directori, numind pe unul dintre ei director general.

Remunerația directorilor, obținută în temeiul contractului de mandat, este asimilată din punct de vedere fiscal veniturilor din salarii și se impozitează potrivit legislației în materie.

Remunerația directorilor obținută în temeiul contractului de mandat este asimilată salariului, din punctul de vedere al obligațiilor decurgând pentru director și societatea comercială din legislația privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, inclusiv dreptul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale, legislația privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, precum și din legislația privind asigurările de sănătate.

c) Asociatul unic la SRL

Art.196/1 (3) din Legea 31/1990 prevede, că asociatul unic poate avea calitatea de salariat al societății cu răspundere limitată al cărui asociat unic este.

d) Contractul de ucenicie

Codul muncii 001.) prevede la art. 208-210, că prin **contractul de ucenicie la locul de muncă**:

- angajatorul se obligă ca, în afara plății unui salariu, să asigure formarea profesională a ucenicului într-o meserie potrivit domeniului său de activitate;
- ucenicul (peste 16 ani) se obligă să se formeze profesional și să muncească în subordinea angajatorului respectiv.

Pentru detalii vezi și Legea 279/2005 049.).

Contractul se încheie pe o perioadă între 6-36 luni, în funcție de nivelul de calificare dobândit.

Salariul de bază lunar, stabilit prin contractul de ucenicie, este cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară în vigoare pentru un program de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore în medie pe săptămână.

Durata timpului de muncă este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, iar în cazul tinerilor cu

vârsta de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână.

e) Contractul de internship

Internul este persoana care prestează o activitate specifică, precizată în fișa de internship, în cadrul unei organizații gazdă, în baza unui contract de internship, pentru realizarea scopurilor prevăzute de Legea 176/2018 048.):

- dezvoltarea abilităților profesionale ale internilor în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților din domeniul în care se organizează programul de internship;
- desfășurarea unor activități și familiarizarea cu cerințele organizației-gazdă;
- cunoașterea de către interni a specificului activității organizației-gazdă în cadrul căruia își desfășoară activitatea, precum și a exigențelor acesteia;
- dobândirea de experiență profesională, abilitați practice și/sau competențe;
- facilitarea tranziției de la sistemul de educație către piața muncii

În funcție de numărul de salariați, organizația-gazdă poate încheia în mod simultan contracte de internship pentru un număr de interni care nu poate fi mai mare de 5% din numărul total al salariaților. Prin excepție, organizația-gazdă care are încadrați cel mult 20 salariați poate încheia simultan cel mult două contracte de internship.

Durata unui program de internship este de maximum 720 de ore pe parcursul a 6 luni consecutive.

Internul are dreptul la o indemnizație pentru internship, plătită de organizația-gazdă, al cărei cuantum este stipulat în contractul de internship. Cuantumul indemnizației pentru internship este egal cu cel puțin 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu numărul de ore de activitate desfășurată.

f) Angajare prin agent de muncă temporară

Cf. art. 88 (1) din Codul muncii 001.) această relație este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă. Detalii în HG 1256/2011.

1.5. Contractul colectiv de muncă

001.) Art.37 Drepturile și obligațiile privind relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă și al contractelor individuale de muncă.

Art.229 (1) Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată în formă scrisă între angajator sau organizația patronală, de o parte, și salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă.

(2) Negocierea colectivă la nivel de unitate este obligatorie, **cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 10 de salariați.**

1.6. Regulamentul intern

Conform art.241 din Codul muncii, toți angajatorii au obligația de a întocmi un *regulament intern*

Conținutul minimal al regulamentului este prevăzut la art.242. Se vor prevedea reguli interne privind:

- protecția, igiena și securitatea în muncă;
- respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- drepturile și obligațiile angajatorului și ale salariaților;
- procedura de soluționare pe cale amiabilă a conflictelor individuale de muncă, a cererilor sau a reclamațiilor individuale ale salariaților;
- disciplina muncii;
- abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- procedura disciplinară;
- modalități de aplicare a altor dispoziții legale sau contractuale specifice
- criterii și proceduri de evaluare profesională
- reguli referitoare la preaviz
- informații cu privire la politica generală de formare a salariaților, dacă există.

Celelalte articole ale Codului muncii prevăd și *alte reguli* de stabilit prin regulamentul intern, dacă este cazul, mai ales la societățile care nu au obligația de a încheia contract colectiv de muncă (sub 10 angajați):

- clauza de confidențialitate;
- verificarea aptitudinilor profesionale;
- unele condiții de suspendare a contractului de muncă;
- stabilirea programului de lucru flexibil;
- orarul pauzelor;
- repausul săptămânal și în alte zile decât sâmbăta și duminica;
- concedii pentru evenimente familiale deosebite;
- concedii fără plată;
- data și frecvența plății salariului;
- funcțiile de conducere.

Modul concret de informare a fiecărui salariat cu privire la conținutul regulamentului intern se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau, după caz, prin conținutul regulamentului intern.

Regulamentul intern se afișează la sediul angajatorului.

1.7. Registrul general de evidență a salariaților (REVISAL și REGES-ONLINE)

Registrul general de evidență a salariaților a fost introdus de HG 905/17 (007.). Pe baza acestuia a fost dezvoltată platforma REVISAL. Acest sistem va rămâne activ pentru încă 6 luni, pentru consultarea sau preluarea informațiilor transmise anterior. Aceasta versiune va fi disponibilă la: <https://reges1.inspectiamuncii.ro>.

HG 295/2025 (0071.) a introdus noi prevederi valabile din 2025. A fost înființată platforma REGES-ONLINE, o interfață nouă cu reguli noi.

REGES-ONLINE — Registrul general de evidență a salariaților online — este o platformă informatică destinată completării, transmiterii, gestionării, consultării și procesării datelor referitoare la elementele contractului individual de muncă.

Angajatorii au obligația să completeze datele în Registru în ordinea cronologică a încheierii, modificării, suspendării și încetării contractului individual de muncă.

Pentru persoanele care urmează să desfășoare activitate în baza unui contract individual de muncă, angajatorii transmit în Registru datele acestuia cel târziu în ziua anterioară începerii activității.

Angajatorii cu sedii secundare, sucursale, agenții, reprezentanțe sau alte asemenea unități fără personalitate juridică, cărora le-au delegat competența încadrării personalului, pot delega acestora și competența completării și transmiterii datelor în Registru.

Transmiterea datelor se face:

- de către unul sau mai mulți salariați pe baza unei decizii scrise de angajator
- pe baza unui contract încheiat cu un prestator - expoert contabil sau persoană juridică specializată. Datele contractului se vor trimite în Registru în 3 zile lucrătoare.

Date de transmis în REGES-ONLINE pe termene

Angajatorii completează registrul în ordinea angajării persoanelor, cu următoarele date (am introdus pe grupe și termenul de raportare):

În ziua anterioară începerii activității:

- datele de identificare ale angajatorului - denumire, cod unic de identificare - CUI/CIF, sediul social, reprezentantul legal
- datele de identificare ale salariaților, cum ar fi: nume, CNP/CIF, cetățenia și țara de proveniență - Uniunea Europeană - UE, non-UE, Spațiul Economic European - SEE;
- gradul, tipul de handicap și durata certificatului de încadrare în grad și tip de handicap
- data încheierii contractului individual de muncă și data începerii activității;
- funcția/ocupația conform specificației Clasificării ocupațiilor din România (COR) sau altor acte normative;
- tipul contractului individual de muncă;
- durata contractului individual de muncă - nedeterminată/determinată;
- locul de muncă - fix sau mobil;
- durata timpului de muncă și repartizarea acestuia;
- salariul de bază lunar brut, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă;
- datele de identificare ale utilizatorului, în cazul contractelor de muncă temporară;

În 5 zile lucrătoare de la data transferului/preluării:

- data transferului și datele de identificare ale angajatorului la care se face transferul;

În ziua anterioară datei de începere/încetare a detașării

- data la care începe și data la care încetează detașarea, precum și datele de identificare ale angajatorului la care se face detașarea;
- data la care începe și data la care încetează detașarea transnațională, statul în care urmează să se realizeze detașarea transnațională, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități;
- 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, statul în care urmează să se realizeze detașarea, denumirea beneficiarului/utilizatorului la care urmează să presteze activitatea salariatul detașat, precum și natura acestei activități;

În ziua anterioară datei suspendării/datei încetării suspendării

În 3 zile lucrătoare pentru suspendările de mai jos:

- în baza certificatelor medicale, în termen de 3 zile lucrătoare de la data înregistrării la angajator a certificatului de concediu medical
- pentru absențe nemotivate
- cazurilor de forță majoră.

La data încetării contractului individual de muncă/la data luării la cunoștință a evenimentului

- data și temeiul legal al încetării contractului individual de muncă.

În ziua anterioară producerii modificării:

- funcția/ocupația conform COR;
- tipul contractului individual de muncă;
- durata contractului individual de muncă, respectiv nedeterminată/determinată;
- durata timpului de muncă și repartizarea acestuia

Excepție: în 10 zile dacă modificarea este ca urmare a unei hotărâri judecătorești.

În 3 lucrătoare zile de la înregistrarea actului care modifică:

- date de identificare salariat
- date de identificare angajator.

În 20 de zile lucrătoare de la data modificării:

- salariul de bază lunar brut, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri

Excepție: în 10 zile de la aflarea conținutului, dacă modificarea este ca urmare a unei hotărâri judecătorești.

la data la care angajatorul a luat cunoștință:

- erori în datele transmise.

Carnetele de muncă

001.) Art.279.(1) Vechimea în muncă stabilită **până la 31 decembrie 2010** se probează cu carnetul de muncă.

(2) După data abrogării Decretului nr. 92/1976 privind carnetul de muncă,... vechimea în muncă stabilită până la data de 31 decembrie 2010 se reconstituie, la cererea persoanei care nu posedă carnet de muncă, de către instanța judecătorească competentă să soluționeze conflictele de muncă, pe baza înscrisurilor sau a altor probe din care să rezulte existența raporturilor de muncă ...

1.8. Registrul electronic al zilierilor

Inspekția Muncii a pus la dispoziție și un **Registru electronic de evidență a zilierilor**.

Acesta a fost elaborat în baza Ordinului 1140/2020 (054.)

Obligativitatea înlocuirii registrului pe hârtie cu unul electronic a intrat în vigoare începând cu 25.07.2020.

Pentru a utiliza registrul, se solicită nume de utilizator și parolă de la ITM. Dacă acestea au fost deja solicitate pentru Revisal, se pot utiliza și aici.

Există 2 variante de lucru:

- de pe telefon/tabletă - aplicația **Inspekția Muncii** poate fi descărcată gratuit din Google Play sau App Store
- prin intermediul aplicației web din **portalul Inspekției Muncii**. Aici trebuie bifat mai întâi butonul **Acceptă** și se poate intra cu utilizatorul și parola.

Date care se introduc

- date cu caracter general privind profilul **Beneficiarului**:
 - datele Beneficiarului: CUI/CIF, denumire, listă coduri CAEN, sediu social - județ, localitate, adresă, e-mail;
 - datele persoanei împuternicite: nume, prenume, e-mail, CNP;
 - datele privind locul de desfășurare a activității Beneficiarului: județ, localitate, adresă;
- date privind **zilierii**: C NP/alt identificator conform documentului de identitate al cetățenilor străini, nume, prenume, cetățenie/apatrid;
- date privind **activitatea desfășurată de zilieri**:
 - data începerii activității;
 - ora începerii activității zilierului;
 - ocupație, respectiv denumirea activității desfășurate de zilier;
 - număr de ore lucrate de zilier/zi;
 - remunerație brută, respectiv suma aferentă remunerației brute/zi acordată;
 - remunerație netă, respectiv confirmarea acordării de către Beneficiar a remunerației nete către zilier;
 - activitate economică conform CAEN - cod CAEN activitate desfășurată;

- instruire SSM, respectiv confirmarea participării la instruirea în domeniul securității și sănătății în muncă.

Transmiterea datelor

- **zilnic** - înainte de începerea activității fiecărei persoane care urmează să se afle într-un raport de muncă cu Beneficiarul;
- **lunar** - pentru zilierii care prestează activități în domeniile:
 - agricol, silvic, viticol, pomicol, legumicol, floricol, piscicol, creșterii animalelor în sistem extensiv prin pășunatul sezonier al bovinelor, cabalinelor, activități sezoniere în cadrul grădinilor botanice, precum și în activitățile de cercetare-dezvoltare-inovare din domeniul agricol al Academiei de Științe Agricole și Silvicultură *Gheorghe Ionescu-Șișești*, al institutelor, centrelor și stațiunilor de cercetare-dezvoltare aflate în subordinea sa și al institutelor naționale, al instituțiilor de învățământ agricol și silvic
 - creșterii animalelor în sistem extensiv prin pășunatul sezonier în mod tradițional al ovinelor, caprinelor sau bovinelor, în regim semiliber.

Arhivarea datelor

Beneficiarul are obligația de a păstra Registrul electronic de evidență a zilierilor, prin arhivarea extraselor de Registru completate și transmise anterior.

Extrasele sunt furnizate de sistemul informatic aferent Registrului electronic de evidență a zilierilor, prin e-mail, după fiecare transmitere de Registru efectuată.

Detalii despre veniturile zilierilor în cap. 3.8.

1.9. Dosarul personal

0071.) Art.8.(1) Angajatorii au obligația de a întocmi un dosar personal pentru fiecare dintre salariații încadrați cu contract individual de muncă, de a-l păstra în bune condiții la sediul angajatorului sau, după caz, la sediul secundar dacă este delegată competența încadrării personalului prin încheierea de contracte individuale de muncă, precum și de a-l prezenta inspectorilor de muncă, la solicitarea acestora.

Dosarul personal cuprinde cel puțin:

- actele necesare angajării
- contractul individual de muncă și actele adiționale
- acte privind modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale de muncă
- actele de studii sau certificate de calificare
- orice documente care certifică datele din registru.

La solicitarea scrisă a salariatului sau a unui fost salariat, angajatorii sunt obligați să îi elibereze acestuia copii ale documentelor existente în dosarul personal în 15 zile.

Observație - în dosarul personal se mai pot păstra copiile unor acte, ca:

- cartea de identitate/pașaport;
- acte de stare civilă;

- certificatul de naștere;
- curriculum vitae;
- cererea de angajare;
- fișa postului
- permisul de conducere;
- actele de naștere ale copiilor, altor acte ale persoanelor întreținute, necesare pentru deducerile personale etc.
- permisul de muncă (în cazul cetățenilor străini)
- fișa de aptitudini,
- avizul medical la angajare și cele după controlul anual;
- acte privind cercetarea și aplicarea sancțiunilor disciplinare;
- certificatul de cazier judiciar (unde este cazul);
- recomandare de la ultimul loc de muncă;
- nota de lichidare la plecare;
- pentru cei ce urmează a fi angajați ca gestionari - dovada eliberată de angajatorul anterior, din care să rezulte că nu a produs pagube sau dacă produs, natura acestora și dacă ele au fost acoperite;
- actul de repartizare în muncă pentru: absolvenți ai instituțiilor de învățământ, șomeri, beneficiari de ajutor social, persoane cu handicap etc.

⚠ Trebuie să se acorde atenție **Regulamentului de protecție a datelor (GDPR)**, în sensul de ca să fie solicitate numai acele acte, care sunt într-adevăr necesare. Personalul angajatorului care are acces la datele personale trebuie să dea o declarație prin care se angajează să păstreze confidențialitatea informațiilor. Actele trebuie păstrate în dosar individuale, în locuri care nu permit accesul persoanelor neautorizate.

Dacă la semnarea actelor s-a utilizat semnătura electronică, se va înființa și o arhivă electronică.

⚠ În hSALAR, cu ajutorul **opțiunii Dosar personal** se poate organiza accesul la conținutul în format electronic al dosarului personal pentru fiecare angajat, direct din fișierul Personal. Astfel, se pot imprima imediat copii după actele scanate sau se poate studia situația salariatului, fără a căuta în dosare.

1.10. Vărsăminte pentru persoane cu handicap neîncadrate

045.) Art.78. ... (2) Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care au cel puțin 50 de angajați, au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin **4% din numărul total de angajați**.

(2/1) La stabilirea procentului prevăzut la alin. (2) nu se iau în calcul asistenții personali ai persoanelor cu handicap grav angajați ...

(3) Autoritățile și instituțiile publice, persoanele juridice, publice sau private, care nu angajează persoane cu handicap în condițiile prevăzute la alin. (2), pot opta pentru una dintre următoarele obligații:

a)

să plătească 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;

b)

să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând **echivalentul a minimum 50% din 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, iar cu suma reprezentând diferența până la nivelul sumei prevăzute la lit. a) să achiziționeze, pe bază de parteneriat, produse sau servicii realizate prin activitatea proprie a persoanelor cu handicap angajate în unități protejate autorizate.**

046.) Art. 3 (1) În vederea aplicării prevederilor art. 78 alin. (2) din lege, procentul de 4% din numărul total de angajați se determină ca medie aritmetică rezultată din suma efectivelor zilnice de salariați din luna respectivă, inclusiv zilele de repaus săptămânal, zilele de sărbători legale și alte zile în care, potrivit dispozițiilor legale, nu se lucrează, împărțită la numărul total de zile calendaristice.

(2) În efectivele zilnice nu se includ salariații aflați în concediu fără plată, cei aflați în grevă, cei detașați la lucru în străinătate și nici cei ale căror contracte individuale de muncă sunt suspendate.

(3) Pentru fiecare zi de repaus săptămânal sau de sărbătoare legală se iau în calcul efectivele de salariați din ziua lucrătoare precedentă, cu excepția persoanelor al căror contract individual de muncă a încetat în acea zi.

Art. 4 Procentul de 4% rezultat în urma aplicării prevederilor art. 3 este un număr care are o valoare zecimală din două cifre.

Art. 2 (2) Salariații angajați cu fracțiuni de normă sunt incluși în numărul total de angajați proporțional cu timpul efectiv lucrat conform prevederilor contractului individual de muncă.

Cine sunt persoanele cu handicap care se iau în considerare?

Persoanele cu handicap se încadrează (cf. art.86 din 045.)) în:

- grade de handicap: ușor, mediu, accentuat și grav.
- tipuri de handicap: fizic, vizual, auditiv, surdocecitate, somatic, mintal, psihic, HIV/SIDA, asociat, boli rare.

Cf. art. 77 din Lege, în contextul încadrării în muncă și persoana invalidă de gradul III este considerată persoană cu handicap. În baza Legii pensiilor 263/2010, invaliditatea de gradul III este caracterizată prin pierderea a cel puțin jumătate din capacitatea de muncă, persoana putând să presteze o activitate profesională, corespunzătoare a cel mult jumătate din timpul normal de muncă.

🚨 Art.60 din Codul fiscal scutește de impozitul pe venit numai persoanele cu handicap grav și accentuat. Pentru calculul acestei contribuții se iau în calcul însă și celelalte persoane cu handicap.

Exemplu de calcul:

Într-o lună cu 30 zile calendaristice avem următoarea situație:

- 10 zile cu un efectiv de salariați cu normă întreagă de 60
- 11 zile cu un efectiv de salariați cu normă întreagă de 58 (2 în concediu medical de câte 11 zile)
- 9 zile cu un efectiv de salariați cu normă întreagă de 60 și cu încă 3 noi salariați cu 1/2 normă.

Numărul mediu:

$$\frac{10 * 60 + 11 * 58 + 9 * (60 + 3 * 0.5)}{30} = 59.72$$

$$59.72 * 4\% = 2.39 \quad (4\% \text{ din numărul mediu})$$

$$2.39 * 4050 = 9680 \text{ (contribuția datorată, rotunjită, cf. sal. minim din 2025)}$$

Declarare

În **declarația 100** suma datorată se declară la poziția: „Vărsăminte de la persoanele juridice pentru persoanele cu handicap neîncadrate”.

Observație

În hSALAR este calculată această obligație pentru cei care au achiziționat **opțiunea Fond persoane cu handicap**. Ceilalți angajatori trebuie să urmărească singuri obligația de plată.

Vezi cap. 1.1.7. cu descrierea opțiunii și modul de operare ...

1.11. Concedierea

001.) Art.58. (1) Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului.

(2) Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Cf. art.60, concedierea nu poate fi dispusă în perioadele:

- incapacității temporare de muncă, cu certificat medical
- carantinei
- în care salariața este gravidă, dacă angajatorul a luat cunoștință de acest fapt
- concediului de maternitate
- concediului pentru creșterea copilului
- concediului pentru îngrijirea copilului bolnav
- concediului de odihnă.
- pe durata efectuării concediului paternal și a concediului de îngrijitor sau pe durata absenței de la locul de muncă în condițiile reglementate la art. 1522

Aceste prevederi nu se aplică în caz de reorganizare judiciară, faliment sau dizolvare.

Cf. Art.59, este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, opțiune politică,

situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată;

b) pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă și a drepturilor sindicale;

c) pentru exercitarea drepturilor prevăzute la art. 17 alin. (3), art. 18 alin. (1), art. 31, art. 39 alin. (1), art. 85 și art. 194 alin. (2).

a) Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului

001.) Art.61. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

a)

în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

b)

în cazul în care salariatul este arestat preventiv sau arestat la domiciliu pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

c)

în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d)

în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

⚠ cf. art.64 (5), în cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. c) salariatul beneficiază de o compensație, în condițiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

⚠ cf. art.63 (2), în cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art.61 d), concedierea poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii stabilite prin contractul colectiv sau regulamentul intern.

b) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului

001.) Art.66. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi individuală sau colectivă.

Art.67. Salariații concediați pentru motive care nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil.

c) Concedierea colectivă

001.) Art.68.(1) Prin concediere colectivă se înțelege concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, din unul sau mai multe motive care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de:

a)

cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați și mai puțin de 100 de salariați;

b)

cel puțin 10% din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

c)

cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

(2) La stabilirea numărului efectiv de salariați concediați colectiv, potrivit alin. (1), se iau în calcul și acei salariați cărora le-au încetat contractele individuale de muncă din inițiativa angajatorului, din unul sau mai multe motive, fără legătură cu persoana salariatului, cu condiția existenței a cel puțin 5 concedieri.

d) Contribuții datorate pentru compensațiile primite la concediere

La concedierea colectivă se pot acorda compensații bănești individuale din fonduri proprii, în condițiile prevăzute de contractele colective/individuale de muncă. Acestea se consideră venituri asimilate salariilor și se impozitează.

Pentru reflectarea contribuțiilor legate de compensațiile primite cu ocazia concedierii după desfacerea contractului de muncă, prevederile legale sunt cuprinse în situația **Contribuții pentru venituri salariale și asimilate**, cod 5 în Anexa 4.

1.12. Șomajul tehnic

Întreruperea temporară a activității angajatorului - de regulă din motive economice -, numită și *șomaj tehnic* este o situație specială care poate interveni între angajator și angajat.

Cf. art.52 (1) c) din 001.), contractul de muncă poate fi suspendat în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare.

Cf. art.52 (3), pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului sau a reprezentanților salariaților.

001.) Art.53 (1) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare a activității, salariații implicați în

activitatea redusă sau întreruptă, care nu mai desfășoară activitate, **beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat**, cu excepția situațiilor prevăzute la art. 52 alin.(3).

(2) Pe durata reducerii și/sau a întreruperii temporare prevăzute la alin.(1), salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității.

Reglementările nu au definit un cod distinct pentru aceste persoane, deci în situația Contribuții pentru venituri salariale și asimilate ei vor figura în continuare în categoria lor de salariat.

Contribuții

Explicații	Șomaj tehnic obișnuit
Datorează CAS?	DA
Datorează CASS?	DA
Datorează impozit?	DA
Calcul impozit	La funcția de bază (după caz)
Datorează CAS?	DA
Angajatorul datorează CAM?	DA
Din ce fond se achită indemnizația?	din fonduri proprii
Din ce sumă se rețin contribuțiile?	din indemnizația brută
Când se include în D112?	în luna curentă
Codificare în pontaj hSALAR	SC

From:

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

Permanent link:

https://hamor.ro/doc/hsalar/doku.php?id=hsalar:11_incad

Last update: **2025/12/02 02:08**



2. VENITURI DIN SALARII

2.1. Venituri din salarii

001.) Art.159.(1) Salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

(2) Pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

(3) La stabilirea și la acordarea salariului este interzisă orice discriminare pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală.

Art.160. *Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri*

(2) **Salariul de bază** reprezintă componenta fixă a remunerației brute plătite unui salariat pentru munca pe care o prestează pe parcursul unei luni calendaristice, în care nu sunt incluse sporurile, indemnizațiile și alte adaosuri.

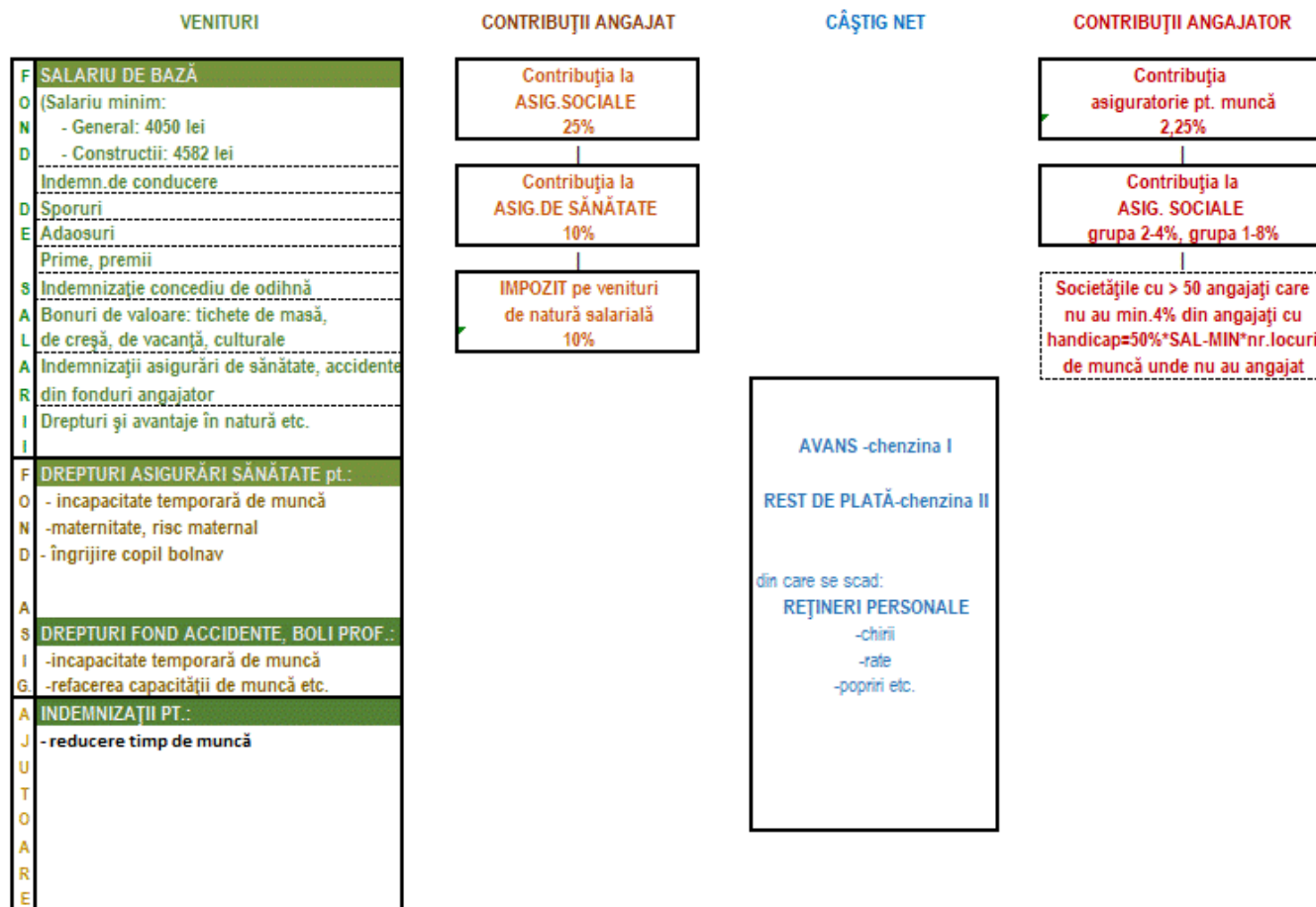
Art.161. Salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorilor.

Art.162.(1) Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile.

(2) Salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat.

Art.163.(1) Salariul este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

STRUCTURA SALARIILOR - LA ÎNCEPUT AN 2025



Salariul minim garantat

001.) Art.164.(1) *Salariul de bază minim brut pe țară* garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului ... În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

(2) Nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește și se actualizează potrivit dispozițiilor alin. (1), pe baza procedurii de aplicare a mecanismului de stabilire și actualizare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

...

(6) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază brute, prin contractul individual de muncă și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, sub valoarea salariului de bază minim brut orar ...

...

(8) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit prin hotărâre a Guvernului poate fi acordat unui salariat pentru o perioadă de maximum 24 de luni, de la data încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective salariatului i se acordă un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

(9) Prin hotărâre a Guvernului se poate stabili o majorare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut la alin. (1), diferențiat pe criteriile nivelului de studii și vechimii în muncă.

...

(11) Toate drepturile și obligațiile stabilite, potrivit legii, prin raportare la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se determină utilizând nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut la alin. (1).

(12) Angajatorul este obligat să garanteze în plată salariaților un salariu de bază brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut prevăzut la art. 160 alin. (3).

(13) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștința salariaților prin grija angajatorului.

Salarii minime aplicabile în 2025

De la 1 ianuarie 2025 se aplică următoarele salarii minime:

- general - 4050 lei pentru un program normal de lucru în medie de 165,334 ore pe lună, reprezentând 24,496 lei/oră (HG 1056/24 009.)
- în agricultură - 4050 lei (OUG 156/24)
- în construcții - 4582 lei (OUG 156/24).

Plata în natură

001.) Art.165. Pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani convenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară prevăzut de lege.

Art.166. (3) Plata în natură a unei părți din salariu, în condițiile stabilite la art. 165, este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

Detalii în Plata în natură ...

2.2. Forme de salarizare

În Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010, au existat următoarele forme de salarizare:

- în regie sau după timp;
- în acord;
- pe bază de tarife sau cote procentuale din veniturile realizate;
- alte forme specifice unității.

Forme de salarizare în acord, care se pot aplica individual sau colectiv:

- acord direct;
- acord progresiv;
- acord indirect.

Asemenea forme de salarizare pot fi aplicate de angajator în funcție de sistemul propriu de salarizare.

2.3. Sporuri și adaosuri

001.) Art. 160. Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

Sporuri

Tipuri de sporuri care se acordă de regulă:

Tip spor	Cuquantum
a) Conform Codului muncii :	
a1) <u>Sporuri obligatorii</u>	
pt. ore suplimentare necompensate	min. 75% din salariul de bază
spor de noapte	program de muncă redus cu 1 oră sau 25% din salariul de bază
spor pentru lucrul sâmbăta și duminica (zile de repaus săptămânal)	conform contract de muncă
spor pentru lucrul în sărbători legale	min. 100% din salariul de bază dacă nu s-a compensat în 30 zile
a2) <u>Indemnizații opționale</u> (conform contractului individual de muncă)	
indemnizația de neconcurență	min. 50% din salariul pe ultimele 6 luni anterioare încetării contr.
clauza de mobilitate	- prestații în bani/natură cf. contract de muncă
b) Conform contractului colectiv de muncă la nivel național : (valabil numai între 2007-2010!)	
pt. condiții deosebite de muncă, grele, periculoase sau penibile	min.10% din salariul de bază
pt. condiții nocive de muncă	min. 10% din salariul minim negociat la nivel de unitate
pt. ore suplimentare și ore lucrate în sărbători legale	min. 100% din salariul de bază
pt. vechime în muncă	min. 5% pt.3 ani vechime, max. 25% peste 20 ani, la sal.bază
spor de noapte	25% din salariul de bază
pt. exercitare a doua funcție	max. 50% din sal.bază a funcției înlocuite

Desigur, în funcție de specificul activității se stabilesc o serie de alte sporuri descrise în reglementări specifice domeniului de activitate sau în contracte colective, contracte individuale de muncă, regulamente interne etc.

Adaosuri

De regulă, cea mai utilizată formă de adaos este adaosul de acord, dar în contractul colectiv de muncă se pot stabili și alte forme.

2.4. Formulare de evidență

În Ordinul privind registrele financiar-contabile 061.), pentru evidența salariilor și altor drepturi de personal se prevăd câteva documente specifice:

Denumire formular	Cod
Stat de salarii	14-5-1
Ordin de deplasare (delegație)	14-5-4
Ordin de deplasare (delegație) în străinătate-transporturi internaț.	14-5-4/a
Decont de cheltuieli (pentru deplasări externe)	14-5-5
Decont de cheltuieli valutare-transporturi internaț.	14-5-5/a

Statul de salarii servește ca:

- document pentru calculul drepturilor bănești cuvenite salariaților, precum și al contribuțiilor și al altor sume datorate;
- document justificativ de înregistrare în contabilitate.

Conținutul de informații al statului de plată trebuie adaptat la prevederile legislative.

În Ordin se prevede, că Statul de salarii se întocmește lunar, pe baza documentelor de evidență a timpului lucrat efectiv, a evidenței și a documentelor privind reținerile legale, a listelor de avans chenzinal, concediilor de odihnă, a certificatelor medicale etc..

Statul de salarii se semnează, pentru confirmarea exactității calculelor, de către persoana care determină salariul cuvenit și întocmește statul de salarii.

