

22.02.23

LISTARE

Upgrade hSALAR V7.DA - Calcul salarii începând cu luna ianuarie 2023 și Declarația 112

Reglementări

1.) OG 16/15.07.22 pentru modificarea și completarea Legii 227/2015 privind Codul fiscal, abrogarea unor acte normative și alte măsuri financiar-fiscale (MO 716/15.07.22), modificată și aprobată de:

- Legea 370/20.12.22 (MO 1228/20.12.22)

2.) Legea 283/13.10.22 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ (MO 1013/19.10.22)

3.) Ordinul 1001/13.10.22 privind aprobarea Instrucțiunilor pentru aplicarea art. 78 alin. (2) și (3) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap (MO 1020/20.10.22)

4.) Ordinul 2171/25.11.22 pt. aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă (MO 1180/09.12.22)

5.) HG 1447/08.12.22 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată (MO 1186/09.12.22)

6.) OUG 168/08.12.22 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative (MO 1186/09.12.22)

7.) Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2023 nr. 369/19.12.22 (MO 1215/19.12.22)

8.) Legea dialogului social nr. 367/19.12.22 (MO 1238/22.12.22)

9.) Ordinul 21813/6421/2246/4433/22.12.22 privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator (MO 1252/23.12.22)

10.) OUG 164/29.11.22 pentru modificarea și completarea OUG 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor (MO 1173/07.12.22)

11.) Ordinul 2172/3829/19.12.22 privind acordarea concediului de îngrijitor (MO 1241/22.12.22)

12.) Legea 376/23.12.22 pentru modificarea și completarea OUG 28/1999 privind obligația operatorilor economici de a utiliza aparate de marcat electronice fiscale (MO 1255/27.12.22)

13.) HG 1577/28.12.22 privind modificarea Normelor metodologice de aplicare a Legii concediului paternal nr. 210/99, aprobate prin HG 244/00 (MO 5/04.01.23)

14.) Codul fiscal cu Norme, actualizat de ANAF la 03.01.23.

15.) Legea 26/10.01.23. pentru modificarea și completarea Legii Arhivelor naționale nr. 16/1996 și a Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (MO 30/11.01.23)

16.) Legea 34/11.01.23 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal (MO 36/12.01.23)

17.) Ordinul 18/10.01.23 pentru modificarea și completarea Ordinului 179/2022 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 ... (MO 47/17.01.23)

18.) Ordinul 165/7/1272/456/08.02.23 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 119 și 119bis/10.02.23)

1. Noutăți în legislație

a) Modificări în Codul muncii

Legea 283/22 (2.) a introdus o serie de modificări în Codul muncii, din care amintim:

- orice tratament nefavorabil aplicat salariaților în exercitarea drepturilor enumerate la art. 39 (1) este interzis
- persoana selectată în vederea angajării ori salariatul, după caz, va fi informată cu privire la o serie de elemente, din care enumerăm cele reformulate sau adăugate:
 - 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
 - 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;
 - durata și condițiile perioadei de probă, dacă există;
 - 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, 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;
- elementele din informarea prevăzută la art.17 alin. (3) trebuie să se regăsească și în conținutul contractului individual de muncă, cu excepția informațiilor prevăzute la lit. m), o) și p);
- dacă angajatorul nu își îndeplinește obligația de informare prevăzută la art. 17, 18, 105 și 242 salariatul are dreptul să sesizeze Inspecția muncii sau instanța de judecată și să solicite despăgubiri;
- 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;
- orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, fără suprapunerea programului de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Niciun angajator nu poate aplica un tratament nefavorabil salariatului care își exercită acest drept;
- salariatul are dreptul de a solicita trecerea pe un post vacant care îi asigură condiții de muncă mai

favorabile dacă și-a încheiat perioada de probă și are o vechime de cel puțin 6 luni la același angajator;

- prin mod de organizare flexibil a timpului de lucru se înțelege posibilitatea salariaților de adaptare a programului de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile, programelor individualizate de muncă sau a unor programe de muncă cu timp redus de lucru;
- regulamentul intern poate fi adus la cunoștința salariaților pe suport hârtie sau în format electronic, cu condiția, ca documentul să fie accesibil salariatului și să poată fi stocat și printat de către acesta;
- în cazul raporturilor de muncă neîntemeiate pe un contract de muncă, persoanelor cu un program peste 3 ore în medie pe săptămână, angajatorul trebuie să comunice în scris o serie de informații, enumerate la art. 278/1.

⚠ Legea 275/30.09.22 (MO 961/03.10.22) a respins OUG 37/21, care ar fi permis, ca microîntreprinderile cu până la 9 salariați să nu mai întocmească fișa postului și regulamentul intern în formă scrisă.

b) Noi tipuri de absențe

Legea 283/22 (2.) introduce:

b1) Concediul de îngrijitor

Constă în oferirea de către salariat de îngrijire sau sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie 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. Angajatorul este obligat să acorde acest drept, la solicitarea scrisă a salariatului.

- problemele medicale grave sunt prevăzute în anexa la Ordinul 2172/3879/22 (11.). Documentul medical prin care se face dovada existenței problemei medicale grave va fi reprezentat de biletul de externare din spital sau de adeverința medicală emisă de medicul curant ori de medicul de familie al persoanei cu probleme medicale grave;
- prin rudă se înțelege fiul, fiica, mama, tatăl sau soțul/soția unui salariat;
- salariatul trebuie să depună și acte doveditoare privind rudenia (actul de identitate, certificatul de naștere, certificatul de căsătorie), precum și faptul că locuiește în aceeași gospodărie cu angajatul (actul de identitate al persoanei care necesită îngrijire, actul prin care persoana a fost luată în spațiu, adeverința de la asociația de locatari sau declarația pe propria răspundere a salariatului);
- documentele se depun la angajator în 30 de zile de la solicitarea concediului;
- nu este specificat cuantumul indemnizației, deci rezultă că acesta este un concediu fără plată;
- pe perioada concediului de îngrijitor salariații se consideră asigurați fără plata CASS. Perioada constituie vechime în muncă, se ia în considerare pentru indemnizația de șomaj și incapacitate temporară de muncă;
- la stabilirea concediului de odihnă anual se consideră perioadă lucrată și concediul paternal, precum și concediul de îngrijitor.

