

Concediul pentru îngrijirea copilului cu dizabilități care a împlinit vârsta de 3 ani a fost reglementat începând cu anul 2011 prin O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copiilor.

Acest concediu **nu trebuie confundat cu:**

- concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani
- concediul pentru îngrijirea copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani reglementat de Codul muncii în art. 51 lit. b) și supus condițiilor O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate.

Ceea ce diferă este baza acordării acestor concedii (ceea ce va atrage și diferența de regim juridic): concediul pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani reglementat de Codul muncii în art. 51 lit. b) **se acordă pe bază de certificat medical** dacă sunt întrunite condițiile O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate.

baza
acordării

ATENȚIE!

Concediul pentru îngrijirea copilului cu dizabilități care a împlinit vârsta de 3 ani **nu se acordă pe bază de certificat medical.**

Pentru copilul cu dizabilitate care a împlinit vârsta de 3 ani, salariații pot beneficia de un concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani, după cum urmează:

- în continuarea concediului pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 2 ani;
- oricând până la împlinirea de către copil a vârstei de 7 ani, pentru salariații care au beneficiat de concediul pentru creșterea copilului în baza actelor normative care au reglementat acest drept la data nașterii copilului;
- oricând, începând cu împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, pentru persoanele care în ultimele 12 luni înainte de solicitarea acestui concediu au realizat venituri supuse impozitului sau au realizat perioade asimilate.

Cererea pentru acordarea concediului pentru îngrijirea copilului cu dizabilități se depune și se înregistrează la angajator.

Angajatorul are obligația de a aproba concediul pentru îngrijirea copilului cu dizabilități întrucât acest concediu reprezintă un drept legal al salariatului.

Actele în baza cărora angajatorul va aproba concediul pentru îngrijirea copilului cu dizabilități sunt:

- certificatul de naștere al copilului;
- certificatul de încadrare în grad de handicap și hotărârea Comisiei pentru protecția copilului de încadrare într-o categorie de persoane cu handicap.



acte
necesare

Angajatorul, în baza acestei cereri și a documentelor anexate, emite decizia de suspendare a contractului individual de muncă.

Pe perioada concediului pentru îngrijirea copilului cu dizabilități se acordă o indemnizație lunară la nivelul de 0,9 ISR (450 de lei). Această indemnizație este suportată de stat și nu de către angajator.



O.U.G. nr. 111/2010 stabilește următoarele drepturi pentru salariații care au în întreținere un copil cu dizabilitate:

- program de lucru redus la 4 ore dacă se ocupă efectiv de îngrijirea copilului cu dizabilitate (gravă sau accentuată), până la împlinirea de către acesta a vârstei de 18 ani, la solicitarea părintelui, în condițiile prevăzute de Codul muncii;

Problemă

Art. 32 alin. (1) lit. a) din O.U.G. nr. 111/2010 face trimitere la condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată. Însă, în Codul muncii nu sunt prevăzute condiții pentru reducerea programului de lucru părintelui care are în îngrijire un copil cu dizabilități. În consecință, reducerea normei de muncă va afecta salariul?

Răspuns

Da. Pentru ca părintele să aibă dreptul la reducerea normei de muncă fără afectarea salariului, considerăm că legea ar fi trebuit să prevadă în mod expres o astfel de posibilitate. În lipsa unei astfel de dispoziții exprese, părintele poate beneficia în temeiul art. 32 alin. (1) lit. a) din O.U.G. nr. 111/2010, de program de lucru redus la 4 ore până la împlinirea de către copilul cu handicap grav sau accentuat a vârstei de 18 ani, cu reducerea corespunzătoare a salariului în raport de norma de muncă redusă.



- concedii medicale, acordate în condițiile legii, pentru îngrijirea copilului cu dizabilitate care necesită internare, tratament ambulatoriu sau la domiciliu pentru afecțiuni intercurrente, precum și pentru recuperare/reabilitare, până la împlinirea de către copil a vârstei de 18 ani;
- sprijin lunar în cuantum de 0,9 ISR (450 de lei), acordat persoanei cu dizabilitate gravă sau accentuată care nu realizează alte venituri în afara beneficiilor de asistență socială destinate persoanelor cu dizabilități, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv de 0,6 ISR (300 de lei) pentru copilul cu vârsta cuprinsă între 3 și 7 ani;
- sprijin lunar în cuantum de 0,6 ISR (300 de lei), acordat persoanei care nu îndeplinește condițiile prevăzute de lege pentru acordarea concediului pentru creșterea copilului și indemnizației lunare aferente, până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani, respectiv de 0,3 ISR (150 de lei) pentru copilul cu vârsta cuprinsă între 3 și 7 ani.

Problemă

Salariatul care are în îngrijire un copil cu dizabilități beneficiază de deducere suplimentară?

Răspuns:

Nu. Deducerea suplimentară pentru persoanele cu handicap grav și accentuat aflate în întreținerea salariatului nu se mai acordă ca urmare a modificării prevederilor Codului fiscal.