Plățile făcute în cursul lunii, cum sunt: avansul chenzinal, lichidările, indemnizațiile de concediu etc. se includ în statele de salarii, pentru a cuprinde astfel întreaga sumă a salariilor calculate și toate reținerile legale din perioada de decontare respectivă.

Conținut de informații recomandat de Ordin:

- denumirea unității
- denumirea formularului, luna, anul
- nume și prenume,
- salariul de bază
- alte drepturi salariale
- alte drepturi impozabile
- venit brut
- contribuții individuale
- venit net
- alte contributii sau cheltuieli deductibile
- deduceri personale
- venit bază de calcul
- impozit reținut

- salariul net
- avans
- alte retineri
- rest de plată

Statele de salarii de regulă circulă la:

- compartimentul care întocmește statele de salarii
- persoanele care exercită control financiar preventiv și aprobă plata
- compartimentul financiar-contabil
- casieria unității pentru efectuarea plății

Cf. pct.37/1 din 061.), registrele de contabilitate obligatorii și documentele justificative care stau la baza înregistrărilor în contabilitatea financiară se păstrează în arhiva persoanelor prevăzute la art. 1 din legea contabilității timp de 5 ani calculați de la data de 1 iulie a anului următor celui încheierii exercițiului financiar în care au fost întocmite, *inclusiv pentru statele de salarii*.

În practică se mai întocmesc după caz și:

- liste de avans
- normative de personal - specifice pe activități
- state de funcțiuni - divizarea pe posturi, pe fiecare compartiment a volumului de muncă
- fișa postului (obligatoriu de atașat pe lângă contractul de muncă)
- foi colective de prezență (pontaje)
- documente de centralizare pentru munca în acord
- registrul general de evidență a salariaților
- declarația nominală privind contribuțiile și impozitul
- extrase pe baza statului de salarii („fluturași“)
- organigrame, etc.

From:

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

Permanent link:

https://hamor.ro/doc/hsalar/doku.php?id=hsalar:21_venit

Last update: **2025/12/02 02:08**



3. ALTE VENITURI

3.1. Venituri din activități independente

Categorii de venituri

Cf. art.67 (1) din Codul fiscal (002.), **veniturile din activități independente** cuprind veniturile din activități de producție, comerț, prestări de servicii și veniturile din profesii liberale, realizate în mod individual și/sau într-o formă de asociere, inclusiv din activități adiacente.

Normele Codului fiscal - pct.6 detaliază:

- **venituri din activități independente** pot fi de exemplu:
 - activități de producție;
 - activități de comerț, respectiv cumpărare de bunuri în scopul revânzării acestora;
 - organizarea de spectacole culturale, sportive, distractive și altele asemenea;
 - activități al căror scop este facilitarea încheierii de tranzacții printr-un intermediar, cum ar fi: contract de comision, de mandat, de reprezentare, de agenție, de agent de asigurare și altele asemenea contracte încheiate în conformitate cu prevederile Codului civil, precum și a altor acte normative, indiferent de perioada pentru care a fost încheiat contractul;
 - vânzarea în regim de consignație a bunurilor cumpărate în scopul revânzării sau produse pentru a fi comercializate;
 - activități de editare, imprimare, multiplicare, indiferent de tehnica folosită, și altele asemenea;
 - transport de bunuri și de persoane;
 - activități de prestări de servicii.
- **venituri din profesii liberale** - sunt cele obținute de către medici, avocați, notari publici, executori judecătorești, experți tehnici și contabili, contabili autorizați, auditori financiari, consultanți fiscali, arhitecți, traducători, sportivi, precum și alte persoane fizice cu profesii reglementate în condițiile legii și a îndeplinirii a cel puțin 4 din criteriile prevăzute la art. 7 pct. 3 din Codul fiscal;

Calculul impozitului - variante

- **impozitare în sistem real** - pe baza datelor din contabilitate (cf. art.68)
- **impozitare prin norme de venit** - venitul net anual impozabil se determină pe baza normelor de venit publicate de organele fiscale pe coduri CAEN (cf. art.69). Contribuabilul poate opta pentru impunerea în sistem real, pe baza datelor din contabilitate, cf. art.69/1.

Opțiunea pentru determinarea venitului net în *sistem real* **se exercită prin completarea declarației unice** privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice cu informații privind determinarea venitului net anual în sistem real și depunerea formularului la organul fiscal până la termenul stabilit de autorități în cazul contribuabililor care au desfășurat activitate în anul precedent, respectiv în termen de 30 de zile de la începerea activității, în cazul contribuabililor care încep activitatea în cursul anului fiscal.

Scutire de impozit

Cf. art. 60 din Codul fiscal **persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat sunt scutite** de impozitul pe venit și pentru veniturile din activități independente, realizate în mod individual și/sau

Într-o formă de asociere.

Centralizator obligații pentru alte venituri

3.2. Venituri din drepturi de proprietate intelectuală

002.) Art.70. Veniturile din valorificarea sub orice formă a drepturilor de proprietate intelectuală provin din drepturi de autor și drepturi conexe dreptului de autor, inclusiv din crearea unor lucrări de artă monumentală, brevete de invenție, desene și modele, mărci și indicații geografice, topografii pentru produse semiconductoare și altele asemenea.

a) Calculul impozitului

Pentru veniturile din drepturi de proprietate intelectuală, plătitorii veniturilor, persoane juridice sau alte entități care au obligația de a conduce evidență contabilă au și obligațiile de a calcula, de a reține și de a plăti impozitul corespunzător sumelor plătite prin reținere la sursă.

Impozitul este **final** și cf. art.72 se calculează de regulă astfel:

$$(\text{Venit brut} - \text{cota forfetară } 40\%) * 10\%$$

b) Contribuții

b1) CAS

Cf. art. 137 (1) b) și b/1) din Codul fiscal, de regulă se datorează CAS asupra veniturilor din:

- activități independente (activități de producție, comerț, prestări de servicii și veniturile din profesii libere, realizate în mod individual și/sau într-o formă de asociere)
- drepturi de proprietate intelectuală.

Baza de calcul

Baza anuală de calcul al contribuției de asigurări sociale, în cazul persoanelor care realizează veniturile prevăzute la art. 137 alin. (1) lit. b) și b1), o reprezintă venitul ales de contribuabil, care nu poate fi mai mic decât:

- nivelul de 12 salarii minime brute pe țară, în cazul veniturilor realizate cuprinse între 12 salarii minime brute pe țară inclusiv și 24 de salarii minime brute pe țară;
- nivelul de 24 de salarii minime brute pe țară, în cazul veniturilor realizate cel puțin egale cu 24 de salarii minime brute pe țară.

Excepție

Cf. art. 150, nu datorează CAS pentru veniturile din activități independente și drepturi de proprietate intelectuală:

- salariații
- pensionarii și persoanele asigurate în sisteme proprii de pensii.

Obligația plății CAS

Pot exista situațiile (pe baza art.151 din Codul fiscal):

Număr plători cu reținere la sursă	Nivel anual estimat venituri	Baza de calcul anuală CAS	Obligații	Declarare
un sigur plătitor	$\geq 12 \cdot \text{SAL-MINIM}$	$12 \cdot \text{SAL-MINIM}$ sau venitul ales conform contract cu plătitorul	plătitorul reține și virează CAS	plătitorul depune D112
mai mulți plători	$\geq 12 \cdot \text{SAL-MINIM}$ de la cel puțin un plătitor	$12 \cdot \text{SAL-MINIM}$ sau venitul ales conform contract cu acest plătitor	plătitorul venitului $\geq 12 \cdot \text{SAL-MINIM}$ reține și virează CAS	plătitorul depune D112
mai mulți plători	$\geq 12 \cdot \text{SAL-MINIM}$ totalul veniturilor	$12 \cdot \text{SAL-MINIM}$ sau venitul ales	contribuabilul va plăti CAS	contribuabilul depune declarația unică
	$\geq 24 \cdot \text{SAL-MINIM}$ totalul veniturilor	$< 24 \cdot \text{SAL-MINIM}$	contribuabilul va plăti CAS la $24 \cdot \text{SAL-MINIM}$	contribuabilul depune declarația unică
mai mulți plători	$< 12 \cdot \text{SAL-MINIM}$ totalul veniturilor	nu se datorează, dar poate opta pentru plată, cel puțin la SAL-MINIM	nu există obligații, dar poate opta să plătească	contribuabilul depune declarația unică, dar numai dacă optează să plătească

Dacă activitatea se începe în cursul anului, numărul de luni care se iau în calcul se stabilește proporțional cu numărul de luni de activitate.

Dacă de exemplu în cursul anului persoana devine și salariat sau se pensionează, începând cu acea lună contribuția nu se mai datorează.

Vezi exemplele din norme...

b2) CASS

De regulă se datorează CASS asupra acestor venituri.

Categorii *exceptate* de la plata CASS (art.154 (1) h) și h/1)):

- persoanele care realizează venituri din salarii și asimilate
- pensionarii.

Baza de calcul CASS

Datorează CASS persoanele care realizează veniturile de la art. 155 alin. (1) lit. c) - h), adică:

- venituri din drepturi de proprietate intelectuală
- venituri din asocierea cu o persoană juridică, contribuabil potrivit titlului II sau titlului III
- venituri din cedarea folosinței bunurilor

- venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură
- venituri din investiții
- venituri din alte surse.

Pentru calculul contribuției se depune Declarația unică 212.

Dacă valoarea cumulată a acestor venituri depășește pragurile de mai jos, CASS se calculează pe:

- nivelul a 6 salarii minime brute pe țară, în cazul veniturilor realizate cuprinse între 6 salarii minime brute pe țară inclusiv și 12 salarii minime brute pe țară;
- nivelul de 12 salarii minime brute pe țară, în cazul veniturilor realizate cuprinse între 12 salarii minime brute pe țară inclusiv și 24 de salarii minime brute pe țară;
- nivelul de 24 de salarii minime brute pe țară, în cazul veniturilor realizate cel puțin egale cu 24 de salarii minime brute pe țară

Obligația reținerii/plății CASS

Cf. art. 174/1 pot exista situațiile:

Număr plătitori cu reținere la sursă	Nivel anual estimat venituri (*)	Baza de calcul anuală CASS	Obligații	Declarare
un sigur plătitor	$\geq 6 \cdot \text{SAL-MINIM}$	$6 \cdot \text{SAL-MINIM}$	plătitorul reține și virează CASS	plătitorul depune D112
mai mulți plătitori	$\geq 6 \cdot \text{SAL-MINIM}$ de la cel puțin un plătitor	$6 \cdot \text{SAL-MINIM}$ conform contractului cu acest plătitor	plătitorul reține și virează CASS	plătitorul depune D112
mai mulți plătitori	$\geq 6 \cdot \text{SAL-MINIM}$ totalul veniturilor, dar sub SAL-MINIM la fiecare plătitor	$6 \cdot \text{SAL-MINIM}$	contribuabilul va plăti CASS	contribuabilul depune declarația unică
mai mulți plătitori	$< 6 \cdot \text{SAL-MINIM}$ totalul veniturilor	$6 \cdot \text{SAL-MINIM}$, pentru a fi asigurat	contribuabilul va plăti CASS	contribuabilul depune declarația unică

(* Pentru calculele de mai sus se ia în considerare suma veniturilor din drepturi de proprietate intelectuală, arendă, din asocieri cu persoane juridice contribuabili potrivit titlurilor II sau III.

Dacă contribuția reținută de plătitor a fost sub 12/24 salarii minime, însă venitul realizat a depășit aceste praguri, contribuabilul va depune declarația unică.

Dacă în cursul anului persoana devine și salariat sau se pensionează, începând cu acea lună contribuția nu se mai datorează.

Centralizator obligații pentru alte venituri

3.3. Venituri din asociere cu o persoană juridică

Diferențiem 2 tipuri de asocieri a unei persoane fizice cu o persoană juridică plătitoare de:

- impozit pe profit.
- impozit pe venitul microîntreprinderii.

a) Calculul impozitului

a1) Conform Codului fiscal (002) art.125 (8), în cazul **asocierilor dintre o persoană juridică contribuabil potrivit titlului II - Impozitul pe profit - și o persoană fizică** sau orice altă entitate - asociere fără personalitate juridică (indiferent de modalitatea de stabilire a venitului net pentru activitatea desfășurată de persoana fizică) se distribuie un/o venit net/pierdere netă asociatului persoană fizică proporțional cu cota procentuală de participare corespunzătoare contribuției, conform contractului de asociere stabilit pe baza regulilor prevăzute la titlul II. Impozitul datorat de persoana fizică se calculează, se reține și se plătește de către persoana juridică potrivit regulilor prevăzute la titlul II și reprezintă **impozit final**. Pierderile nu se compensează și nu se reportează potrivit prevederilor titlului IV. Contribuabilul persoană fizică nu are obligații fiscale potrivit titlului IV.

a2) Conform alin. (9), în cazul **asocierilor dintre o persoană juridică contribuabil potrivit titlului III - Impozitul pe veniturile microîntreprinderilor - și o persoană fizică** sau o entitate - asociere fără personalitate juridică (indiferent de modalitatea de stabilire a venitului net pentru activitatea desfășurată de persoana fizică), pentru impunerea veniturilor distribuite asociatului persoană fizică proporțional cu cota procentuală de participare corespunzătoare contribuției, conform contractului de asociere, se aplică regulile prevăzute la titlul III. Impozitul datorat de persoana fizică se calculează, se reține și se plătește de către persoana juridică potrivit regulilor prevăzute la titlul III și reprezintă **impozit final**. Pierderile nu se compensează și nu se reportează potrivit prevederilor titlului IV. Contribuabilul persoană fizică nu are obligații fiscale potrivit titlului IV.

b) CASS

⚠ Baza de calcul se stabilește la fel ca pentru venituri din drepturi de proprietate intelectuală - vezi cap.3.2. pct. b2) de mai sus.

Centralizator obligații pentru alte venituri

3.4. Venituri din arendare

002) Art.84.(4) În cazul veniturilor obținute din arendarea bunurilor agricole din patrimoniul personal, venitul brut se stabilește pe baza raportului juridic/contractului încheiat între părți și reprezintă totalitatea sumelor în bani încasate și/sau echivalentul în lei al veniturilor în natură primite.

(5) În cazul în care arenda se exprimă în natură, evaluarea în lei se face pe baza prețurilor medii ale produselor agricole, stabilite prin hotărâri ale consiliilor județene ...

(7) Venitul net din arendă se stabilește la fiecare plată prin deducerea din venitul brut a cheltuielilor determinate prin aplicarea cotei de 20% asupra venitului brut.

a) Impozit

Cf. art. 84 (7)-(8), impozitul este **final** și se calculează astfel:

(Venit brut - cota forfetară de 20%) * 10%

b) CASS

⚠ Baza de calcul se stabilește la fel ca pentru venituri din drepturi de proprietate intelectuală - vezi cap.3.2. pct. b2) de mai sus.

Centralizator obligații pentru alte venituri

3.5. Venituri din activitate sportivă

a) Impozit

002) Art. 68/1 (1) Contribuabilii care realizează venituri în baza contractelor de activitate sportivă, încheiate potrivit Legii educației fizice și sportului nr. 69/2000 ..., datorează impozit pe venit, impozitul fiind final.

(2) Plătitorii veniturilor, persoane juridice sau alte entități care au obligația de a conduce evidență contabilă au și obligația de a calcula, de a reține și de a plăti impozitul corespunzător sumelor plătite prin reținere la sursă.

(3) Impozitul se calculează prin aplicarea cotei de 10% asupra venitului brut și se reține la sursă, de către plătitorii de venituri prevăzuți la alin. (2), la momentul plății venitului.

Conform art.132, plătitorul de venituri va cuprinde impozitul în Declarația 112.

b) CAS

⚠ Baza de calcul se stabilește ca pentru venituri din drepturi de proprietate intelectuală, vezi cap.3.2. pct.b1) de mai sus.

c) CASS

⚠ Baza de calcul se stabilește la fel ca în cap.3.2. pct. b2) de mai sus.

Centralizator obligații pentru alte venituri

3.6. Venituri din alte surse

Tipuri de venituri

002) Art. 114. (1) Venituri din alte surse sunt orice venituri identificate ca fiind impozabile, care nu se încadrează în categoriile prevăzute la art. 61.a)-h) ...

În această categorie se includ, însă nu sunt limitate, următoarele venituri:

a) prime de asigurări suportate de o persoană fizică independentă sau de orice altă entitate, în cadrul unei activități pentru o persoană fizică în legătură cu care suportatorul **nu are o relație generatoare de venituri din salarii și asimilate salariilor** ...;

a1) veniturile ... obținute de către **operatorii statistici** din activitatea de colectare a datelor de la populație și de la persoanele juridice cuprinse în cercetările statistice efectuate în vederea producerii

de statistici oficiale; ...

c) venituri, sub forma diferențelor de preț pentru anumite bunuri, servicii și alte drepturi, primite de persoanele fizice pensionari, foști salariați, potrivit clauzelor contractului de muncă sau în baza unor legi speciale;

e) venituri obținute de persoana fizică în baza **contractului de administrare încheiat potrivit prevederilor Legii nr. 46/2008 - Codul silvic**. Fac **excepție** veniturile realizate din exploatarea și valorificarea masei lemnoase, ... din pădurile pe care contribuabilii le au în proprietate, în volum de maximum 20 mc/an, care sunt neimpozabile;

f) veniturile distribuite persoanelor fizice **membrii formelor asociative de proprietate** - persoane juridice, prevăzute la art. 26 din Legea nr. 1/2000 pentru reconstituirea dreptului de proprietate asupra terenurilor agricole și celor forestiere, solicitate potrivit prevederilor Legii fondului funciar nr. 18/1991 și ale Legii nr. 169/1997 ..., altele decât veniturile neimpozabile realizate din:

- exploatarea și valorificarea masei lemnoase, definite potrivit legislației în materie, din pădurile pe care le au în proprietate, în volum de maximum 20 mc/an, pentru fiecare membru asociat;
- exploatarea masei lemnoase, definite potrivit legislației în materie, din pădurile pe care le au în proprietate, în volum de maximum 20 mc/an, acordată fiecărui membru asociat;

g) veniturile din activități, altele decât cele de producție, comerț, prestări de servicii, profesii liberale și din drepturi de proprietate intelectuală, precum și activități agricole, silvicultură și piscicultură, pentru care sunt aplicabile prevederile cap. II - Venituri din activități independente și cap. VII - Venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură;

h) **bunurile și/sau serviciile primite de un participant la persoana juridică**, acordate/furnizate de către persoana juridică **în folosul personal al acestuia**;

i) **suma plătită unui participant la o persoană juridică**, în folosul personal al acestuia, pentru bunurile sau serviciile achiziționate de la acesta, **peste prețul pieței pentru astfel de bunuri ori servicii**;

j) **distribuirea de titluri de participare**, efectuată de o persoană juridică unui participant la persoana juridică;

k) **dobânda penalizatoare plătită în condițiile nerespectării termenului de plată a dividendelor distribuite participanților**, potrivit prevederilor Legii nr. 31/1990 ...

l) veniturile obținute de cedent ca urmare a **cesiunii de creanță**, respectiv de cesionar din realizarea venitului din creanța respectivă, inclusiv în cazul drepturilor de creanțe salariale obținute în baza unor hotărâri judecătorești;

m) venituri din transferul de monedă virtuală ...

Norme Cod fiscal:

34. (1) În aplicarea art. 114 alin. (1) din Codul fiscal, în această categorie se includ, de exemplu, următoarele venituri realizate de persoanele fizice:

... c) sumele plătite de către organizatori persoanelor care **însoțesc elevii** la concursuri și alte manifestări școlare;

d) indemnizațiile acordate **membrilor birourilor electorale, statisticienilor, informaticienilor și personalului tehnic auxiliar pentru executarea atribuțiilor privind desfășurarea alegerilor prezidențiale, parlamentare și locale;**

e) veniturile obținute de persoanele care fac **figurație** la realizarea de filme, spectacole, emisiuni televizate și altele asemenea;

f) **tichetele cadou acordate persoanelor fizice în afara unei relații generatoare de venituri din salarii;**

g) venituri sub forma anumitor bunuri, servicii și alte drepturi, primite de **persoanele fizice pensionari, foști salariați, și membrii de familie ai acestora**, potrivit clauzelor contractului de muncă sau în baza unor legi speciale;

h) **sume rămase disponibile după acoperirea cheltuielilor din fondul de conservare și regenerare a pădurilor** și a căror restituire a fost solicitată de proprietarii de păduri persoane fizice, în conformitate cu prevederile Legii nr. 46/2008 - Codul silvic ...;

i) veniturile obținute de persoanele fizice sub forma **bacșișului**, potrivit prevederilor legale.

(2) În veniturile din activitățile prevăzute la art. 114 alin. (2) lit. g) din Codul fiscal sunt cuprinse veniturile realizate de contribuabilii care **nu sunt înregistrați fiscal potrivit legislației în materie și care desfășoară activități de producție, comerț, prestări de servicii, profesii liberale, din drepturi de proprietate intelectuală, precum și venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, fără a avea caracter de continuitate și pentru care nu sunt aplicabile prevederile cap. II Venituri din activități independente și cap. VII Venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură din titlul IV al Codului fiscal.**

a) Calculul impozitului

002) Art. 115. (1) Impozitul pe venit se calculează prin reținere la sursă la momentul acordării veniturilor de către plătitorii de venituri, prin aplicarea **cotei de 10%** asupra venitului brut pentru veniturile prevăzute la art. 114 ...

(1/1) Fac excepție de la prevederile alin. (1) contribuabilii care obțin venituri din activitățile prevăzute la art. 114 alin. (2) lit. g), care fac dovada înregistrării fiscale pentru activitatea respectivă, potrivit legislației în materie, prin depunerea declarației pe propria răspundere, la plătitorii de venituri, la momentul plății veniturilor.

(2) Impozitul calculat și reținut reprezintă **impozit final**.

(3) Impozitul astfel reținut se plătește la bugetul de stat până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care a fost reținut.

🚨 Impozitul reținut se declară în D100.

b) CASS

🚨 Baza de calcul se stabilește la fel ca pentru venituri din drepturi de proprietate intelectuală - vezi cap.3.2. pct. b2) de mai sus. Vezi art.174/1.

3.7. Venituri din investiții

Veniturile din investiții cuprind (art.91 din Codul fiscal):

- venituri din dividende;
- venituri din dobânzi;
- câștiguri din transferul titlurilor de valoare și orice alte operațiuni cu instrumente financiare, inclusiv instrumente financiare derivate;
- câștiguri din transferul aurului financiar,
- venituri din lichidarea unei persoane juridice.

Plătitorul de venituri declară anual beneficiarii în Declarația 205.

⚠ Impozitul reținut la sursă se declară pentru lunile în care s-a plătit venitul în Declarația 100.

1) Venituri din dividende

a) Impozit

002) Art. 97. (7) Veniturile sub formă de dividende ... se impun cu o **cotă de 10%** din suma acestora, impozitul fiind **final**. Obligația calculării și reținerii impozitului pe veniturile sub formă de dividende revine persoanelor juridice, odată cu plata dividendelor/sumelor reprezentând câștigul obținut ca urmare a deținerii de titluri de participare de către acționari/asociați/investitori. Termenul de virare a impozitului este până la data de **25 inclusiv a lunii următoare celei în care se face plata**. În cazul dividendelor/câștigurilor obținute ca urmare a deținerii de titluri de participare, distribuite, dar care nu au fost plătite acționarilor/asociaților/investitorilor până la sfârșitul anului în care s-au aprobat situațiile financiare anuale, impozitul pe dividende/câștig se plătește până la data de **25 ianuarie inclusiv a anului următor ditiubuirii**. Impozitul datorat se virează integral la bugetul de stat.

b) CASS

⚠ Baza de calcul se stabilește la fel ca pentru venituri din drepturi de proprietate intelectuală - vezi cap.3.2. pct. b2) de mai sus.

2) Venituri din dobânzi

Impozit

002) Art. 97. (2) Veniturile sub formă de dobânzi pentru ... contractele civile încheiate se impun cu o **cotă de 10%** din suma acestora, impozitul fiind **final**... impozitul se calculează și se reține de către plătitorii de astfel de venituri la momentul înregistrării în contul curent sau în contul de depozit al titularului, respectiv la momentul răscumpărării, în cazul unor instrumente de economisire. ... Plata impozitului pentru veniturile din dobânzi se face lunar, până la data de 25 inclusiv a lunii următoare înregistrării/răscumpărării, în cazul unor instrumente de economisire, respectiv la momentul plății dobânzii, pentru venituri de această natură, pe baza contractelor civile. Impozitul datorat se plătește integral la bugetul de stat.

CASS

🚨 Baza de calcul se stabilește la fel ca pentru venituri din drepturi de proprietate intelectuală - vezi cap.3.2. pct. b2) de mai sus.

3.8. Veniturile zilierilor

Legea 52/2011 (52) dă definițiile:

- **zilier** - persoana fizică, cetățean român sau străin, ce are capacitate de muncă și care desfășoară activități necalificate cu caracter ocazional, pentru un beneficiar sau un împuternicit al acestuia, contra unei remunerații;
- **beneficiar** - unitățile administrativ-teritoriale, persoana juridică, persoana fizică autorizată, întreprinderea individuală, întreprinderea familială, pentru care zilierul desfășoară activități necalificate cu caracter ocazional;
- **activități cu caracter ocazional** - activitățile care se desfășoară în mod întâmplător, sporadic sau accidental, care nu au caracter permanent.

Raportul de muncă dintre zilier și beneficiar se stabilește prin acordul de voință al părților, fără încheierea, în formă scrisă, a unui contract individual de muncă.

O persoană poate desfășura activități ca zilier numai dacă a împlinit vârsta de cel puțin 16 ani, iar cei între 15-16 ani numai cu acordul părinților.

Domenii de activitate

Se pot presta activități cu caracter ocazional în domeniile (pe coduri CAEN):

a)

agricultură, vânătoare și servicii anexe - diviziunea 01;

b)

silvicultură, cu excepția exploatare forestiere - diviziunea 02;

c)

pesceuit și acvacultură - diviziunea 03;

d)

activități de organizare a expozițiilor, târgurilor și congreselor - grupa 823;

e)

publicitate - grupa 731;

e1)

activități de cercetare-dezvoltare în științe sociale și umaniste - clasa 7220 (săpături arheologice);

e2)

creșterea materialului săditor - creșterea plantelor ornamentale, inclusiv gazon pentru transplantare, operațiuni de îngrijire/curățare a pomilor, activități ale pepinierelor, cu excepția celor pentru arbori de pădure - clasa 0130;

f)

activități de interpretare artistică - spectacole - clasa 9001, activități-suport pentru interpretarea artistică - spectacole - clasa 9002, activități de gestionare a sălilor de spectacole - clasa 9004 și tabere de copii organizate de Ministerul Tineretului și Sportului, direct sau prin unitățile din subordinea sa - clasa 5520;

g)

creșterea și reproducția animalelor semidomesticite și a altor animale - clasa 0149;

h)

activități de alimentație (catering) pentru evenimente - diviziunea 5621;

i)

activități de întreținere peisagistică - plantarea, îngrijirea și întreținerea de parcuri și grădini, cu excepția facilității de locuit particulare - clasa 8130;

j)

restaurante - clasa 5610;

k)

baruri și alte activități de servire a băuturilor - clasa 5630;

l)

activități ale grădinilor zoologice, botanice și ale rezervațiilor naturale - clasa 9104.

m)

hoteluri și alte facilități de cazare - diviziunea 55; facilități de cazare similare - clasa 5510; facilități de cazare pentru vacanțe și perioade de scurtă durată - clasa 5520 - tabere de copii, organizate de Ministerul Tineretului și Sportului, direct sau prin unitățile din subordinea acestuia;

n)

facilități de cazare pentru vacanțe și perioade de scurtă durată - clasa 5520 - cabane;

o)

activități ale bazelor sportive - clasa 9311;

q)

activități de studiere a pieței și de sondare a opiniei publice - clasa 7320.

(2) Activitățile de manipulare mărfuri și activitățile de curățenie și întreținere se prestează numai în domeniile de activitate prevăzute la alin. (1).

Condiții de desfășurare a activității

- durata activității: minimum 1 zi de 8 ore,
- durata zilnică:
 - maximum 12 ore pentru zilieri majori. Plata se face pentru cel puțin 8 ore, chiar dacă s-a convenit un număr mai mic de ore de activitate.
 - maximum 6 ore, cel mult 30 ore/săptămână pentru zilieri minori. Ei nu pot să lucreze noaptea.
- pentru același beneficiar același zilier poate lucra **cel mult 90 zile anual, cu excepția** activităților în domeniile agricol, silvic, viticol, pomicol, legumicol, floricol, piscicol, creșterii animalelor în sistem extensiv prin pășunatul sezonier al bovinelor, cabalinelor, activități sezoniere în cadrul grădinilor botanice, precum și în activitățile de cercetare-dezvoltare-inovare din domeniul agricol al Academiei de Științe Agricole și Silvicultură „Gheorghe Ionescu-Șișești”, al institutelor, centrelor și stațiunilor de cercetare-dezvoltare aflate în subordinea sa și al institutelor naționale, al instituțiilor de învățământ agricol și silvic. În cazul acestora, perioada nu poate depăși **180 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic**.

Registrul electronic de evidență

Începând cu data de 25 iulie 2020 prin Ordinul 1140/2020 a fost înființat Registrul electronic de evidență a zilierilor, ca singura modalitate de transmitere a datelor privind evidența zilierilor.

Vezi detalii de completare în [cap.1.8](#).

Obligații pentru beneficiar

- să înființeze, să completeze și să transmită Registrul electronic de evidență a zilierilor
- să transmită Registrul electronic de evidență a zilierilor inspectoratului teritorial de muncă, zilnic, înainte de începerea activității de către fiecare persoană care urmează să se afle într-un raport de muncă cu beneficiarul;
- să prezinte Registrul electronic de evidență a zilierilor organelor de control abilitate;
- informarea zilierului cu privire la activitatea pe care o va desfășura, drepturile și obligațiile sale
- plata remunerației - zilnic, sau cu acordul scris a zilierului, la sfârșitul săptămânii sau la sfârșitul perioadei de activitate, sau cu acordul zilierului, lunar, prin orice mijloc de plată legal, chiar și electronic
- asigurarea securității și sănătății în muncă a zilierului
- asigurarea echipamentului de protecție
- solicitarea în scris de la zilier că starea sănătății îi permite desfășurarea muncii.

Remunerație

Cf. art.11 din Lege (052), cuantumul remunerației brute orare stabilite de părți **nu poate fi mai mic**

decât valoarea/oră a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă la sfârșitul fiecărei zile de lucru sau la sfârșitul săptămânii.

Dovada plății remunerației se face prin semnătura zilierului în Registru (se „confirmă” electronic).

Impozit

- cf. art. 76 (2) r) din Codul fiscal, se consideră impozit pe venit asimilat salariilor și se declară nominal în D112
- la remunerația brută beneficiarul calculează și reține impozit de **10%** la fiecare plată
- din baza de calcul se scad contribuțiile obligatorii, CAS în acest caz (art.78 (2) b) din Codul fiscal)
- impozitul se virează până la data de 25 a lunii următoare.

CAS

Cf. art. 139 (1) s) din Codul fiscal, remunerația brută primită pentru activitatea prestată de zilieri intră în baza de calcul CAS.

CASS

Cf. art. 9 (3) din Legea 52/2011, activitatea desfășurată în condițiile prezentei legi nu conferă zilierului calitatea de asigurat în sistemul public de sănătate. Acesta se poate asigura opțional în sistemul public de sănătate. La fel, el nu este asigurat nici pentru accidente de muncă și boli profesionale.

Variante de evidență zilieri

Pe lângă aplicația web, beneficiarii pot să utilizeze și o aplicație mobilă.

Vezi detalii comunicate de Inspekția Muncii

a) **Aplicația Evidență zilieri**

Detalii în Partea III. ...

b) **Opțiunea zilieri din hSALAR**

Detalii în cap.1.1.11. ...

From:

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

Permanent link:

https://hamor.ro/doc/hsalar/doku.php?id=hsalar:31_venit

Last update: **2025/12/02 02:08**



4. TIMPUL DE MUNCĂ ȘI CONCEDIIILE

4.1. Timpul de muncă

001.) Art.111. (1) **Timpul de muncă** reprezintă orice perioadă în care salariatul prestează munca, se află la dispoziția angajatorului și își îndeplinește sarcinile și atribuțiile, conform prevederilor contractului individual de muncă, contractului colectiv de muncă aplicabil și/sau ale legislației în vigoare.

(2) **Programul de muncă** reprezintă modelul de organizare a activității, care stabilește orele și zilele când începe și când se încheie prestarea muncii.

(3) **Modelul de organizare** a muncii reprezintă forma de organizare a timpului de muncă și repartizarea sa în funcție de un anumit model stabilit de angajator.

Conform art.112:

- Pentru salariații angajați cu normă întreagă **durata normală a timpului de muncă este de 8 ore pe zi și de 40 ore pe săptămână.**
- În cazul tinerilor în vârstă de **până la 18 ani durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și de 30 ore pe săptămână.**

Repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este, **de regulă, uniformă**, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu două zile de repaus, dar în funcție de specificul unității sau al muncii prestate, se poate opta și pentru o **repartizare inegală** a timpului de muncă, cu respectarea duratei normale a timpului de muncă de 40 ore pe săptămână.

Pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii se poate stabili prin negocieri colective sau individuale o durată zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore.

Durata zilnică a timpului de muncă de 12 ore trebuie urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în cadrul săptămânii de lucru de 40 de ore, precum și în cadrul săptămânii de lucru comprimate va fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau va fi prevăzut în regulamentul intern. Programul de lucru inegal poate funcționa numai dacă este specificat în mod expres în contractul individual de muncă.

Durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare. Prin excepție, durata timpului de muncă ce include și orele suplimentare, poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de 4 luni calendaristice să nu depășească 48 de ore pe săptămână.

Pentru anumite activități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se pot negocia perioade de referință mai mari de 4 luni, dar care să nu depășească 6 luni.

Contractele colective de muncă pot prevedea derogări de la durata perioadei de referință stabilite mai sus, dar pentru perioade de referință care să nu depășească 12 luni.

 Prevederile de mai sus nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.

Angajatorul are obligația de a ține la locul de muncă **evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat, cu evidențierea orelor de începere și de sfârșit ale programului de lucru.**

Pentru salariații mobili și salariații care desfășoară *muncă la domiciliu*, angajatorul ține evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia.

Angajatorul poate stabili programe individualizate de muncă, cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză. **Programele individualizate de muncă** presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă. Durata zilnică a timpului de muncă este împărțită în 2 perioade:

- o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă
- o perioadă variabilă, mobilă, în care salariatul își alege orele de sosire și de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

De regulă, durata medie lunară a timpului de muncă este reglementată prin hotărârea guvernului, care stabilește salariul de bază minim brut pe țară și poate diferi de la un an la altul din cauza numărului de zile de sărbători legale din fiecare an.

Detalii - fragmente din Codul Muncii

4.2. Sărbătorile legale

Zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează sunt (001.) art.139):

- 1 și 2 ianuarie;
- 6 ianuarie - Botezul Domnului - Boboteaza;
- 7 ianuarie - Soborul Sfântului Proroc Ioan Botezătorul;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea Mare, ultima zi de vineri înaintea Paștelui;
- prima și a doua zi de Paști;
- 1 mai;
- 1 iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului; [15 august]
- 30 noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi chemat, Ocrotitorul României;
- 1 decembrie;
- prima și a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, se acordă de către angajator în alte zile decât zilele de sărbătoare legală stabilite potrivit legii sau de concediu de odihnă anual.

Art. 139 (1/1) Pentru salariații care aparțin de un cult religios legal, creștin, zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii se acordă în funcție de data la care sunt celebrate de acel cult.

 Prevederea de mai sus, introdusă de Legea 37/2020 nu se poate aplica în practică în lunile în care Paștele nu cade în aceeași lună cu cultul ortodox, deoarece în Declarația 112 numărul de zile

lucrătoare este stabilit în funcție de sărbătorile ortodoxe.

Art.139 (3/1) Salariații care au beneficiat de zilele libere pentru Vinerea Mare - ultima zi de vineri înaintea Paștelui, prima și a doua zi de Paști, prima și a doua zi de Rusalii, atât la datele stabilite pentru cultul religios legal, creștin, de care aparțin, cât și pentru alt cult creștin, vor recupera zilele libere suplimentare pe baza unui program stabilit de angajator.

Art. 142 (1) Salariaților care lucrează în unitățile prevăzute la art. 140 [unități sanitare, de alimentație publică] , precum și la locurile de muncă prevăzute la art. 141 [unde munca nu poate fi întreruptă] li se asigură compensarea cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.

(2) În cazul în care, din motive justificate, nu se acordă zile libere, salariații beneficiază, pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală, de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

4.3. Alte zile libere

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

Salariatul depune la angajator:

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

Salariații cu 3 sau mai mulți copii pot solicita 2 zile libere.
Angajatorul poate fi amendat dacă nu acordă acest drept.

001.) Art. 143. **Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili și alte zile libere.**

4.4. Concediul de odihnă

Conform art.144 din Codul Muncii, dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților și acest (2) drept nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

a) Durata concediului de odihnă

001.) Art.145.(1) **Durata minimă** a concediului de odihnă anual este de 20 zile lucrătoare.

(2) **Durata efectivă** a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.

(3) Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual.

(4) La stabilirea duratei concediului de odihnă anual, perioadele de incapacitate temporară de muncă, cele aferente concediului de maternitate, concediului paternal, concediului de risc maternal, concediului pentru îngrijirea copilului bolnav, concediului de îngrijitor și perioada absenței de la locul de muncă în condițiile art. 152/2 [absențe pe motiv de boală/accident în familie, care se recuperează

ulterior] se consideră perioade de activitate prestată.

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

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

Art.146. (1) Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an.

(2) În cazul în care salariatul, din motive justificate, nu poate efectua, integral sau parțial, concediul de odihnă anual la care avea dreptul în anul calendaristic respectiv, cu acordul persoanei în cauză, **angajatorul este obligat să acorde concediul de odihnă neefectuat într-o perioadă de 18 luni** începând cu anul următor celui în care s-a născut dreptul la concediul de odihnă anual.

(3) Compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă numai în cazul încetării contractului individual de muncă.

Art.147. (1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.

Art.147/1. (1) Salariatele care urmează o procedură de fertilizare «in vitro» beneficiază anual, de un concediu de odihnă suplimentar, plătit, de trei zile care se acordă după cum urmează:

a)

1 zi la data efectuării puncției ovariene;

b)

2 zile începând cu data efectuării embriotransferului.

b) Programarea concediilor de odihnă

Art.148.(1) Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

(2) Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

(3) Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

(4) În cadrul perioadelor de concediu stabilite conform alin. (2) și (3) salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puțin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

(5) În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic **cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt**.

Programarea concediilor în hSALAR

În meniul Personal există o listă cu ajutorul căreia se poate face o programare a concediilor de odihnă pe mai multe perioade. Detalii în Partea II a documentației, cap. 1.1.7. Documente de tip office și vizualizare fotografii.

c) Indemnizația de concediu

001.) Art.150.(1) Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o **indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă**, prevăzute în contractul individual de muncă.

(2) **Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute la alin.(1) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu.**

(3) Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

4.5. Alte concedii

• concedii pentru evenimente deosebite

001.) Art.152.(1) În cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă.

(2) Evenimentele familiale deosebite și numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Notă

Contractul colectiv de muncă la nivel național valabil pentru perioada 2007-2010 a prevăzut zile libere plătite pentru:

căsătoria salariatului	5 zile
căsătoria unui copil	2 zile
nașterea unui copil	5 + 10 zile dacă a urmat curs de puericultură
decesul soțului, copilului, părinților, socrilor	3 zile
decesul bunicii, fraților, surorilor	1 zi
mutarea în interes de serviciu	5 zile

⚠ Dacă nu există contract colectiv de muncă, recomandăm stabilirea acestor drepturi în

regulamentul intern.

- **concediu de îngrijitor**

În baza art.152/1 din Codul Muncii, angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului în vederea oferirii de către acesta de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie cu salariatul și care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave, cu o durată de 5 zile lucrătoare într-un an calendaristic, la solicitarea scrisă a salariatului.

Salariații care beneficiază de concediul de îngrijitor sunt asigurați, pe această perioadă, în sistemul asigurărilor sociale de sănătate fără plata contribuției. Perioada concediului de îngrijitor constituie stagiul de cotizare pentru stabilirea dreptului la indemnizație de șomaj și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă.

Aceste zile nu se includ în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă.

Prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat.

- **concediu fără plată**

001.) Art.153.(1) Pentru rezolvarea unor situații personale salariații au dreptul la concedii fără plată.
(2) Durata concediului fără plată se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

- **concediu pentru formare profesională**

001.) Art.154.(1) Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională.
(2) Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată.

Art.157.(1) În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuielile sale participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore.

- **concediu paternal**

027.) Art.1.(2) Tatăl copilului nou-născut are dreptul la un concediu paternal de 5 zile lucrătoare ... (notă: plus 10 zile dacă a urmat curs de puericultură)
Art.2.(3) Indemnizația pentru concediul paternal se plătește din fondul de salarii al unității și este egală cu salariul corespunzător perioadei respective.

Acordarea concediului paternal nu este condiționată de perioada de activitate prestată sau de vechimea în muncă a salariatului.

- **zi liberă pentru îngrijirea sănătății copilului**

Se acordă zile libere pentru verificarea anuală a stării de sănătate a copilului minor:

- până la 2 copii - 1 zi pe an
- începând cu 3 copii - 2 zile pe an.

În baza Legii 91/2014 se acordă o zi liberă la cererea unuia dintre părinți, la alegere, justificat ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat.

Cererea părintelui va fi depusă cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și va fi însoțită de o declarație pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita.

- **zile libere pentru urgențe familiale**

Salariatul are dreptul de a absenta cel mult 10 zile lucrătoare anual de la locul de muncă în situații neprevăzute, determinate de o situație de urgență familială cauzată de boală sau de accident, care fac indispensabilă prezența imediată a salariatului, în condițiile informării prealabile a angajatorului și cu recuperarea perioadei absențate până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

From:

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

Permanent link:

https://hamor.ro/doc/hsalar/doku.php?id=hsalar:41_conc

Last update: **2025/12/02 02:08**



5. IMPOZITUL PE VENIT

5.1. Concepte generale Contribuabili

Cf. art.58 din Codul fiscal (002.), se consideră contribuabili:

- a)**
persoanele fizice rezidente;
- b)**
persoanele fizice nerezidente care desfășoară o activitate independentă prin intermediul unui sediu permanent în România;
- c)**
persoanele fizice nerezidente care desfășoară activități dependente în România;
- d)**
persoanele fizice nerezidente care obțin venituri prevăzute la art. 129.

Categorii de venituri impozabile

Veniturile impozabile sunt definite de Titlul IV art.61 din Codul fiscal:

- a)**
venituri din activități independente - art. 67 ;
 - a1)**
venituri din drepturi de proprietate intelectuală - art.70 ;
- b)**
venituri din salarii și asimilate salariilor - art. 76 ;
- c)**
venituri din cedarea folosinței bunurilor - art. 83 ;
- d)**
venituri din investiții - art. 91 ;
- e)**

venituri din pensii - art. 99 ;

f)

venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură - art. 103;

g)

venituri din premii și din jocuri de noroc - art. 108 ;

h)

venituri din transferul proprietăților imobiliare - art. 111 ;

i)

venituri din alte surse - art. 114 și 117.

Mai jos ne referim numai la veniturile pentru care calculul, reținerea, plata și declararea impozitului generează obligații pentru angajatori sau persoanele asimilate angajatorului.

Sfera de cuprindere a impozitului pe venit

Cf. art.59. din Codul fiscal (002.) se cuprind veniturile realizate de:

- persoanele fizice rezidente române, cu domiciliul în România - pentru veniturile din România, cât și din afara României
- persoanele fizice rezidente fără domiciliul în România - pentru veniturile obținute atât din România, cât și din afara României, începând cu data de la care aceștia devin rezidenți în România
- persoanele fizice nerezidente care desfășoară o activitate independentă prin intermediul unui sediu permanent în România - venitul net atribuibil sediului permanent
- persoanele fizice nerezidente, care desfășoară activitate dependentă în România - venitul salarial net din această activitate dependentă;
- persoanele fizice nerezidente, care obțin veniturile prevăzute la art. 58 lit. d) - venitul corespunzător categoriei respective de venit.

Venituri scutite de impozit

Conform Codului fiscal (002.) art. 60, sunt scutiți de la plata impozitului pe venit următorii contribuabili:

- **persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat**, pentru veniturile realizate din:
 - activități independente, realizate în mod individual și/sau într-o formă de asociere;
 - venituri din drepturi de proprietate intelectuală;
 - salarii și asimilate salariilor, prevăzute la art. 76 alin. (1) - (3);
 - pensii;
 - activități agricole, silvicultură și piscicultură, altele decât cele prevăzute la art. 105 , realizate în mod individual și/sau într-o formă de asociere fără personalitate juridică

- transmiterea dreptului de proprietate și a dezmembrămintelor acestuia cu titlul de moștenire, prevăzute la art. 111, indiferent de momentul dezbaterii succesiunii;
- persoanele fizice, pentru veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor prevăzute la art. 76 alin. (1) - (3), ca urmare a desfășurării activității de **cercetare-dezvoltare și inovare**, definită conform Ordonanței Guvernului nr. 57/2002
- scutirea se acordă pentru toate persoanele care sunt incluse în echipa unui proiect de cercetare-dezvoltare și inovare, astfel cum este definit în Ordonanța Guvernului nr. 57/2002, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 324/2003, cu modificările și completările ulterioare, cu indicatori de rezultat definiți;
- scutirea se acordă în limita cheltuielilor cu personalul alocat proiectului de cercetare-dezvoltare și inovare, evidențiate distinct în bugetul proiectului;
- statul de plată aferent veniturilor din salarii și asimilate salariilor, obținute de fiecare angajat din activitățile desfășurate în proiectul de cercetare-dezvoltare și inovare, se întocmește separat pentru fiecare proiect

Perioada impozabilă

002.) Art.65.(1) Perioada impozabilă este anul fiscal care corespunde anului calendaristic.

(2) Prin excepție de la prevederile alin.(1), perioada impozabilă este inferioară anului calendaristic, în situația în care decesul contribuabilului survine în cursul anului.

5.2. Venituri de natură salarială

Venituri din salarii

002.) Art.76. (1) Sunt considerate **venituri din salarii toate veniturile în bani și/sau în natură obținute de o persoană fizică rezidentă ori nerezidentă ce desfășoară o activitate în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu, act de detașare sau a unui statut special prevăzut de lege, indiferent de perioada la care se referă, de denumirea veniturilor ori de forma sub care ele se acordă, inclusiv indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă** acordate persoanelor care obțin venituri din salarii și asimilate salariilor.

Venituri asimilate salariilor

002.) Art.76. (2) Regulile de impunere proprii veniturilor din salarii se aplică și următoarelor tipuri de **venituri, considerate asimilate salariilor:**

a)
indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții de demnitate publică ...

b)
indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții alese în cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial; ...

d)
sumele din profitul net cuvenite administratorilor societăților ..., precum și participarea la profitul unității pentru managerii cu contract de management ...;

e)

sume reprezentând participarea salariaților la profit ...;

f)

remunerația obținută de directorii cu contract de mandat și de membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere,... precum și drepturile cuvenite managerilor, **în baza contractului de management** prevăzut de lege;

g)

remunerația primită de președintele asociației de proprietari sau de alte persoane, în baza contractului de mandat ...

h)

sume primite de membrii fondatori ai societăților constituite prin subscripție publică;

i)

sume primite de membrii comisiei de cenzori sau comitetului de audit, după caz, precum și sumele primite pentru participarea în consilii, comisii, comitete și altele asemenea;

j)

sume primite de **reprezentanții în organisme tripartite ...;**

k)

indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați, ... **pe perioada delegării/detașării**, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, **pentru partea care depășește plafonul neimpozabil** stabilit astfel:

- (i) în țară, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;
- (ii) străinătate, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă prin hotărâre a Guvernului pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar;

k/1)

prestațiile suplimentare primite de salariați în baza clauzei de mobilitate potrivit legii, altele decât cele prevăzute la alin. (2) lit. k), pentru partea care depășește limitele prevăzute la alin. (4/1) lit. a);

l)

indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariații care au stabilite raporturi de muncă cu **angajatori nerezidenți, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate** pentru îndeplinirea unor

misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a angajatorului nerezident de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă;

m)

indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către **administratorii** stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către **directorii** care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către **membrii directoratului** de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și de către **manageri**, în baza contractului de management prevăzut de lege, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:

- (i) în țară, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;
- (ii) în străinătate, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă prin hotărâre a Guvernului pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar;

n)

indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către **administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități nerezidente**, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a entității nerezidente de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă;

o)

remunerația administratorilor societăților, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii, precum și **sumele primite de reprezentanții în adunarea generală a acționarilor și în consiliul de administrație**;

q)

indemnizațiile lunare plătite conform legii de angajatori pe perioada de neconcurență, stabilite conform contractului individual de muncă;

r)

remunerația brută primită pentru activitatea prestată de zilieri ...;

s)

orice alte sume sau avantaje în bani ori în natură.

Pct. 12. din Norme (003.) detaliază că în veniturile brute din salarii sau asimilate salariilor se includ

veniturile din:

a)

sume primite pentru munca prestată ca urmare a contractului individual de muncă, a contractului colectiv de muncă, precum și pe baza actului de numire:

- (i) salariile de bază;
- (ii) sporurile și adaosurile de orice fel;
- (iii) indemnizații pentru trecerea temporară în altă muncă, pentru reducerea timpului de muncă, pentru carantină, precum și alte indemnizații de orice fel, altele decât cele menționate la pct. 3 alin. (1), având aceeași natură;
- (iv) recompensele și premiile de orice fel;
- (v) sumele reprezentând premiul anual și stimulentele acordate, potrivit legii, personalului din instituțiile publice, cele reprezentând stimulentele acordate salariaților agenților economici;
- (vi) sumele primite pentru concediul de odihnă, cu excepția sumelor primite de salariat cu titlu de despăgubiri reprezentând contravaloarea cheltuielilor salariatului și familiei sale necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă;
- (vii) sumele primite în caz de incapacitate temporară de muncă;
- (viii) valoarea nominală a tichetelor de masă, tichetelor de creșă, voucherelor de vacanță, acordate potrivit legii;
- (ix) orice alte câștiguri în bani și în natură, primite de la angajatori de către angajați, ca plată a muncii lor;
- ...

e)

indemnizațiile, primele și alte asemenea sume acordate membrilor aleși ai unor entități, cum ar fi: organizații sindicale, organizații patronale, alte organizații neguvernamentale;

g)

sumele plătite sportivilor ca urmare a participării în competiții sportive, precum și sumele plătite sportivilor, antrenorilor, tehnicienilor și altor specialiști în domeniu pentru rezultatele obținute la competițiile sportive, de către structurile sportive cu care aceștia au relații contractuale de muncă

h)

compensații bănești individuale, acordate persoanelor disponibilizate prin concedieri colective, din fondul de salarii, potrivit dispozițiilor prevăzute în contractul de muncă;

i)

sumele reprezentând plățile compensatorii calculate pe baza salariilor medii nete pe unitate, primite de persoanele ale căror contracte individuale de muncă au fost desfăcute ca urmare a concedierilor colective, conform legii;

j)

indemnizații sau alte drepturi acordate angajaților cu ocazia angajării sau mutării acestora într-o altă localitate, stabilite potrivit contractelor de muncă, statutelor sau altor dispoziții legale, cu excepția celor prevăzute la art. 76 alin. (4) lit. m) și n) din Codul fiscal;

k)

indemnizații prevăzute în contractul de muncă plătite de angajator pe perioada suspendării contractului de muncă ca urmare a participării la cursuri sau la stagii de formare profesională ce presupune scoaterea integrală din activitate, conform legii; ...

m)

indemnizații primite la data încetării raporturilor de serviciu; ...

q)

orice alte sume sau avantaje în bani ori în natură.

Indemnizația de delegare

În baza celor de mai sus, cheltuielile de deplasare care depășesc de 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituțiile publice se impozitează.

002.) Art.76. (6) Indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, impozabile, primite pe perioada delegării în altă localitate, în România și în străinătate, se consideră venituri aferente lunii în care se aprobă decontul. Impozitul se calculează și se reține prin cumularea cu veniturile din salarii și asimilate salariilor aferente lunii respective, iar plata impozitului la bugetul de stat se efectuează lunar sau trimestrial ...

Nivelul cheltuielilor de delegare în țară pentru instituții publice

Anexa la HG 714/18 039.) prevede pentru drepturile pentru instituțiile publice. Astfel:

- 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 23 lei/zi, indiferent de funcția pe care o îndeplinește și de autoritatea sau instituția publică în care își desfășoară activitatea.

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:

- **o indemnizație de delegare, în cuantum de 23 lei/zi**, indiferent de funcția pe care o îndeplinește
- **o alocație de cazare, în cuantum de 265 lei/zi**, în limita căreia trebuie să își acopere cheltuielile de cazare.

Indemnizația de delegare se acordă numai dacă durata delegării este de cel puțin 12 ore. 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.

Pentru delegarea cu o durată de o singură zi, precum și pentru ultima zi, în cazul delegării pentru o perioadă mai lungă de o zi, nu se acordă alocație zilnică de cazare.

⚠️ Angajatorii pot să acorde de exemplu o diurnă de $2,5 * 23 = 57,50$ lei. Suma care depășește limita, se impozitează odată cu plata salariilor.

Personalul instituțiilor publice, delegat sau detașat în localități situate la distanțe mai mari de 5 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă, are dreptul la decontarea cheltuielilor de transport dus-întors, după cum urmează:

- la călătoria cu avionul, pe orice distanță, clasa economică sau cursă low-cost
- la călătoria cu orice fel de tren, după tariful clasei a II-a, pe distanțe de până la 300 km, și după tariful clasei I, pe distanțe mai mari de 300 km;
- la călătoria cu navele de călători, după tariful clasei I;
- la călătoria cu mijloace de transport auto și transport în comun;
- la călătoria cu mijloace de transport auto ale autorităților sau instituțiilor publice, dacă acestea au asemenea posibilități, cu încadrarea în consumurile lunare de combustibil;
- la călătoria cu autoturismul aflat în proprietatea sau folosința angajatului - în acest caz persoana delegată sau detașată în proprietatea sau folosința căreia se află autoturismul va primi contravaloarea a **7,5 litri carburant la 100 km parcurși** pe distanța cea mai scurtă.

Decontarea cheltuielilor de transport în și din localitatea de delegare sau de detașare se face numai pe baza legitimațiilor de călătorie.

Decontarea cheltuielilor pentru utilizarea vagonului de dormit sau cușetei este permisă numai în cazul călătoriilor efectuate pe timp de noapte, pe distanțe de peste 300 km.

Nivelul cheltuielilor de delegare în străinătate

Reglementarea aplicabilă: HG 518/1995 040.)

Vezi și Drepturi de delegare și detașare în străinătate la începutul anului 2025.

Avantajele în natură

003.) pct.12 (2) **Avantajele în bani și în natură**... sunt considerate a fi orice foloase primite de salariat de la terți sau ca urmare a prevederilor contractului individual de muncă ori a unei relații contractuale între părți, după caz.

002.) Art.76.(3) Avantajele ... primite ... includ, însă nu sunt limitate la:

a)

utilizarea oricărui bun, inclusiv a unui vehicul de orice tip, din patrimoniul afacerii sau închiriat de la o terță persoană, în scop personal, cu excepția deplasării pe distanță dus-întors de la domiciliu sau reședință la locul de muncă/locul desfășurării activității;

b)

cazare, hrană, îmbrăcăminte, personal pentru munci casnice, precum și alte bunuri sau servicii oferite gratuit ori la un preț mai mic decât prețul pieței;

c)

împrumuturi nerambursabile;

d)

anularea unei creanțe a angajatorului asupra angajatului;

e)

abonamentele și costul convorbirilor telefonice, inclusiv cartelele telefonice, în scop personal;

f)

permise de călătorie pe orice mijloace de transport, folosite în scopul personal;

g)

primele de asigurare, precum și cu serviciile medicale furnizate sub formă de abonament plătite de către suportator pentru angajații proprii sau alt beneficiar de venituri din salarii și asimilate salariilor, la momentul plății acestora, altele decât cele obligatorii și cele care se încadrează în condițiile prevăzute la alin. (4) lit. t);

h)

bilete de valoare sub forma tichetelor cadou ..., cu excepția destinațiilor și limitelor prevăzute la alin. (4) lit. a), tichetelor de masă, voucherelor de vacanță, tichetelor de creșă și tichetelor culturale ...

În Norme 003.) la pct. 12 (2) mai sunt enumerate ca avantaje impozabile și:

- acordarea de produse alimentare, îmbrăcăminte, cherestea, lemne de foc, cărbuni, energie electrică, termică și altele;
- abonamentele la radio și televiziune, pentru mijloacele de transport, abonamentele și costul convorbirilor telefonice, inclusiv cartelele telefonice;
- cadourile primite cu diverse ocazii, cu excepția celor menționate la art. 76 (4) a) din Codul fiscal;
- contravaloarea folosinței unei locuințe în scop personal și a cheltuielilor conexe de întreținere ...;
- cazarea și masa acordate în unități proprii de tip hotelier;
- contravaloarea primelor de asigurare suportate de persoana juridică sau de o altă entitate, pentru angajații proprii, precum și pentru alți beneficiari, cu excepția primelor de asigurare obligatorii potrivit legislației în materie. Tratat fiscal:
 - pentru beneficiarii care obțin venituri salariale și asimilate salariilor de la suportatorul primelor de asigurare, acestea sunt impuse prin cumularea cu veniturile de această natură ale lunii în care sunt plătite primele de asigurare;
 - pentru alți beneficiari care nu au o relație generatoare de venituri salariale și asimilate salariilor cu suportatorul primelor de asigurare, acestea sunt impuse în conformitate cu prevederile art. 114 din Codul fiscal.

- contravaloarea contribuțiilor la un fond de pensii facultative potrivit legii, suportate de angajator pentru angajații proprii, precum și pentru alți beneficiari, cu excepția celor care se încadrează în condițiile prevăzute la art. 76 alin. (4) lit. Ț) din Codul fiscal sunt impuse prin cumularea cu veniturile de natură salarială ale lunii în care sunt plătite.

Nu sunt considerate avantaje:

- contravaloarea abonamentelor pe mijloacele de transport în comun pentru angajații a căror activitate presupune deplasarea frecventă în interiorul localității;
- reducerile de prețuri practicate în scopul vânzării, de care pot beneficia clienții persoane fizice;
- costul abonamentelor telefonice și al convorbirilor telefonice efectuate, precum și utilizarea autoturismului de serviciu pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;
- diferențele de tarif la cazare în locațiile reprezentând amenajări recreative și sportive din dotarea instituțiilor publice de care beneficiază personalul propriu;
- primele de asigurare aferente contractelor de asigurare civilă profesională pentru administratori/directori, încheiate și suportate de societate pentru care desfășoară activitatea, potrivit prevederilor Legii societăților nr. 31/1990.

⚠ Angajatorul stabilește partea corespunzătoare din **convorbirile telefonice** reprezentând folosința în scop personal, care reprezintă avantaj impozabil și se va impozita prin cumularea cu veniturile salariale ale lunii în care salariatul primește acest avantaj. În acest scop angajatorul stabilește limita convorbirilor telefonice aferente sarcinilor de serviciu pentru fiecare post telefonic, urmând ca ceea ce depășește această limită să fie considerat avantaj în natură, în situația în care salariatului în cauză nu i s-a imputat costul convorbirilor respective.

⚠ La evaluarea avantajului **folosirii în scop personal a vehiculului din patrimoniul angajatorului cu folosință mixtă, pus la dispoziție unui angajat**, nu se iau în considerare distanța dus-întors de la domiciliu sau reședință la locul de muncă/locul desfășurării activității, precum și cheltuielile efectuate pentru realizarea sarcinilor de serviciu.

Biletele de valoare

Sunt venituri salariale **impozabile** și veniturile din:

- tichete de masă
- tichete de creșă
- vouchere de vacanță
- tichetele cadou - sunt neimpozabile până la 300 lei, dacă se acordă în condițiile art. 76 (4) a)
- tichetele culturale.

Biletele de valoare se acordă în baza Legii 165/2018 036.).

003.) 14.(4) Valoarea tichetelor de masă, tichetelor de creșă, tichetelor cadou, voucherelor de vacanță ..., luată în calcul la determinarea impozitului pe veniturile din salarii, este valoarea nominală. Veniturile respective **se impozitează ca venituri din salarii în luna în care acestea sunt primite.**

⚠ Unii angajatori utilizează metoda acordării tichetelor de masă cu o lună întâiere, când deja se cunoaște numărul de zile pentru care angajatul poate să beneficieze de ele. În acest caz, trebuie

urmărit, ca de exemplu tichetele acordate în aprilie pentru zilele lucrate în luna martie, să fie impozitate odată cu salariile pe luna aprilie.

Venituri neimpozabile

Cf. 002.) Art.76. (4), următoarele venituri nu sunt impozabile, în înțelesul impozitului pe venit:

- ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere, ajutoarele pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, veniturile reprezentând cadouri în bani și/sau în natură, inclusiv tichete cadou, oferite salariaților, cât și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului, contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, acordate de angajator pentru salariații proprii sau alte persoane, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă.

Cadourile, inclusiv 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 300 lei**.

- drepturile de hrană acordate de angajatori angajaților
- hrană acordată de angajatori angajaților, în cazul în care potrivit legislației în materie este interzisă introducerea alimentelor în incinta unității;
- contravaloarea folosinței locuinței de serviciu sau a locuinței din incinta unității potrivit repartiției de serviciu, numirii conform legii sau specificității activității prin cadrul normativ specific domeniului de activitate, compensarea diferenței de chirie, suportată de persoana fizică, conform legilor speciale;
- contravaloarea echipamentelor tehnice, a echipamentului individual de protecție și de lucru, a alimentației de protecție, a medicamentelor și materialelor igienico-sanitare, a altor drepturi privind sănătatea și securitatea în muncă, precum și a uniformelor obligatorii și a drepturilor de echipament, ce se acordă potrivit legislației în vigoare;
- contravaloarea cheltuielilor de deplasare pentru transportul între localitatea în care angajații își au reședința și localitatea unde se află locul de muncă al acestora, pentru situațiile în care nu se asigură locuință sau nu se suportă contravaloarea chiriei;
- indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, în limita plafonului neimpozabil stabilit la alin. (2) lit. k), precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;
- indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariații care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori nerezidenți, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, în limita plafonului neimpozabil stabilit la alin. (2) lit. l), precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;
- indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către directorii care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, și de către manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege, în limita plafonului

neimpozabil stabilit la alin. (2) lit. m), precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare. Plafonul zilnic neimpozabil se acordă numai dacă durata deplasării este mai mare de 12 ore, considerându-se fiecare 24 de ore câte o zi de deplasare în interesul desfășurării activității;

- indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități nerezidente, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, în limita plafonului neimpozabil stabilit la alin. (2) lit. n), precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare.

Plafonul zilnic neimpozabil se acordă numai dacă durata deplasării este mai mare de 12 ore, considerându-se fiecare 24 de ore câte o zi de deplasare în interesul desfășurării activității;

- indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură primite de persoanele fizice care desfășoară o activitate în baza unui statut special prevăzut de lege pe perioada deplasării, respectiv delegării sau detașării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în limitele prevăzute de actele normative speciale aplicabile acestora, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;
- sumele primite, potrivit dispozițiilor legale, pentru acoperirea cheltuielilor de mutare în interesul serviciului;
- indemnizațiile de instalare ce se acordă o singură dată, la încadrarea într-o unitate situată într-o altă localitate decât cea de domiciliu, în primul an de activitate după absolvirea studiilor, în limita unui salariu de bază la angajare, precum și indemnizațiile de instalare și mutare acordate personalului din instituțiile publice;
- sumele sau avantajele primite de persoane fizice din activități dependente desfășurate într-un stat străin, indiferent de tratamentul fiscal din statul respectiv, inclusiv din activități dependente desfășurate la bordul navelor în apele internaționale. Fac excepție veniturile salariale plătite de către sau în numele unui angajator care este rezident în România ori are sediul permanent în România, care sunt impozabile în România numai în situația în care România are drept de impunere;
- cheltuielile efectuate de angajatori/plătitori pentru pregătirea profesională și perfecționarea angajaților, administratorilor stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat și directorilor care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pregătire legată de activitatea desfășurată de persoanele respective pentru angajator/plătitor;
- costul abonamentelor telefonice și al convorbirilor telefonice, inclusiv cartelele telefonice, efectuate în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu;
- avantajele sub forma dreptului la stock options plan, la momentul acordării și la momentul exercitării acestora;
- avantajele sub forma utilizării în scop personal a vehiculelor pentru care cheltuielile sunt deductibile în cota de 50% conform prevederilor art. 25 alin. (3) lit. l) și art. 68 alin. (7) lit. k).
- avantajele în natură acordate persoanelor fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor ca urmare a ocupării unor funcții considerate de către angajator/plătitor esențiale pentru desfășurarea activității și care se află în izolare preventivă la locul de muncă sau în zone special dedicate în care nu au acces persoane din exterior, pentru o perioadă stabilită de angajator/plătitor, în cazul instituirii stării de asediu sau de urgență ...
- contravaloarea cheltuielilor suportate de angajator/plătitor cu acoperirea costurilor cu testarea epidemiologică și/sau vaccinarea pentru persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor, în scopul împiedicării răspândirii bolilor care pun în pericol sănătatea acestora și cea publică.

Cf. art.62 din 002.) și Norme, în categoria veniturilor neimpozabile se cuprind veniturile obținute de persoanele fizice, printre altele:

- indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă acordate, potrivit legii, persoanelor fizice, altele decât cele care obțin venituri din salarii și asimilate salariilor;
- indemnizațiile pentru: risc maternal, maternitate, creșterea copilului și îngrijirea copilului bolnav, îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice etc.

5.3. Deducerile personale

În baza art 77 din Codul fiscal (002.), persoanele fizice au dreptul la deducerea din venitul net lunar din salarii a unei sume sub formă de deducere personală, acordată pentru fiecare lună a perioadei impozabile numai pentru veniturile din salarii **la locul unde se află funcția de bază**.

Deducerea personală cuprinde:

- deducerea personală de bază și
- deducerea personală suplimentară
și se acordă în limita venitului impozabil lunar realizat.

Deducerea personală de bază se acordă pentru persoanele fizice care au un venit lunar brut de până la 2.000 de lei peste nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată aprobat prin HG, în vigoare în luna de realizare a venitului.

Cuantumul deducerii personale de bază depinde de venitul realizat și numărul persoanelor aflate în întreținerea contribuabilului (între 0-4 persoane). Deducerea este sintetizată în tabelul de la art. 77 (4) din Codul fiscal.