⚠ Unele răspunsuri date de autorități la solicitarea contribuabililor prevăd, că totuși perioada trebuie plătită de angajator cu un salariu zilnic, procedați cum considerați că este corect până se clarifică

situația.

b2) 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 absente până la acoperirea integrală a duratei normale a programului de lucru a salariatului.

c) Nou model al contractului de muncă

Modificările Codului muncii au determinat și actualizarea modelului contractului individual de muncă, publicat în Ordinul 2171/22 (4.).

Un comunicat de pe <https://www.inspectiamuncii.ro/> atrage atenția, că la pct. D perioada de probă se completează astfel:

- la **contractele pe durată nedeterminată** se înscrie numărul de *zile calendaristice* (cel mult 90 de zile pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile pentru funcțiile de conducere), barându-se cuvintele „lucrătoare în cazul contractului individual de muncă pe perioadă determinată”
- la **contractele pe durată determinată**, se înscrie numărul de *zile lucrătoare*, barându-se cuvântul „calendaristice”.

Desigur, în formă editabilă, se șterge expresia care nu este necesară.

🚨 Este obligatorie actualizarea contractelor de muncă încheiate înainte de publicarea noului model?

Cf. Art.II din Legea 283/22 (2.): ... pentru salariatul care are raporturi de muncă stabilite anterior datei de intrare în vigoare a prezentei legi, informațiile suplimentare privind condițiile aplicabile raportului de muncă se comunică de către angajator, la cerere, în maximum 30 de zile lucrătoare de la data primirii solicitării scrise a salariatului. Lipsa unei astfel de solicitări nu exclude aplicarea drepturilor minime stabilite la art. 35 alin. (1), art. 39 alin. (1), art. 40 alin. (2) lit. j), art. 194 și art. 278/2 ...

d) Salariul minim

- conform HG 1447/22 (5.), de la 01.01.23 salariul minim general este **3000 lei**
- conform OUG 168/22(6.), salariul minim în construcții este **4000 lei**
- pentru agricultură și industria alimentară nu este precizat un salariu minim specific, deci rămâne 3000 lei.

🚨 Reamintim art. 164 alin. (2/1) din Codul Muncii: Începând cu data de 1 ianuarie 2022, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată ... poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maxim 24 de luni, de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, acesta va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată. Astfel, de la 1 ianuarie 2024 salariul de bază al persoanelor cu salariu minim pe

o perioadă de 2 ani va trebui majorat.

Activități administrative recomandate:

- act adițional la contractele de muncă în cauză până la 31.12.22
- raportare în Revisal în 20 zile lucrătoare de la data modificării

Menționăm, că chiar și inspecțiile de muncă teritoriale au dat comunicate contradictorii privind faptul, dacă se întocmesc decizii sau acte adiționale privind modificarea salariului minim obligatoriu. Modificarea salariului minim se face prin HG sau acum și cu OUG pentru construcții, care nu sunt legi, deci este mai prudent să se întocmească acte adiționale.

e) Sumă neimpozabilă din salariul minim

6.) Art. XXXVII. ... începând cu data de 1 ianuarie 2023, în cazul salariaților care desfășoară activitate în baza contractului individual de muncă, încadrați cu normă întreagă, la locul unde se află funcția de bază, nu se datorează impozit pe venit și nu se cuprinde în baza lunară de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii suma de 200 lei/lună, reprezentând venituri din salarii și asimilate salariilor, dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

a) nivelul salariului de bază brut lunar stabilit potrivit contractului individual de muncă, fără a include sporuri și alte adaosuri, este egal cu nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată stabilit prin hotărâre a Guvernului, în vigoare în luna căreia îi sunt aferente veniturile;

b) venitul brut realizat din salarii și asimilate salariilor, astfel cum este definit la art. 76 alin. (1)–(3) din Legea nr. 227/2015 ... în baza aceluiași contract individual de muncă, pentru aceeași lună, nu depășește nivelul de 4.000 lei inclusiv.

(2) Condiția prevăzută la alin. (1) lit. a) nu se consideră a fi îndeplinită dacă, în perioada cuprinsă între data intrării în vigoare a prezentei ordonanțe de urgență și 31 decembrie 2023, este diminuat nivelul salariului de bază brut lunar stabilit potrivit contractului individual de muncă, fără a include sporuri și alte adaosuri.

Cu alte cuvinte, un salariat cu normă întreagă beneficiază de reducerea bazei de calcul cu 200 lei a impozitului și contribuțiilor, dacă:

- salariul său de bază este 3000 lei
- venitul brut realizat, cu premii, sporuri, tichete de masă etc. este cel mult 4000 lei
- salariul de bază a fost sub 3000 lei în luna decembrie 2022.

Prevederea se aplică și pentru:

- veniturile din agricultură și industrie alimentară, dacă nu se beneficiază de facilități fiscale
- veniturile din salarii și asimilate realizate pe baza unui raport de serviciu.

Prevederea nu se aplică în construcții, unde salariul minim este de 4000 lei (acesta nu este stabilit de HG, ci de OUG 168/22!)

Suma de 200 de lei se diminuează în funcție de:

- perioada din lună în care salariul de bază din contractul individual de muncă sau raportul de serviciu, sunt menținute la nivelul salariului minim brut pe țară
- data de la care angajații noi sunt încadrați în muncă la un nivel al salariului egal cu nivelul salariului minim brut pe țară
- 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.

⚠ Pentru salariații cu timp parțial, în anul 2023 CAS și CASS datorat suplimentar de angajator se calculează până la nivelul salariului minim diminuat cu 200 lei, deci 2800 lei (art.XXXVII.alin.(5) din 6.).

f) Deducerea personală

OG 16/22 (1.) a modificat complet stabilirea deducerii personale acordate la calculul impozitului. Din nou apar 2 tipuri:

- deducerea personală de bază
- deducerea personală suplimentară.

f1) deducerea personală de bază

Are un nou mod de calcul:

- se calculează în funcție de salariul minim în vigoare (acum 3000 lei)
- procentul depinde și de numărul de întreținuți (1-4)
- se acordă până la venitul de SALAR MINIM + 2000 lei (5000 lei)

Fragmente din tabelul prevăzut la art.77 din Codul fiscal:

Exemple deducere personala de baza cf. art.77 din Codul fiscal

Venit brut lunar - lei		% din SAL-MINIM in functie de nr. intretinuti				
		0	1	2	3	>=4
1	SAL-MINIM	20.00	25.00	30.00	35.00	45.00
SAL-MINIM + 1	SAL-MINIM + 50	19.50	24.50	29.50	34.50	44.50
...	...	...	...	...	...	...
SAL-MINIM + 451	SAL-MINIM + 500	15.00	20.00	25.00	30.00	40.00
...	...	...	...	...	...	...
SAL-MINIM + 951	SAL-MINIM + 1000	10.00	15.00	20.00	25.00	35.00
...	...	...	...	...	...	...
SAL-MINIM + 1451	SAL-MINIM + 1500	5.00	10.00	15.00	20.00	30.00
...	...	...	...	...	...	...
SAL-MINIM + 1951	SAL-MINIM + 2000	0.00	5.00	10.00	15.00	25.00

Persoana în întreținere poate fi soția/soțul, copiii sau alți membri de familie, rudele contribuabilului sau ale soțului/soției acestuia până la gradul al doilea inclusiv, ale cărei venituri, impozabile și neimpozabile, nu depășesc 20% din salariul minim brut pe țară (adică **600 lei**), cu excepția burselor de școlarizare, premiilor obținute de sportivi sau elevi, precum și a pensiilor de urmaș, precum și a prestațiilor sociale acordate potrivit art. 58 din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

Calcul comparativ deducere personala

Elemente salariale	2023		2022	
	fara intretinuti	cu 4 intretinuti	fara intretinuti	cu 4 intretinuti
Salariu BRUT	4000	4000	4000	4000
- CAS	1000	1000	1000	1000
- CASS	400	400	400	400
- Deducere personala (*)	300	1050	0	0
- Impozit	230	155	260	260
Salariu NET	2370	2445	2340	2340
CAM	90	90	90	90
Cost total salariat	4090	4090	4090	4090
d.c. pt. salariat	58%	60%	57%	57%
pt. stat	42%	40%	43%	43%

(* calculata in functie de salariul minim de 3000 lei

f2) deducerea personală suplimentară

Deducerea personală suplimentară (Cod fiscal, art.77 (10)) se acordă astfel:

- 15% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată (adică **450 lei**) pentru persoanele fizice cu vârsta de până la 26 de ani, care realizează venituri din salarii al căror nivel este de până la 5000 lei
- **100 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
- 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.

g) Limite pentru unele venituri din salarii

Cf. art. 76 (4/1) din Codul fiscal, modificat de OG 16/22 (1.), **suma următoarelor venituri suportate de angajator este impozabilă și se datorează CAS, CASS și CAM pentru partea care depășește 33% din salariul de bază** (OUG 168/22):

- prestații suplimentare pentru salariații mobili, în afară de diurnă și cheltuieli de transport
- hrana acordată, limitat la valoarea unui tichet de masă/zi lucrată (30 lei, nu se aplică pt. tichete de masă!)
- cazarea sau chiria, în limita de 20% din SAL-MINIM (600 lei)
- servicii turistice pe perioada concediului de odihnă - max. 1 SAL-MEDIU/an
- contribuția la un fond de pensii facultative - max. 400 EUR/an
- prime de asigurare voluntară de sănătate, abonamente medicale - max. 400 EUR/an
- sume pentru acoperirea unor cheltuieli pentru salariații în telemuncă - max. 400 RON/lună
- contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic oferite de furnizori ale căror activități sunt încadrate la codurile CAEN 9311, 9312 sau 9313 - max. 400 EUR/an (cf. Legii 34/23 (16.), începând cu veniturile pe luna februarie 2023).

Vezi formulările din Codul fiscal și plafoanele ...

Toate sumele de mai sus, dacă sunt suportate de angajator, constituie avantaje. Până la limitele individuale și pragul total de 33% nu se datorează impozit sau contribuții.

⚠ Ordinea în care se iau în considerare aceste sume se stabilește de angajator.

EXEMPLU:

Un salariat cu salariul de baza de 4000 lei primește următoarele drepturi:	Depasire limita individuala
- angajatorul nu acorda tichete, dar plateste o masa calda in valoare de 35 lei/zi, 21 zile lucratoare = 735 lei	35-30 = 5 * 21 zile = 105 lei
- angajatorul a inchiriat pentru el o locuinta si achita chiria lunara de 700 lei	700-600 = 100 lei
- angajatorul suporta o contributie lunara de 40 euro pentru pensie suplimentara. Presupunem, ca cursul este fix, de 4,9 lei/EUR la sfarsitul fiecarei luni.	depasire limita in noiembrie-decembrie, cu cate 40*4,9= 196 lei
INTRA IN BC CONTRIBUTII PT. DEPASIRE LIMITE INDIVIDUALE	Total depasire limite individuale
- in ianuarie-octombrie	105+100=205 lei
- in noiembrie-decembrie	105+100+196 = 401 lei
Plafonul lunar total neimpozabil este 4000*0,33 = 1320 lei	Verificare plafon lunar
- plafon pentru masa calda = 30*21	630 lei
- plafon pentru chirie = 3000 *20%	600 lei
- plafon lunar pentru contrib. pensie = 400*4,9/12	163 lei
INTRA IN BC CONTRIBUTII PT. DEPASIRE PLAFON LUNAR (in fiecare luna)	630+600+163-1320= 73 lei

h) Mai puține facilități în construcții și agricultură

OG 16/22 (1.) modifică art. 60 pct.5 și 7 din Codul fiscal, în sensul că scutirea de impozit în construcții, agricultură și industria alimentară se acordă numai pentru salariații cu contract de muncă! Astfel, nu

pot beneficia de facilități administratorii cu contract de administrare, de mandat, zilierii etc.

i) Modificări în calculul impozitului

- din 2023 nu se mai aplică scutirea pentru contractele de muncă încheiate pe 12 luni în domeniul HoReCa!
- din baza de calcul a impozitului, la locul de muncă de bază, se poate deduce, începând cu luna februarie, și contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic oferite de furnizori ale căror activități sunt încadrate la codurile CAEN 9311, 9312 sau 9313, precum și contravaloarea abonamentelor, oferite de același furnizor care acționează în nume propriu sau în calitate de intermediar, ce includ atât servicii medicale, cât și dreptul de a utiliza facilitățile sportive, în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic, **suportate de angajați**, în limita echivalentului în lei a **400 euro anual**. Abonamentul vizează servicii furnizate angajatului și/sau oricărei persoane aflate în întreținerea sa, așa cum este definită la art. 77 alin. (3), în limita aceluiași plafon, indiferent de numărul de persoane (introdus în art.78 din Codul fiscal de Legea 34/23)

j) Norme noi privind activitatea de creare de programe

Ordinul 21813/6421/2246/4433/22 (9.) introduce câteva noutăți:

- scutirea de impozit se poate acorda și în instituții publice, dacă salariatul îndeplinește condițiile prevăzute în norme
- în cazul studenților, adeverința de la instituția de învățământ superior trebuie să conțină mai multe informații
- la finalizarea studiilor universitare angajatorul va solicita suplimentul de diplomă, pentru a exclude din perioada neimpozabilă eventualele perioade de întrerupere, dacă beneficiarul scutirii nu le-a declarat
- în lista ocupațiilor pentru care se aplică scutirea a apărut și o poziție nouă: Inginer de dezvoltare a produselor software.

k) Indicatori

Legea 369/22 (7.) prevede următoarele:

- **câștigul salarial mediu brut** utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2023 este de **6789 lei**.
- **ajutorul de deces:**
 - în cazul asiguratului sau pensionarului este **6789 lei**;
 - în cazul unui membru de familie este **3395 lei**.

I) Calcul fond handicap

Calculul sumei datorate se efectuează acum în baza Ordinului 1001/22 (3.) Se ia în calcul salariul minim de 3000 lei, metodologia de calcul practic nu s-a modificat.

m) Contract colectiv de muncă și sindicate

Legea 367/22 (8.) abrogă vechea lege a dialogului social. Ea prevede printre altele regulile pentru funcționarea organizațiilor sindicale și condițiile pentru încheierea contractelor colective de muncă.

Contractele colective de muncă în vigoare, încheiate în baza Legii dialogului social nr. 62/11, își mențin valabilitatea până la expirarea termenului pentru care au fost încheiate.

n) Concediul pentru creșterea copilului

OUG 164/22 (10.) modifică OUG 111/10 în mai multe privințe. Pentru angajatori pot fi de interes prevederile:

- părintele care nu a solicitat inițial acest drept, trebuie să efectueze cel puțin 2 luni din durata concediului
- dacă părintele de mai sus nu solicită acordarea concediului pentru creșterea copilului pentru cel puțin 2 luni, deși îndeplinește cerințele prevăzute în OUG 111/10 ordonanță de urgență, celălalt părinte nu poate beneficia de dreptul la concediu în locul acestuia
- plata indemnizației nu se suspendă, dacă beneficiarul realizează, în decursul unui an calendaristic, venituri supuse impozitului, prin desfășurarea efectivă a unei activități în perioada de concediu, al căror nivel net nu depășește de 8 ori cuantumul minim al indemnizației (1314 lei în 2022 * 8 = 10512 lei)
- salariații au obligația să anunțe angajatorul, cu cel puțin 10 zile înainte de finalizarea concediului de maternitate sau, după caz, înainte de data estimată de începere a concediului pentru creșterea copilului, de intenția de a-și exercita dreptul la concediu prin depunerea unei cereri în format letric sau electronic

o) Noi reguli privind arhivarea

Legea 26/23 (15.) prevede, că:

- creatorii ori deținătorii de documente sau, după caz, succesorii în drepturi ai acestora sunt obligați să elibereze, în termen de maximum 60 de zile calendaristice, la cererea persoanelor fizice și a persoanelor juridice, certificate, adeverințe, copii și extrase de pe documentele pe care le creează ori le dețin, dacă acestea se referă la drepturi care îl privesc pe solicitant
- în cazul în care angajatorul se află în procedură de insolvență, faliment sau lichidare, administratorul

judiciar sau lichidatorul judiciar este obligat să elibereze salariaților, în termen de maximum 60 de zile calendaristice, un document care să ateste activitatea desfășurată de aceștia, să înceteze și să transmită în REVISAL încetarea contractelor individuale de muncă.

p) Declarația 205

Ordinul 18/23 (17.) modifică modelul declarației, introduce câteva câmpuri noi.

Termen: 28 februarie 2023.

r) Declarația 100

Declarația 100 a fost modificată de mai multe ori, ultima dată de Ordinul 59/23.

s) Declarația 112

Ordinul 165/7/1272/456/23 (18.) modifică destul de substanțial Declarația 112. Detalii privind modul de completare în cap.4.

