

I. Venituri din salarii și asimilate salariilor

I. 1. Venituri din salarii și asimilate salariilor realizate în baza unui contract individual de muncă

I. 1.1. Impozit pe venit

I. 1.1.1. Cota de impozit pe venit

Începând cu data de 01 ianuarie 2018, cota de impozit pe veniturile salariale se reduce de la 16% la 10%.

I. 1.1.2. Baza de calcul al impozitului pe venit

Angajatorii calculează impozitul pe venit asupra veniturilor în bani și/sau în natură acordate salariaților, inclusiv asupra indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă.

Exemple de venituri salariale care intră în baza de calcul al impozitului pe venit

- a) salariile de bază, sporurile și adaosurile de orice fel;
- b) recompensele și premiile de orice fel;
- c) sumele primite în caz de incapacitate temporară de muncă;
- d) valoarea nominală a tichetelor de masă, tichetelor de creșă, tichetelor cadou voucherelor de vacanță, acordate potrivit legii;
- e) orice alte câștiguri în bani și în natură, primite de la angajatori de către angajați, ca plată a muncii lor
- f) avantajele, în bani sau în natură, cum ar fi:
 - 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;
 - cazare, hrană, îmbrăcăminte, personal pentru munci casnice, precum și alte bunuri sau servicii oferite gratuit ori la un preț mai mic decât prețul pieței;
 - împrumuturi nerambursabile;
 - anularea unei creanțe a angajatorului asupra angajatului;
 - abonamentele și costul convorbirilor telefonice, inclusiv cartelele telefonice, în scop personal;
 - permise de călătorie pe orice mijloace de transport, folosite în scopul personal.

avantaje

Exemple de venituri excluse din baza de calcul al impozitului pe venit (nu sunt considerate venituri salariale)

a) Ajutoarele acordate salariaților

Nu orice ajutor acordat de angajator salariaților este scutit de la plata impozitului pe venit, ci numai anumite ajutoare expres prevăzute de Codul fiscal. Ajutoarele exceptate de la plata impozitului pe venit sunt:

- Ajutoare pentru naștere

ajutoare

- Ajutoare pentru înmormântare
- Ajutoare pentru achiziționarea dispozitivelor medicale
- Ajutoare pentru boli grave sau incurabile
- Ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale.

Ajutoarele trebuie să fie prevăzute de contractul de individual sau colectiv de muncă. Condiția nu este îndeplinită dacă ajutoarele sunt prevăzute de regulamentul intern.

ajutoare

Ajutoarele vor intra în baza de calcul al impozitului pe venit dacă:

- nu sunt prevăzute de contractul de muncă;
- sunt acordate în alte condiții decât cele prevăzute de contractul de muncă.

Nu sunt exceptate de la plata impozitului pe venit:

- Ajutorul de pensionare;
- Ajutorul de căsătorie.

b) Cadouri acordate cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, zilei de 8 martie.

Cadourile acordate cu aceste ocazii, indiferent sub ce formă, inclusiv sub forma tichetelor cadou, sunt neimpozabile și netaxabile cu contribuții sociale în limita sumei de 150 de lei acordate fiecărui salariat și fiecărui copil minor.

Astfel, conform Normelor metodologice de aplicare a Codului fiscal, limita de 150 lei se aplică separat pentru cadourile, inclusiv tichetele cadou, acordate pentru fiecare ocazie din cele prevăzute, pentru fiecare angajat și pentru fiecare copil minor al angajatului, chiar și în cazul în care părinții lucrează la același angajator. Partea care depășește limita de 150 lei reprezintă venit impozabil din salarii și taxat cu contribuții sociale. Dacă cadourile sunt acordate sub formă de tichete cadou, partea care depășește suma de 150 de lei nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale, dar intră în baza de calcul al impozitului pe venit.

cadouri

Cadourile acordate cu aceste ocazii în limita sumei de 150 lei au același tratament fiscal indiferent dacă sunt acordate în bunuri, bani sau tichete cadou. Dacă se acordă suma de 150 lei/persoană nu este nicio diferență din punct de vedere fiscal față de acordarea de tichete cadou în valoare de 150 lei/persoană sub formă de tichete cadou.