Persoanele aflate în întreținere

- pot avea sau nu **domiciliu** comun cu contribuabilul în a cărui întreținere se află
- venitul lor lunar nu poate depăși **20% din salariul minim** (810 lei în anul 2025)
- sunt considerate **persoane aflate în întreținere** soțul/soția contribuabilului, copiii acestuia, precum și alți membri de familie până la gradul al doilea inclusiv
- în categoria alt membru de familie aflat în întreținere se cuprind rudele contribuabilului și ale soțului/soției acestuia până la gradul al doilea inclusiv.
 *Vezi și gruparea rudelor până la gradul al patrulea inclusiv, din care pentru deduceri se iau în considerare numai rudele până la gradul al doilea!*
- sunt considerate persoane aflate în întreținere și **militarii în termen, studenții și elevii militari ai instituțiilor de învățământ militar și civile, peste vârsta de 18 ani**.
- nu sunt considerate persoane aflate în întreținere persoanele majore condamnate, care execută pedepse privative de libertate.
- **copilul minor:**
 - este considerat întotdeauna întreținut, cu excepția celor încadrați în muncă, indiferent dacă se află în unități speciale sanitare sau de protecție specială și altele asemenea, precum și în unități de învățământ, inclusiv în situația în care costul de întreținere este suportat de aceste unități. În acest caz eventualele venituri obținute de copilul minor nu se au în vedere la încadrarea în venitul de 300 lei lunar.
 - pentru copilul minor aflat în întreținerea părinților sau a tutorelui, **deducerea personală se acordă**

fiecăruia dintre părinți, respectiv tutorelui.

- pentru copilul minor provenit din căsătorii anterioare, dreptul la deducerea personală revine părintelui căruia i-a fost încredințat copilul și unuia dintre soți care formează noua familie.
- **Nu sunt considerate persoane aflate în întreținere** cele care dețin terenuri agricole și silvice în suprafață de peste 1 ha în zonele colinare și de șes și de peste 2 ha în zonele montane.

În cursul anului fiscal, în cazul în care angajatul obține venituri la funcția de bază, pentru a stabili dreptul acestuia la deducere pentru persoane aflate în întreținere, **se compară venitul lunar realizat de persoana aflată în întreținere cu suma de 20% din salariul minim aplicabil**, astfel:

- în cazul în care persoana aflată în întreținere realizează venituri lunare de natura pensiilor, indemnizațiilor, alocațiilor și altele asemenea, venitul lunar realizat de persoana întreținută rezultă din însumarea tuturor drepturilor de această natură realizate într-o lună;
- în cazul în care venitul este realizat sub formă de câștiguri la jocuri de noroc, premii la diverse competiții, dividende, dobânzi și altele asemenea, venitul lunar realizat de persoana fizică aflată în întreținere se determină prin împărțirea venitului realizat la numărul de luni rămase până la sfârșitul anului, exclusiv luna de realizare a venitului;
- în cazul în care persoana întreținută realizează atât venituri lunare, cât și aleatorii, venitul lunar se determină prin însumarea acestor venituri.

La stabilirea venitului lunar, în venitul lunar al persoanei aflate în întreținere nu se includ:

- bursele, premiile pentru sportivi, cazare și transport la concursuri pentru elevi și studenți
- pensiile de urmaș cuvenite conform legii
- prestațiile sociale acordate potrivit art. 58 din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

⚠ Deducerea personală **nu se fracționează în funcție de numărul de ore** în cazul veniturilor realizate în baza unui contract de muncă cu timp parțial, la funcția de bază.

[Vezi deducerile personale de bază sub formă tabelară ...](#) |

Angajatorul va proceda astfel:

- dacă o persoană aflată în întreținere obține în cursul anului un venit lunar mai mare decât pragul, plătitorul **nu va mai acorda deducere personală începând cu luna următoare** celei în care a fost realizat venitul, indiferent de data la care se face comunicarea către angajator;
- dacă contribuabilul solicită acordarea deducerii personale pentru persoana aflată în întreținere ca urmare a situării venitului lunar al acesteia din urmă sub pragul lunar, plătitorul de venituri va începe **acordarea deducerii personale odată cu plata drepturilor lunare ale lunii în care contribuabilul a depus documentele justificative**.

003.) 16. (4) În cazul în care un angajat care obține venituri din salarii la funcția de bază **se mută în cursul unei luni la un alt angajator**, calculul impozitului se face pentru fiecare sursă de venit (loc de realizare a venitului).

Deducerea personală se acordă numai de primul angajator, în limita veniturilor realizate în luna respectivă, până la data lichidării.

Dacă reangajarea are loc în aceeași lună cu lichidarea, la stabilirea bazei de calcul pentru determinarea impozitului lunar aferent veniturilor realizate în această lună de la angajatorul următor nu se va lua în calcul deducerea personală.

Deducerea personală suplimentară se acordă astfel:

a) **15% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată** pentru persoanele fizice cu **vârsta de până la 26 de ani**, care realizează venituri din salarii al căror nivel este de până la nivelul prevăzut la alin. (3);

b) **100 de lei lunar pentru fiecare copil cu vârsta de până la 18 ani**, dacă acesta este înscris într-o unitate de învățământ, părintelui care realizează venituri din salarii, indiferent de nivelul acestora.

În cazul deducerii de 100 lei, are dreptul la deducere numai unul dintre părinți sau adoptatorul. Părintele trebuie să aducă:

- dovada înscrierii în unitatea de învățământ (nu este specificat în Codul fiscal, dar credem că se pot include creșa, grădinița, școala primară, gimnaziul, liceul etc.). Referitor la învățământul preșcolar vezi și [edu.ro](https://www.edu.ro)
- declarație pe propria răspundere, că celălalt părinte nu beneficiază de acest tip de deducere
- declarație, că părintele nu beneficiază de acest tip de deducere la un alt angajator (dacă este cazul).

⚠ Nu este specificat, că părintele care beneficiază de deducerea de 100 lei trebuie să fie identic cu cel care beneficiază și de deducere personală de bază pentru întreținerea aceluiași copil.

Documente pentru acordarea deducerilor personale

Declarație salariat

003.) pct.13. (9) Pentru stabilirea deducerii personale la care are dreptul, contribuabilul va depune la plătitorul de venituri din salarii o declarație pe propria răspundere, care trebuie să cuprindă următoarele informații:

a)

datele de identificare a contribuabilului care realizează venituri din salarii (numele și prenumele, domiciliul, codul numeric personal);

b)

datele de identificare a fiecărei persoane aflate în întreținere (numele și prenumele, codul numeric personal).

Adeverință celălalt părinte

003.) pct.13.(9) ... În ceea ce privește **copiii aflați în întreținere care nu sunt minori**, la această declarație contribuabilul care realizează venituri din salarii va anexa și **adeverința de la plătitorul de venituri din salarii a celuilalt soț sau declarația pe propria răspundere a acestuia că nu beneficiază de deducere personală pentru acel copil.**

Declarație întreținut

003.) pct. 13. (10) Declarația pe propria răspundere a persoanei aflate în întreținere, cu excepția copilului minor, trebuie să cuprindă următoarele informații:

- a) datele de identificare a persoanei aflate în întreținere, cum ar fi: numele, prenumele, domiciliul, codul numeric personal;
- b) datele de identificare a contribuabilului care beneficiază de deducerea personală corespunzătoare, cum ar fi: numele, prenumele, domiciliul, codul numeric personal;
- c) acordul persoanei întreținute ca întreținătorul să o preia în întreținere;
- d) nivelul și natura venitului persoanei aflate în întreținere, inclusiv mențiunea privind suprafețele de teren agricol și silvic deținute, precum și declarația cu privire la desfășurarea de activități agricole, silvicultură și/sau piscicultură;
- e) angajarea persoanei aflate în întreținere de a comunica persoanei care contribuie la întreținerea sa orice modificări în situația venitului realizat.

Declarațiile pe propria răspundere depuse în vederea acordării de deduceri personale nu se emit ca formulare tipizate.

⚠ Aceste formulare pot fi editate cu ajutorul programului hSALAR.

Alte documente justificative

003.) pct.13. (11) Contribuabilul va prezenta plătitorului de venituri din salarii documentele justificative care să ateste persoanele aflate în întreținere, cum sunt: certificatul de căsătorie, certificatele de naștere ale copiilor, adeverința de venit a persoanei întreținute sau declarația pe propria răspundere și altele. Documentele vor fi prezentate în original și în copie, plătitorul de venituri din salarii păstrând copia după ce verifică conformitatea cu originalul.

(12) Dacă la un contribuabil intervine o schimbare care are influență asupra nivelului reprezentând deducerea personală acordată și această schimbare duce la diminuarea deducerii personale, contribuabilul este obligat să înștiințeze plătitorul de venituri din salarii în termen de 15 zile calendaristice de la data la care s-a produs evenimentul care a generat modificarea, astfel încât angajatorul/plătitorul să reconsidere nivelul deducerii începând cu luna următoare celei în care s-a produs evenimentul.

(13) În situația în care depunerea documentelor justificative privind acordarea deducerii personale se face ulterior apariției evenimentului care modifică, în sensul majorării, nivelul acesteia, angajatorul/plătitorul de venituri din salarii va acorda deducerea personală reconsiderată odată cu plata drepturilor salariale aferente lunii în care contribuabilul a depus toate documentele justificative.

5.4. Calculul impozitului

002.) Art.78. (1) Beneficiarii de venituri din salarii datorează un impozit lunar, **final**, care se calculează și se reține la sursă de către plătitorii de venituri.

În baza art.78.(2), impozitul lunar se determină astfel:

a) **la locul unde se află funcția de bază:**

VENIT BRUT DIN SALARII

- (-) Contribuțiile obligatorii (CAS, CASS)
- (=) VENIT NET DIN SALARII
- (-) Deducerea personală acordată
- (-) Suma neimpozabilă de max. 300 lei, dacă este cazul (vezi mai jos)
- (-) Cotizația sindicală plătită
- (-) Contribuții la fonduri de pensii facultative (max.400 euro/an)
- (-) Prime de asigurare voluntară de sănătate, servicii medicale pe bază de abonament (max.400 euro/an)
- (=) BAZA DE CALCUL * 10%
- = IMPOZIT

Sumă neimpozabilă

Art. LXXIII din OUG 115/23 cu modificările ulterioare stabilește, că nu este impozabilă suma de **300 lei** pentru salariații la locul de muncă de bază dacă:

- salariul de bază este egal cu salariul minim
- venitul brut realizat nu depășește 4000 lei (nu se iau în considerare tichetele de masă).

Suma de 300 de lei se diminuează în funcție de:

- perioada din lună în care salariul de bază din contractul individual de muncă sau raportul de serviciu, după caz, sunt menținute la nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată stabilit prin hotărâre a Guvernului;
- data de la care angajații noi sunt încadrați în muncă la un nivel al salariului/ lunar, după caz, egal cu nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată;
- fracția din lună pentru care se determină veniturile din salarii și asimilate salariilor;
- data de la care încetează contractul individual de muncă/raportul de serviciu, după caz.

b) pentru veniturile obținute în celelalte cazuri:**VENIT BRUT DIN SALARII**

- (-) Contribuțiile obligatorii (CAS, CASS - dacă este cazul)
- (=) BAZA DE CALCUL * 10%
- = IMPOZIT

Funcția de bază

003.) pct.14. (9) În scopul determinării impozitului pe veniturile salariale, prin locul unde se află funcția de bază se înțelege:

a)

pentru persoanele fizice angajate la un singur loc de muncă, locul unde are încheiat contractul individual de muncă sau alte documentele specifice, potrivit legii;

b)

în cazul în care activitatea se desfășoară pentru mai mulți angajatori, locul declarat de persoanele fizice angajate. Angajatul are obligația să declare numai angajatorului la care a ales funcția pe care o

consideră de bază, pentru un singur loc de muncă, prin depunerea declarației pe propria răspundere. Declarația pe propria răspundere nu reprezintă un formular tipizat.

Funcția de bază poate fi declarată de angajat și la locul de muncă la care acesta realizează venituri din salarii în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial. La schimbarea locului unde se află funcția de bază, angajatul are obligația depunerii unei declarații pe propria răspundere de renunțare la funcția de bază la angajatorul ales inițial.

Reținerea impozitului

003.) 16. (1) În sensul art. 80 veniturile în natură se consideră plătite la ultima plată a drepturilor salariale pentru luna respectivă. Impozitul aferent veniturilor și avantajelor în natură se reține din salariul primit de angajat în numerar pentru aceeași lună.

(2) Impozitul pe veniturile din salarii și asimilate salariilor se calculează și se reține lunar de angajatori/plătitori pe baza statelor de salarii/plată.

(3) Calculul și reținerea impozitului lunar se efectuează de către plătitori, la data ultimei plăți a veniturilor din salarii aferente fiecărei luni, conform prevederilor art. 78 din Codul fiscal, indiferent dacă veniturile din salarii se plătesc o singură dată pe lună sau sub formă de avans și lichidare.

În situația în care în cursul unei luni se efectuează plăți de venituri cum sunt: premii, stimulente de orice fel, sume acordate potrivit legii pentru concediul de odihnă neefectuat și altele asemenea, reprezentând plăți intermediare, impozitul se calculează și se reține la fiecare plată, prin aplicarea cotei asupra plăților intermediare diminuate cu contribuțiile sociale obligatorii, după caz.

La data ultimei plăți a drepturilor salariale aferente unei luni impozitul se calculează potrivit art. 78 din Codul fiscal, asupra veniturilor totale din luna respectivă, prin cumularea drepturilor salariale respective cu plățile intermediare.

Impozitul de reținut la această dată reprezintă diferența dintre impozitul calculat asupra veniturilor totale și suma impozitelor reținute la plățile intermediare. ...

Diferențe de salarii acordate ulterior

002.) Art.78. ... (3) În cazul veniturilor din salarii și/sau al diferențelor de venituri din salarii stabilite pentru perioade anterioare, conform legii, impozitul se calculează și se reține la data efectuării plății, în conformitate cu reglementările legale în vigoare privind veniturile realizate în afara funcției de bază la data plății, și se plătește până la data de 25 a lunii următoare celei în care s-au plătit.

(4) În cazul veniturilor reprezentând salarii/solde, diferențe de salarii/solde, dobânzi acordate în legătură cu acestea, precum și actualizarea lor cu indicii de inflație, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/hotărâri judecătorești definitive și executorii, impozitul se calculează și se reține la data efectuării plății, în conformitate cu reglementările legale în vigoare la data plății pentru veniturile realizate în afara funcției de bază, și se plătește până la data de 25 a lunii următoare celei în care au fost plătite.

Prima de vacanță, indemnizația de concediu de odihnă

003.) 14. (10) Suma care reprezintă prima de vacanță sau o parte din aceasta se cumulează cu

veniturile de natură salarială ale lunii în care se plătește această primă.

(11) Indemnizațiile aferente concediilor de odihnă se defalcă pe lunile la care se referă și se impun cumulat cu veniturile realizate în aceste luni.

Pensii facultative

003.) 14. (7) În cazul sumelor plătite direct de către angajat care are calitatea de participant la un fond de pensii facultative, pentru determinarea bazei de calcul al impozitului pe veniturile din salarii, contribuțiile la fondurile de pensii facultative ..., precum și la fondurile de pensii facultative calificate astfel ... plătite se deduc din veniturile lunii în care s-a efectuat plata contribuției, în limita venitului realizat, pe baza documentelor justificative emise de către fondul de pensii facultative. Deducerea acestor contribuții se realizează numai pe baza documentelor privind calificarea fondurilor de pensii facultative respective, emise de Autoritatea de Supraveghere Financiară, la solicitarea angajatului.

Cotizația de sindicat

003.) 14. (8) În cazul sumelor plătite direct de către angajat, membru de sindicat, pentru determinarea bazei de calcul al impozitului pe veniturile din salarii, cotizația sindicală plătită se deduce, în limitele stabilite potrivit legii, din veniturile lunii în care s-a efectuat plata cotizației, pe baza documentelor justificative emise de către organizația de sindicat.

Impozitul anual

002.) Art.78. (5) Plătitorul este obligat să determine valoarea totală a impozitului anual pe veniturile din salarii, pentru fiecare contribuabil.

Dreptul de a dispune asupra destinației unei sume din impozit

002.) Art.78 (6) Contribuabilii pot dispune asupra destinației unei sume reprezentând până la 3,5% din impozitul stabilit ..., 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.

Entitățile nonprofit și unitățile de cult beneficiază de sumele prevăzute mai sus dacă la momentul plății acestora de către organul fiscal sau angajatorul/plătitorul de venit figurează în Registrul entităților/unităților de cult

Contribuabilii pentru care impozitul pe venitul realizat se reține la sursă, pot opta, cu acordul plătitorului de venit, printr-un înscris încheiat cu acesta, pentru calcularea, reținerea, declararea și plata sumei prevăzute la alin. (1) către beneficiari, până la termenul de plată a impozitului.

Opțiunea rămâne valabilă pe perioada prevăzută în înscrisul încheiat între părți, începând cu veniturile realizate în luna exercitării opțiunii, dar nu mai mult de 2 ani fiscali consecutivi, pentru aceiași beneficiari și poate fi reînnoită după expirarea perioadei respective. În acest interval contribuabilul poate renunța la opțiunea privind distribuirea sumei reprezentând până la 3,5% din impozitul pe venit sau poate schimba beneficiarii pentru care a optat anterior.

Regularizarea, corectarea impozitului

003.) 17. (7) În situația în care se constată elemente care generează modificarea veniturilor din salarii și asimilate salariilor și/sau a bazei de impunere aferente veniturilor unei persoane fizice, pentru care angajatorul/plătitorul a efectuat calculul impozitului lunar, **recalcularea drepturilor respective și stabilirea diferențelor de impozit constatate se efectuează pentru luna la care se referă, iar diferențele de impozit rezultate vor majora/diminua impozitul datorat începând cu luna constatării.**

Plata impozitului

Plătitori lunari

002.) Art.80. (1) Plătitorii de salarii și de venituri asimilate salariilor au obligația de a calcula și de a reține impozitul aferent veniturilor fiecărei luni la data efectuării plății acestor venituri, precum și de a-l plăti la bugetul de stat până la data de **25 inclusiv a lunii următoare** celei pentru care se plătesc aceste venituri.

Plătitori trimestriali

Art.80. (2) Prin excepție de la prevederile alin.(1), impozitul aferent veniturilor fiecărei luni, calculat și reținut la data efectuării plății acestor venituri, se virează, până la data de **25 inclusiv a lunii următoare trimestrului** pentru care se datorează, de către următorii plătitori de venituri din salarii și venituri asimilate salariilor:

a)

asociații, fundații sau alte entități fără scop patrimonial, persoane juridice;

b)

persoanele juridice plătitoare de impozit pe profit care, în anul anterior, au înregistrat venituri totale de până la 100.000 euro și au avut un număr mediu de până la 3 salariați exclusiv;

c)

persoanele juridice plătitoare de impozit pe veniturile microîntreprinderilor care, în anul anterior, au avut un număr mediu de până la 3 salariați exclusiv;

d)

persoanele fizice autorizate și întreprinderile individuale, precum și persoanele fizice care exercită profesii liberale și asocierile fără personalitate juridică constituite între persoane fizice, persoanele fizice care dețin capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, care au, potrivit legii, personal angajat pe bază de contract individual de muncă.

Declararea impozitului pe venit

002.) Art.81. (1) Plătitorii de salarii și de venituri asimilate salariilor au obligația să completeze și să depună Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența

nominală a persoanelor asigurate pentru fiecare beneficiar de venit, până la termenul de plată a impozitului, inclusiv.

Observații

- Până în anul 2011 angajatorii au declarat impozitul lunar total în D112 și la sfârșitul anului au întocmit fișe fiscale pentru fiecare persoană
- În perioada 2012-2013 impozitul nominal s-a declarat anual în D205
- Începând din februarie 2014, datele privind impozitul reținut se declară nominal în D112. Pentru anii 2014-2015 s-a completat și D205.
- Din anul 2016, impozitul pe salarii se declară lunar în D112, nu se mai depune D205 pentru acest tip de venituri.

Adeverința privind impozitul pe venit

002.) Art.81. (2) Plătitorul de venituri este obligat să elibereze contribuabilului, la cererea acestuia, un **document** care să cuprindă cel puțin informații privind: datele de identificare ale contribuabilului, venitul realizat în cursul anului, deducerile personale acordate, impozitul calculat și reținut. Documentul eliberat contribuabilului, la cererea acestuia, nu reprezintă un formular tipizat.

🚨 Adeverința poate fi completată cu ajutorul aplicației hSALAR,

5.5. Impozitarea bacșișului

De la 1 ianuarie 2023, conform Legii 376/22, în restaurante și baruri se aplică următoarele reguli:

- pe nota de plată clientul înscrie un bacșiș de 0-15% din valoarea consumației
- chelnerul revine cu bonul fiscal, pe care este evidențiat într-o poziție distinctă „bacșiș”. Legea nu prevede TVA de calculat din bacșiș, nefiind asimilat unei livrări de bunuri/prestări de servicii. 🚨 Excepție - la livrările la domiciliu bacșișul se evidențiază numai opțional!
- dacă se emite factură pentru serviciile de restaurant, la fel trebuie evidențiat bacșișul.

Contabilitate:

- clientul consideră bacșișul cheltuială de protocol, deductibilă limitat
- furnizorul îl contabilizează pe un cont de datorii, analitic distinct, acesta poate fi de ex. 462.4 (Creditori diverși)
- nu reprezintă venit sau cheltuială pt. firmă!
- într-un regulament intern furnizorul înscrie procedura de distribuire a bacșișului către salariați. El nu reprezintă venit salarial!
- pentru salariați se consideră venituri din alte surse (impozit 10%). Nu se datorează contribuții!
- la plată, angajatorul reține impozitul și îl virează la buget până la data de 25 a lunii următoare, deci va plăti numai suma netă

Evidență:

- în hMARFA o să apară ca rând distinct în documente (BONF, RAPZ, TFAC).
- în hSALAR se înscrie în *Fișe alte venituri* pe salariați în luna plății (VEN-ALT). Eventual, la comandă se

pot implementa algoritmi de repartizare a sumlor cuvenite pe salariați.

- o să apară în D100 lunar și D205 anual, pe beneficiari, nu se include în D112!

Nerespectarea prevederilor se amendează cu sume între 2000-4000 lei.

Exemplu de contare:

* în hMARFA

- bacșișul primit:

4111.1 = 462.4 100 lei

* în hCONT - Note contabile în baza situației de repartizare:

- reținere impozit 10% din bacșiș:

462.4 = 446.49 (Alte impozite si taxe datorate bugetului de stat) 10 lei

- plata sumei nete către salariați:

462.4 = 5121 sau 5311 90 lei

În Fișe alte venituri s-a adăugat categoria de alte venituri VEN-BAC (Venituri din bacșiș), pentru a putea distinge acest tip de venituri de celelalte. Chiar dacă sumele se distribuie către salariați mai frecvent, ajunge să fie înscrisă o singură poziție pentru fiecare salariat pentru luna în care primește sume. Opțional, se pot introduce sumele la fiecare plată.

From:

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

Permanent link:

https://hamor.ro/doc/hsalar/doku.php?id=hsalar:51_ivg

Last update: **2025/12/02 02:08**



6. SISTEMUL ASIGURĂRILOR SOCIALE DE SĂNĂTATE

6.1. Asigurările sociale de sănătate

6.1.1. Calitatea de asigurat

Asigurați și contractul de asigurare

Asigurați cu plata contribuției

Cf. Legii 95/2006 (014.) art.222, sunt asigurați:

- toți cetățenii români cu domiciliul sau reședința în țară
- cetățenii străini și apatrizii care au solicitat și au obținut prelungirea dreptului de ședere temporară ori au domiciliul în România
- cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European și Confederației Elvețiene care nu dețin o asigurare încheiată pe teritoriul altui stat membru care produce efecte pe teritoriul României, care au solicitat și obținut dreptul de rezidență în România, pentru o perioadă de peste 3 luni
- persoanele din statele membre ale UE, SEE și Confederației Elvețiene care îndeplinesc condițiile de lucrător frontalier și anume desfășoară o activitate salariată sau independentă în România și care rezidă în alt stat membru în care se întoarce de regulă zilnic ori cel puțin o dată pe săptămână.
- pensionarii din sistemul public de pensii care nu mai au domiciliul în România și care își stabilesc reședința pe teritoriul unui stat membru al UE, al unui stat aparținând SEE sau al Confederației Elvețiene, respectiv domiciliul pe teritoriul unui stat cu care România aplică un acord bilateral de securitate socială cu prevederi pentru asigurarea de boală-maternitate.

Data de la care se aplică asigurarea

- pentru veniturile din salarii și asimilate - de la *data începerii raporturilor de muncă*
- pentru veniturile din:
 - activități independente
 - drepturi de proprietate intelectuală
 - asocierea cu o persoană juridică, contribuabil potrivit titlurilor II sau III
 - cedarea folosinței bunurilor
 - activități agricole, silvicultură și piscicultură
 - investiții
 - alte surse, precum și
 - cei care doresc să se asigure opțional, de la *data depunerii declarației unice* privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice.

Contractul de asigurare

Modelul contractului este prevăzut în Ordinul 345/2006 (016.). Angajatorii sunt obligați să încheie contracte de asigurare pentru angajații proprii. Ca anexe la contract se atașează lista angajaților și lista coasiguraților după modelul dat.

Asigurați fără plata contribuției

În baza art.224 (1) din 014.), beneficiază de asigurare, fără plata contribuției:

- copiii până la vârsta de 18 ani, tinerii de la 18 ani până la vârsta de 26 de ani, dacă sunt elevi, inclusiv absolvenții de liceu, până la începerea anului universitar, dar nu mai mult de 3 luni, ucenici sau studenți, doctoranzii
- tinerii cu vârsta de până la 26 de ani care provin din sistemul de protecție a copilului
- soțul, soția și părinții fără venituri proprii, aflați în întreținerea unei persoane asigurate
- persoanele persecutate de dictatura comunistă, veteranii de război și alte asemenea categorii
- persoanele cu handicap pentru veniturile realizate în baza Legii 448/2006
- bolnavii cu afecțiuni incluse în programele naționale de sănătate
- femeile însărcinate și lăuzele
- persoanele aflate în concediu medical pentru boli obișnuite sau pentru accidente de muncă
- persoanele aflate în concediu pentru creșterea copilului
- persoanele care se află în concediu de acomodare, potrivit Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției
- pensionarii pentru veniturile din pensii și drepturi de proprietate intelectuală etc.

Dovedirea calității de asigurat

Cf. 014.) art.223 (1), documentele prin care se atestă calitatea de asigurat sunt:

- cardul național de asigurări sociale de sănătate,
- documentul rezultat prin accesarea de către furnizorii aflați în relații contractuale cu casele de asigurări de sănătate a instrumentului electronic pus la dispoziție de CNAS.
 Calitatea de asigurat poate fi verificată pe [site-ul CNAS ...](#)
- adeverința de asigurat cu o valabilitate de 3 luni, pentru persoanele care refuză în mod expres, din motive religioase sau de conștiință, primirea cardului național sau adeverința de asigurat eliberată de casa de asigurări la care este înscris asiguratul în condițiile normelor metodologice pentru stabilirea documentelor justificative privind dobândirea calității de asigurat.

Conform normelor din Ordinul 1549/18 (015.):

- persoanelor străine care nu au CNP în România, casa de sănătate le atribuie un număr unic de identificare în sistemul asigurărilor de sănătate (CIS)
- angajatorul este obligat să elibereze Adeverința asigurat CASS numai pentru acele persoane, care nu apar pe site-ul CNAS.

015.) Art.7. (1) Documentele prin care se atestă calitatea de asigurat în sistemul de asigurări sociale de sănătate din România sunt, după caz:

a)

cardul național de asigurări sociale de sănătate, în condițiile în care persoanele deținătoare se încadrează în una dintre categoriile de persoane asigurate potrivit legii și prezentelor norme metodologice;

b)

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;

c)

adeverința de asigurat, cu valabilitate de 3 luni, pentru asigurații care refuză în mod expres, din motive religioase sau de conștiință, primirea cardului național, eliberată prin grija casei de asigurări de sănătate la care este înscris asiguratul ...;

d)

adeverința de asigurat, eliberată prin grija casei de asigurări de sănătate la care este înscris asiguratul, numai în situația în care cardul național de asigurări de sănătate nu a fost emis, respectiv până la data la care asiguratul intră în posesia acestuia, dar nu mai târziu de 30 de zile de la data emiterii, doar dacă în urma accesării de către furnizori a instrumentului electronic prevăzut la lit. b) nu se poate face dovada calității de asigurat și sunt îndeplinite condițiile art. 8;

e)

adeverința de înlocuire a cardului național, eliberată prin grija casei de asigurări de sănătate la care este înscris asiguratul, pentru situațiile în care se solicită emiterea cardului duplicat ...

f)

certificatul de naștere sau actul de identitate, după caz, pentru copiii în vârstă de până la 18 ani ...;

Cf. art.8, în situația de la lit. d) de mai sus, este necesar actul de identitate și adeverința de salariat emisă de angajator.

🚨 Adeverința de salariat se poate realiza din hSALAR.

6.1.2. Contribuția la asigurările sociale de sănătate

014.) Art.266. Persoana asigurată are obligația plății unei contribuții bănești lunare pentru asigurările de sănătate, cu excepția persoanelor prevăzute la art. 224 alin. (1) (asigurate fără plata contribuției).

6.1.2.1. Baza de calcul

Baza de calcul a contribuției de asigurări sociale de sănătate pentru venituri din salarii și asimilate este, cf. art.157 (1) din Codul fiscal (002.) **câștigul brut**, care include:

a)

veniturile din salarii, în bani și/sau în natură, obținute în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau a unui statut special prevăzut de lege ...

b)

indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei **funcții de demnitate publică** ...

c)

indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei **funcții alese** în cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial

...

e)

remunerația administratorilor societăților comerciale, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome ..., precum și sumele primite de reprezentanții în adunarea generală a acționarilor și în consiliul de administrație;

f)

remunerația obținută de directorii cu contract de mandat și de membrii directoratului de la societățile comerciale administrate în sistem dualist, ... precum și drepturile convenite managerilor, în baza contractului de management ...;

g)

sumele primite de **membrii comisiei de cenzori sau comitetului de audit**, după caz, precum și sumele primite pentru participarea în consilii, comisii, comitete și altele asemenea;

h)

sumele primite de **reprezentanți în organisme tripartite** ...

i)

sumele din profitul net convenite administratorilor societăților, potrivit legii sau actului constitutiv, după caz, precum și participarea la profitul unității pentru managerii cu contract de management,

j)

sumele reprezentând **participarea salariaților la profit**;

l)

indemnizațiile lunare plătite conform legii de angajatori pe perioada de **neconcurență**, stabilite conform contractului individual de muncă;

m)

indemnizația de delegare, indemnizația de detașare, inclusiv indemnizația specifică detașării transnaționale, prestațiile suplimentare primite de lucrătorii mobili prevăzuți de Hotărârea Guvernului nr. 38/2008 ... precum și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați ..., pe perioada desfășurării activității în altă localitate, în țară sau în străinătate, în interesul serviciului, **pentru partea care depășește plafonul neimpozabil** stabilit astfel:

- o) (i) în țară, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- o) (ii) în străinătate, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat.

Plafonul aferent valorii a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat se calculează distinct pentru fiecare lună în parte, prin raportarea celor 3 salarii la numărul de zile lucrătoare din luna respectivă, iar rezultatul se multiplică cu numărul de zile corespunzător fiecărei luni din perioada de delegare/detașare/desfășurare a activității în altă localitate, în țară sau în străinătate.

n)

indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariații care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori din străinătate, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a angajatorului, de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte;

o)

indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare primite pe perioada deplasării în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității ... de către administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către directorii care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și de către manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil ...

p)

indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități din străinătate, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a entității, de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă;

q)

remunerația primită de **președintele asociației de proprietari** sau de alte persoane, în baza contractului de mandat, potrivit legii, privind înființarea, organizarea și funcționarea asociațiilor de proprietari;

s)

veniturile reprezentând plăți compensatorii suportate de angajator potrivit contractului colectiv sau individual de muncă;

t)

indemnizația de hrană și indemnizația de vacanță acordate potrivit prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017, ...

tt)

valoarea nominală a tichetelor cadou, a tichetelor de masă și a voucherelor de vacanță, acordate de angajatori, potrivit legii, prevăzute la art. 76 alin. (3) lit. h);

u)

veniturile prevăzute la **art. 142 lit. aa1)**, pentru partea care depășește limitele prevăzute la respectiva dispoziție; ...

Vezi și:

- Contributii pentru venituri salariale si asimilate - 2025
- Contribuții datorate pentru alte venituri în 2025

Excepții generale bază de calcul CASS

Codul fiscal prevede ca sume exceptate de la calculul CASS excepțiile generale din art. 142.