2. Impozitarea bacșișului

De la 1 ianuarie 2023, conform Legii 376/22 (12.), 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). Detalii în [Updateul hMARFA](#) - Modificarea unor cote TVA de la 01.01.23.
- 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 convenite 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
```

3. Noutăți în hSALAR V7.DA

3.1. Noul model al contractului de muncă

Contractul individual de muncă a fost actualizat cu varianta din 2023 și acum preia mai multe date din Societate. Generarea contractului cu datele salariatului înscris în Personal se lansează cu F10 operația 42 *Contract munca - generare*. Dacă opțiunea anexe este prezentă contractul se generează în anexe, altfel în TMP.

⚠ Contractul de muncă nu se mai lansează din documentele de tip office.

Cerințe și configurare

Pentru generarea contractului de muncă sunt necesare:

- sistem de operare: cel puțin Windows 10,
- versiune minimă hSALAR V7.D
- aplicația Python - versiune minimă 3.6, atât pentru Linux, cât și pentru Windows și modulele la zi. Pentru actualizarea modulelor Python se lansează hUTIL / Instalare module python.
- Contractul generat se deschide cu Winword sau Openoffice, depinde de setarea implicită în Windows a programului pentru .docx sau de setarea SET H_EXEDOCX=winword.exe sau swriter.exe din hMENUUs.bat sau din Environment.

- și STATION trebuie să fie setat

Editarea modelului

În Personal se accesează cu F10 operația *43 Contract muncă/editare model*, care va deschide modelul oficial și un fișier text de unde putem prelua câmpurile. La includere înlocuitorul (placeholderul) trebuie să fie între acolade sub forma: {înlocuitor}. Este livrat textul oficial, care poate fi adaptat nevoilor angajatorului.

3.2. Personal

Modificați categoria persoanelor cu salariu de bază de 3000 lei, dacă prin procedura de upgrade se semnalează, că salariul din decembrie a fost mai mare de 3000 lei. Noua categorie va fi SALA-F200. Aceste persoane nu vor avea drept de reducere a bazelor de calcul pentru contribuții cu câte 200 lei.

3.3. Deduceri personale

Așa cum s-a arătat în cap.1 lit.f), s-a modificat complet modul de calcul al deducerilor personale. Astfel, în hSALAR au fost introduse următoarele modificări:

- conținutul funcției **IVG-DPL** din *Constante și funcții*
- conținutul fișierului *Deduceri personale*:
 - nu se mai colectează deducerile acordate în fiecare lună, se înscrie **Numar intretinuti: 1** în cazul în care se acordă deducere personală de bază în luna curentă pentru întreținutul respectiv sau **0** dacă nu se acordă
 - pentru deducerea personală suplimentară se completează: **Copil<18+invatamant :1**, dacă copilul minor este înscris într-o unitate de învățământ
- s-au reprojctat conform noilor criterii de acordare a deducerilor personale:
 - **Formular declaratie salariat**
 - **Formular adev.celalalt parinte**
- în *Stat de salarii*, apăsând F10 pentru persoana pe care ne aflăm, apare operația **Calcul deduceri personale**, unde sunt redate detaliat informații privind modul de calcul al deducerilor, acesta fiind acum mai complex. De exemplu:

MARCA/NUME :	00002-Salariat	Acord
Deducere proprie :	1	
Numar intretinuti :	2	
Varsta<26 ani :	1	
Copil<18+invatamant :	1	
DEDUCERI-CALCULE		
Venit brut impozabil :	4225	
Salar minim :	3000	
Diferenta :	1225	
Nr.intervale de 50lei:	25	
% af.salar minim :	30.00	
% af.venit impozabil :	17.50	
DEDUCERE DE BAZA :	525	
Varsta<26 ani :	450	
Copil<18+invatamant :	100	
DEDUCERE SUPLIMENTARA :	550	
DEDUCERE PERSONALA :	1075	
Deducere af.salarii :	1075	
Deducere af.RT :	0	

Pentru interpretarea calculelor, anexăm și tabelul cu deducerile personale de bază, creat pe baza art. 77 din Codul fiscal. Pentru regăsirea mai ușoară a rândurilor, tabelul a fost completat cu col. **Nr. interval**.

Persoana din exemplul de mai sus are locul de muncă de bază la acest angajator, deci beneficiază de:

- deducere personală de bază pentru persoana proprie, la care se mai iau în calcul cei 2 întreținuți. Aceasta se poate verifica astfel:
 - venitul realizat peste salariul minim este 1225 lei, care se împarte cu 0,5/100, deoarece în tabelul de deduceri se acordă câte 0,5% deducere pe intervale de câte 50 lei, rezultă 24,5, care se rotunjește la 25. Acesta va fi deci Nr. interval în care regăsim deducerea.
 - procentul de deducere aferent salariului minim ar fi 30% pentru 2 întreținuți (vezi Nr. interval=0). În rd. 25 din col.3 regăsim însă procentul aferent venitului impozabil, care este mai mare decât salariul minim: 17.5%.
 - salariul minim se înmulțește cu procentul de mai sus: $3000 \times 17,5\% = 525$ lei deducere personală de bază.
- deducere personală suplimentară:
 - pentru că are vârsta sub 26 ani, deducerea este 15% din salariul minim, adică 450 lei
 - pentru că unul dintre întreținuți este un copil minor înscris într-o unitate de învățământ, obține și o deducere de 100 lei.
- total deducere personală = $525 + 450 + 100 = 1075$ lei.

⚠ În cazul veniturilor impozabile peste 5000 lei, este afișat, că Nr. interval > 40, deci venitul depășește limita superioară până la care se mai pot acorda venituri.

⚠ Operația apare numai la persoanele cu locul de muncă de bază la angajator, care au dreptul la deducere personală.

⚠ Menționăm, că suma neimpozabilă de 200 lei nu se scade din suma pentru care se calculează deducerile personale, însă se scade din baza de calcul a impozitului.

3.4. Categoriile de personal

- S-a desființat categoria **SAL-200**! Prin procedura de upgrade, aceștia vor fi recodificați în categoria SAL, deoarece acordarea sumei deductibile depinde și de venitul brut realizat în luna respectivă
- Dacă există salariați din domeniul HoReCa cu contract de 12 luni, care au fost codificați cu **SAL-I06** sau alt cod de scutire, codul se modifică în SAL, nu se mai aplică scutirea de impozit!