Rezultă că acordarea cadourilor sub forma tichetelor cadou în valoare de 150 de lei cu această ocazie nu este recomandată întrucât tratamentul fiscal este același, iar achiziționarea tichetelor implică o serie de demersuri.

Exemple

- **Angajatorul acordă suma de 300 de lei unui angajat fără copii minori cu ocazia Crăciunului.** Din această sumă: 150 lei nu intră în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale; 150 de lei intră în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale.



- **Angajatorul acordă tichete cadou în valoare de 300 de lei unui angajat fără copii minori cu ocazia Crăciunului.** Aceste tichete cadou nu intră, în integralitate, în baza de calcul al contribuțiilor sociale, dar partea care depășește 150 de lei intră în baza de calcul al impozitului pe venit.
- **Angajatorul acordă suma de 300 de lei unui angajat cu un copil minor cu ocazia Crăciunului.** Întreaga sumă nu va intra în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale (150 lei angajat și 150 lei copil minor).
- **Angajatorul acordă cu ocazia Crăciunului fiecărui salariat un cadou în sumă de 500 de lei.**

ATENȚIE!

Dacă cadoul este acordat:

- unui salariat fără copii minori, ceea ce depășește 150 lei (350 lei) intră în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale;
- unui salariat cu un copil minor, ceea ce depășește 300 lei (200 lei) intră în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale;
- unui salariat cu doi copii minori, ceea ce depășește 450 lei (50 lei) intră în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale.

În cazul în care doi salariați, soț și soție, lucrează la același angajator și au un copil minor – se poate acorda fără taxe bani/cadouri/tichete cadou în sumă de 600 de lei neimpozabili (150 lei salariat + 150 lei salariața + 300 de lei copil).

c) Cadouri acordate cu alte ocazii

Dacă angajatorul dorește să ofere salariaților cadouri cu alte destinații sociale decât cele acordate cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, zilei de 8 martie se recomandă ca acordarea acestora să fie făcută sub forma tichetelor cadou.

Astfel, Normele metodologice de aplicare art. 142 din Codul fiscal stabilesc că, în sensul art. 142 lit. r) din Codul fiscal, nu se cuprind în baza lunară de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii tichetele cadou acordate potrivit legii, altele decât cele acordate pentru ocaziile prevăzute la art. 142 lit. b) din Codul fiscal.

**ATENȚIE!**

Dacă angajatorul acordă pentru alte destinații sociale prevăzute în contractul de muncă tichete cadou, acestea vor intra în baza de calcul al impozitului pe venit, dar vor fi excluse din baza de calcul al contribuțiilor sociale indiferent de valoare.

Spre exemplu, se pot acorda tichete cadou indiferent de quantum pentru:

- Ziua salariatului
- Căsătoria salariatului
- Pensionarea salariatului
- Ziua bărbatului.

**ATENȚIE!**

Acordarea tichetelor cadou pentru aceste destinații trebuie să fie prevăzută în contractul de muncă.



Exemplu

În contractul colectiv de muncă este prevăzut că se acordă salariaților la pensio-nare suma de 1.000 lei sub formă de tichete cadou.

Această sumă va fi exclusă din baza de calcul al contribuțiilor sociale, dar va intra în baza de calcul al impozitului pe venit. Dacă această sumă se acordă în bani, se vor calcula atât impozit pe venit cât și contribuții sociale.

d) Diurna

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 nu sunt impozabile, în următoarele limite:

- a. în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului pentru personalul autorităților și instituțiilor publice;
- b. în străinătate, de 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.

cuantum

Pentru a nu fi impozabilă, diurna trebuie să fie acordată în condițiile prevăzute de legislația care reglementează diurna la instituțiile publice.

Diurna în țară

Diurna pentru instituțiile publice în țară este de 17 lei/zi.

Astfel, diurna netaxabilă pentru deplasări în țară este de : $17 \text{ lei} \times 2,5 = 42,5 \text{ lei/zi}$.