Excepții specifice de la plata contribuției

Codul fiscal prevede la art.154, că sunt exceptate de la plata CASS:

a)

copiii până la vârsta de 18 ani, tinerii de la 18 ani până la vârsta de 26 de ani, dacă sunt elevi, inclusiv absolvenții de liceu, până la începerea anului universitar, dar nu mai mult de 3 luni de la terminarea studiilor, ucenici sau studenți, studenții-doctoranzi care desfășoară activități didactice, potrivit contractului de studii de doctorat, în limita a 4 - 6 ore convenționale didactice pe săptămână, precum și persoanele care urmează modulul instruirii individuale, pe baza cererii lor, pentru a deveni soldați sau gradați profesioniști. ⚠ Dacă realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor sau venituri lunare cumulate din activități independente, activități agricole, silvicultură și piscicultură peste valoarea salariului de bază minim brut pe țară, pentru aceste venituri datorează contribuție;

b)

tinerii cu vârsta de până la 26 de ani care provin din sistemul de protecție a copilului.

c)

soțul, soția și părinții fără venituri proprii, aflați în întreținerea unei persoane asigurate ...;

e)

persoanele cu handicap, pentru veniturile obținute în baza Legii nr. 448/2006 ...

f)

bolnavii cu afecțiuni incluse în programele naționale de sănătate stabilite de Ministerul Sănătății, până la vindecarea respectivei afecțiuni;

g)

femeile însărcinate și lăuzele;

h)

persoanele fizice care au calitatea de pensionari, pentru veniturile din pensii, precum și pentru veniturile realizate din drepturi de proprietate intelectuală;

h1)

persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor, pentru veniturile din drepturi de proprietate intelectuală;

j)

persoanele care beneficiază de indemnizație de șomaj sau, după caz, de alte drepturi de protecție socială care se acordă din bugetul asigurărilor pentru șomaj ...;

k)

persoanele care se află în concediu de acomodare, potrivit Legii nr. 273/2004 privind procedura adopției ..., în concediu pentru creșterea copilului ...

l)

persoanele fizice care beneficiază de ajutor social potrivit Legii nr. 416/2001 privind venitul minim garantat ...;

o)

personalul monahal al cultelor recunoscute, aflat în evidența Secretariatului de Stat pentru Culte;

.

Sumă neinclusă în baza de calcul

Art. LXXIII din OUG 115/23 cu modificările ulterioare stabilește, că nu se cuprinde în baza lunară de calcul CASS suma de **300 lei** pentru salariații la locul de muncă de bază dacă:

- salariul de bază este egal cu salariul minim
- venitul brut realizat nu depășește 4000 lei (nu se iau în considerare tichetele de masă).

Suma de 300 de lei se diminuează în funcție de:

- perioada din lună în care salariul de bază din contractul individual de muncă sau raportul de serviciu, după caz, sunt menținute la nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată stabilit prin hotărâre a Guvernului;
- data de la care angajații noi sunt încadrați în muncă la un nivel al salariului/ lunar, după caz, egal cu nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată;
- fracția din lună pentru care se determină veniturile din salarii și asimilate salariilor;
- data de la care încetează contractul individual de muncă/raportul de serviciu, după caz.

CASS datorat pentru venituri sub salariul minim

Conform art. 168 (6/1) Prevederile art. 146 alin. (5/6)-(5/9) se aplică în mod corespunzător, adică se aplică aceleași reguli ca și în cazul CAS.

CASS pentru concedii medicale

(002.) Art.154. (1) Următoarele categorii de persoane fizice sunt **exceptate** de la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate:

i) persoanele fizice care se află în concedii medicale pentru incapacitate temporară de muncă, acordate în urma unor **accidente de muncă sau unor boli profesionale, în baza Legii nr. 346/2002** privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale ..., precum și cele aflate în **concedii medicale în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005** ... pentru care indemnizațiile nu sunt cuprinse în categoriile de venituri supuse contribuției de asigurări sociale de sănătate potrivit art. 155 alin. (1) lit. i), pentru indemnizațiile aferente certificatelor medicale;

Conform Art.155 (1) i) **se cuprind în baza de calcul CASS și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, acordate în baza art. 2 alin. (1) lit. a) și b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005** ..., aferente concediilor medicale pentru **codurile de indemnizație 01, 07 și 10**, prevăzute în Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 1.192/745/2020 pentru aprobarea modelului unic al certificatului de concediu medical și a instrucțiunilor privind utilizarea și modul de completare a certificatelor de concediu medical pe baza cărora se acordă indemnizații asiguraților din sistemul asigurărilor sociale de sănătate și din sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale ...

Codurile de indemnizație pentru care se datorează CASS sunt:

- 01 Boală obișnuită
- 07 Carantină
- 10 Reducerea cu 1/4 a duratei normale de lucru Fără a depăși 25% din baza de calcul.

6.1.2.2. Cota și declararea CASS

Cota CASS

Art.156 din Codul fiscal (002.) stabilește cota de **10 %** pentru persoanele fizice care au calitatea de angajați sau pentru care există obligația plății contribuției de asigurări sociale de sănătate.

Stabilirea, plata și declararea obligațiilor

Cf. art. 168:

- angajatorii sau persoanele asimilate acestora au obligația de a calcula și de a reține la sursă contribuția de asigurări sociale de sănătate datorată de către persoanele fizice care obțin venituri din salarii sau asimilate salariilor
- contribuția de asigurări sociale de sănătate calculată și reținută se plătește până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile sau până la data de 25 inclusiv a lunii următoare trimestrului pentru care se datorează
- calculul contribuției se realizează prin aplicarea cotei de 10% asupra bazei lunare de calcul
- în cazul unor drepturi primite în baza unor hotărâri judecătorești, se utilizează cotele care au fost în vigoare la acea dată

În baza art.169, angajatorii depun Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate (cod 112).

Conținutul declarației 112 este descris în cap. 11 al documentației.

6.2. Concedii și indemnizații de asigurări de sănătate

OUG 158/2005 017.) reglementează cadrul general al sistemului pentru acordarea concediilor medicale pentru afecțiunile care nu sunt considerate accidente de muncă. Indemnizațiile se plătesc din fondurile angajatorului sau din Fondul Național Unic al Asigurărilor Sociale de Sănătate (FNUASS).

6.2.1. Asigurați și contribuție

Cf. art.1. din OUG 158/05 017.), persoanele asigurate pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate în sistemul de asigurări sociale de sănătate, **au dreptul la concedii medicale și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, dacă realizează venituri din desfășurarea unei activități în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu, act de detașare sau a unui statut special prevăzut de lege, precum și alte venituri asimilate salariilor.**

Art. 3. (1) Dreptul la concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, la care au dreptul persoanele asigurate prevăzute la art. 1 alin. (1) lit. A și B, este condiționat de **plata contribuției asiguratorii pentru muncă**, destinată suportării acestor indemnizații, reglementată prin Codul fiscal.

002.) Art.220/6. ... (4) Din contribuția asiguratorie pentru muncă încasată la bugetul de stat se distribuie lunar, până la sfârșitul lunii în curs, o cotă de:
... d) 40%, care se face venit la bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate pentru plata concediilor medicale;

6.2.2. Acordarea concediului și stabilirea drepturilor Drepturi

017.) Art.2.(1) Concediile medicale și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, la care au dreptul asigurații, în condițiile prezentei ordonanțe de urgență, sunt:

a)

concedii medicale și indemnizații pentru incapacitate temporară de muncă, cauzată de **boli obișnuite sau de accidente în afara muncii**;

b)

concedii medicale și indemnizații pentru **prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă**, exclusiv pentru situațiile rezultate ca urmare a unor accidente de muncă sau boli profesionale;

c)

concedii medicale și indemnizații pentru **maternitate**;

d)

concedii medicale și indemnizații pentru **îngrijirea copilului bolnav**;

d/1)

concedii medicale și indemnizații pentru **îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice**;

e)

concedii medicale și indemnizații de **risc maternal**.

6.2.2.1. Condiții de acordare

017.) Art.3/1. Pentru a beneficia de **concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate**, persoanele prevăzute la art. 1 trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții:

a)

să îndeplinească **stagiul minim de asigurare** necesar ...;

b)

să prezinte **adeverința eliberată de plătitorul de indemnizații din care să reiasă numărul de zile de concediu de incapacitate temporară de muncă avute în ultimele 12/24 luni**, după caz.

Observație - salariatul beneficiază de indemnizații, fără prezentarea adeverinței în cazul:

- urgențelor medico-chirurgicale,
- al unor tipuri de arsuri
- bolilor infectocontagioase din grupa A.

 Vezi extrase din Normele OUG 158/15, cu detalii și exemple de calcul, modul de recuperare a indemnizațiilor plătite ...

a) Stagiul de cotizare

Cf. art.8 din 017.), stagiul de cotizare în sistemul de asigurări sociale de sănătate, se constituie din însumarea perioadelor:

- pentru care s-a achitat contribuția asiguratorie pentru muncă;
- pentru care s-a achitat contribuția pentru concedii și indemnizații de către angajator sau, după caz, de către asigurat, respectiv de către fondul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale sau bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Stagiul asimilat se constituie din perioadele în care asiguratul:

- a beneficiat de concediile și indemnizațiile prevăzute de OUG 158/05
- a beneficiat de pensie de invaliditate
- a urmat (și a absolvit) cursurile de zi ale învățământului universitar
- a beneficiat de concediu de creștere a copilului până la 2 ani sau de indemnizație de acomodare în caz de adopție
- a realizat, în temeiul legislației interne a unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau a Confederației Elvețiene pentru care sunt incidente prevederile legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, stagii de asigurare atestate prin intermediul formularului european privind totalizarea perioadelor de asigurare, eliberat de instituția competentă la care acestea au fost asigurate anterior.

⚠ Perioadele asimilate se iau în calcul numai dacă nu s-a realizat și stagiul obișnuit.

Stagiul minim de cotizare

017.) Art.7. Stagiul minim de cotizare pentru acordarea drepturilor prevăzute la art. 2 alin. (1) lit. a)-d1) este de **6 luni realizate în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical ...**

Drepturi acordate fără stagiul

017.) Art.9. (1) Persoanele asigurate au dreptul la concediu și indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă, fără îndeplinirea condiției de stagiul de asigurare, în cazul **urgențelor medico-chirurgicale, al unor tipuri de arsuri ... , tuberculozei, bolilor infectocontagioase din grupa A stabilite prin hotărâre a Guvernului, neoplaziilor, SIDA, precum și în cazul bolilor infectocontagioase pentru care se impune măsura izolării ...**

(2) În scopul prevenirii îmbolnăvirilor, persoanele asigurate prevăzute la art. 1 alin. (1) și (2) au dreptul la concediu și indemnizație pentru carantină, fără îndeplinirea condiției privind stagiul de asigurare.

Lista cuprinzând urgențele medicochirurgicale, precum și bolile infectocontagioase din grupa A este stabilită prin HG 423/2020 019.)]

017.) Art.31. (3) **Concediul și indemnizația de risc maternal** se acordă fără condiție de stagiul de cotizare.

b) adeverința dată de angajator

Una dintre condițiile de acordare a concediilor medicale este eliberarea unei adeverințe de către angajator care trebuie să conțină:

- cf. art.3/1 lit.b) din 017.), redat și mai sus, numărul de zile de concediu de incapacitate temporară de muncă avute în ultimele 12/24 luni, după caz;
- cf. art.34 din 017.), durata concediilor pentru: tuberculoză, unele tipuri de arsuri, neoplazii, SIDA, boli cardiovasculare, sarcină și lăuzie, îngrijirea copilului bolnav, reducerea timpului de muncă, carantină sau izolare și risc maternal nu diminuează numărul zilelor de concediu medical acordate unui asigurat pentru celelalte afecțiuni.

🚩 În reglementări nu există un model standard pentru această adeverință. Ea se poate realiza din hSALAR.

În tabelul atașat se pot urmări câteva reguli privind concediile medicale prevăzute de OUG 158/2005 și normele acestuia.

6.2.2.2. Procedura de acordare

a) Eliberarea certificatului medical

020.) Art.20 (1) **Medicii de familie** au dreptul de a elibera certificate de concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă cu durata de **cel mult 10 zile calendaristice**, pentru un episod de boală, în una sau mai multe etape, **cu excepția incapacității temporare de muncă a persoanelor asigurate pentru care a fost instituită măsura izolării**, potrivit Legii nr. 136/2020

...

(2) În cazul menținerii incapacității temporare de muncă pentru aceeași afecțiune, concediul medical se poate prelungi de către **medicul curant din ambulatoriul de specialitate sau spital**, în caz de internare, în etape succesive de maximum 30/31 de zile calendaristice, **până la 90 de zile calendaristice** în decursul unui an, socotit de la prima zi de îmbolnăvire.

(3) Durata cumulată a concediilor medicale acordate de medicul de familie pentru un asigurat pentru incapacitate temporară de muncă nu poate depăși 30 de zile calendaristice în ultimul an, socotite de la prima zi de îmbolnăvire, indiferent de cauza acesteia. După totalizarea a 30 de zile calendaristice acordate de către medicul de familie, eliberarea certificatelor de concediu medical se va face numai de către medicul curant din ambulatoriul de specialitate sau spital, în caz de internare, cu încadrarea în duratele maxime prevăzute de lege.

🚩 Durata de mai sus nu cuprinde și zilele de concediu medical care se acordă pentru diverse situații după ieșirea din spital sau din izolare.

020.) Art.3. (3) Exemplarele 1 (alb) și 2 (roz) se înmânează pacientului sau, după caz, persoanei care îl reprezintă, care are obligația de a le depune la plătitor, în termenul stabilit de lege.

(4) Exemplarul 4 (verde) ... va rămâne arhivat la medicul/casa de asigurări de sănătate care îl eliberează.

- Rubrica **Inițial/În continuare**, cf. art.11:
 - certificat de concediu medical *inițial* - cel care nu prelungește un concediu medical anterior, sau orice certificat de concediu medical care prelungește un concediu medical anterior neîntrerupt pentru afecțiuni diferite
 - certificat de concediu medical *în continuare* - orice certificat care prelungește un concediu medical anterior neîntrerupt pentru aceeași afecțiune. Seria certificatului inițial trebuie înscrisă.
- Certificatul medical pentru urgențe medico-chirurgicale se poate acorda pentru cel mult 5 zile calendaristice, după care, dacă e cazul, se acordă un nou certificat, de această dată pe alt cod (art.26. din 018.)
- În situația imposibilității prezentării asiguratului la medic, se pot acorda certificate de concediu medical cu retroactivitate de 24 ore numai în cazul certificatelor de concediu medical „inițial”. (art.9.(2) din 018.)

Prelungirea concediului medical

Orice prelungire a unui concediu medical se efectuează pe un nou certificat de concediu medical (art.16. din 020.).

Certificatul medical „în continuare”

018.) Art.9.(3) Pentru certificatele medicale „în continuare”, data acordării nu poate fi mai mare decât data la care se termină valabilitatea certificatelor de concediu medical acordate anterior pentru aceeași afecțiune.

Eliberare la o dată ulterioară

018.) Art.9. (4) Certificatele de concediu medical se pot elibera și la o dată ulterioară, numai pentru luna în curs sau luna anterioară, pentru următoarele situații:

a)

în caz de sarcină și lăuzie (numai concediu medical pentru maternitate);

b)

pentru perioada de internare în spital;

c)

pentru imobilizare în sisteme de imobilizare specifice aparatului locomotor, numai de către medicul ortoped/chirurg;

d)

situații pentru care este necesar avizul medicului expert al asigurărilor sociale peste 90 de zile;

e)

în caz de carantină;

f)

pentru pacienții cu afecțiuni oncologice.

g)

în cazul bolilor infectocontagioase pentru care se impune măsura izolării ...

h)

în cazul unor tipuri de arsuri, inclusiv pentru perioada de recuperare, prevăzute la art. 18 alin. (5).

i)

pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice;

j)

pentru supravegherea și îngrijirea copilului pentru care sa dispus măsura carantinei sau a izolării.

k)

în caz de deces al beneficiarului sau, după caz, al pacientului cu afecțiuni oncologice.

l)

pentru certificatele de risc maternal în continuare;

m)

în cazul transferului pacientului la alt spital.

Transmitere prin e-mail

018.) Art.9. (4/1) Certificatele de concediu medical se pot solicita și elibera, după caz, și prin mijloace de transmitere la distanță.

Certificat pentru afecțiuni diferite

018.) Art.33.(1) În situația în care unui asigurat i se acordă în aceeași lună două sau mai multe concedii medicale pentru afecțiuni diferite, fără întrerupere între ele, indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se calculează și se plătește separat, iar plata se suportă conform art. 12 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005...

Trecerea de la o lună la alta

Cf. Art.11 (2) din 018.), dacă durata internării cuprinde perioade din două sau mai multe luni calendaristice, medicul curant va acorda lunar certificatul de concediu medical.

Întoarcerea la lucru mai devreme

018.) Art.33.(4) În situația în care unui asigurat i se acordă certificat de concediu medical pentru o

anumită perioadă, iar asiguratul dorește să își reia activitatea profesională înainte de expirarea perioadei de valabilitate a certificatului de concediu medical, este obligatorie modificarea acestuia, în mod corespunzător, de către medicul care a eliberat certificatul.

b) Înștiințarea angajatorului

018.) Art.68. Asigurații au obligația de a înștiința plătitorii de indemnizații de asigurări sociale de sănătate privind apariția stării de incapacitate temporară de muncă și privind datele de identificare, respectiv numele medicului curant și unitatea în care funcționează acesta, în termen de 24 ore de la data acordării concediului medical. În situația în care apariția stării de incapacitate temporară de muncă a intervenit în zilele declarate nelucrătoare, asigurații au obligația de a înștiința plătitorii de indemnizații de asigurări sociale de sănătate în prima zi lucrătoare.

c) Prezentarea certificatului medical

018.) Art. 60.(1) Certificatul de concediu medical se prezintă plătitorului până cel mai târziu la data de 5 a lunii următoare celei pentru care a fost acordat concediul...

🚨 Certificatele acordate pentru unele situații speciale, cum sunt urgențele fără internare, tratamentele în străinătate se pot depune până la sfârșitul lunii în care au fost acordate.

🚨 Formularele originale ale certificatelor de concediu medical - exemplarele 1 (alb) și 2 (roz) - care au fost transmise prin mijloace de transmitere la distanță la angajator se depun de către persoana asigurată în termen de 30 de zile calendaristice de la data eliberării acestora.

Salariat cu mai mulți angajatori

018.) Art.58.(1) Pentru persoana asigurată care se află în două sau mai multe situații prevăzute la art. 1 alin. (1) lit. A din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 ... și care desfășoară activitatea la mai mulți angajatori, la fiecare fiind asigurată, indemnizațiile se calculează și se plătesc, după caz, de fiecare angajator la care este îndeplinit stagiul minim de asigurare de 6 luni, precum și pentru situațiile prevăzute la art. 9 și 31 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 ... Baza de calcul pentru fiecare indemnizație o constituie numai venitul obținut pe fiecare loc de realizare. În aceste cazuri, primele două exemplare originale ale certificatului de concediu medical se prezintă spre calcul angajatorului la care asiguratul are venitul cel mai mare, iar la celălalt/ceilalți angajator/angajatori se prezintă cele două exemplare în copii certificate de către medicul care a eliberat certificatul.

Cf. alin.(4), dacă persoanele cu mai multe contracte de muncă încheie un contract individual de muncă cu un nou angajator începând cu ziua următoare încetării altui contract, pe lângă alte contracte individuale de muncă aflate în derulare, în cazul în care intervine un certificat de concediu medical, beneficiază de indemnizație de asigurări sociale de sănătate de la noul angajator numai dacă îndeplinesc condițiile de stagiu și depun adeverința. Baza de calcul al indemnizației se constituie numai din veniturile realizate la noul angajator

d) Completarea certificatului medical de către angajator

020.) Art.3. (6) Exemplarul 1 rămâne la angajator, atașat la fișa angajatului, și va fi vizat, după caz, de medicul de întreprindere, în cazul asiguraților salariați.

În certificatele medicale angajatorii înscriu:

- datele de identificare angajator
- tip asigurat
- se bifează procentul de plată
- baza de calcul
- zilele lucrătoare pentru care se calculează indemnizația
- media zilnică a bazei de calcul (baza de calcul/nr.zile, cu 2 zecimale)
- cuantumul indemnizației (media zilnică* % *nr.zile lucrătoare)
- se calculează separat indemnizațiile suportate din fondurile angajatorului, sau din fondul de asigurări sociale.

e) Calculul drepturilor

La modul general, cf. art.62. din 018.), drepturile se determină astfel:

	Suma venituri din ult. 6 luni pt. care s-a achitat CAM	+	Veniturile asimilate
Media zilnică a bazei de calcul =	-----		
	Nr.zile lucrate în ult. 6 luni	+	Nr. zile asimilate
Quantum indemnizație = Media zilnică a BC * cota(%) * Nr.zile lucrătoare de concediu medical			

Baza de calcul

017.) Art.10. (1) ... baza de calcul a indemnizațiilor prevăzute la art.2 se determină ca **medie a veniturilor brute lunare din ultimele 6 luni din cele 12 luni din care se constituie stagiul de cotizare, până la limita a 12 salarii minime brute pe țară lunar, pe baza cărora se calculează contribuția asiguratorie pentru muncă.**

(6) ... în cazul în care stagiul de cotizare este mai mic de 6 luni, pentru situațiile prevăzute la art. 9 și 31 [concedii pentru care nu este necesar stagiul de cotizare], baza de calcul a indemnizațiilor o constituie media veniturilor lunare realizate, sau după caz, venitul lunar din prima lună de activitate ...

Pentru perioadele asimilate stagiului se iau în considerare următoarele venituri, cf. art. 10 (4) din 017.):

- indemnizațiile de care au beneficiat în perioada concediilor acordate în baza OUG 158/2995
- salariul minim pentru pensie de invaliditate, studenți
- indemnizația lunară pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani
- venitul din prima lună de activitate în România ...

018.) Art. 61. ... (3) În situația în care la stabilirea celor 6 luni din care, potrivit prevederilor alin. (1) și (2), se constituie baza de calcul al indemnizațiilor se utilizează perioadele asimilate stagiului de asigurare, veniturile care se iau în considerare sunt cele prevăzute la art. 10 alin. (4) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, ... precum și *indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă suportate de fondul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale*.

În hSALAR, baza de calcul a indemnizațiilor tip CI (cf.OUG 158/05) este calculată astfel:

Venituri salariale și asimilate + Indemniz. tip CI (FP+FA) + Indemniz. tip AMBP (FP+FA),

unde:

- tip CI = indemnizații acordate în baza OUG 158/05
- tip AMBP - indemnizații accidente
- FP - fonduri proprii, FA - fondul de asigurare.

Stabilirea plafonului pentru baza de calcul

Lista salariilor minime aplicabile și plafonul maxim în ultimii 2 ani:

Anul	Salariul minim	Plafon lunar maxim
2024	3700	44400
2025	4050	48600

Deci, dacă un salariat câștigă lunar 50000 lei în 2025, baza de calcul a indemnizației este cel mult 48600 lei.

⚠ Dacă persoana are stagiul necesar de 1 lună în ultimele 12 luni, se poate întâmpla, ca luna în care a realizat venituri a fost înainte de ultimele 6 luni. În acest caz nu primește indemnizație!

Indemnizația netă se determină astfel:

```
(+) Indemnizație din fonduri angajator (dacă este cazul)
(+) Indemnizație din FNUASS (dacă este cazul)
(-) CAS asigurat (indemnizație * 25% * Nr.zile CB/Nr.zile lucr.)
(-) CASS asigurat (indemnizație * 10% * Nr.zile CB/Nr.zile lucr.-dacă este cazul)
(-) Impozit 10% (dacă este cazul)
-----
= Indemnizația netă
```

6.2.2.3. Suportarea drepturilor

018.) Art. 31 (1) Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se suportă, ..., de către

angajator sau din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate (FNUASS), pentru zilele lucrătoare din duratele exprimate în zile calendaristice de incapacitate temporară de muncă, socotite din prima zi de incapacitate.

...

(2) Numărul de zile ce urmează a fi plătite nu va cuprinde zilele de sărbătoare declarate nelucrătoare ... și/sau zilele nelucrătoare stabilite prin programul de lucru, potrivit contractelor colective de muncă.

Art.32. Pentru plata indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă, aferente **concediilor medicale acordate cu întrerupere între ele**, acestea se iau în considerare separat, durata lor nu se cumulează, iar plata se suportă conform art. 12 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.158/2005 ...

Art.33. (1) În situația în care unui asigurat i se acordă în aceeași lună **două sau mai multe concedii medicale pentru afecțiuni diferite, fără întrerupere între ele**, indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă se calculează și se plătește separat, iar plata se suportă conform art.12 ...

(2) În situația în care unui asigurat i se acordă două sau mai multe concedii medicale **pentru aceeași afecțiune, fără întrerupere între ele**, durata lor se cumulează, iar plata se suportă conform art. 12 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 ... În această situație, la calculul indemnizațiilor pentru **certIFICATELE de concediu medical în continuare se menține baza de calcul determinată pentru certificatul de concediu medical inițial** .

(3) În situația în care unui asigurat i se acordă în aceeași lună **două certificate de concediu medical, care se suprapun** pentru o anumită perioadă, indemnizația se calculează după cum urmează:

a)

pentru primul certificat de concediu medical, indemnizația se va calcula numai pentru zilele cuprinse între data începerii valabilității acestuia și data începerii valabilității celui de-al doilea certificat medical, iar pentru zilele rămase peste care se suprapune perioada celui de-al doilea certificat medical se va înscrie în rubrica „Observații” a certificatului de concediu medical „Suprapunere cu CM seria nr.....”;

b)

pentru al doilea certificat medical, a cărui începere se suprapune peste perioada de valabilitate a primului certificat medical, indemnizația se calculează în mod corespunzător, pentru toate zilele cuprinse în perioada de valabilitate a acestuia.

(4) În situația în care unui asigurat i se acordă certificat de concediu medical pentru o anumită perioadă, iar **asiguratul dorește să își reia activitatea profesională înainte de expirarea perioadei de valabilitate a certificatului de concediu medical**, este obligatorie modificarea acestuia, în mod corespunzător, de către medicul care a eliberat certificatul.

🚨 Dacă cod indemnizație pe certificat este:

- 02-Accident în timpul deplasării la/de la locul de muncă
- 03-Accident de muncă
- 04-Boală profesională

- 10-Reducerea cu 1/4 a duratei normale de lucru,

dar lipsește avizul casei de pensii/direcției de sănătate publică, plata se va face ca pentru o boală obișnuită (art.67 (1) din 018.).

Dacă există avizele necesare, certificatele cu aceste coduri se depun direct la casele județene de pensii, iar plata se face de către angajator, din fondul de asigurări pentru accidente de muncă și boli profesionale.

6.2.2.4. Acte de depus și recuperarea sumelor plătite

020.) Art.3. (5) Exemplarul 2 al tuturor certificatelor de concediu medical pe baza cărora au fost înregistrate indemnizațiile în „Declarația privind obligațiile de plată ...” va fi depus lunar de către angajator la casa de asigurări de sănătate.

Excepție: certificatele de concediu medical pentru accidente de muncă care poartă codurile de indemnizație 02,03,04,10, confirmate prin avizul casei teritoriale de pensii sau avizul direcției de sănătate publică sau medicului de medicina muncii. Acestea se depun direct la casele teritoriale de pensii.

Pe baza art.2 și 3 din Norme (018.), angajatorii trebuie să depună de regulă pe suport hârtie sau prin mijloace de transmitere la distanță la casele de asigurări de sănătate:

- **exemplarul 2 al certificatelor medicale** (acesta se depune indiferent dacă sunt sume de recuperat sau bolnavul nu are drept la indemnizație).
- **centralizatorul certificatelor - Anexa 1** la norme
- **cererea de solicitare a restituirii sumelor plătite ca indemnizații - Anexa 10** la norme.

Uneori, casa de sănătate solicită dovada depunerii D112 și fișa sintetică de la ANAF pentru CAM.

⚠ Anexa 1 și Anexa 10 de mai sus se pot lista din hSALAR/Declarația 112, lista:

- A10/1- Cerere restituire CCI

Lista cuprinde ambele anexe.

Casele de sănătate verifică declarațiile 112 depuse și solicită rectificarea lor dacă este cazul.

Cerere restituire CCI pentru cei din județul Harghita

⚠ În Declarația 112 se poate seta să fie implicit modelul A10/1 Cerere restituire CCI-HR solicitat de Casa de Sănătate Harghita, care conține la sfârșit și lista documentelor care trebuie depuse.

6.2.3. Tipuri de concedii și indemnizații

Vezi și Sinteza drepturilor de asigurări sociale, pentru procente și fondurile din care se plătesc.

a) Incapacitatea temporară de muncă

Plata indemnizației

Cf. 017.) art.12. indemnizația pentru incapacitate temporară se suportă astfel:

- **A. de către angajator**, din prima zi până în a 5-a zi de incapacitate temporară de muncă, cu excepția indemnizațiilor aferente certificatelor de concediu medical acordate persoanelor asigurate pentru care a fost instituită măsura izolării ...;

- **B. din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate**, începând cu:

a)

ziua următoare celor suportate de angajator, conform lit. A, și până la data încetării incapacității temporare de muncă a asiguratului sau a pensionării acestuia,

b)

din prima zi de incapacitate de muncă pentru veniturile din România de la angajatori din state care nu intră sub incidența legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, șomeri

c)

prima zi de incapacitate temporară de muncă, în cazul persoanelor asigurate pentru care a fost instituită măsura izolării, potrivit Legii nr. 136/2020.

Cuantumul indemnizației

Cf. 017.) art.17 și 20.:

- **75%** din baza de calcul la boli obișnuite
- **100%** din baza de calcul la tuberculoză, SIDA, neoplazii, boală infectocontagioasă din grupa A, urgențe medico-chirurgicale, izolare.

⚠ De drepturi pot beneficia și pensionarii cu contract de muncă.

Durata

Durata de acordare a indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă este de cel mult 183 de zile în interval de un an, socotită din prima zi de îmbolnăvire.

Începând cu a 91-a zi, concediul se poate prelungi de către medicul specialist până la 183 de zile, cu aprobarea medicului expert al asigurărilor sociale.

b) Prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă

Drepturi

În baza art.18 din 017.), asigurații pot beneficia de:

- concediu și indemnizație pentru carantină;
- indemnizație pentru reducerea timpului de muncă;
- tratament balnear.

Plata indemnizației

Plata se face din FNUASS. (art.22 din 017.)

Cuantumul indemnizației

- carantină: BC * 100%, se suportă integral din fond
- la reducerea timpului de muncă cu 1/4 din durata normală: BC - noul venit brut, dar cel mult 25% din BC (baza de calcul art.10)
- tratament balnear: în funcție de cost

Durata concediului

- carantină: pe durata din certificatul eliberat de direcția de sănătate publică
- la reducerea timpului de muncă cu 1/4 din durata normală: cel mult 90 zile în ultimele 12 luni
- tratament balnear: 15-21 zile.

Izolare sau carantină?

017.) Art.20 (2/2) Pentru persoanele asigurate pentru care s-a dispus măsura izolării, în condițiile art. 8 alin. (31) din Legea nr. 136/2020, ... iar în urma investigațiilor paraclinice specifice nu s-a confirmat diagnosticul de boală infectocontagioasă, medicul de familie acordă concediu medical pentru carantină pe baza documentului eliberat de către direcția de sănătate publică județeană sau, după caz, a municipiului București și pentru perioada înscrisă în acesta.

c) Maternitate

Plata indemnizației

Plata se face din FNUASS. (art.25 din 017.)

Cuantumul indemnizației

- 85% din baza de calcul
- indemnizația, conform art.62 c) din Codul fiscal 002.), este neimpozabilă.

Durata concediului

- 126 zile calendaristice, din care 63 zile de sarcină și 63 de lăuzie, dar cel puțin 42 zile de lăuzie

d) Îngrijirea copilului bolnav

017.) Art.26. (1) Asigurații au dreptul la concediu și indemnizație pentru îngrijirea **copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani**, iar în cazul copilului **cu handicap**, pentru afecțiunile intercurrente, până la împlinirea vârstei de **18 ani** [cod indemnizație 09]

(1/1) În cazul copilului **cu afecțiuni grave**, asigurații au dreptul la concediu și indemnizație pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 16 ani [cod indemnizație 91].

Plata indemnizației

Plata se face din FNUASS.

Cuantumul indemnizației

- 85% din BC
- indemnizația, conform art.62 c) din Codul fiscal 002.), este neimpozabilă.

Durata concediului

- cel mult 45 zile calendaristice, dar se poate acorda și mai mult la afecțiuni mai severe.

e) Îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice

017.) Art. 30/1 (1) Beneficiază de concediu și indemnizație pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice în vârstă de peste 18 ani asiguratul care, cu acordul pacientului, îl însoțește pe acesta la intervenții chirurgicale și tratamente prescrise de medicul specialist

Plata indemnizației

Plata se face din FNUASS.

Cuantumul indemnizației

- 85% din baza de calcul
- indemnizația, conform art.62 c) din Codul fiscal 002.), este neimpozabilă.

Durata concediului

- cel mult 45 zile calendaristice în interval de un an.

f) Risc maternal

Drepturi

În OUG 96/2003 (021.) se prevăd drepturi pentru:

- salariata gravidă
- salariaata care a născut recent
- salariaata care alăptează

Menționăm, că pentru a beneficia de drepturi, salariatele trebuie să îndeplinească o serie de formalități.

Salariatele respective:

- nu pot fi obligate să desfășoare muncă de noapte
- nu pot desfășura muncă în condiții cu caracter insalubru sau penibil
- nu pot fi concediate.

021.) Art.13. ... salariaata gravidă care nu poate îndeplini durata normală de muncă din motive de sănătate ... are dreptul la reducerea cu o pătrime a duratei normale de muncă, cu menținerea veniturilor salariale, **suportate integral din fondul de salarii al angajatorului** ...

Art.17.(3) Pauzele și reducerea duratei normale a timpului de muncă, acordate pentru alăptare, se includ în timpul de muncă și nu diminuează veniturile salariale și sunt **suportate integral din fondul de salarii**.