- S-a introdus noua categorie **SAL-F200 Salariat fara reducere b.c.=SAL-MINIM cu 200 lei**, pentru cazurile în care salariatul cu salariu de bază de 3000 lei a avut în luna decembrie un salariu mai mare, deci baza de calcul a contribuțiilor nu se poate reduce cu 200 lei.

3.5. Foaie colectivă de prezență

S-au introdus noi tipuri de prezență:

- **KF** Zi urgenta familiala (compensare)
- **xF** Ore urgente familiale (compensare)
- **NI** Concediu de ingrijitor

Referințe legislative în cap.1 pct. b).

3.6. Constante și funcții

Au fost actualizate constantele și funcțiile pentru anul 2023.

3.7. Stat de salarii

- a fost introdusă fereastra privind deducerile personale detaliate, descrisă detaliat în cap.3.2.
- suma de 200 lei pentru care nu se datorează contribuții în cazul salariului minim de 3000 lei se ia în calcul în Stat de salarii, în funcție de salariul de bază (care trebuie să fie 3000 lei), iar venitul realizat nu poate depăși 4000 lei - vezi și cap.1 lit. e).

⚠ Menționăm, că în cazul reducerii bazelor de calcul cu 200 lei, pot să existe inechități privind venitul net realizat, de exemplu:

EXEMPLE FACILITATE 200 LEI	Se poate aplica facilitatea?				
	DA	DA	NU	NU	NU
	1	2	3	4	5
Salariu de baza	3000	3000	3010	3150	3000
- alte drepturi	0	0	0	0	700
- tichete de masa	0	600	0	0	600
VENIT BRUT	3000	3600	3010	3150	4300
- CAS	700	700	753	788	925
- CASS	280	280	301	315	370
- impozit	122	194	137	149	280
SALARIU NET	1898	2426	1819	1898	2725

Explicații privind tabelul de mai sus:

- cazul 1 - situație de bază, salariu de bază 3000 lei, bazele de calcul se reduc cu 200 lei
- cazul 2 - chiar dacă se acordă și tichete, venitul brut nu depășește 4000 lei, bazele de calcul se reduc cu 200 lei
- cazul 3 - salariul de bază depășește salariul minim, deci nu se poate aplica facilitatea de 200 lei
- cazul 4 - un salariat pentru care nu se poate aplica facilitatea trebuie să aibă un salariu de bază cu 150 lei mai mare, ca să aibă un venit net identic cu salariatul din cazul 1
- cazul 5 - chiar dacă salariul de bază este de 3000 lei, venitul brut depășește 4000 lei, deci nu se poate aplica facilitatea

3.8. Calculator de salarii

Calculatorul a fost reproiectat:

- la salariile de bază de 3000 lei se ia în considerare suma de 200 lei care se scade din bazele de calcul
- s-a actualizat calculul deducerilor personale de bază.

⚠ Nu se pot introduce deduceri personale suplimentare.

3.9. Meniuri desființate

Au fost eliminate din hSALAR informațiile referitoare la:

- șomaj tehnic urgență curent/precedent
- supraveghere copil.

S-au șters și constantele, documentele aferente din Personal, tipurile de prezență dedicate, formularele de solicitare a ajutoarelor.

3.10. 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.

3.11. Pașii de urmat la elaborarea salariilor din ianuarie 2023

STUDIU

- descărcați [demo](#) cu click dreapta și save link
- despachetați și copiați în mediul HAMOR: SALA.DEM și HSALAR7D.EXE
- studiu documentație și Calculator salarii

PREGĂTIRE

- trecere la 2023.01, păstrarea unei copii 2022.12 pentru D205
- stabilire, înscriere salarii de bază noi, dacă este cazul
- Act adițional de modificare salariu, se poate lista din Personal
- înscriere salariați intrați și plecați
- listare Contracte de muncă noi: provizoriu din demo/Personal, cu F10 și operația *43-Editare model*. Datele salariatului se vor înscrie manual.
- documente justificative pentru acordarea deducerilor personale:
 - anunțare salariați ca să procure adeverințe de la unitățile de învățământ
 - listare Declarație întreținut
- în *Foaie colectivă, Indemnizații asigurări sociale* se pot face înscrieri, nu se vor suprascrise
- avansul pe luna ianuarie se poate calcula, nu se va suprascrise.

UPGRADE

- upgrade-ul va aduce hSALAR la V7.DA1
- nu se poate aplica Comparare înainte-dupa upgrade, pentru ca datorita modalitatii noi de calcul al deducerilor personale, salariile nu mai corespund
- din acest motiv recomandăm verificarea calculelor pe eșantioane mici de salariați.

ELABORARE STAT DE SALARII - DUPĂ UPGRADE

- listare Declarații salariați pentru completare
- listare Adeverință celălalt părinte
- înscriere deduceri personale
- elaborare Stat de salarii

DECLARAȚII

- se elaborează după updateul la V7.DA2, descris mai jos.

4. Update hSALAR V7.DA2 - declarații și alte noutăți

4.1. Avantaje și alte drepturi salariale

În Declarația 112, cap.E3 privind impozitul la locul de muncă de bază s-au introdus o serie de rânduri noi, cu informații din care o parte nici nu a figurat în hSALAR.

Vezi sinteza acestor rânduri din Normele de completare și descrierea lor detaliată

În cazul drepturilor pentru care se plătesc impozit și contribuții, am introdus și articolele din Codul fiscal care are prevederi referitoare la obligația respectivă.

Pentru înscrierea acestor informații în Stat de salarii s-a creat noul ecran: *Venituri asimilate/avantaje*.

Cum introducem diverse avantaje pe acest ecran? Să luăm exemplul de la sfârșitul literei i) din cap.1 de mai sus:

MODIFICARE SALAR / Venituri asimilate/avantaje			
Marca	:	00002	
1.Val.tichete masa	:	0	2.Suma telemunca -D: 0
3:cod	:	8410-77-D	
denumire	:	Hrana acordata de angajatori <=30 lei/zi NEIMPOZ.	
valoare	:	630	
4:cod	:	8411-78-D	
denumire	:	Cazare, chirie <=20% din SAL-MINIM NEIMPOZABIL	
valoare	:	600	
5:cod	:	8406-67-D	
denumire	:	Contrib. fond pensii fac.<= 400 EUR/an NEIMPOZABIL	
valoare	:	163	
6:cod	:	8304-44- CSIM	
denumire	:	Orice alte sume sau avantaje in bani sau in natura	
valoare	:	205	
:			
TOTAL VENITURI ASIM..	:	1598	Baze calcul CAS : 278
Salar baza x 33%:	:	1320	Baze calcul CASS : 278
Inclus in calc.33%:	:	1393	Baze calcul impoz.: 278
Val.> sal.bazax33%:	:	73	Baze calcul CAM : 278

S-au introdus în Dicționar Veniturile asimilate care pot fi apelate cu F1 pe acest ecran. Utilizatorul poate să adauge și alte poziții dacă se urmărește logica acestor codificări:

Structura codului este: xxxx-dd-DCSIM=P, cu semnificația:

xxxx- un număr de ordine (pe baza numerotării rândurilor din cap.E3 din Ordinul 165/7/1272/456/23 (18.)

dd - cod D112 (E3_dd)

D - intră în calcul plafon sal.bază x 33%

C - intră în baza CAS

S - intră în baza CASS

I - intră în baza impozit

M - intră în baza CAM

= - se păstrează codul și valoarea la trecerea lunii
P - este plătit pe statul de salarii

Codurile de mai sus trebuie puse în aceeași ordine logică, iar caracterul P se introduce în ultimul câmp al codului.

Așa cum se observă pe ecranele de mai sus, aici apar și drepturi calculate în alte fișiere:

- tichetele de masă
- sumele acordate lunar pentru telemuncă.

Față de acestea, se mai pot adăuga diverse sume sau avantaje plătite de angajator. Chiar dacă în explicația pozițiilor am înscris IMPOZABIL sau NEIMPOZABIL, impozitul sau contribuțiile se calculează în funcție de compoziția codului introdus de noi.

În partea de jos a ecranului se poate studia, cât din sumele introduse se cuprinde în:

- pragul de 33% (numai avantajele care conțin „D” în cod
- sumele care depășesc pragul de 33%, dacă este cazul
- bazele de calcul CAS, CASS, impozit, CAM - numai influența avantajelor introduse pe acest ecran.

Alte avantaje care depășesc limitele

Pentru drepturile care depășesc limitele, precum și pragul de 33%, recomandăm înscrierea acestora la codul:

- 8304-44- CSIM Orice alte sume sau avantaje în bani sau în natură, care se însumează în rd. 8.3.

Alte venituri impozabile/neimpozabile

Pentru alte venituri care se mai plătesc și nu sunt nominalizate în rânduri distincte, recomandăm înscrierea acestora pe codurile:

- 8299-59 - se pot înscrie alte venituri asimilate salariilor. Suma o să apară numai pe total rd.8.2.
- 8499-69 - se pot înscrie alte venituri neimpozabile (de ex. tichete cadou care se încadrează în limitele neimpozabile, utilizare autovehicul în scop personal etc.). Suma o să apară numai pe total rd.8.4.

Observații privind unele drepturi/avantaje

a.) Indemnizațiile de delegare

Pentru determinarea sumelor neimpozabile/impozabile se poate apela cu F10, lansând **Calculator diurnă**.

CALCULATOR DIURNA

Nr. rand	In tara	Valori
1	Diurna institutii	20
2	Salariu de baza	3000
3	Numar zile lucratoare luna	22
4	Numar zile diurna	4
5	Plafon 1 (2,5*rd.1*rd.4)	200
6	Plafon 2 (3*rd.2*rd.4/rd.3)	1636
7	Suma incasata (lei)	320
8	- d.c. fara contributii (MIN(rd.5:rd.6))	200
9	- d.c.cu contributii (rd.7-rd.8)	120

Nr. rand	In strainatate	Valori - lei	Curs EUR	Diurna EUR
1	Diurna tara respectiva	172,2735	4,9221	35
2	Salariu de baza (lei)	3000		
3	Numar zile lucratoare luna	22		
4	Numar zile diurna	4		
5	Plafon 1 (2,5*rd.1*rd.4)	1723		
6	Plafon 2 (3*rd.2*rd.4/rd.3)	1636		
7	Suma incasata (lei)	1800		
8	- d.c. fara contributii (MIN(rd.5:rd.6))	1636		
9	- d.c.cu contributii (rd.7-rd.8)	164		

	- date generale de inregistrare
	- date angajat de inregistrare
	- calculat si de inregistrare în Venituri asimilate/avantaje din Stat de salarii, cod 8401-E62-
	- calculat si de inregistrare în Venituri asimilate/avantaje din Stat de salarii, cod 8201-E52-...

În fișierul xls care apare se completează:

- salariul de bază (diurna nu poate depăși de 3 ori salariul de bază/zi)
- numărul de zile lucrătoare
- numărul de zile de diurnă
- suma totală încasată.

În cazul diurnei în străinătate se mai introduc și:

- cursul valutar EUR/USD
- diurna valabilă pentru țara respectivă.

Vezi și tabelul cu diurna aplicabilă în diverse țări ...

b) Diverse tichete

Se înscriu tichetele de creșă, culturale, voucherele de vacanță. Pentru acestea se calculează numai impozit.

c) Tichetele cadou

Normele de completare prevăd numai: rd.8.3.1.2 se completează cu valoarea tichetelor cadou, acordate salariaților potrivit legii.

Credem, că aici trebuie înscrisă numai partea tichetelor cadou care depășește suma de 300 lei sau se acordă cu alte ocazii decât cele enumerate la art.76 (4) a), pentru care se datorează toate obligațiile. Presupunem, că în acest rând trebuie introduse numai acestea, fiindcă ele se consideră avantaj, în baza art. 76 (3) h) din Codul fiscal.

În Dicționar avem codul:

- 8312-73- CSIM Tichete cadou potrivit legii IMPOZABIL

Tichetele care se încadrează în suma de 300 lei și se acordă cu ocaziile și pentru persoanele prevăzute la art. 76 (4) a) se pot înscrie numai în total rd. 8.4., utilizând codul 8499-69-.

d) Noi informații pe ecranul Drepturi

Acum apar câmpurile cu informațiile preluate din Avantaje:

- Alte venituri impozabile
- Alte venituri neimpozabile
- d.c.platite pe stat:

e) Lista cu venituri asimilate/avantaje

De pe ecranul *Venituri asimilate/avantaje* se poate apela cu F10 lista acestor avantaje în XLS pentru a avea o vedere de ansamblu.

f) Abonamente sportive suportate de angajat

Aceste abonamente suportate de angajați (care îndeplinesc condițiile enumerate în cap.1 pct.i) de mai sus, se pot scădea din baza de calcul a impozitului, până la limita de 400 EUR/an, începând cu luna februarie.

În acest caz, abonamentul nefiind decontat/plătit de angajator, nu se consideră avantaj, ci se reduce baza de calcul a impozitului în *Rețineri/buget, Dif.baza calc. impoz.* introducând suma cu minus.

Venit brut

⚠ Prin înscrierea acestor drepturi, se modifică indicatorul Venit brut din cap.E3, care conține acum avantajele impozabile/neimpozabile. Acest lucru are influențează și:

- venitul realizat de către salariatul cu salariu de bază de 3000 lei, care ar avea dreptul la reducerea bazelor de calcul cu 200 lei, dar cu drepturile suplimentare s-ar putea depăși pragul de 4000 lei venit realizat
- în cazul salariatului sub 26 ani, venitul brut ar putea depăși 5000 lei, deci nu se va acorda deducerea suplimentară de 450 lei.

Suma de plată

Pe ultimul rând din cap.E3, apare suma de plată, care până acum s-a calculat ca:

Venit brut impozabil - Impozit + Deduceri personale + Alte deduceri