În situația în care micul dejun este inclus în prețul cazării, aceste sume constituie cheltuieli de cazare și urmează regimul fiscal al acestora. Astfel, aceste sume nu intră în baza de calcul a impozitului pe veniturile din salarii și a contribuțiilor sociale.

Dacă însă contravaloarea micului dejun nu este inclusă în prețul cazării, ci este percepută separat de cazare, aceasta este asimilată, din punct de vedere fiscal, diurnei.

Cum calculăm diurna neimpozabilă?

- Numărul zilelor calendaristice în care persoana se afla în delegare sau detașare se socotește 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 sau detașare.
- Pentru delegarea cu o durată de o singură zi, precum și pentru ultima zi, în cazul delegării de mai multe zile, indemnizația se acordă numai dacă durata delegării este de cel puțin 12 ore.

ATENȚIE!

Dacă delegarea internă nu durează cel puțin 12 ore, diurna acordată salariatului, indiferent de valoare, este impozabilă și taxabilă cu contribuții sociale.

Diurna în țară nu intră în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale atunci când este acordată de un angajator privat dacă:

1. este acordată în limita de 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituțiile publice ($17 \text{ lei} \times 2,5 = 42,5 \text{ lei}$);
2. este acordată pe durata delegării/detașării într-o localitate situată la o distanță mai mare de 5 km de localitatea în care salariatul își are locul permanent de muncă.

Exemplu

Un angajat primește diurnă 60 lei/zi pentru o delegare în țară într-o localitate situată la o distanță mai mare de 5 km de localitatea în care își are locul permanent de muncă.

În acest caz, suma de 17,5 lei/zi (60 lei – 42,5 lei) se include în venitul brut din salariu asupra căruia se va calcula impozitul pe venit și contribuțiile sociale aferente veniturilor salariale.

Diurna în străinătate

Actul normativ care stabilește diurna externă pentru instituțiile publice este H.G. nr. 518/1995 privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar.

Perioada pentru care se acordă diurna în valută se determină în funcție de mijlocul de transport folosit, avându-se în vedere:

- a. momentul decolării avionului, la plecarea în străinătate, și momentul aterizării avionului, la sosirea în țară, de și pe aeroporturile care constituie puncte de trecere a frontierei de stat a României;
- b. momentul trecerii cu trenul sau cu mijloacele auto prin punctele de trecere a frontierei de stat a României, atât la plecarea în străinătate, cât și la înapoierea în țară.

Pentru fracțiunile de timp care nu însumează 24 de ore, diurna se acordă astfel:

- 50% până la 12 ore
- și
- 100% pentru perioada care depășește 12 ore.

Pentru diurna externă, nivelul pentru instituțiile publice este stabilit prin Anexa la H.G. nr. 518/1995 privind unele drepturi și obligații ale personalului român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar, cu modificările ulterioare.

Exemplu

Un salariat primește diurnă de 100 de euro/zi pentru o delegare în Germania. Diurna pentru Germania stabilită de Anexa la H.G. nr. 518/1995 este de 35 de euro.



În acest caz, suma de 12,5 euro (100 euro – 87,5 euro) se include în venitul brut din salariu asupra căruia se va calcula impozitul pe venit și contribuțiile sociale aferente veniturilor salariale.

Astfel, asupra sumei de 12,5 euro se va calcula:

- impozit pe veniturile salariale în cotă de 10%;
- CAS în cotă de 25%;
- CASS în cotă de 10%;
- contribuția asiguratorie pentru muncă 2,25%.

e) Transportul la și de la locul de muncă

Conform prevederilor art. 76 alin. (4) lit. a) și art. 142 lit. b) din Codul fiscal nu sunt venituri impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale, cheltuielile suportate de angajator pentru transportul salariaților astfel cum este prevăzut în contractul de muncă.

Așadar, cheltuielile suportate de angajator pentru transportul salariaților la și de la locul de muncă reprezintă venit neimpozabil pentru salariat și netaxabil cu contribuții sociale în condițiile prevăzute de contractul de muncă.