Cf. Art.9., dacă la locul de muncă prezintă riscuri pentru sănătatea sau securitatea salariatei ori cu repercursiuni asupra sarcinii și alăptării, angajatorul este obligat să îi modifice în mod corespunzător condițiile sau programul de muncă sau să o repartizeze la alt loc de muncă, conform recomandării medicului, cu menținerea veniturilor salariale.

Cf. art.10.(1), în cazul în care angajatorul nu poate să îndeplinească obligația prevăzută la art.9, salariatele au dreptul la concediu de risc maternal:

- înainte de data solicitării concediului de maternitate
- după data revenirii din concediul de lăuzie obligatoriu, în cazul în care nu solicită concediul și indemnizația pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani.

Plata indemnizației

Plata se face din FNUASS (art.31 din 019.)

Cuantumul indemnizației

- 75% din BC
- indemnizația, conform art.62 c) din Codul fiscal 002.), este neimpozabilă.

Stagiu

Conform art.31.(3) din 019.) concediul și indemnizația se acordă fără condiție de stagiu.

Durata concediului

021.) Art.10.(2) Concediul de risc maternal se poate acorda, în întregime sau fracționat, pe o perioadă ce nu poate depăși 120 de zile ...

g) Indemnizație pentru creșterea copilului până la 2 ani

Chiar dacă indemnizația nu se plătește de către angajator, el trebuie să țină evidența acestor persoane și să le elibereze adeverințe.

Drepturi

023.) Art.2. (1) Persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de **cel puțin 12 luni venituri** din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultura, supuse impozitului pe venit ... , beneficiază de **concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap**, precum și de o indemnizație lunară.

(2) **Cuantumul indemnizației lunare** prevăzute la alin. (1) este de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului. Cuantumul minim al indemnizației lunare nu poate fi mai mic decât suma rezultată din aplicarea unui coeficient de multiplicare de 2,5 la valoarea indicatorului social de referință (=2,5 * 500 lei), iar cuantumul maxim

al acesteia nu poate depăși valoarea de 8.500 lei.

Cf. art.2 (5) din OUG 111/10, perioada de 12 luni se poate constitui și din perioade în care beneficiarii:

- au beneficiat de indemnizație de șomaj
- au beneficiat de concedii și indemnizații prevăzute de OUG 158/05 sau LG 346/02
- au beneficiat de pensie de invaliditate
- se află în perioada de întrerupere temporară a activității, din inițiativa angajatorului, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;
- au beneficiat de indemnizația lunară pentru creșterea copilului;
- au beneficiat de concediu fără plată pentru creșterea copilului;
- au beneficiat de concediu de acomodare și indemnizația lunară aferentă acestuia;
- au beneficiat de concediu și indemnizație lunară pentru creșterea sau, după caz, pentru îngrijirea copilului cu handicap;
- se află în perioada de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată și începerea unui alt contract de muncă pe durată determinată
- și-au însoțit soțul/soția trimis/trimisă în misiune permanentă în străinătate;
- au efectuat serviciul militar pe bază de voluntariat, au fost concentrați, mobilizați sau în prizonierat;
- urmează cursurile de zi ale învățământului preuniversitar și universitar, frecventate fără întrerupere
- urmează cursuri cu frecvență de masterat în țară sau în străinătate
- sunt doctoranzi
- se află între diferite faze ale procesului de învățământ
- participă la diverse cursuri de formare din inițiativa angajatorului și se află în concediu fără plată etc.

Dacă beneficiarul concediului se reîntoarce la lucru înainte de expirarea concediului, în loc de indemnizație poate primi un **stimulent de inserție** care poate fi:

- în cuantum de 1.500 lei, dacă persoanele îndreptățite obțin venituri înainte de împlinirea de către copil a vârstei de 6 luni, respectiv 1 an în cazul copilului cu dizabilități. Cuantumul de 1.500 lei se acordă până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități;
- în cuantum de 650 lei dacă persoanele îndreptățite obțin venituri după împlinirea de către copil a vârstei de 6 luni, respectiv 1 an în cazul copilului cu dizabilități.

Concediu celălalt părinte

De aceste drepturi poate să beneficieze oricare dintre părinți.

- cel puțin 2 luni de concediu pentru creșterea copilului să se efectueze de părintele care nu a solicitat inițial acordarea acestui drept;
- în situația în care părintele prevăzut la punctul precedent nu solicită acordarea concediului pentru creșterea copilului pentru cel puțin 2 luni, deși îndeplinește cerințele prevăzute în prezenta ordonanță de urgență, celălalt părinte nu poate beneficia de dreptul la concediu în locul acestuia

Suspendare

Cf. art. 16, *dreptul la indemnizație se suspendă începând cu ziua următoare celei în care copilul a împlinit vârsta de 2/3 ani, a decedat sau sau dacă eficiarul: beneficiarul:*

- este decăzut din drepturile părintești;
- este îndepărtat de la exercitarea tutelei;
- nu mai îndeplinește condițiile prevăzute de lege în vederea încredințării copilului spre adopție;
- beneficiarul nu mai îndeplinește condițiile prevăzute de lege în vederea menținerii măsurii de plasament;
- beneficiarul execută o pedeapsă privativă de libertate sau se află în arest preventiv > 30 de zile;
- copilul este abandonat ori este internat într-o instituție de ocrotire publică sau privată;
- a decedat;
- copilul nu mai este încadrat într-un grad de dizabilitate sau, după caz, persoana îndreptățită este încadrată în alt grad de dizabilitate;
- beneficiarul realizează venituri supuse impozitului și copilul nu a împlinit vârsta de 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap;
- timp de 3 luni consecutive se înregistrează mandate poștale returnate.

Persoanele aflate în concediu pentru creșterea copilului până la 2 ani, pot beneficia simultan și de:

- diverse sume primite în baza contractului colectiv/individual de muncă, altele decât cele rezultate din desfășurarea unei activități
- indemnizații de consilier județean sau local
- venituri supuse impozitului, de cel mult până la 8 ori nivelul indemnizației minime într-un an calendaristic.

Vechime

023.) Art.22 ... (2) Perioada concediului pentru creșterea copilului prevăzut la art. 2 alin. (1) constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea ...

Adeverință dată de angajator

Veniturile din salarii care se iau în considerare pentru stabilirea indemnizației:

Cf. 023.) Art.3 (1) ... veniturile din salarii și asimilate salariilor, din activități independente, din drepturi de proprietate intelectuală și din activități agricole, silvicultură și piscicultură prevăzute la art. 2 alin. (1) sunt cele definite la art. 67, art. 70, art. 76 alin. (1) și (2) și art. 103 din Legea nr. 227/2015 ... Pentru persoanele îndreptățite care realizează venituri din categoriile celor prevăzute la alin. (1), veniturile luate în calcul pentru stabilirea cuantumului indemnizației lunare sunt:

- veniturile rezultate după scăderea impozitului pe venit și, după caz, a contribuțiilor sociale obligatorii datorate, conform legii, corespunzător fiecărei categorii de venit;
- veniturile rezultate după scăderea contribuțiilor sociale obligatorii datorate, corespunzător fiecărei categorii de venit, în cazul veniturilor scutite de impozitul pe venit conform art. 60 din Legea nr. 227/2015 ...

Cf. art.6 (5) din Norme 024.), angajatorul trebuie să elibereze o dovadă cu veniturile realizate în ultimele 24 luni, conform Anexei 2 din Norme.

🚨 Adevărul pentru creștere copil se poate lista din **Fișe de evidență salarii**, vezi acolo modul de completare.

Scutirea de impozit și contribuții

023.) Art.20 (2) Asupra drepturilor prevăzute de prezenta ordonanță de urgență nu se datorează impozit și nici contribuțiile sociale obligatorii stabilite de lege.

023.) Art.21 (1) În perioada în care beneficiază de indemnizația prevăzută la art. 2 alin. (1), respectiv la art. 5 și art. 9 alin. (4) și (5), persoana îndreptățită are calitatea de asigurat în sistemul asigurărilor sociale de sănătate, fără plata contribuției de asigurări sociale de sănătate ...

Concedii medicale ulterioare

Art.21. (2) Perioada în care o persoană beneficiază de indemnizația prevăzută la art. 2 alin. (1), respectiv la art. 5 și art. 9 alin. (4) și (5) constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare în vederea stabilirii indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate ...

(3) La stabilirea cuantumului indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate se ia în calcul valoarea indemnizației pentru creșterea copilului.

From:

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

Permanent link:

https://hamor.ro/doc/hsalar/doku.php?id=hsalar:61_cassc

Last update: **2025/12/02 02:08**



7. SISTEMUL ASIGURĂRILOR SOCIALE

7.1. Asigurările sociale

Plătitorii de venit la sistemul public de pensii

002.) Art. 136. Următoarele persoane au calitatea de contribuabili/plătitori de venit la sistemul public de pensii, cu respectarea legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte, după caz:

a) cetățenii români, cetățenii altor state sau apatrizii, pe perioada în care au, conform legii, domiciliul ori reședința în România;

b) cetățenii români, cetățenii altor state și apatrizii care nu au domiciliul sau reședința în România, în condițiile prevăzute de legislația europeană aplicabilă în domeniul securității sociale, precum și de acordurile privind sistemele de securitate socială la care România este parte, cu excepția nomazilor digitali, ... în condițiile în care nomadul digital este prezent pe teritoriul României pentru o perioadă sau mai multe perioade care nu depășesc 183 de zile pe parcursul oricărui interval de 12 luni consecutive, care se încheie în anul calendaristic vizat;

c) persoanele fizice și juridice care au calitatea de angajatori sau sunt asimilate acestora, atât pe perioada în care persoanele fizice care realizează venituri din salarii ori asimilate salariilor desfășoară activitate, cât și pe perioada în care acestea beneficiază de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate ...

Categorii de venituri supuse contribuțiilor de asigurări sociale

Cf. art. 137 din Codul fiscal, aceste venituri sunt:

a)

venituri din salarii sau asimilate salariilor, definite conform art. 76 ;

b)

venituri din activități independente, definite conform art. 67 ... ;

b/1)

venituri din drepturi de proprietate intelectuală, definite la art. 70, cu excepția veniturilor prevăzute la art. 72 alin. (3);

c)

indemnizații de șomaj;

d)

indemnizații de asigurări sociale de sănătate.

Declarația nominală de asigurare

Conform art.3 din (010.), lit. e), *declarația nominală de asigurare* este declarația fiscală pe baza căreia se realizează declararea veniturilor care reprezintă baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale în cazul persoanelor care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor, precum și în cazul persoanelor care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală sau venituri din activități independente, altele decât cele prevăzute la lit. d), care constituie documentul pe baza căruia se stabilesc, în sistemul public de pensii, stagiul de cotizare, punctajul lunar și cel anual, precum și numărul total de puncte realizat;

Declarația individuală de asigurare

Conform art.3 din 010.) lit. d), *declarația individuală de asigurare* este declarația fiscală pe baza căreia se realizează declararea veniturilor care reprezintă baza de calcul al contribuției de asigurări sociale în cazul persoanelor care realizează venituri din activități independente sau din drepturi de proprietate intelectuală, pentru care există obligația depunerii acesteia potrivit Codului fiscal și care constituie documentul pe baza căruia se stabilesc, în sistemul public de pensii, stagiul de cotizare, punctajul lunar și cel anual, precum și numărul total de puncte realizat;

Condiții de muncă

Art. 3 lit. f) și g) din 010.) enumeră, că pe lângă condițiile **normale** de muncă deosebim și:

- **locuri de muncă în condiții deosebite** - locurile de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau la condițiile specifice unor categorii de servicii publice, pe toată durata timpului normal de muncă, poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe asupra securității și sănătății în muncă a asiguraților;
- **locuri de muncă în condiții speciale** - locurile de muncă unde gradul de expunere la factorii de risc profesional sau la condițiile specifice unor categorii de servicii publice, pe durata a cel puțin 50% din timpul normal de muncă, poate conduce în timp la îmbolnăviri profesionale, la comportamente riscante în activitate, cu consecințe grave asupra securității și sănătății în muncă a asiguraților;

Cf. art.28 (1), locurile de muncă în **condiții speciale** sunt printre altele: unitățile miniere, activitățile și unitățile prevăzute în anexele nr. 2 și 3; activitatea artistică desfășurată în profesiile prevăzute în anexa nr. 4, activitățile de exploatare forestiere, sortare și transport material lemnos etc.

Constituie stagiul de cotizare realizat în condiții speciale de muncă și perioadele în care un asigurat care își desfășoară activitatea în condiții speciale de muncă se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă și/sau în concediu de odihnă, dacă cel puțin în ziua premergătoare concediului a lucrat în locuri de muncă încadrate în astfel de condiții de muncă.

7.2. Contribuția individuală la asigurările sociale

Baza de calcul

Pentru veniturile din salarii sau asimilate, baza de calcul al contribuției individuale la asigurările sociale este, cf. art. 139 din 002.) **câștigul brut**, care include:

- a)**
veniturile din salarii, în bani și/sau în natură, obținute în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu sau a unui statut special prevăzut de lege ...
- b)**
indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții de demnitate publică ...
- c)**
indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții alese în cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial
- d)**
remunerația administratorilor societăților, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii, precum și sumele primite de reprezentanții în adunarea generală a acționarilor și în consiliul de administrație;
- e)**
remunerația obținută de directorii cu contract de mandat și de membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și drepturile cuvenite managerilor ...;
- f)**
sumele primite de membrii comisiei de cenzori sau comitetului de audit, după caz, precum și sumele primite pentru participarea în consilii, comisii, comitete și altele asemenea;
- g)**
sumele din profitul net cuvenite administratorilor societăților, potrivit legii sau actului constitutiv, după caz, precum și participarea la profitul unității pentru managerii cu contract de management ...;
- h)**
sumele reprezentând participarea salariaților la profit ...;
- i)**
sume reprezentând salarii/diferențe de salarii, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/hotărâri judecătorești definitive și executorii;

j)

indemnizația de delegare, indemnizația de detașare, inclusiv indemnizația specifică detașării transnaționale, prestațiile suplimentare primite de lucrătorii mobili prevăzuți în Hotărârea Guvernului nr. 38/2008 ..., precum și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariați potrivit legislației în materie, pe perioada desfășurării activității în altă localitate, în țară sau în străinătate, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:

- (i) în țară, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat;
- (ii) în străinătate, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă prin hotărâre a Guvernului pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat.

Plafonul aferent valorii a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat se calculează distinct pentru fiecare lună în parte, prin raportarea celor 3 salarii la numărul de zile lucrătoare din luna respectivă, iar rezultatul se multiplică cu numărul de zile corespunzător fiecărei luni din perioada de delegare/detașare/desfășurare a activității în altă localitate, în țară sau în străinătate.

k)

indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariații care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori din străinătate, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a angajatorului, de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă, cu respectarea prevederilor legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte;

l)

indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către directorii care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, de către membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și de către manageri, în baza contractului de management prevăzut de lege, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit astfel:

- (i) în țară, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, în limita a 3 remunerații prevăzute în raportul juridic;
- (ii) în străinătate, 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă prin hotărâre a Guvernului pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, în limita a 3 remunerații prevăzute în raportul juridic.

Plafonul aferent valorii a 3 remunerații prevăzute în raportul juridic se calculează distinct pentru fiecare lună în parte, prin raportarea celor 3 remunerații la numărul de zile lucrătoare din luna respectivă, iar rezultatul se multiplică cu numărul de zile corespunzător fiecărei luni din perioada

deplasării.

m)

indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități din străinătate, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, prin hotărâre a Guvernului, corespunzător țării de rezidență a entității, de care ar beneficia personalul din instituțiile publice din România dacă s-ar deplasa în țara respectivă;

n)

remunerația primită de președintele asociației de proprietari sau de alte persoane, în baza contractului de mandat ...

o)

indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate suportate de angajator sau din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate, potrivit legii, primite pe perioada în care persoanele fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor beneficiază de concedii medicale și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate, conform prevederilor legale;

p)

sumele primite de reprezentanții în organisme tripartite ...;

q)

veniturile reprezentând plăți compensatorii suportate de angajator potrivit contractului colectiv sau individual de muncă.

r)

indemnizația de hrană și indemnizația de vacanță acordată potrivit prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017 ...;

s)

remunerația brută primită pentru activitatea prestată de zilieri...

s)

valoarea nominală a tichetelor cadou prevăzute la art. 76 alin. (3) lit. h), acordate de către angajatori, potrivit legii;

t)

veniturile prevăzute la art. 142 lit. aa/1), pentru partea care depășește limitele prevăzute la respectiva dispoziție.

(4) Sumele prevăzute la alin. (1) lit. d) și f) intră în baza lunară de calcul al contribuției individuale de asigurări sociale, indiferent dacă persoanele respective sunt din cadrul aceleiași societăți ori din afara ei, indiferent dacă sunt pensionari sau angajați cu contract individual de muncă.

Vezi și:

- Contribuțiile pentru venituri din salarii și asimilate în 2025
- Contribuțiile pentru alte venituri în 2025

Sumă neinclusă în baza de calcul

Art. LXXIII din OUG 115/23 cu modificările ulterioare stabilește, că nu se cuprinde în baza lunară de calcul CAS suma de **300 lei** pentru salariații la locul de muncă de bază dacă:

- salariul de bază este egal cu salariul minim
- venitul brut realizat nu depășește 4000 lei (nu se iau în considerare tichetele de masă).

Suma de 300 de lei se diminuează în funcție de:

- perioada din lună în care salariul de bază din contractul individual de muncă sau raportul de serviciu, după caz, sunt menținute la nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată stabilit prin hotărâre a Guvernului;
- data de la care angajații noi sunt încadrați în muncă la un nivel al salariului/ lunar, după caz, egal cu nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată;
- fracția din lună pentru care se determină veniturile din salarii și asimilate salariilor;
- data de la care încetează contractul individual de muncă/raportul de serviciu, după caz.

Excepții generale bază de calcul CAS individual

Codul fiscal prevede ca sume exceptate de la calculul CAS excepțiile generale de la art. 142.

Excepții specifice bază de calcul CAS individual

Excepțiile specifice sunt cele din art.141 din Codul fiscal, unde sunt enumerate printre altele:

- prestațiile suportate din bugetul asigurărilor sociale de stat;
- veniturile din salarii și asimilate salariilor realizate de persoanele fizice asigurate în sisteme proprii de asigurări sociale, precum și de către persoanele care au calitatea de pensionari ai acestor sisteme, care nu au obligația asigurării în sistemul public de pensii

CAS datorat pentru venituri sub salariul minim

002.) art. 146 (5/6) Contribuția de asigurări sociale datorată de către persoanele fizice care obțin venituri din salarii sau asimilate salariilor, în baza unui contract individual de muncă cu normă întreagă sau cu timp parțial, calculată potrivit alin. (5), **nu poate fi mai mică** decât nivelul

contribuției de asigurări sociale calculate prin aplicarea cotei prevăzute la art. 138 lit. a) asupra **salariului de bază 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.

(5/7) Prevederile alin. (56) nu se aplică în cazul persoanelor fizice aflate în una dintre următoarele situații:

a)

sunt elevi sau studenți, cu vârsta până la 26 de ani, aflați într-o formă de școlarizare;

b)

sunt ucenici, potrivit legii, în vârstă de până la 18 ani;

c)

sunt persoane cu dizabilități sau alte categorii de persoane 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 de bază minim brut pe țară.

(5/8) În aplicarea prevederilor alin. (5/7), angajatorul solicită documente justificative persoanelor fizice aflate în situațiile prevăzute la alin. (5/7) lit. a), c) și d), iar în cazul situației prevăzute la alin. (5/7) lit. e), procedura de aplicare se stabilește prin ordin al ministrului finanțelor.

(5/9) În cazul în care contribuția de asigurări sociale calculată potrivit alin. (5) este mai mică decât contribuția de asigurări sociale stabilită potrivit alin. (5/6), **diferența se suportă de către angajator/plătitorul de venit** în numele angajatului/beneficiarului de venit.

Documente pentru aplicarea excepțiilor

Ordinul 1855/22 prevede, că persoanele care au mai multe contracte de muncă și prin însumarea acestora baza de calcul CAS și CASS atinge sau depășește salariul minim, trebuie să depună la angajatorii unde venitul lor este sub salariul minim o declarație pe propria răspundere prin care comunică, că baza însumată de calcul a acestor contribuții este cel puțin salariul minim.

Modelul declarației se regăsește în anexa la Ordinul 1855/22. Ea se depune la angajatori **în fiecare lună, până la data de 5 a lunii următoare celei pentru care se constituie drepturile.**

⚠️ Vezi și formularul P_34 listabil din Personal cu editor intern sau extern.

Pentru completarea corectă declarației, la cererea salariatului angajatorul poate elibera o adeverință cu baza de calcul CAS și CASS.

⚠️ Dacă salariatul nu depune declarația, contribuțiile se vor calcula la nivelul salariului minim și diferența se va suporta de către angajator.

Declarația pe propria răspundere constituie **document justificativ** pentru fiecare angajator/plătitor de venituri, în vederea stabilirii CAS și CASS datorate.

Angajatorul are obligația de a înregistra și de a ține evidența acestor declarații.

Exemple de situații din Ordinul 1855/22:

Nr. exemplu	Venit la angajatorul A	Venit la angajatorul B	Venit la angajatorul C	Unde depune declarație?	BC contribuții angajator A	BC contribuții angajator B	BC contribuții angajator C
1	2550	400	-	Numai la B	2550	400	-
2	800	900	1000	La A, B și C	800	900	1000
3(*)	1250	1000	-	Numai la B	1250	1000	-
4	1100	1500	-	La A și B	1100	1500	-

(* În cazul 3, salariatul lucrează numai 10 zile din 22 la ambii angajatori, astfel baza de calcul minimă este de $10 * 2550/22 = 1159$ lei, venitul de la angajatorul A depășește această sumă.

Ce înseamnă contract activ?

Ordinul 1855/22: perioada în care contractul individual de muncă este activ reprezintă perioada în care contractul individual de muncă nu este suspendat potrivit Legii nr. 53/2003 — Codul muncii. Astfel, contractul de muncă se consideră suspendat în cazul concediilor medicale, a concediului pt. creștere copil, concediului paternal, îngrijirea copilului bolnav, maternitate, carantină, în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, detașării, concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale etc.

Contractul de muncă nu este activ nici în perioadele din lună înainte/după angajare/lichidare.

Salariul minim aplicabil

Indiferent de domeniul în care se lucrează, salariul minim este cel stabilit prin HG.

CAS asigurat pentru concedii medicale

Baza de calcul a **contribuției individuale** cuprinde și:

002.) Art.139. (1) o) indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate suportate de angajator sau din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate ..., primite pe perioada în care persoanele fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor beneficiază de concedii medicale și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate ...

Art.144. Pe perioada în care persoanele fizice ..., beneficiază de concedii medicale și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate, baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale datorate bugetului asigurărilor sociale de stat este **suma reprezentând indemnizația de asigurări sociale de sănătate** de care beneficiază conform prevederilor legale, iar contribuția de asigurări sociale se suportă la nivelul cotei prevăzute la art. 138 lit. a) și se reține din indemnizația de asigurări sociale de sănătate.

Pentru **indemnizații accidente** nu se datorează CAS.

Vezi și Contribuțiile datorate pentru indemnizații în 2025.

CAS asigurat pentru alte venituri

Beneficiarii de unor venituri în afara salariilor datorează CAS asigurat. Prevederile referitoare la acest subiect sunt descrise în cap.3. Alte venituri.

Vezi și Contribuțiile datorate pentru alte venituri în 2025.

Cota contribuției

Cf. art.138 din Codul fiscal, cota contribuției individuale de asigurări sociale este de **25%**.

7.3. Contribuția la pensiile private

Sistemul de pensii din România se bazează pe 3 sisteme, numite „Piloane”:

Pilonul I	pensiile <i>publice</i> obligatorii - reprezintă pensia obișnuită, obținută pe baza contribuției de asigurări sociale plătite în perioada angajării, în baza Legii 19/2000, 263/2010, 360/2023
Pilonul II	pensiile <i>private</i> obligatorii - în baza Legii 411/2004 012.). Aderarea este obligatorie numai pentru o anumită categorie de persoane
Pilonul III	pensiile <i>private</i> facultative - sistem reglementat de Legea 204/2006 013.). Contribuțiile suplimentare pot fi efectuate de persoanele care pot plăti cel puțin 90 rate lunare până împlinesc vârsta de 60 de ani. Aderarea este opțională.

Piloanele II și III sunt în curs de formare, de aceea mai jos vom prezenta pe scurt aceste sisteme. Detalii despre pensiile private se găsesc și pe site-ul apapr.ro

Contribuția la fondurile de pensii private obligatorii (pilonul II)

Aderarea la un fond de pensii administrat privat a început de la 17 septembrie 2007.

Participanții sunt persoanele asigurate în sistemul public de pensii:

- până la vârsta de 35 de ani aderarea este obligatorie,
- între 35-45 de ani, aderarea este opțională.

Persoanele cu vârsta peste 45 de ani nu pot participa la acest sistem. Angajatul care se încadrează în limita de vârstă poate să aleagă un fond de pensii.

012.). Art. 42 (2) Contribuția la fondul de pensii se deduce din veniturile brute lunare care reprezintă baza de calcul pentru contribuția individuală de asigurări sociale, împreună și în aceeași modalitate de calcul cu contribuția obligatorie datorată conform Legii ...

(3) Contribuția la fondul de pensii se constituie și se virează împreună și în aceleași condiții ... pentru contribuția individuală de asigurări sociale.

Art. 43 (1) Baza de calcul, reținerea și termenele de plată a contribuției la fondul de pensii sunt aceleași cu cele stabilite pentru contribuția de asigurări sociale....

(3) Începând cu data de 1 ianuarie 2024 cota de contribuție la fondul de pensii este de **4,75%**.

Observații

- actele de aderare se transmit de către fondurile de pensii la CNPAS, unde se va întocmi Registrul participanților,
- instituția de evidență (Casa Națională de Pensii și Asigurări Sociale) confruntă lista participanților la diverse fonduri cu declarațiile CAS depuse de angajatori și pe baza evidenței sale din Registru va efectua viramentele aferente persoanelor respective la fiecare fond de pensii.

Contribuția la fondurile de pensii private facultative (pilonul III)

Se poate contribui cu cel mult 15% din venitul brut. Dacă salariatul optează să contribuie la pensiile private facultative, plata poate fi suportată de salariat, de angajator sau în regim mixt, după modul în care s-a negociat acest lucru între părți.

a) dacă contribuția este reținută din venitul salariatului:

În baza art.78.(2) din Codul fiscal 002.), impozitul lunar la locul unde se află **funcția de bază** se determină astfel:

```
VENIT BRUT DIN SALARII
(-) Contribuțiile obligatorii (CAS, CASS)
(=) VENIT NET DIN SALARII
(-) Deducerea personală acordată
(-) Cotizația sindicală plătită
(-) Contribuții la fonduri de pensii facultative (max.400 euro/an)
(-) Prime de asigurare voluntară de sănătate,
servicii medicale pe bază de abonament (max.400 euro/an)
(-) Abonamente la activități sportive (max.100 euro/an)
(=) BAZA DE CALCUL * 10%
= IMPOZIT
```

La pct. 14 din Norme este precizat, că deducerea contribuțiilor reținute pentru fonduri de pensii facultative calificate astfel în conformitate cu legislația privind pensiile facultative se realizează numai pe baza documentelor privind calificarea fondurilor de pensii facultative respective, emise de Autoritatea de Supraveghere Financiară, la solicitarea angajatorului.

Pe parcursul anului plătitorul de venituri din salarii cumulează sumele în euro, prevăzute la art. 78 alin. (2) lit. a) pct. (iii) și (iv) din Codul fiscal, și verifică încadrarea în plafonul deductibil prevăzut de lege. Pentru verificarea încadrării în plafonul anual, cursul de schimb utilizat pentru determinarea echivalentului în euro este cursul leu/euro comunicat de Banca Națională a României, în vigoare în ultima zi a lunii pentru care se plătesc drepturile salariale.

⚠ Trebuie urmărită depășirea plafonului numai la persoanele cu rata lunară mai mare de $400/12 = 33,33$ euro.

b) dacă contribuția este plătită de angajator în numele altor persoane:

Conform pct.12. (3) din Norme (003.), tratamentul fiscal al avantajului reprezentând contravaloarea primelor de asigurare este următorul:

a)

pentru beneficiarii care obțin venituri salariale și asimilate salariilor de la suportatorul primelor de asigurare acestea sunt impuse prin cumularea cu veniturile de această natură ale lunii în care sunt plătite primele de asigurare;

b)

pentru alți beneficiari care nu au o relație generatoare de venituri salariale și asimilate salariilor cu suportatorul primelor de asigurare, acestea sunt impuse în conformitate cu prevederile art. 114 din Codul fiscal;

c)

contravaloarea contribuțiilor la un fond de pensii facultative potrivit legii, suportate de angajator pentru angajații proprii, precum și pentru alți beneficiari, cu excepția celor care se încadrează în condițiile prevăzute la art. 76 alin. (4) lit. ș) din Codul fiscal sunt impuse prin cumularea cu veniturile de natură salarială ale lunii în care sunt plătite.

013.) Art. 76 (1) Contribuțiile la un fond de pensii facultative se stabilesc conform regulilor acelei scheme de pensii facultative, se rețin și se virează de către angajator sau, după caz, de către participant, odată cu contribuțiile de asigurări sociale obligatorii, în contul fondului de pensii specificat în actul individual de aderare.

(3) Contribuția ... poate fi împărțită între angajat și angajator potrivit prevederilor stabilite prin contractul colectiv de muncă ...

(5) Angajatorul constuie și virează lunar contribuția datorată de fiecare angajat care a aderat la un fond de pensii facultative, pe baza unui exemplar al actului individual de aderare ...

⚠ În cazul pensiilor facultative, considerăm, că angajatorul are cel puțin următoarele obligații:

- evidența conturilor fondurilor de pensii la care au aderat unii angajați
- evidența contribuțiilor de virat și virarea acestora în termenul legal
- urmărirea încadrării în plafoanele fiscale.

Conform art. 121 (1) e) din 013.), nevirarea de către angajator a contribuției datorate de asigurat se sancționează cu amendă contravențională.

7.4. Contribuția angajatorului la asigurările sociale

Cotele de contribuții

Cf. Art.138. din Codul fiscal 002.), cotele de contribuții de asigurări sociale pentru angajatori sunt următoarele:

- pentru condiții deosebite de muncă **4%**,
- pentru condiții speciale de muncă **8%**.

Baza de calcul

002.) Art.140. (1) Pentru persoanele fizice și juridice care au calitatea de angajatori sau sunt asimilate acestora, baza lunară de calcul pentru contribuția de asigurări sociale o reprezintă **suma câștigurilor brute prevăzute la art. 139**, realizate de persoanele fizice care obțin venituri din salarii sau asimilate salariilor asupra cărora se datorează contribuția, pentru activitatea desfășurată în **condiții deosebite, speciale** sau în alte condiții de muncă.

Vezi și Contribuțiile datorate pentru venituri din salarii și asimilate în 2025

Excepții generale bază de calcul CAS angajator

Codul fiscal prevede ca sume exceptate de la calculul CAS excepțiile generale de la art. 142.

Excepții specifice bază de calcul CAS angajator

Pentru venituri din salarii și asimilate, excepțiile sunt numai cele enumerate la art.141, ca și la contribuția individuală.

CAS angajator pentru concedii medicale

- **pentru indemnizațiile plătite în baza OUG 158/2005** - baza de calcul este aceeași ca și la CAS asigurat, adică indemnizația primită
- **pentru indemnizații accidente nu se datorează**

Vezi și Contribuțiile datorate pentru indemnizații în 2025.

Scutire CAS angajator la întreprinzătorii debutanți în afaceri

OG 6/02.02.2011 pt. stimularea înființării și dezvoltării microîntreprinderilor de către întreprinzătorii debutanți a introdus mai multe stimulente pentru cei care îndeplinesc condițiile de a înființa un S.R.L.-D. (debutant).

- cf. Art.5 c), se acordă scutire de la plata contribuțiilor de asigurări sociale datorate de angajatori pentru veniturile aferente timpului lucrat de cel mult 4 salariați, angajați pe perioadă nedeterminată (obs. Facilitatea este aplicabilă numai pentru condiții de muncă deosebite și speciale!)
- scutirea nu se acordă pentru veniturile salariale lunare care depășesc cuantumul câștigului salarial

mediu brut din anul anterior (obs. - D112 calculează cu salariul mediu din anul curent!)

- scutirea se acordă până la existența acestui tip de societate, care poate fi cel mult sfârșitul anului în care se împlinesc 3 ani de la înființare.
- stagiul de cotizare - pentru stabilirea drepturilor de pensie prevăzute de Legea 263/10 se utilizează câștigul salarial mediu brut lunar, pentru care asiguratul plătește CAS individual!

Declaraarea obligațiilor

002.) Art.147. (1) Persoanele fizice și juridice care au calitatea de angajatori sau sunt asimilate acestora, instituțiile prevăzute la art. 136 lit. d) - f), precum și persoanele fizice care realizează în România venituri din salarii sau asimilate salariilor de la angajatori din state care nu intră sub incidența legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte sunt obligate să depună lunar, până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile, **Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate**. (obs. - Declarația 112)

(3) În cazul în care au fost acordate sume de natura celor prevăzute la art. 146 alin. (10) și (11), sume reprezentând salarii sau diferențe de salarii, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/hotărâri judecătorești definitive și executorii, precum și în cazul în care prin astfel de hotărâri s-a dispus reîncadrarea în muncă a unor persoane, în vederea stabilirii prestațiilor acordate de sistemul public de pensii, contribuțiile de asigurări sociale datorate potrivit legii se declară până la data de 25 a lunii următoare celei în care au fost plătite aceste sume, prin depunerea declarațiilor rectificative pentru lunile cărora le sunt aferente sumele respective.