În această sumă au fost incluse și tichetele. Suma nu a reprezentat nici până acum netul de plată de pe Stat (influențat și de avans, rețineri pentru terți sau pentru angajator etc.).

Acum suma va conține și drepturile de delegare, toate tichetele, drepturile pentru telemuncă, diverse alte sume suportate de angajator etc.

Contare

Data fiind varietatea acestor avantaje, precum și modul lor de plată (dacă este cazul), deocamdată ele nu se contabilizează. Se poate solicita contare personalizată.

4.2. Alte declarații

Declarația 100

Fișierul a fost actualizat. Au fost eliminate o serie de creanțe care nu mai sunt valabile în anul 2023.

Fereastra în care se introduc sume deductibile la impozitul pe venitul microîntreprinderii s-a actualizat conform noului model de formular.

Declarația 205

Fișierul a fost actualizat conform structurii curente.

4.3. Alte noutăți în hSALAR V7.DA2

a) Mod introducere salariat cu facilități construcții/agricultură cu salariu > 10000 lei

Pentru exemplificare, luăm un salariat cu Venit brut= 30600 lei, din care 600 lei tichete. Salariatul are și un copil < 18 ani, înscris într-o unitate de învățământ, pentru deducere personală suplimentară.

Pași pentru evidența persoanei respective:

1. Dacă venitul depășește 10000 lei, în Stat de salarii va apare atenționare la această persoană:

- Venit>max. pt.facilitate ...

2. Se reduce venitul salariatului până la 10000 lei:

- se înscrie o sumă negativă în Alte drepturi, în exemplu -20000 lei.
- pe ecranul *Venituri asimilate/avantaje* se înscrie valoarea tichetelor de masă la codul 8301-10- I , în exemplu -600 lei.

Va apare atenționarea:

- Facilitate, pereche SAL-CUM negasit ...

3. Adăugarea în Personal a unui „salariat” pentru partea fără facilități

Se adaugă o altă marcă cu aceleași date, un SAL-CUM cu sal.baza = 0, forma salariz. - spatiu, fără adăugare în Foaie colectivă de prezență.

Se adaugă în Stat de salarii. Numărul de zile lucrate se introduce pe ecranul Prezență, același număr ca pentru salariatul inițial.

În Alte drepturi se înscrie diferența de venit scăzută la salariatul inițial, 20000 lei în exemplu, iar în Venituri asimilate/avantaje se înscriu tichetele la codul de mai sus, în exemplu 600 lei.

4. Regularizare impozit

În acest moment, impozitul este calculat separat pentru cele 2 contracte, dar el trebuie calculat cumulat, pentru că baza de calcul impozit nu este proporțională, sunt 2 cote CAS.

Sunt 2 variante de calcul a impozitului:

- Recalcul pt. toti salariații
- Recalcul pe prima și a doua persoană cu F10 sau Modificare, Enter.

Rezultatul este, că pe fereastra Retineri/buget, în câmpul Dif. baza calcul impozit, la primul salariat apare o corecție cu -, la a doua cu +.

MODIFICARE SALAR / Ch.II: Retineri/buget			
Marca	: 00020	B.calc.CAS asig/sal.:	10000
Nume și prenume	: Salariat Salari	CAS asig./salar	: 2125
Categorie personal	: SAL	B.calc.CAS asig/CI	: 0
Deducere proprie ?	: 1	CAS asig./CI	: 0
Numar intretinuti	: 2	B.calc.CAS asigurat	: 10000
Varsta<26	: 0	CAS asigurat	: 2125
Copil<18+invatatant	: 1	Baza calcul CASS	: 10000
SALAR BAZA+	: 30000	CASS-calculat	: 1000
TOTAL SALARIU	: 10000	CASS-retinut	: 0
Tot.indmnz.as.s f.p.:	: 0	Venit net	: 7875
Tot.indmnz.as.s f.as:	: 0	Venit brut impozabil:	: 10000
Indemn.impozabile	: 0	Deducere personala	: 100
VENIT BRUT	: 10000	Ded.pers.af.salarii	: 100
Dif.baza calcul CAS	: 0	Venit baza de calcul:	: 6985
Dif.baza calc. CASS	: 0	Impozit calculat	: 699
Dif.baza calc. impoz:	: -790	Impozit retinut	: 0
Venit facil.con/agr:	: 30000	d.c.burse private	: 0
Setare facil.con/agr:	: 0	d.c.sustin.nonprofit:	: 0
Aplica facil.con/agr:	: 0	SALARIU NET	: 7875

MODIFICARE SALAR / Ch.II: Retineri/buget			
Marca	: 99020	B.calc.CAS asig/sal.:	20000
Nume și prenume	: Salariat Salari	CAS asig./salar	: 5000
Categorie personal	: SAL-CUM	B.calc.CAS asig/CI	: 0
Deducere proprie ?	: 0	CAS asig./CI	: 0
Numar intretinuti	: 0	B.calc.CAS asigurat	: 20000
Varsta<26	: 0	CAS asigurat	: 5000
Copil<18+invatatant	: 0	Baza calcul CASS	: 20000
SALAR BAZA+	: 0	CASS-calculat	: 2000
TOTAL SALARIU	: 20000	CASS-retinut	: 2000
Tot.indmnz.as.s f.p.:	: 0	Venit net	: 13600
Tot.indmnz.as.s f.as:	: 0	Venit brut impozabil:	: 20600
Indemn.impozabile	: 0	Deducere personala	: 0
VENIT BRUT	: 20600	Ded.pers.af.salarii	: 0
Dif.baza calcul CAS	: 0	Venit baza de calcul:	: 14390
Dif.baza calc. CASS	: 0	Impozit calculat	: 1439
Dif.baza calc. impoz:	: 790	Impozit retinut	: 1439
Venit facil.con/agr:	: 0	d.c.burse private	: 0
Setare facil.con/agr:	: 0	d.c.sustin.nonprofit:	: 0
Aplica facil.con/agr:	: 0	SALARIU NET	: 12161

b) Adeverința Revisal

Adeverința a fost refăcută și ca urmare:

- pentru salariații cu mai multe contracte datele se listează separat pe contracte
- apar mai multe informații pe listă.

c) Prezență în XLS

Lista fost actualizată pentru noile tipuri de prezență.

4.4. Update hSALAR V7.DA3

⚠ În hSALAR V7.DA2 au fost depistate câteva probleme, care au trebuit rezolvate. Soluția este rularea noului update V7.DA3, care se poate aplica pe V7.DA1 sau V7.DA2, după caz. S-au rezolvat următoarele:

1. Construcții/agricultură fără facilități

Nu trebuia generată secțiunea asigurat A1 și asigurat B41.

2. Construcții/agricultură cu facilități și venit >10000 lei și opțiune rețea

La adaptarea impozitului (compensare între cele 2 înregistrări) și înscriere în *Diferenta baza calcul impozit* a apărut „Lock required”.

3. Salariu de bază de 3000 lei și concediu medical toată luna

Suma de 200 lei nu putea fi scăzută din baze de calcul contribuții, au rezultat baze negative.

4. Fond handicap

S-au modificat categoriile de salariați care compun numărul mediu de salariați. Au fost incluse categoriile noi: 51,52,53, adică cele la care bazele de calcul se reduc cu 200 lei.

Recomandăm să descărcați ultima versiune! Nu este necesar să depuneți rectificative, decât în cazurile în care vă aflați în una din situațiile de mai sus și calculele sunt afectate.