În contractul de muncă poate fi prevăzută orice modalitate de decontare a transportului: permise sau abonamente călătorie utilizate pentru transportul la și de la locul de muncă și decontarea cheltuielilor cu combustibilul pentru salariații care utilizează autoturismul propriu etc.

f) Alte situații de decontare a transportului prevăzute de Codul fiscal:

- Conform art. 76 alin. (3) din Codul fiscal, avantajele, în bani sau în natură, includ și permisele de călătorie pe orice mijloace de transport, folosite în scopul personal.

Astfel, dacă permisele de călătorie nu sunt prevăzute în contractul de muncă pentru transportul la și de la locul de muncă, contravaloarea acestora reprezintă avantaj taxat cu impozit pe venit și contribuții sociale.

- Conform Normelor metodologice de aplicare a Codului fiscal, nu sunt considerate avantaje contravaloarea abonamentelor pe mijloacele de transport în comun pentru angajații a căror activitate presupune deplasarea frecventă în interiorul localității.

În privința contribuțiilor sociale, art. 142 lit. (s) din Codul fiscal prevede că nu se cuprind în baza lunară de calcul al contribuțiilor de asigurări sociale permisele de călătorie pe orice mijloc de transport, acordate în interes de servicii.

Concluzie

Permisele de călătorie acordate pentru salariații a căror activitate presupune deplasări frecvente conform fișei postului nu intră în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale.

În acest caz nu este necesar ca decontarea transportului să fie reglementată în contractul de muncă.

- Conform art. 76 alin. (4) lit. g) din Codul fiscal nu sunt venituri impozabile, în înțelesul impozitului pe venit 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, conform legii.

În ceea ce privește contribuțiile sociale, art. 142 lit. f) din Codul fiscal stabilește că nu se cuprinde în baza lunară de calcul al contribuțiilor de asigurări sociale 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, conform legii.

locuință

Astfel, dacă salariații au reședința în altă localitate decât aceea în care au locul de muncă, angajatorul poate suporta contravaloarea transportului dacă nu le asigură locuință sau nu suportă contravaloarea chiriei. Contravaloarea transportului suportată de angajator nu intră în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale. În acest caz, nu este necesară reglementarea în contractul de muncă.

g) Contribuțiile la un fond de pensii facultativ

Contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația privind pensiile facultative de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, administrate de către entități autorizate stabilite în state membre ale Uniunii Europene sau aparținând Spațiului Economic European, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană nu sunt venituri impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale.

pensie
facultativă

h) Primele de asigurare voluntară de sănătate

Primele de asigurare voluntară de sănătate conform Legii nr. 95/2006, republicată, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană nu sunt venituri impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale.

asigurare de
sănătate

ATENȚIE!

Primele suportate de angajator pentru alte tipuri de asigurări, cum sunt, spre exemplu, asigurările de viață, nu sunt scutite de la plata contribuțiilor sociale și a impozitului pe venit.

i) Cheltuieli pentru pregătirea profesională

Cheltuielile efectuate de angajatori pentru pregătirea profesională și perfecționarea angajaților, pregătire legată de activitatea desfășurată de persoanele respective pentru angajator/plătitor.

I. 1.1.3. Venituri salariale scutite de la plata impozitului pe venit

Scutirile de la plata impozitului pe veniturile salariale sunt reglementate de art. 60 din Codul fiscal.

Persoanele scutite de la plata impozitului pe veniturile salariale sunt:

1. persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat pentru veniturile din salarii și cele asimilate salariilor;
2. persoanele fizice, pentru veniturile realizate din venituri din salarii și asimilate salariilor ca urmare a desfășurării activității de creare de programe pentru calculator;
3. persoanele fizice, pentru veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor, ca urmare a desfășurării activității de cercetare-dezvoltare aplicativă și/sau de dezvoltare tehnologică;
4. persoanele fizice, pentru veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor, ca urmare a desfășurării activității pe bază de contract individual de muncă încheiat pe o perioadă de 12 luni, cu persoane juridice române care desfășoară activități sezoniere dintre cele prevăzute la art. 1 al Legii nr. 170/2016 privind impozitul specific unor activități, în cursul unui an.