(3/1) Prevederile alin. (3) se aplică și în cazul sumelor reprezentând salarii sau diferențe de salarii stabilite prin lege, acordate pentru perioade anterioare.

🚨 Excepție - plătitorii trimestriali depun trimestrial câte o declarație pe fiecare lună.

7.5. Stagiul de cotizare la asigurările sociale

Stagiul normal

Constituie stagiul de cotizare perioadele de timp pentru care asigurații datorează și/sau plătesc contribuții de asigurări sociale în sistemul public de pensii din România, precum și în alte țări, în condițiile stabilite prin instrumente juridice internaționale la care România este parte.

La stabilirea prestațiilor de asigurări sociale se iau în considerare stagiile de cotizare realizate în sistemul public de pensii din România, precum și perioadele de asigurare realizate sau recunoscute conform legislației altor țări, în condițiile reglementate prin instrumente juridice internaționale la care România este parte.

010.) Art. 13. Constituie stagiul de cotizare în sistemul public de pensii:

a)

perioadele de vechime în muncă realizate până la data de 1 aprilie 2001, pentru care s-a datorat sau, după caz, s-a datorat și plătit contribuție de asigurări sociale;

b)

perioadele necontributive care au constituit vechime în muncă în baza legislației în vigoare până la data de 1 aprilie 2001 sau, după caz, stagiul de cotizare conform legislației ulterioare acestei date;

c)

timpul util la pensie realizat de agricultori și durata de asigurare, în condițiile reglementate de Legea nr. 80/1992 privind pensiile și alte drepturi de asigurări sociale ale agricultorilor ...;

d)

perioada ulterioară datei de 1 aprilie 2001, în care persoanele au fost asigurate, conform legii, în sistemul public de pensii.

Art. 15 (1) Pentru perioadele care reprezintă, conform legii, stagiul de cotizare realizat în locurile de muncă în condiții deosebite sau în condiții speciale se acordă perioade suplimentare, care constituie stagiul de cotizare în condiții normale, după cum urmează:

a)

4 luni pentru fiecare an lucrat în locuri de muncă în condiții deosebite;

b)

6 luni pentru fiecare an lucrat în locuri de muncă în condiții speciale.

(2) Constituie stagiul de cotizare în condiții normale de muncă și perioadele suplimentare la vechimea în muncă acordată în baza legislației anterioare datei de 1 aprilie 2001 pentru perioadele realizate în grupa I și/sau a II-a de muncă.

(3) Constituie stagiul de cotizare în condiții normale de muncă și perioada suplimentară acordată pentru perioadele de stagiul de cotizare realizate în condiții deosebite și/sau speciale de muncă după data de 1 aprilie 2001.

Stagiul asimilat

010.) Art. 14. (1) În sistemul public de pensii sunt considerate perioade asimilate acele perioade în care asiguratul:

a)

a urmat cursurile de zi sau, după caz, cu frecvență ale învățământului universitar, organizat potrivit legii, pe durata normală a studiilor respective ori a unui ciclu de studii universitare, de formare inițială, cu condiția absolvirii acestora/acestui cu diplomă, diplomă de licență, diplomă de master sau diploma de doctor, după caz;

b)

a satisfăcut serviciul militar ca militar în termen sau militar cu termen redus, a fost concentrat, mobilizat sau în prizonierat;

c)

a beneficiat în perioada 1 aprilie 2001 - 1 ianuarie 2006 de indemnizații de asigurări sociale, acordate potrivit legii;

d)

a beneficiat, începând cu data de 1 ianuarie 2005, de concediu pentru incapacitate temporară de muncă cauzată de accident de muncă și boli profesionale;

e)

a beneficiat, începând cu data de 1 ianuarie 2006, de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, de până la 3 ani, respectiv 7 ani...

(3) Perioadele prevăzute la alin. (1) se valorifică numai în situația în care aceste perioade nu se suprapun cu stagii de cotizare realizate în condițiile prezentei legi.

7.6. Prestații de asigurări sociale

010.) Art. 108. În sistemul public de pensii, în afara pensiilor, se mai pot acorda, în condițiile prezentei legi, următoarele prestații de asigurări sociale:

a)

tratament balnear, altul decât cel care, potrivit legii, se suportă de la bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, pentru asigurați și pensionari;

b)

ajutor de deces, în cazul decesului asiguratului, al pensionarului sau al unui membru al familiei acestora.

From:

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

Permanent link:

https://hamor.ro/doc/hsalar/doku.php?id=hsalar:71_cas

Last update: **2025/12/02 02:08**



8. ASIGURĂRILE PENTRU ACCIDENTE DE MUNCĂ ȘI BOLI PROFESIONALE

8.1. Asigurați și fond

Din anul 2005 a intrat în vigoare sistemul de asigurări pentru accidente de muncă și boli profesionale, creându-se fondul de asigurări pentru accidente de muncă și boli profesionale (FAAMBP).

Indemnizațiile pentru afecțiunile rezultate de pe urma accidentelor de muncă și bolilor profesionale se plătesc din acest fond. Administratorul fondului este CNPAS (Casa Națională de Pensii și Asigurări Sociale).

Legea 346/2020 (034.) Art.5 (1) Sunt asigurate obligatoriu prin efectul prezentei legi:

a)

persoanele care desfășoară activități pe baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu, contract de mandat și contract de management;

b)

persoanele care își desfășoară activitatea în funcții electivă ..., membrii ... cooperației meșteșugărești;

c)

persoanele care beneficiază de indemnizație de șomaj, pe toată durata efectuării practicii profesionale ...;

d)

ucenicii, elevii și studenții, pe toată durata efectuării practicii profesionale.

Art.7. Prevederile art.5 sunt aplicabile și angajaților români care prestează muncă în străinătate din dispoziția angajatorilor români ...

(2) Au calitatea de asigurat cetățenii străini sau apatrizii încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român.

Art. 91. Veniturile sistemului de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale se constituie din **contribuția asiguratorie pentru muncă** ...

8.2. Prestații și servicii de asigurări accidente

Încadrarea ca accident de muncă/boală profesională

034.) Art.54. Până la stabilirea caracterului de muncă al accidentului sau caracterului profesional al bolii, ... contravaloarea serviciilor medicale acordate va fi suportată din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, urmând ca decontarea să se realizeze ulterior din sumele prevăzute

pentru asigurarea la accidente de muncă și boli profesionale în bugetul asigurărilor sociale de stat.

Prestații

Vezi și Sinteza drepturilor de asigurări sociale în 2025

a) Investigare, reabilitare medicală, recuperarea capacității de muncă

Conform art. 22 din 034.) asigurații pot beneficia de:

- tratament medical ambulatoriu, analize medicale și medicamente;
- servicii medicale în spitale, în secții sau unități sanitare cu perstate juridică, specializate pentru boli profesionale;
- tratament de recuperare a capacității de muncă în unități de specialitate;
- servicii de chirurgie reparatorie;
- cure balneoclimaterice;
- dispozitive medicale în vederea corectării și recuperării deficiențelor organice, funcționale sau fizice.

b) Reabilitare și reconversie profesională

Conform art. 29, asigurătorul acoperă:

- serviciile medicale și psihologice pentru aprecierea stării fizice, mentale și aptitudinale pentru reconversie profesională
- costul cursurilor de calificare sau de reconversie
- plata unei indemnizații pe durata cursurilor de calificare și de reconversie.

Cuantumul indemnizației

Art.30.(1) Indemnizația pe durata cursurilor de calificare sau reconversie profesională se acordă lunar și reprezintă **70%** din salariul de bază brut al persoanei asigurate, avut la data survenirii accidentului de muncă sau a bolii profesionale.

c) Indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă

Certificatul medical, prin grija angajatorului, trebuie vizat de direcțiile de sănătate publică.

Baza de calcul și cota indemnizației

Art.33.(1) Cuantumul indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă reprezintă **80%** din media veniturilor salariale brute realizate în ultimele 6 luni anterioare manifestării riscului.

...

(3) Cuantumul indemnizației pentru incapacitate temporară de muncă în cazul urgențelor medico-chirurgicale este de **100%** din media venitului lunar asigurat din ultimele 6 luni anterioare manifestării riscului. ...

(5) Sumele care reprezintă diferențe la indemnizațiile de incapacitate temporară de muncă, ca urmare a confirmării unui accident de muncă sau unei boli profesionale, se recuperează de către angajatori de la casele teritoriale de pensii, indiferent de codul de indemnizație înscris pe certificatul medical.

Art.34. Indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă în cazul accidentului de muncă sau al bolii profesionale **se suportă în primele 3 zile de incapacitate de către angajator, iar din a 4-a zi de incapacitate, din sumele prevăzute pentru asigurarea la accidente de muncă și boli profesionale în bugetul asigurărilor sociale de stat.**

d) Indemnizație pentru trecerea temporară în alt loc de muncă și indemnizație pentru reducerea timpului de muncă

Art.39.(2) Indemnizația pentru trecerea temporară în alt loc de muncă se acordă în condițiile în care venitul salarial brut lunar realizat de asigurat la noul loc de muncă este inferior mediei veniturilor sale lunare din ultimele 6 luni, calculate de la momentul depistării afecțiunii.

Art.40. Indemnizația pentru reducerea timpului de lucru cu o pătrime din durata normală, ca urmare a unor afecțiuni cauzate de accidente de muncă sau boli profesionale, se acordă asiguraților care, în aceste condiții, nu mai pot realiza durata normală de muncă.

Cuquantumul indemnizației

Art.41.(2) Cuquantumul lunar al indemnizațiilor ... este egal cu diferența dintre media veniturilor salariale din ultimele 6 luni și venitul salarial brut realizat de asigurat la noul loc de muncă sau prin reducerea timpului normal de muncă, fără a se depăși **25%** din baza de calcul.

Baza de calcul a indemnizațiilor

034.) Art.19.(1) (1) Baza de calcul al indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă, pentru reducerea timpului de muncă sau pentru trecerea temporară în alt loc de muncă se determină ca medie a veniturilor brute din salarii sau asimilate salariilor definite conform Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal ..., realizate lunar de către asigurat la angajator, **în ultimele 6 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical**, fără a lua în calcul veniturile obținute și la alți angajatori.

(2) În cazul în care stagiul de cotizare este mai mic de 6 luni, baza de calcul a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă, pentru reducerea timpului de muncă sau pentru trecerea temporară în alt loc de muncă o constituie media câștigurilor brute realizate lunar de către asigurat din salarii sau venituri asimilate salariilor.

(3) În cazul în care stagiul de cotizare este mai mic de o lună, baza de calcul a indemnizațiilor o constituie câștigul lunar brut realizat de asigurat în prima lună de activitate.

(4) Pentru calculul indemnizațiilor ... se utilizează numărul de zile lucrătoare din luna în care se acordă concediul medical ...

Observații referitoare la indemnizațiile de la pct.b)-d) de mai sus:

- Cf. 035.) Art.44, indemnizațiile se plătesc pe baza cererii-tip din anexa 13 și a celorlalte documente prevăzute de norme.
- Cf. 035.) Art.47, indemnizațiile se plătesc pentru numărul de zile lucrătoare din duratele exprimate în zile calendaristice ale concediilor medicale, iar sumele care depășesc contribuția datorată se recuperează din fondul asigurărilor pentru accidente de muncă și boli profesionale de la casa teritorială de pensii pe raza căreia se află sediul sau domiciliul acestuia.
- Cf. 035.) Art.48, la salariații cu contracte de muncă la mai mulți angajatori indemnizația se plătește de către acel angajator, la care s-a produs accidentul de muncă la care s-a declarat boala profesională.

e) Compensație pentru atingerea integrității

034.) Art.44.(2) Cuantumul compensației pentru atingerea integrității se stabilește în funcție de gravitatea leziunii, în limita unui plafon maxim de **12 salarii minime brute** ...

f) Despăgubiri în caz de deces

Cf. Art.45, cuantumul despăgubirii în caz de deces este de **4 salarii medii brute**.

Ajutorul de deces se plătește de către casa teritorială de pensii.

g) Rambursări de cheltuieli

Conform art.49 din 034.) asigurătorul rambursează cheltuielile cu:

- transportul de urgență
- ochelari, aparate acustice, proteze oculare, dacă au fost deteriorate de accident
- aplicarea dispozitivelor medicale implantabile.

Modul de acordare în baza cererii-tip este descris în norme (035.).

From:

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

Permanent link:

https://hamor.ro/doc/hsalar/doku.php?id=hsalar:81_acc

Last update: **2025/12/02 02:09**



9. ASIGURĂRILE PENTRU ȘOMAJ

9.1. Asigurați și buget

Asigurați

Conform Legii 76/2002 (028.) Art.18.(2) *Asigurații pot fi:*

a)

cetățenii români care sunt încadrați în muncă sau realizează venituri în România ..., **cu excepția persoanelor care au calitatea de pensionari;**

b)

cetățeni români care lucrează în străinătate ...

c)

cetățeni străini sau apatrizi care pe perioada în care au domiciliul sau reședința în România, sunt încadrați în muncă sau realizează venituri ...

(3) Asigurații au dreptul să beneficieze de indemnizație de șomaj ...

Art.19. În sistemul asigurărilor pentru șomaj *sunt asigurate obligatoriu ...:*

a)

persoanele care desfășoară activități pe bază de contract individual de muncă sau pe bază de contract de muncă temporară ...;

b)

funcționarii publici și alte persoane care desfășoară activități pe baza actului de numire;

c)

persoanele care își desfășoară activitatea în funcții electivă ...;

d)

persoanele care își desfășoară activitatea în funcții alese în cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial, respectiv entități, persoane juridice, care potrivit legilor proprii de organizare și funcționare desfășoară activități nonprofit ...

e)

persoanele care desfășoară activitate pe baza unui raport de muncă stabilit, în calitate de membru cooperativ ...

f)

directorii care desfășoară activitate pe bază de contract de mandat și membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, pe durata mandatului, precum și managerii care desfășoară activități pe bază de contract în baza contractului de management ...

g)

administratorii societăților, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii, care desfășoară activitate pe bază de contract de mandat;

h)

persoanele fizice care realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor, atât în România, cât și pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, ... pentru care autoritățile competente ... stabilesc că, pentru veniturile realizate în afara României, legislația aplicabilă în domeniul contribuțiilor sociale obligatorii este cea din România;

i)

persoanele fizice cetățeni români, cetățenii altor state sau apatrizii, pe perioada în care au, conform legii, domiciliul sau reședința în România și care realizează în România venituri din salarii sau asimilate salariilor de la angajatori din state care nu intră sub incidența legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte.

Alte persoane asigurate

Cf. art.20., *pe bază de contract de asigurare* se pot asigura și:

- asociatul unic sau asociații;
- administratorii care au încheiat contracte de administrare
- persoane fizice autorizate, întreprinzători persoane fizice, titulari ai întreprinderilor individuale, precum și membrii întreprinderilor familiale
- cetățeni români care lucrează în străinătate
- alte persoane care realizează venituri.

030.) Art.22.(2) Venitul lunar pentru care se asigură persoanele prevăzute la art.20 nu poate fi mai mic decât salariul de bază minim brut pe țară ... și mai mare decât echivalentul a de 5 ori câștigul salarial mediu brut ...

Șomeri

028.) Art. 5 IV. Șomer - este persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

a)

este în căutarea unui loc de muncă de la vârsta de minimum 16 ani și până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;

b)

starea de sănătate și capacitățile fizice și psihice o fac aptă pentru prestarea unei munci;

c)

nu are loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează, din activități autorizate potrivit legii, venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă, în vigoare;

d)

este disponibilă să înceapă lucrul în perioada imediat următoare, dacă s-ar găsi un loc de muncă.

Prin OUG 126/2008 s-a introdus conceptul **indicator social de referință (ISR)**, care reprezintă unitatea exprimată în lei la nivelul căreia se raportează prestațiile bănești, cu excepția indemnizației de șomaj, suportate din bugetul asigurărilor pentru șomaj, acordate în vederea:

- asigurării protecției persoanelor în cadrul sistemului asigurărilor pentru șomaj,
- stimulării anumitor categorii de persoane pentru a se încadra în muncă,
- stimularea angajatorilor pentru a încadra în muncă persoane în căutarea unui loc de muncă.

Valoarea indicatorului social de referință este de **660 lei** în 2025.

Stagiul de cotizare

028.) Art.37.(1) Constituie stagiul de cotizare perioadele în care angajații sau, după caz, și angajatorii au datorat contribuții de asigurări pentru șomaj în sistemul asigurărilor pentru șomaj în România, conform legislației naționale, până la data la care aceste contribuții de asigurări pentru șomaj au fost eliminate, și în alte țări, conform legislației din țara respectivă, în condițiile stabilite prin acordurile și convențiile internaționale la care România este parte, precum și perioadele în care persoanele sunt asigurate obligatoriu sau facultativ, în condițiile prezentei legi.

Șomerii beneficiază de indemnizație de șomaj dacă:

- au un stagiul de cotizare de minimum 12 luni în ultimele 24 luni premergătoare datei înregistrării cererii
- veniturile realizate sunt < ISR
- nu îndeplinesc condițiile de pensionare
- sunt înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă.

La stabilirea perioadei de 24 luni pentru stagiul de cotizare **nu se iau în calcul:**

- perioada de suspendare a raporturilor de muncă sau de serviciu, cu excepția perioadei de incapacitate temporară de muncă în care plata indemnizației se suportă de unitate
- perioada de pensionare pentru invaliditate
- perioada cuprinsă între **data suspendării raporturilor de muncă sau de serviciu și data încetării motivului** pentru care acestea au fost suspendate [pentru persoanele cărora le-au încetat raporturile de muncă din motive neimputabile lor, în perioada de suspendare a acestora]

- perioada cuprinsă între data încetării raporturilor de muncă sau de serviciu și data rămânerii definitive a hotărârii judecătorești de reintegrare în muncă, dacă această perioadă nu depășește 12 luni.

Pentru persoanele încadrate cu **contract individual de muncă cu timp parțial**, stagiul de cotizare se stabilește proporțional cu timpul efectiv lucrat, prin cumularea stagiilor realizate în baza contractelor individuale de muncă cu timp parțial.

Bugetul asigurărilor pentru șomaj

028.) Art. 24.(1) Veniturile bugetului asigurărilor pentru șomaj se constituie din:

... a) sumele care se distribuie bugetului asigurărilor pentru șomaj, conform art. 220/6 alin. (4) lit. b) din Legea nr. 227/2015 ... din contribuția asiguratorie pentru muncă.

Adeverință obligatorie

029.) Art.18. (1) În vederea certificării stagiului minim de cotizare prevăzut la art. 34 alin. (1) lit. a) din lege și a stabilirii dreptului la indemnizație de șomaj, angajatorii au obligația de a elibera persoanelor cărora le încetează raporturile de muncă sau de serviciu o adeverință din care să rezulte baza lunară de calcul al indemnizației de șomaj stabilită potrivit art. 39 alin. (21) din lege și baza lunară de calcul al contribuției asiguratorii pentru muncă stabilită potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015, ... pentru fiecare lună din ultimele 12 luni, înainte de data încetării raporturilor de muncă sau de serviciu, în care s-a realizat stagiul de cotizare și pentru care s-a datorat conform prevederilor legale, la bugetul de stat, contribuția asiguratorie pentru muncă, al cărei model este prevăzut în anexa nr. 26.

(2) Obligația prevăzută la alin. (1) se aplică și plătitorilor veniturilor persoanelor cărora le-a încetat activitatea desfășurată exclusiv în baza unui raport juridic prevăzut la art. 17 alin. (1) lit. c), d1), k) și l) din lege, precum și persoanelor cărora le-a încetat activitatea desfășurată exclusiv în baza unui raport juridic prevăzut la art. 17 alin. (1) lit. m) din lege.

(3) Adeverința prevăzută la alin. (1) va conține și date cu privire la perioadele în care s-a prestat activitatea, perioadele în care raporturile de muncă sau de serviciu ori raporturile juridice prevăzute la art. 17 alin. (1) din lege au fost suspendate, precum și data și motivul încetării acestora ...

(4) Datele referitoare la baza lunară de calcul al indemnizației de șomaj și baza de calcul al contribuției asiguratorii pentru muncă din adeverința prevăzută la alin. (1) se verifică și se certifică de agențiile pentru ocuparea forței de muncă, pe baza informațiilor cuprinse în declarațiile lunare privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, .. depuse de angajator sau plătitorul de venit.

🚨 Adeverința se poate lista din hSALAR, meniul Personal!

9.2. Stimularea angajatorilor

Angajatorii sunt stimulați de lege pentru încadrarea unor categorii de persoane.

Vezi situația centralizatoare a subvențiilor aplicabile în
Subvenții angajator în anul 2025.

9.3. Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale

Cf. art.4 lit. d) din 032.), creanțele salariale reprezintă drepturile bănești datorate și neplătite salariatului, care au fost stabilite în contractul individual de muncă și/sau în contractul colectiv de muncă.

Din Fondul de garantare se asigură plata creanțelor salariale la angajatorii aflați în stare de insolvență (în procedură de faliment). Fondul se constituie începând cu 1 ianuarie 2007.

002.) Art.220/6. (4) **Din contribuția asiguratorie pentru muncă** încasată la bugetul de stat se distribuie lunar, până la sfârșitul lunii în curs, o cotă de:

a) **15%**, care se face venit la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale constituit în baza Legii nr. 200/2006 ...;

Gestionarea Fondului de garantare se face de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene.

Suma totală a creanțelor salariale suportate din Fondul de garantare nu poate depăși cuantumul a 3 salarii medii brute pe economie pentru fiecare salariat, timp de 5 luni consecutive.

From:

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

Permanent link:

https://hamor.ro/doc/hsalar/doku.php?id=hsalar:91_somaj

Last update: **2025/12/02 02:09**



10. CONTRIBUȚIA ASIGURATORIE PENTRU MUNCĂ

Contribuția a fost introdusă de la 1 ianuarie 2018, o prescurtăm pe alocuri CAM.

Baza de calcul

Vezi sumele care constituie baza de calcul CAM ...

Vezi și Contribuțiile datorate pentru venituri din salarii și asimilate în 2025

Baza de calcul pentru indemnizații

Art.220/5. Contribuția asiguratorie pentru muncă nu se datorează pentru prestațiile suportate din bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetul asigurărilor pentru șomaj, precum și din Fondul național unic de asigurări sociale de sănătate.

Ca urmare, contribuția se datorează pentru sumele plătite de angajator.

Vezi și Contribuțiile datorate pentru indemnizații în 2025

Cota standard

(002.) Art. 220/3. (1) Cota contribuției asiguratorie pentru muncă este de **2,25%**.

Distribuirea sumelor

Legea Bugetului de stat pe anul 2025 a prevăzut, că din contribuția asiguratorie pentru muncă încasată la bugetul de stat se distribuie lunar, până la sfârșitul lunii în curs, o cotă de:

a)

1%, care se face venit la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale ...

b)

17%, care se face venit la bugetul asigurărilor pentru șomaj;

c)

2%, care se face venit la sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale;

d)

30%, care se face venit la bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate pentru plata concediilor medicale;

e)

50%, care se face venit la bugetul de stat într-un cont distinct.

Declararea

Cf. art.220/7 din Codul fiscal, angajatorul este obligat să includă această obligație în Declarația 112.

From:

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

Permanent link:

https://hamor.ro/doc/hsalar/doku.php?id=hsalar:a0_cam

Last update: **2025/12/02 02:09**



11. DECLARAREA ȘI PLATA OBLIGAȚIILOR

11.1. Declarația 112

Începând cu anul 2011, informațiile referitoare la salarii, contribuții sociale, impozitul reținut sunt restructurate și comasate în **Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate**, cod 112.

Modul de elaborare a declarației în hSALAR este descris în cap. 3.1. din Partea II. Aici prezentăm numai conținutul acesteia, valabil începând cu luna august 2025.

Conform Ordinului 2066/248/1377/3103/25 (055.), orice plătitor de venituri de natură salarială sau asimilate salariilor are obligația să depună D112.

Obligația este prevăzută și la art.147 din Codul fiscal.

Structura declarației

Declarația se compune din 3 anexe:

- 1 - Angajator - Creanțe fiscale
- 1.1 - Angajator
- 1.2 - Asigurat

Pentru cei care completează manual, Softul A are o formă grafică distinctă, dar cu același conținut. Ultimele versiuni ale Softului A apar cu „mnemonice”, adică este înscris cu albastru și codul câmpurilor din structura informatică. [Vezi un exemplu de Soft A ...](#)

Prezentăm pe scurt conținutul anexelor declarației cu diferite capitole și subcapitole, cu accent pe rubricile al căror mod de completare necesită explicații suplimentare față de cele din norme (065.). Modul de completare se regăsește în Anexa 6 din Ordin.

a) Anexa 1 - Creanțe fiscale

Secțiunea Creanțe fiscale servește la declararea centralizată a creanțelor bugetului de stat și a bugetului asigurărilor sociale. Nomenclatorul „Creanțe fiscale” se află în Anexa 2 la Ordin (055.). Ea conține contribuțiile sociale referitoare la salarii și venituri asimilate (CAS, CASS, CAM), precum și impozitul aferent.

Categorii de venituri pentru care creanțele apar în D112:

- salarii și salariați asimilați
- drepturi de proprietate intelectuală
- arendare
- asociere
- activitate sportivă
- zilieri.

b) Anexa 1.1. - Angajator

Se completează cu datele de identificare referitoare la angajator.

c) Anexa 1.2 - Asigurat

Se completează câte o anexă pentru fiecare asigurat.

Date de identificare a asiguratului

- **CIS** - număr de identificare acordat de casa de sănătate lucrătorilor transfrontalieri
- **Data intrării în categoria asigurat** - trebuie completată obligatoriu - se completează numai pentru sistemul de asigurări sociale de sănătate - se înscrie data de la care asigurații încep activitatea dependentă la un angajator. Se completează și pentru revenirea din concediu fără plată sau concediu creștere copil!
- **Data ieșirii din categoria asigurat** - se completează numai pentru sistemul de asigurări sociale de sănătate - se înscrie data la care încetează activitatea asiguratului la un angajator. Se completează și pentru plecarea în concediu fără plată sau concediu creștere copil!
- **Persoană scutită de la plata impozitului pe venit** - Semnificația codurilor:
 - „1” - persoane cu handicap grav sau accentuat
 - „2” - persoane care realizează venituri din cercetare-dezvoltare
 - „3” - venituri din arendă scutite de impozitul pe venit
 - „4” - alte venituri scutite de la plata impozitului pe venit

Detașări asigurat

Se înscriu datele referitoare la situația detașării. Vezi și [Informații utile privind detașarea ...](#)

Tip asigurat poate fi (anexa 4 din norme): Vezi [Contribuțiile pentru venituri salariale și asimilate ...](#)

Secțiunea A 🚩 în secțiunea A se înscriu NUMAI salariații care în luna respectivă:

- realizează numai venituri din salarii și asimilate salariilor
- 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.

Completarea unor rânduri:

- **rd.1** - Tip asigurat - cf. Anexei 4 din Ordin
- **rd.4** - Ore normă zilnică contract - program normal de lucru specific locului de muncă (6,7 sau 8 ore)
- **rd.5** - Ore lucrate efectiv în lună - număr ore efectiv lucrate, inclusiv zilele de incapacitate temporară de muncă suportate de angajator
- **rd.6** - Ore suspendate lună - se includ și orele de incapacitate temporară de muncă suportate din FNUASS sau FAAMBP
- **rd.7** - Total zile lucrate - cel mult numărul de zile lucrătoare din lună
- **rd.8** - Bază CAS - nu se includ indemnizațiile de asigurări sociale!

- **rd.13** - Bază calcul indemnizație șomaj - se completează dacă tipul de venit se încadrează, vezi ultima coloană din Contribuțiile pentru venituri salariale și asimilate ...

Secțiunea B ! în secțiunea B se înscriu NUMAI acei salariați care în luna respectivă:

- au avut mai multe contracte de muncă cu angajatorul respectiv
- au avut concedii medicale
- au lucrat în condiții deosebite/speciale
- au beneficiat de indemnizația pentru supravegherea copilului cf. Legii 19/2020.

Dacă asiguratul:

- are mai multe contracte de muncă încheiate cu același angajator, sau se încadrează în mai multe tipuri de asigurat, se completează câte o înregistrare pentru fiecare!

B1 - Contract/Contracte de muncă și/sau zile libere plătite potrivit Legii nr. 19/2020 privind acordarea unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor, în situația închiderii temporare a unităților de învățământ ...

În situația în care asiguratul are mai multe contracte de muncă încheiate cu angajatorul respectiv sau persoana fizică se încadrează în mai multe tipuri de asigurat, se va completa câte o înregistrare pentru fiecare contract încheiat de asigurat cu angajatorul respectiv sau pentru fiecare tip de asigurat.

B2 - C.N.P.P. - Condiții de muncă

Se completează pe tipuri de condiții de muncă: normale, deosebite, speciale sau alte condiții.

Redăm mai jos modul de completare al unor rânduri mai deosebite:

Rândul 5.1 „Sumă limită pentru calcul CAS conform art. 146 alin.(56) din Legea nr. 227/2015 ...” - se completează cu salariul minim brut pe țară, corespunzător zilelor lucrătoare din luna pentru care contractul individual de muncă cu normă întreagă sau cu timp parțial a fost activ.

În perioada ianuarie-decembrie 2025, nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată în vigoare în luna în care se aplică prevederile art. 146 alin.(5/6) și art. 168 alin.(6/1) din Codul fiscal se diminuează cu suma de 300 lei lunar.

Rândul 5.2 “Suma de 300 lei/lună, netabilă, conform art. LXVI alin.(1), (3) sau suma diminuată conform alin.(4) al aceluiași articol din OUG nr. 156/2024 ” - se completează cu suma de 300 de lei, diminuată conform prevederilor art. LXVI alin.(4) din OUG nr. 156/2024.

Rândul 5.3 “Câștig brut realizat” - se completează cu rezultatul însumării bazei de calcul al contribuției de asigurări sociale (rândul 5 “Baza de calcul al contribuției de asigurări sociale condiții normale”) cu suma de 300 lei/lună, netabilă, conform art. LXVI alin.(1), (3) sau (4) al aceluiași articol din OUG nr.156/2024 (rândul 5.2 “Suma de 300 lei/lună, netabilă, conform art. LXVI alin.(1), (3) sau suma diminuată conform alin.(4) al aceluiași articol din OUG nr. 156/2024”).

B3 - Indemnizații asigurări sociale - cf. OUG 158/2005 sau prestații cf. LG 346/2002

Se defalcă pe condiții de muncă în funcție de condiția în care a lucrat salariatul în ziua premergătoare concediului medical. Se includ întotdeauna la condiții normale zilele de:

- concediu de maternitate,
- concediu creștere copil,
- concediu îngrijire copil,
- prestații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă.

B.4 - Centralizator

Se completează obligatoriu. Datele asiguraților se centralizează după CNP.

- **rd.1** - Total zile lucrate - nu poate depăși numărul de zile lucrătoare din lună, indiferent de numărul contractelor de muncă pe care le are persoana cu angajatorul.

Capitolul centralizează bazele de calcul și contribuțiile pentru diverse tipuri de venituri realizate.

Secțiunea C - se completează numai de angajatorii asimilați

În cazul angajatorilor, pot fi informații pentru codurile din Anexa 3, ca proprietate intelectuală, activitate sportivă, arendare, asociere.

Vezi Contribuțiile pentru venituri salariale și asimilate ...

Secțiunea D - Concedii medicale cf. OUG 158/2005

Se completează datele pentru fiecare certificat de concediu medical.

Secțiunea E - Date privind impozitul pe venit

Se completează de către angajatori și entități asimilate angajatorilor, pentru fiecare beneficiar de venit.

E.1. Venituri din salarii obținute la funcția de bază

Se completează pentru beneficiarul de venit care realizează venituri din salarii sau asimilate acestora, la funcția de bază, potrivit unui contract de muncă ori unui statut special prevăzut de lege.

E.2. Alte venituri din salarii

Se completează pentru beneficiarul de venit care realizează venituri din salarii sau asimilate acestora, în afara funcției de bază.

E.3. Date detaliate privind impozitul pe venit

Se va completa câte o înregistrare pentru fiecare tip de asigurat, din secțiunea „A”, „B” sau „C”, astfel:

- **rd.1** „Secțiunea” - se completează cu secțiunea selectată anterior „A”, „B” sau „C”.
- **rd.2** „Tip asigurat” - se completează tipul de asigurat.
- **rd.3** „Funcție de bază” - se completează cu valorile „1 - da”, „2 - nu” sau „3 - nu e cazul”. Valorile „1 - da” și „2 - nu” se completează pentru veniturile din salarii sau asimilate acestora.
- **rd.4** „Tip venit referitor la perioada de raportare (P sau A)” - se completează cu „P” sau „A” după caz, astfel:

- P - se utilizează pentru veniturile realizate în perioada de raportare (cea pentru care se completează declarația);
- A - se utilizează pentru veniturile primite în perioada de raportare fără desfășurarea efectivă a unei activități în această perioadă (de exemplu, diverse sume primite în baza legii: prime, bonusuri ori alte drepturi prevăzute în contractul colectiv ori în contractul individual de muncă).
- **rd.5** Perioada venitului din altă perioadă decât cea de referință - lună început - se completează luna și anul perioadei, sub forma II- aaaa, în care a fost realizat venitul din altă perioadă decât cea de referință. Se completează doar dacă la rd.4 a fost utilizată opțiunea „A”.
- **rd.6** „Perioada venitului din altă perioadă decât cea de referință - lună sfârșit” - se completează luna și anul perioadei, sub forma II- aaaa, în care a fost realizat venitul din altă perioadă decât cea de referință. Se completează doar dacă la rd.4 a fost utilizată opțiunea „A”.
- **rd.7** Justificarea venitului din altă perioadă decât cea de raportare (tip venit referitor la perioada = A) - se înscrie codul corespunzător prevăzut în nomenclatorul N1 - justificări.
- **rd.8.2** - Venituri asimilate salariilor - în rândurile următoare se enumeră celelalte drepturi impozabile ca drepturile de delegare, detașare, indemnizația de neconcurență etc.
- **rd.8.3** - Rândul 8.3. „Avantaje în bani și în natură, din care” - se completează cu totalul avantajelor impozabile, în bani sau în natură. În rândurile următoare se defalcă pe diverse tichete, prime de asigurare plătite de angajator etc.
- **rd.8.4** - ”Venituri neimpozabile conform art.76 alin.(4) din Codul fiscal” - se completează cu suma veniturilor menționate în rândurile următoare - de ex. cadouri, indemnizații de delegare sau detașare etc.
- **rd 8.5** „Venituri neimpozabile, conform art. 76 alin. (4¹) din Codul fiscal” - se completează cu totalul veniturilor din salarii și asimilate salariilor neimpozabile, menționate expres la punctele pct.8.5.1 - 8.5.9.