1. Salariații cu handicap grav sau accentuat

Sunt scutiți de la plata veniturilor salariale atât salariații încadrați în grad de handicap grav sau accentuat, cât și alte persoane care realizează venituri asimilate salariilor cum sunt directorii și administratorii încadrați în grad de handicap grav sau accentuat.

În vederea acordării scutirii, salariații precum și persoanele care realizează venituri asimilate salariilor cum sunt administratorii și directorii au obligația de a depune la angajator/plătitorul de venituri documentele care atestă încadrarea în gradul de handicap grav sau accentuat.

Documentele vor fi prezentate în original și în copie, iar angajatorul/plătitorul de venituri va păstra copia după ce verifică conformitatea cu originalul.

Alături de salariați și de persoanele care realizează venituri asimilate salariilor sunt scutite de la plata impozitului pe venit, persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat, pentru veniturile realizate din: activități independente, realizate în mod individual și/sau într-o formă de asociere; pensii; activități agricole, silvicultură și piscicultură.

2. Programatorii

Conform prevederilor Codului fiscal, persoanele fizice sunt scutite de la plata impozitului pe venit pentru veniturile realizate din venituri din salarii și asimilate salariilor, ca urmare a desfășurării activității de creare de programe pentru calculator.

Încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator se face prin ordin comun al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice, al ministrului pentru societatea informațională, al ministrului educației și cercetării științifice și al ministrului finanțelor publice.

În acest sens, a fost aprobat Ordinul nr. 1.168/2017/492/2018/3.024/2018/3.337/2017 de Ministerul Comunicațiilor și Societății Informaționale, Ministerul Muncii și Justiției Sociale, Ministerul Educației Naționale, Ministerul Finanțelor Publice.

administratorii/
directorii

Scutirea de impozit pe veniturile din salarii și asimilate salariilor se aplică lunar numai pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor, obținute din desfășurarea unei activități de creare de programe pentru calculator, în baza unui contract individual de muncă, indiferent de momentul angajării persoanei care beneficiază de scutire, și fără a fi condiționată de contribuția acesteia la realizarea plafonului minim de venit de 10.000 euro.

Astfel, scutirea de la plata impozitului pe veniturile din salarii se aplică nu doar în cazul veniturilor salariale, ci și în cazul veniturilor asimilate salariilor realizate de salariați cum ar avantajele sau tichetele de masă.

Scutirea de la plata impozitului pe venit se aplică acelor angajatori care își desfășoară activitatea pe teritoriul României și al căror obiect de activitate include crearea de programe pentru calculator (cod CAEN 5821, 5829, 6201, 6202, 6209) dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

obiectul
activității

- a. posturile pe care sunt angajați corespund listei cuprinzând ocupațiile menționate în anexă;
- b. postul face parte dintr-un compartiment specializat de informatică, evidențiat în organigrama angajatorului, cum ar fi: direcție, departament, oficiu, serviciu, birou, compartiment sau altele similare;
- c. dețin o diplomă acordată după finalizarea unei forme de învățământ superior de lungă durată sau de scurtă durată sau dețin o diplomă acordată după finalizarea ciclului I de studii universitare de licență, eliberată de o instituție de învățământ superior acreditată sau dețin o diplomă de bacalaureat și urmează cursurile unei instituții de învățământ superior acreditate și prestează efectiv una dintre activitățile prevăzute în anexă;
- d. angajatorul a realizat în anul fiscal precedent și a înregistrat distinct în balanțele analitice venituri din activitatea de creare de programe pentru calculator destinată comercializării iar aceste venituri anuale au o valoare de cel puțin echivalentul în lei a 10.000 euro (calculat la cursul de schimb valutar mediu lunar comunicat de Banca Națională a României, aferent fiecărei luni în care s-a înregistrat venitul) pentru fiecare angajat care beneficiază de scutirea de impozit pe venit.

ATENȚIE!

De la îndeplinirea condiției de a realiza în anul precedent venituri anuale cu o valoare de cel puțin echivalentul în lei a 10.000 euro sunt scutite:

- societățile care se înființează în cursul anului fiscal, pentru anul înființării și pentru anul fiscal următor.

Exemplu

O societate înființată în anul 2018 este exceptată de la îndeplinirea condiției ca veniturile anuale din anul precedent să aibă o valoare de cel puțin echivalentul în lei a 10.000 euro pentru anii 2018 și 2019.



- societățile care au făcut în cursul anului obiectul unei reorganizări potrivit legii, pentru anul în care s-a produs operațiunea de reorganizare.

În ceea ce privește cetățenia salariaților, menționăm că de scutire beneficiază:

- cetățenii români și cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European și Confederației Elvețiene ale căror diplome sunt echivalate sau recunoscute, prin structurile de specialitate ale Ministerului Educației Naționale, cu diplome de nivel master obținute ca urmare a absolvirii unui ciclu integrat de studii universitare de licență și master sau cu diploma acordată după finalizarea ciclului I de studii universitare de licență;
- cetățenii români și cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European și Confederației Elvețiene ale căror diplome sunt echivalate sau recunoscute, prin structurile de specialitate ale Ministerului Educației Naționale, cu diploma de bacalaureat, și care urmează cursurile unei instituții de învățământ superior acreditate.

Documentele justificative care se au în vedere la încadrarea persoanelor scutite de la plata impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor, în conformitate cu prevederile Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, conform ocupațiilor specifice prevăzute în anexă, sunt:

- a. actul constitutiv, în cazul operatorilor economici;
- b. organigrama angajatorului;
- c. fișa postului;
- d. copia cu mențiunea „conform cu originalul” a diplomei acordate după finalizarea studiilor în învățământul universitar de lungă/scurtă durată, respectiv copia cu mențiunea „conform cu originalul” a diplomei acordate după finalizarea ciclului I de studii universitare de licență, respectiv copia legalizată a atestatului de echivalare sau recunoaștere a diplomei, eliberat prin structurile de specialitate ale Ministerului Educației Naționale, pentru cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European și Confederației Elvețiene;
- e. adeverința de absolvire a studiilor universitare de licență, eliberată de instituția de învățământ superior în cauză, în cazul în care diploma de absolvire nu a fost încă eliberată;
- f. copia cu mențiunea „conform cu originalul” a diplomei de bacalaureat, respectiv copia legalizată a atestatului de echivalare sau recunoaștere a diplomei, eliberat prin structurile de specialitate ale Ministerului Educației Naționale, pentru cetățenii statelor membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European și Confederației Elvețiene care urmează cursurile unei instituții de învățământ superior acreditate;
- g. adeverință care să ateste faptul că persoana urmează o formă de învățământ superior, în cazul în care angajatul deține diplomă de bacalaureat, eventual echivalată/recunoscută, dar nu a absolvit studii universitare de scurtă durată sau studii universitare de lungă durată sau ciclul I al studiilor de licență;
- h. copia cu mențiunea „conform cu originalul” a contractului individual de muncă;
- i. statul de plată întocmit separat pentru angajații care beneficiază de scutirea de la plata impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor, prevăzută la art. 60 pct. 2 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare;

- j. comanda internă, aprobată de organul de conducere abilitat al angajatorului, care atestă solicitarea inițierii procesului de creare de programe pentru calculator;
- k. balanța analitică în care să fie reflectate distinct veniturile din activitatea de creare de programe pentru calculator.

ATENȚIE!

Dosarul cuprinzând documentele justificative se va păstra la sediul angajatorului în vederea controlului. În situația în care angajatorul păstrează documentele justificative în format electronic, acestea vor fi semnate cu semnătură electronică calificată, furnizată de un furnizor de servicii acreditat.

Încadrarea unei persoane în lista de ocupații specifice activităților de creare de programe pentru calculator, în scopul beneficierii de scutirea de impozit pe veniturile din salarii și asimilate salariilor constituie responsabilitatea angajatorului.