E.4. Destinația sumelor pentru acordarea de burse private, precum și pentru susținerea unei entități nonprofit/unități de cult reprezentând 3,5% din impozit, dacă viramentul lunar este efectuat de angajator.

Alte anexe la D112

Actul normativ care reglementează modul de completare a Declarației 112 (065.) conține anexele:

Nr.	Conținut
1	Modelul formularului
2	Nomenclatorul „Creanțe fiscale”
3	Nomenclatorul „Tip asigurat pentru alte entități asimilate angajatorului”
4	Nomenclatorul „Tip asigurat”
5	Nomenclatorul „Indicativ condiții speciale” - pentru condiții speciale de muncă
6	Instrucțiuni de completare a declarației
7	Caracteristici, modul de difuzare, de utilizare și păstrare a Declarației

⚠ Condițiile ce trebuie respectate de către fișierul XML pentru depunerea electronică se actualizează pe site-ul ANAF). Menționăm, că programul de verificare de la ANAF poate să conțină unele validări suplimentare față de norme.

Declarația rectificativă

055.) 2.2. Declarația rectificativă se utilizează pentru:

- corectarea impozitului pe venit, precum și a contribuțiilor sociale datorate de angajatori și entități asimilate angajatorilor și reținute de către aceștia de la asigurați;
- modificarea unor elemente de identificare a asiguratului;
- modificarea unor date pe baza cărora se determină stagiile de cotizare și/sau punctajul asiguratului în sistemul public de pensii și/sau stagiile de cotizare realizate în sistemul asigurărilor pentru șomaj și/sau cuantumul indemnizației de șomaj care se calculează în conformitate cu dispozițiile legale, stagiile de cotizare realizate în sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru concedii și indemnizații și/sau cuantumul indemnizației de asigurări sociale de sănătate, inclusiv pentru situația când a fost omisă completarea unui/unor asigurat/asigurați sau în cazul în care asiguratul/asigurații a/au fost înregistrați/înregistrați fără temei și este necesară anularea respectivei înregistrări;
- modificarea unor date privind persoanele asigurate care au beneficiat de certificate de concediu medical în luna/perioada de raportare, precum și a informațiilor referitoare la certificatele de concediu medical;
- corectarea altor informații prevăzute de formular.

Termene de depunere

Lunar:

002.) Art.147. (1) Persoanele fizice și juridice care au calitatea de angajatori sau sunt asimilate acestora, instituțiile prevăzute la art. 136 lit. d) - f), precum și persoanele fizice care realizează în România venituri din salarii sau asimilate salariilor de la angajatori din state care nu intră sub incidența legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, precum și a acordurilor privind sistemele de securitate socială la care România este parte sunt obligate să depună **lunar, până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile**, Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate.

Trimestrial:

Cf. Art.80 (2) din Codul fiscal (002.), următorii plătitori de venituri din salarii și asimilate calculează și plătesc obligațiile trimestrial:

- asociații, fundații sau alte entități fără scop patrimonial, persoane juridice
- persoanele juridice plătitoare de impozit pe profit care, în anul anterior, au înregistrat venituri totale de până la 100.000 euro și au avut un număr mediu de până la 3 salariați exclusiv;
- persoanele juridice plătitoare de impozit pe veniturile microîntreprinderilor care, în anul anterior, au avut un număr mediu de până la 3 salariați exclusiv;
- persoanele fizice autorizate și întreprinderile individuale, precum și persoanele fizice care exercită profesii liberale și asocierile fără personalitate juridică constituite între persoane fizice, persoanele fizice care dețin capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, care au, potrivit legii, personal angajat pe bază de contract individual de muncă.

002.) Art.147. (4) Prin excepție de la prevederile alin. (1), plătitorii de venituri din salarii și asimilate salariilor prevăzuți la art. 80 alin. (2), în calitate de angajatori sau de persoane asimilate

angajatorului, depun trimestrial Declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate aferentă fiecărei luni a trimestrului, până la data de 25 inclusiv a lunii următoare trimestrului.

(5) Depunerea trimestrială a declarației prevăzute la alin. (1) constă în completarea și depunerea a câte unei declarații pentru fiecare lună din trimestru.

(6) Numărul mediu de salariați se calculează ca medie aritmetică a numărului de salariați din declarațiile prevăzute la alin. (1) depuse pentru fiecare lună din anul anterior.

(7) Pentru persoanele și entitățile prevăzute la alin. (4), venitul total se stabilește pe baza informațiilor din situațiile financiare ale anului anterior.

Cf. Art.147 (11) din 002.), și acești angajatori depun declarația LUNAR dacă:

- în cursul trimestrului salariații beneficiază de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate
- încetează calitatea de asigurat pentru un angajat.

Dacă încetarea calității de asigurat are loc în luna a doua a trimestrului, se vor depune atât declarația pentru prima lună a trimestrului, cât și cea pentru luna a doua, urmând ca după încheierea trimestrului să se depună numai declarația pentru luna a treia.

Acești angajatori pot opta pentru declararea lunară până la 31 ianuarie.

11.2. Declarația 100

Cf. Ordinului 587/16 (057.), în declarația 100 se cuprind următoarele obligații legate de veniturile plătite persoanelor fizice și domeniul salarizare:

- impozit pe veniturile din dividende distribuite persoanelor fizice,
- impozit pe veniturile din dobânzi,
- impozit pe veniturile din premii,
- impozit pe veniturile din jocuri de noroc,
- impozit pe veniturile din transferul proprietăților imobiliare din patrimoniul personal,
- impozit pe veniturile din alte surse,
- impozit pe veniturile obținute de nerezidenți,
- vărsăminte de la persoanele juridice pentru persoanele cu handicap neîncadrate
- impozit pe veniturile realizate de persoane fizice dintr-o asocierie cu o persoană juridică contribuabil, potrivit titlului II sau III din Legea nr. 227/2015

🚨 Cu ajutorul **opțiunii Declarația 100**, declarația se poate realiza în hSALAR.

11.3. Declarația 205

Cf. Ordinului 179/22 (056.), în **„Declarația informativă privind impozitul reținut la sursă, veniturile din jocuri de noroc și câștigurile/pierderile din investiții, pe beneficiari de venit”**, cod 205, plătitorii de venituri care au obligația calculării, reținerii și virării impozitului pe veniturile cu regim de reținere la sursă, pentru anul 2024 au completat declarația pentru:

- venituri din dividende;
- venituri din dobânzi;
- venituri sub forma câștigurilor din transferul titlurilor de valoare și instrumente financiare derivate deținute o perioadă mai mare de 365 de zile inclusiv;
- venituri sub forma câștigurilor din transferul titlurilor de valoare și instrumente financiare derivate deținute o perioadă mai mică de 365 de zile;
- venituri din lichidarea unei persoane juridice;
- venituri din premii;
- venituri din jocuri de noroc;
- venituri provenite din încasarea bacșișului de către salariați;
- venituri din alte surse, altele decât veniturile provenite din încasarea bacșișului de către salariați și cele prevăzute la art. 114 alin. (2) lit. k1) din Codul fiscal;
- venituri din activități independente prevăzute la art. 682 din Codul fiscal și venituri din alte surse prevăzute la art. 114 alin. (2) lit. k1) din Codul fiscal;
- venituri din cedarea folosinței bunurilor, altele decât cele din arendarea bunurilor agricole și din închirierea în scop turistic a camerelor situate în locuințe proprietate personală, plătite de persoane juridice sau alte entități care au obligația de a conduce evidență contabilă.

Dacă în cursul anului s-au plătit mai multe tipuri de venituri, se completează un singur formular de către același plătitor.

Realizarea declarației în hSALAR

Modul de completare în hSALAR este descris în **Partea II cap.3.4.**

Adeverință

Cf. Legii 227/15 (002.), art.81 (2), plătitorul de venituri este obligat să elibereze contribuabilului, la cererea acestuia, un document care să cuprindă cel puțin informații privind: datele de identificare ale contribuabilului, venitul realizat în cursul anului, deducerile personale acordate, impozitul calculat și reținut. Documentul eliberat contribuabilului, la cererea acestuia, nu reprezintă un formular tipizat.

 Adeverința poate fi realizată cu ajutorul hSALAR.

11.4. Plata obligațiilor

Declararea, constatarea, colectarea și soluționarea contestațiilor referitoare la contribuțiile sociale aferente salariilor este în atribuția Agenției Naționale de Administrare Fiscală (ANAF).

Obligațiile angajatorilor

- înregistrarea ca plătitor de contribuții sociale la organele teritoriale MFP;
- calculul, reținerea și declararea contribuțiilor sociale și a impozitului
- plata contribuțiilor datorate.

Termen de plată

Cf. Art.80 și 146, 168 și 220/6 din Codul fiscal, impozitul și contribuțiile se plătesc până la data de:

- 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile, sau până la data de
- 25 inclusiv a lunii următoare trimestrului pentru care se datorează.

Plata în cont unic

Ordinul 1612/18 (058.) aprobă Nomenclatorul obligațiilor fiscale care se plătesc în contul unic. De la 1 iulie 2018 obligațiile datorate bugetului de stat și bugetelor asigurărilor sociale (cu excepția CAM) se plătesc în același cont.

Există 3 conturi principale pentru viramente:

1. BUGETUL DE STAT BUGETELE ASIG.SOC. SI FD.SPEC. în curs de distribuie
(impozit, CAS, CASS, impozit profit, impozit micro, impozit dividende etc.)
Conține 5503XXXXXXXXX
2. Sume din contribuția asigurătorie pentru muncă în curs de distribuie
.....20A470300XXXX
3. TVA - decont lunar/trim./sem./anual
.....20A100101XTVA

Pentru identificarea conturilor pe trezorerii, trebuie descărcată versiunea aferentă anului curent a programul OPFV_aaaa de pe ANAF.

Ordinul 1613/18 (059.) prevede metodologia de distribuie de către bugetul de stat a acestor sume.

🚨 Din hSALAR se pot genera ordine de plată pentru contribuții și impozit.

Conform Codului de procedură fiscală, distribuie sumelor din contul unic se face de organul fiscal competent, distinct pe fiecare buget sau fond, după caz, proporțional cu obligațiile fiscale datorate.

În cazul în care suma plătită nu acoperă obligațiile fiscale datorate unui buget sau fond, distribuie în cadrul fiecărui buget sau fond se face în următoarea ordine:

- pentru toate impozitele și contribuțiile sociale cu reținere la sursă;
- pentru toate celelalte obligații fiscale principale;
- pentru obligațiile fiscale accesorii aferente obligațiilor prevăzute la lit. a) și b).

🚨 În hSALAR au fost însumate în acest sens sumele din Centralizator obligații, precum și din operația Listare OPT/FVT. Obligațiile se pot importa și în formularul OPME.

Conturile de viramente și Firme

Ordinele de plată se întocmesc de regulă cu ajutorul aplicației OPFV corespunzător anului curent, de pe ANAF.

Pentru a verifica, dacă codul IBAN al beneficiarului a fost completat corect, recomandăm să descărcați ultima versiune a programului OPFV, alegeți trezoreria, selectați obligația și căutați conturile de viramente aplicabile, chiar dacă utilizați internet banking!

În hSALAR pentru înscrierea conturilor de viramente se vor utiliza „firmele”:

- %UBASFS
- %UCAM.

Rotunjirea obligațiilor de plată

Conform OUG 59/2005, art.1. (1) Începând cu data de 1 iulie 2005, impozitele, taxele, contribuțiile și alte sume datorate bugetului general consolidat se stabilesc și se reflectă în contabilitate în monedă nouă, la nivel de leu, fără subdiviziuni, prin reducere când fracțiunile în bani sunt mai mici de 50 de bani și prin majorare când fracțiunile în bani sunt de 50 de bani sau mai mari. Impozitele, taxele, contribuțiile și alte sume datorate bugetului general consolidat, **cu excepția celor reținute la sursă, altele decât cele aferente veniturilor salariale**, în monedă nouă, **cu valori mai mici de un leu se întregesc la un leu.**

Reguli de bază privind rotunjirea:

- rotunjirea sumelor în RON se face în sus pentru sumele de peste 50 de bani inclusiv și în jos pentru sumele sub 49 bani
- drepturile, reținerile, contribuțiile se stabilesc în lei noi, fără zecimale, atât la nivelul angajatorului, cât și la cel al salariatului
- dacă contribuțiile calculate nu ating valoarea de 1 leu nou, acestea se întregesc la nivel de 1 leu, indiferent de suma acestora. Contribuțiile se întregesc la leu întreg, atât cele pentru salariați, cât și la cele pentru angajatori. În acest mod salariatul va contribui la fondul respectiv.

Exemplu:

Un salariat cu 2 întreținuți, nu a lucrat luna întreagă, realizând un venit brut de numai 1282 lei. Presupunem, că persoana în cauză nu are obligația să plătească contribuțiile la nivelul salariului minim.

Elementele salariului	Sume calculate
Venit realizat in luna	1282
CAS asigurat 25%	321
CASS asigurat 10%	128

Elementele salariului	Sume calculate
VENIT NET	833
Deducere personală	830
Baza de calcul impozit	3
(Impozit calculat 10%	0.30)
Impozit calculat	1

Salariatul din exemplu nu este scutit de impozit, baza de calcul nu este zero, deci plătește un impozit minim de 1 leu.

From:

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

Permanent link:

https://hamor.ro/doc/hsalar/doku.php?id=hsalar:a3_deci

Last update: **2025/12/02 02:09**



12. CONTABILITATEA SALARIILOR

12.1. Conturi utilizate

Prezentăm mai jos conturile utilizate pentru contabilitatea salariilor începând cu 2018, precum și contările din hSALAR. Planul de conturi utilizat este cel din Ordinul 1802/2014 062.), cu unele analitice deschise de noi. Conturile de contribuții utilizate înainte de 2018 pot avea sold, dar nu le-am mai menționat în lista de mai jos:

⚠ Se poate solicita modificarea contărilor recomandate. Conturile se pot adapta la planul de conturi pentru organizațiile nonprofit sau necesități proprii.

1517	Provizioane pentru terminarea contr.muncă
401	Furnizori
401.3	Colaboratori (datoria față de colaboratori externi)
421	Personal - salarii datorate
421.1	Salarii - personal cu contract de muncă
421.2	Salarii - alții
423	Personal-ajutoare materiale datorate
424	Prime reprez. participarea personalului la profit
425	Avansuri acordate personalului
426	Drepturi de personal neridicate
427	Rețineri din salarii datorate terților
428	Alte datorii și creanțe în legătură cu personalul
4281	Alte datorii în legătură cu personalul
4282	Alte creanțe în legătură cu personalul
431	Asigurări sociale
4311	Contribuția unității la asigurările sociale
4311.1	Contribuția unității la asigurările sociale
4312	Contribuția personalului la asigurările sociale
4312.1	Contribuția la asigurările sociale - salariați și asimilați
4312.2	Contribuția la asigurările sociale - alte venituri
4315	Contribuția de asigurări sociale (asigurat)
4316	Contribuția de asigurări sociale de sănătate (asigurat)
4318	Alte contribuții pentru asigurările soc.sănătate (alte persoane decât angajații)
436	Contribuția asiguratorie pentru muncă
438	Alte datorii și creanțe sociale
4381	Alte datorii sociale
4382	Alte creanțe sociale

444	Impozitul pe venituri de natura salariilor
444.1	Impozitul pe venituri de natura salariilor
444.2	Impozitul pe venituri-drept autor
444.3	Impozitul pe venituri-convenții civile, expertize
444.4	Impozitul pe venituri-alții
446.22	Impozit pe venituri PF din asociere cu microîntr.
446.23	Impozit pe venituri PF din asociere cu alte PJ
446.24	Impozit pe venituri din arendare
446.26	Impozit pe venituri PF din asociere cu PJ impozit specif.
446.27	Impozit pe venituri din activități sportive
461	Debitori
461.2	Debitori-asociați (asigurări sociale) (ASIGURAT) Cont utilizat pentru evidența unor sume de virat pentru asociații care au calitatea de asigurat, și pentru care se virează obligațiile personale de asigurări sociale (în baza contractelor de asigurări sociale încheiate), sumele urmând a fi recuperate de la aceștia
462.2	Creditori-venituri de natură salarială Cont utilizat pentru evidența drepturilor zilierilor
615	Cheltuieli cu pregătirea personalului
641	Cheltuieli cu salariile personalului
6421	Cheltuieli cu avantajele în natură acordate
6422	Cheltuieli cu tichetele acordate salariaților
645	Cheltuieli privind asigurările și protecția socială
6451	Contr.unității la asigurările sociale
6455	Contr.unității la asigurările de viață
6456	Contr.unității la fondurile de pensii facultative
6457	Contr.unității la primele de asigurare voluntară de sănătate
6458	Alte chelt.privind asigurările și protecția socială
6461	Cheltuieli contrib. asigurătorie muncă-salariați
6462	Cheltuieli contrib. asigurătorie muncă-alții

12.2. Contări în hSALAR

În cele ce urmează vom prezenta seria înregistrărilor contabile care se fac de regulă cu ajutorul programului hSALAR. Evidența contribuțiilor de virat și plata acestora se poate introduce în hMARFA, obținându-se și contarea acestora.

Eventualele corecturi sau înregistrări suplimentare se realizează de regulă în hCONT. Totuși, și în hSALAR se pot introduce sume și conturi suplimentare, în funcție de necesități.

Înregistrările din hSALAR se pot importa în hCONT.

a) Drepturi și rețineri

- înregistrarea statului de plată:

```
641 = %
      421.1 - pt. angajați cu contract de muncă
      421.2 - pt. salariați asimilați
```

- rețineri din salarii pentru cei cu contract de muncă:

```
421.1 = %
      425   - avansuri acordate personalului
      427   - rețineri din salarii datorate terților (chirii, rate)
      4282  - alte sume care se referă la exercițiul în curs,
             decontări avansuri pt. aprovizionare etc.
      4315  - contribuția la asigurările sociale
      4316  - contribuția la asigurările de sănătate
      444.1 - impozit pe venituri de natura salariilor
```

- tichete de masă acordate salariaților:

```
6422 = 5328.2
```

Articolul de mai sus nu este generat în hSALAR. Recomandăm evidența stocului de tichete în hMARFA:

- NIRI la intrare, cu 2 rânduri - de regulă tichetele în gestiunea G, serviciul în gestiunea X628
- BCM pentru tichetele distribuite din stoc.

- rețineri din salarii pentru salariați asimilați:

```
421.2 = %
      4315 - contribuția la asigurările sociale
      4316 - contribuția la asigurările de sănătate
      444.1 - impozit pe venituri de natura salariilor
```

Dacă există și drepturi în natură, vezi și Plata în natură.

b) Indemnizații CM și contribuțiile aferente

- indemnizație de asigurări de sănătate/accidente din fond salarii:

```
6458 = 423
```

- indemnizație de asigurări de sănătate/accidente de recuperat de la casa de sănătate:

```
4318 = 423
```

Referitor la reținerile aferente indemnizațiilor, vezi cele descrise la pct. h) de mai jos.

c) Contribuțiile angajatorului

- contribuția asiguratorie pentru muncă:

$$6461 = 436$$

- contribuția angajatorului la asigurările sociale (condiții deosebite, grele):

$$6451 = 4311.1$$

d) Plăți către alți colaboratori

- stat de plată pentru colaboratori:

$$621 = 401.3$$

- rețineri venituri din activități independente dacă datorează contribuții:

$$\begin{aligned} 401.3 &= \% \\ &444.x - \text{impozit drept autor} \\ &4315 - \text{CAS} \\ &4316 - \text{CASS} \end{aligned}$$

- rețineri pentru venituri din activități independente care nu datorează contribuții, precum și alți colaboratori (agent, comisionar, mandatar, zilier):

$$401.3 = 444.4 - \text{impozit alții}$$

- venituri din asociere, activități sportive:

$$\begin{aligned} 621 &= 462.2 \\ 462.2 &= 446.22, 446.23, 446.26 \text{ sau } 446.27 \\ 462.2 &= 4316 \end{aligned}$$

e) Particularități în cazul asociaților

- asociat unic, dacă nu este salariat - datorează impozit, CAS, CASS, CAM. Contarea se face ca la salariați asimilați, 421.2 cu reținerile și contribuțiile aferente, vezi mai sus.

- obligațiile personale ale altor asociați către diverse bugete de asigurări sociale - în cazul în care aceștia au încheiat contracte de asigurare pentru o anumită sumă -(cel puțin salariul minim brut pe țară), și când sumele se virează prin contul societății:

$$461.2 = 4381$$

Dacă există asemenea situații, eventual se pot deschide analitice suplimentare pentru defalcarea pe tipuri de contribuții. Sumele nu se cuprind în nicio declarație, de aceea nu le contabilizăm detaliat, ele se regăsesc pe tipuri în Centralizator obligații.

f) Veniturile zilierilor

```
621      =    462.2 - venitul brut
462.2    =    444.4 - impozitul reținut
```

g) Plata contribuțiilor din contul unic

Dacă evidența plăților se ține în aplicația hMARFA, putem recomanda următoarele:

- plata din contul bancar să fie contabilizată pe un cont de decontare general: 581.5 -Încasări/plăți de clarificat (hMARFA) astfel:

```
581.5 = 5121 (alegând ca partener "firma" %UBASFS,
unde contul corespondent este setat la 581.5, respectiv
%UCAM, cu contul corespondent 436)
```

- sumele se vor defalca manual în hCONT pe baza Centralizator obligații:

```
%      = 581.5 OPT - obligații la bugetul de stat
444.x
```

```
%      = 581.5 OPT - obligații la buget asig.soc, fonduri spec.
4315.x
4316.x
4311.x
```

O altă variantă poate fi „recepționarea” datoriilor pe tipuri de contribuții într-un jurnal distinct, unde pentru fiecare tip de contribuție se creează o „Firmă”, în care se introduce contul concret în Cont datorie. Astfel, se obțin automat contări detaliate ale plății.

h) Observații referitoare la reținerile din indemnizații CM

- reținerile din indemnizațiile de asigurări de sănătate ar trebui contabilizate teoretic astfel:

```
423 = %
      425 - avansul primit
      427 - rate, chirii etc.
      4315 - contribuția la asigurările sociale
      444.1 - impozitul pe venituri de natura salariilor
              (dacă indemnizația este impozabilă)
```

În hSALAR, din considerente practice utilizăm o contare puțin diferită la persoanele care obțin indemnizații de asigurări sociale.

Problema constă în faptul, că dacă o persoană realizează atât venituri din salarii, cât și indemnizații în aceeași lună, impozitul trebuie determinat pe suma veniturilor respective, deducerile personale variind în funcție de totalul venitului realizat.

Astfel, noi contăm toate reținerile ca fiind din contul 421.

Vom exemplifica în continuare soluția dată de noi, cu explicațiile de rigoare.

Studiu de caz

Un salariat cu un salariu brut de 5000 lei/lună, se află în concediu medical în luna august 2025, cu 20 zile lucrătoare. Media zilnică a bazei de calcul a indemnizației este de exemplu 25000 lei/125 zile = 200 lei/zi, deci indemnizația zilnică este $200 * 75\% = 150$ lei.

Deducere personală: 350 lei (are 1 întreținut).

Studiem 2 cazuri, în funcție de durata concediului:

a) salariatul a lucrat 8 zile, după care a intrat în concediu medical timp de 12 zile lucrătoare. Din fonduri proprii se plătesc primele 5 zile lucrătoare, iar din FNUASS 7 zile lucrătoare.

b) același salariat este în concediu medical întreaga lună.

Explicații contare în hSALAR	bolnav parțial		bolnav întreaga lună	
	Contare	Sume	Contare	Sume
Salariu timp lucrat	641 = 421.1	2000	x	
Indemnizație:				
- din fonduri proprii	6458 = 423	300	6458 = 423	450
- din FNUASS	4382 = 423	1500	4382 = 423	2550
Rețineri:	421.1 = %	1541	421.1 = %	1144
- impozit	444.1	179	444.1	94
- CAS	4315	950	4315	750
- CASS	4316	412	4316	300

Concluzii

- Toate reținerile s-au efectuat din fondul de salarii realizat de salariat (ct.421.1), deoarece este dificil de stabilit proporția reținerilor aferente indemnizației, în lunile în care se obțin atât indemnizații, cât și salariu. Dificultatea o reprezintă mai ales calculul impozitului, luând în considerare și deducerea personală.
- În cazul a), salariul pt. timpul efectiv lucrat (2000 lei) ajunge pentru efectuarea reținerilor (1541 lei).
- În cazul b) a fost în concediu medical toată luna, în hSALAR reținerile se fac tot din contul 421.1, ca și în cazul a). El însă nu realizează alte venituri în afara indemnizației de pe ct.423.

⚠ De regulă acest mod de contare nu prezintă probleme, deoarece fondul total de salarii pe unitate este mai mare, decât suma indemnizațiilor (ct. 423). Dacă există însă un număr mic de salariați, sau există un bolnav cu salariu foarte mare, soldul contului 421.1 poate să ajungă negativ. În cazul b) soldul este de exemplu -1144 lei. Pentru ajustare, recomandăm ca în hCONT să mai introduceți înregistrarea:

423 = 421.1 1144 lei (suma reținerilor din 421.1 pentru concedii medicale).

i) Vărsăminte pentru persoane cu handicap

Cu ajutorul componentei, obținem și contarea:

635 = 446.10

j) Subvenții șomaj

Suma cuvenită se contabilizează în hCONT astfel:

445x	=	741x	-	suma cuvenită
512	=	445x	-	suma încasată

From:

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

Permanent link:

https://hamor.ro/doc/hsalar/doku.php?id=hsalar:a4_conta

Last update: **2025/12/02 02:09**



13. PROTECȚIA DATELOR CU CARACTER PERSONAL

13.1. Cadrul legal

Din 25 mai 2018 a intrat în vigoare Regulamentul UE privind protecția datelor cu caracter personal (064.), prescurtat RGDP sau GDPR. Prevederile sale se pot descărca de pe site-ul [Autorității Naționale de Supraveghere a Datelor cu Caracter Personal](#). Acolo se mai regăsesc și alte materiale utile:

- un Ghid orientativ
- un Ghid de aplicare a legii etc.

Regulamentul protejează de fapt datele persoanelor fizice, care trebuie colectate numai dacă acestea sunt neapărat necesare și nu trebuie divulgate persoanelor neautorizate.

În Regulament se prevede printre altele:

Cf. art.9, **se interzice prelucrarea de date cu caracter personal care** dezvăluie originea rasială sau etnică, opiniile politice, confesiunea religioasă sau convingerile filozofice sau apartenența la sindicate și prelucrarea de date genetice, de date biometrice pentru identificarea unică a unei persoane fizice, de date privind sănătatea sau de date privind viața sexuală sau orientarea sexuală ale unei persoane fizice.

Cf. art.5, **datele trebuie să fie** printre altele:

- adecvate, relevante și limitate la ceea ce este necesar în raport cu scopurile în care sunt prelucrate („reducerea la minimum a datelor”);
- exacte și, în cazul în care este necesar, actualizate; trebuie să se ia toate măsurile necesare pentru a se asigura că datele cu caracter personal care sunt inexacte, având în vedere scopurile pentru care sunt prelucrate, sunt șterse sau rectificate fără întârziere („exactitate”);
- păstrate într-o formă care permite identificarea persoanelor vizate pe o perioadă care nu depășește perioada necesară îndeplinirii scopurilor în care sunt prelucrate datele („limitări legate de stocare”);
- prelucrate într-un mod care asigură securitatea adecvată a datelor cu caracter personal, inclusiv protecția împotriva prelucrării neautorizate sau ilegale și împotriva pierderii, a distrugerii sau a deteriorării accidentale, prin luarea de măsuri tehnice sau organizatorice corespunzătoare („integritate și confidențialitate”).

Cf. art. 6., **prelucrarea este legală** numai dacă și în măsura în care se aplică cel puțin una dintre următoarele condiții:

- persoana vizată și-a dat consimțământul pentru prelucrarea datelor sale cu caracter personal pentru unul sau mai multe scopuri specifice;
- prelucrarea este necesară pentru executarea unui contract la care persoana vizată este parte sau pentru a face demersuri la cererea persoanei vizate înainte de încheierea unui contract;
- prelucrarea este necesară în vederea îndeplinirii unei obligații legale care îi revine operatorului;
- prelucrarea este necesară pentru a proteja interesele vitale ale persoanei vizate sau ale altei persoane fizice;
- prelucrarea este necesară pentru îndeplinirea unei sarcini care servește unui interes public sau care rezultă din exercitarea autorității publice cu care este investit operatorul etc.

La art.30 sunt prevăzute evidențele necesare activităților de prelucrare. Cf. alin. (5), întreprinderile cu **mai puțin de 250 angajați** au mai puține obligații în acest sens, cu excepția situațiilor în care se prelucrează date speciale.

Autoritățile publice sau alte organisme care prelucrează date personale pe scară largă au obligația de a desemna și un responsabil cu protecția datelor, pentru alte entități este numai o recomandare.

Vezi extrase cu principalele prevederi din Regulament ...

Recomandări

- inventariați, dacă toate datele de Personal înscrise în hSALAR sunt absolut necesare și dacă ele sunt actualizate în mod corespunzător
- în dosarul personal al salariatului introduceți numai documentele prevăzute de lege
- în privința datelor referitoare la salariați/colaboratori cereți consimțământul scris al acestora
- eventual, se pot încheia acte adiționale la contractele de muncă
- se poate completa Regulamentul Intern, contractul colectiv etc. cu prevederi privind confidențialitatea și păstrarea adecvată a datelor personale etc.
- verificați păstrarea documentelor din dosarele personale, a copiilor de siguranță și a arhivelor, dacă acestea permit accesul unor persoane neautorizate etc.

13.2. Soluții GDPR în hSALAR

Recomandăm, să păstrați electronic numai informațiile necesare pentru contractul de muncă, Revisal, eventualele documente necesare locului de muncă. Datele trebuie actualizate cu regularitate.

⚠ Dacă lansarea hSALAR nu este prevăzută cu parolă, va fi semnalată cerința de a introduce o parolă. Se recomandă și folosirea parolei speciale pentru operații de adaptare, export fișiere.

Document pentru consimțământul personalului

Din *Personal*, cu F10 se poate lansa un document de tip office (în prezența opțiunii Documente de tip Office!):

• Consimțământ GDPR (N)

Conține consimțământul personalului la prelucrarea datelor, fiind menționate și datelor minorilor, pentru care este necesar acordul întreținătorilor. El poate fi listat deodată pentru toate persoanele filtrate. Se listează în 2 exemplare. Formularul poate fi adaptat după necesități.

Document de conformare evidență angajați la GDPR

În Perioade/Notițe există poziția **GDPR: Măsuri în evidența de personal**, pe rândul dedicat upgradeului V7.5C, cu F10 /Accesare anexe se poate lansa un document conceput de noi, tip Word (deci editabil) cu recomandări privind conformarea evidenței angajaților la GDPR.

Documentul este structurat pe 2 capitole:

- inventarierea situației
- măsuri luate/propuse.

Angajatorul poate să adapteze acest document ca o măsură în acest domeniu.

Recomandăm să personalizați, să dezvoltați conținutul pe baza propriei situații și să listați acest document, ca un alt pas pentru conformarea la Regulament.

Mesaj de întâmpinare/părăsire

Există posibilitatea de a introduce un mesaj la intrarea sau ieșirea din aplicație, utilizabil optional, de exemplu pentru atenționări în privința confidențialității datelor în spiritul GDPR. Scripturile au codul 1_... pentru operațiile lansate la intrare și 9_... pentru cele lansate la ieșire. În baza de date sunt exemple care la livrare sunt închise. În aceste secvențe se pot implementa și alte operații decât afișări de mesaje. Implementarea lor se va face de Distribuitor/Producător.

From:

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

Permanent link:

https://hamor.ro/doc/hsalar/doku.php?id=hsalar:a5_gdpr

Last update: **2025/12/02 02:09**



ANEXE (2025)

- 1 - Structura salariilor
- 2 - Sinteza drepturilor de asigurări sociale
- 3 - Contribuții datorate pt. indemnizații CM
- 4 - Subvenții angajator
- 5 - Venituri salariale și contribuțiile datorate
- 6 - Alte venituri și contribuțiile datorate

From:

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

Permanent link:

<https://hamor.ro/doc/hsalar/doku.php?id=hsalar:anexe>

Last update: **2025/12/02 02:09**