LISTA
cuprinzând ocupațiile specifice activităților de creare de programe
pentru calculator

Nr. crt.	Ocupația	Descrierea activității
1.	Administrator baze de date	Activități de furnizare a expertizei de specialitate și a asistenței practice în managementul sistemelor de baze de date și în utilizarea datelor informatice pentru a răspunde cerințelor sistemului informatic în orice moment al ciclului de viață, în conformitate cu criteriile de calitate definite
2.	Analist	Activități de realizare a analizei în vederea definirii specificațiilor pentru construirea efectivă a sistemelor informatice, susceptibile să răspundă cerințelor utilizatorilor
3.	Inginer de sistem în informatică	Activități care combină aptitudinile analitice și de proiectare cu cunoștințe adecvate de tehnologie software și hardware, în vederea definirii, proiectării, realizării, testării, implementării și modificării sistemelor informatice ce conțin software ca principală componentă
4.	Inginer de sistem software	Activități de adaptare și/sau de armonizare a soluțiilor hardware, software și a sistemelor de operare, precum și a aplicațiilor existente ori proiectate la necesitățile reale sau estimate ale utilizatorilor, în vederea îndeplinirii cerințelor privind satisfacerea gradului de solicitare (timpul de răspuns)
5.	Manager de proiect informatic	Activități de coordonare a sistemelor de dezvoltare specifice aplicațiilor informatice majore, inclusiv coordonarea personalului și urmărirea cerințelor proiectelor (informații/date necesare, programare, analiză). Managerii de proiect dezvoltă, planifică, analizează, estimează și stabilesc prioritățile

		aferente componentelor ce urmează să fie realizate, precum și fazele și termenele de execuție a proiectelor
6.	Programator	Activități de realizare a programelor pentru calculator, conform unor specificații predefinite, și asamblarea lor în sisteme coerente, inclusiv testarea în vederea asigurării conformității cu specificațiile
7.	Proiectant de sisteme informatice	Activități care combină aptitudinile analitice și de proiectare bazate pe cunoștințe de specialitate cu cunoștințe în utilizarea instrumentelor software sau a limbajelor de programare, în vederea producerii și implementării unor soluții funcționale care să corespundă cerințelor predefinite ori unor necesități organizaționale
8.	Programator de sistem informatic	Activități care combină aptitudinile analitice și de proiectare cu cunoștințe adecvate de tehnologie software și hardware, în vederea definirii, proiectării, realizării, testării, implementării și modificării sistemelor informatice ce conțin software ca principală componentă
9.	Programator ajutor	Activități de asigurare suport tehnic în realizarea programelor pentru calculator, conform unor specificații predefinite, și asamblarea lor în sisteme coerente, inclusiv testarea în vederea asigurării conformității cu specificațiile
10.	Analist ajutor	Activități de asigurare suport tehnic pentru realizarea analizei în vederea definirii specificațiilor pentru construirea efectivă a sistemelor informatice, susceptibile să răspundă cerințelor utilizatorilor

I. 1.1.4. Determinarea impozitului pe veniturile salariale

Impozitul lunar pe veniturile salariale se determină în mod diferit după cum acestea sunt realizate la locul unde se află funcția de bază sau la locul din afara funcției de bază.

a) La locul unde se află funcția de bază

La locul unde se află funcția de bază, impozitul pe venit se determină prin aplicarea cotei de 10% asupra bazei de calcul determinată ca diferență între venitul net din salarii calculat prin deducerea din venitul brut a contribuțiilor sociale obligatorii aferente unei luni, datorate potrivit legii în România sau în conformitate cu instrumentele juridice internaționale la care România este parte, precum și, după caz, a contribuției individuale la bugetul de stat datorată potrivit legii, și următoarele:

1. deducerea personală acordată pentru luna respectivă;
2. cotizația sindicală plătită în luna respectivă;
3. contribuțiile la fondurile de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, și cele la scheme de pensii facultative,

funcția
de bază