În prezent, deducerea personală este stabilită în sumă fixă, în funcție de:

- numărul persoanelor aflate în întreținerea salariatului;
- nivelul venitului brut lunar din salarii realizat la locul unde se află funcția de bază.

aferență indemnizației conform O.U.G. nr. 158/2005, scutiri angajator, contribuție CAS;

- indemnizații sănătate (conform O.U.G. nr. 158/2005);
- indemnizații pentru accidente de muncă și boli profesionale;
- suma scutită din contribuția la șomaj subvenții/scutiri/reduceri (conform Legii nr. 76/2002, cu modificările și completările ulterioare);
- contribuții pentru concedii și indemnizații;
- contribuție la fondul de garantare.

B. Impozit pe venitul din salarii

- se declară defalcăt pe sediul principal și sediile secundare.

În anexa 1.1 "Anexa angajator" la formularul 112 la secțiunea F "Impozitul pe venitul din salarii, defalcăt pe sediul principal și sediile secundare" se face defalcarea impozitului pe venitul din salarii pe sediul principal și pe fiecare sediu secundar înregistrat fiscal.

Secțiunea F2 „Sedii secundare” se completează numai de către plătitorii care au sedii secundare cu minimum 5 persoane care realizează venituri din salarii, potrivit Legii nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare.

Astfel, contribuabilii care au sedii secundare înregistrate fiscal ca plătitori de venituri din salarii și de venituri asimilate salariilor declară în 112 impozitul pe venitul din salarii datorat pentru fiecare sediu secundar care are atribuit cod de înregistrare fiscală.

Dacă sediul secundar nu este înregistrat ca plătitor de venituri din salarii, în Formularul 112 venitul din salarii datorat de salariații care își desfășoară activitatea la acest sediu secundar neînregistrat fiscal se declară pe sediul principal.

sedii
secundare

Anexa 1.2 – Anexă asigurat

- datele de identificare ale angajatului
- detalii coasigurați
- informații privind: stagiul de cotizare, venitul brut, bazele de calcul a contribuțiilor individuale, concedii și indemnizații de sănătate

Semnalăm adoptarea Ordinului nr. 1977/2757/1580/2013 privind modificarea Ordinului nr. 1.045/2.084/793/2012 pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a „Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”, publicat în Monitorul Oficial nr. 57 din 23 ianuarie 2014.

Modificările aduse de acest Ordin s-au aplicat începând cu obligațiile declarative aferente lunii februarie 2014, exceptând veniturile din arendarea bunurilor agricole, în regim de reținere la sursă a impozitului pe venit, pentru care modificările s-au aplicat începând cu data de 1 ianuarie 2014. Prin Ordinul nr. 1977/2757/1580/2013 s-a modificat **Nomenclatorul „Tip asigurat pentru alte entități asimilate angajatorului”**, prin:

reglementare

- eliminarea tipului de asigurat care realizează venituri în regim de reținere la sursă a impozitului pe venit, din activitățile agricole prevăzute la art. 71 lit. d) din Codul Fiscal;
- completarea cu următoarele tipuri de asigurat:
 1. Personal militar, polițiști și funcționari publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, la trecerea în rezervă sau direct în retragere, respectiv la încetarea raporturilor de serviciu, fără drept de pensie, din domeniul apărării

noi categorii
de asigurați

noi categorii
de asigurați

- naționale, ordinii publice și siguranței naționale, conform art. 296⁴ alin. (1) lit. s) din Legea nr. 571/2003, cu modificările și completările ulterioare.
2. Persoane fizice care realizează venituri sub forma de salarii de la angajatori nerezidenți și care achită contribuțiile sociale individuale potrivit art. 296¹⁹ alin. (1¹³) din Legea nr. 571/2003, cu modificările și completările ulterioare.
 3. Persoane fizice care realizează venituri din arendarea bunurilor agricole în regim de reținere la sursă a impozitului pe venit, pentru care plătitorul de venit are obligația reținerii la sursă a contribuțiilor individuale de asigurări sociale de sănătate potrivit art. 296²⁴ alin. (4²) din Legea nr. 571/2003, cu modificările și completările ulterioare.

De asemenea, prin același Ordin s-a completat Nomenclatorul „Tip asigurat” cu un nou tip de asigurat - 6. Administratorii societăților comerciale, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii, precum și reprezentanții în adunarea generală a acționarilor și în consiliul de administrație.

Prin urmare, începând cu obligațiile declarative aferente lunii februarie 2014, administratorii societăților comerciale, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii, precum și reprezentanții în adunarea generală a acționarilor și în consiliul de administrație vor fi declarați în Nomenclatorul „Tip asigurat” la numărul 6.

ATENȚIE!

Începând cu obligațiile declarative aferente lunii februarie 2014, în declarația fiscală unică 112 se înregistrează informațiile referitoare la impozitul calculat și reținut, pe fiecare beneficiar de venit.

Problemă:

Având în vedere noile modificări aduse de Ordinul nr. 1977/2013 la declarația 112, cum se completează declarația în cazul unui angajat cu handicap sau un angajat care deține funcția de programator în cadrul societății, care potrivit legislației nu plătesc impozit pe veniturile salariale?

Răspuns:

Veniturile din salarii realizate de către persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat nu sunt incluse în veniturile salariale și nu sunt impozabile astfel cum prevede art. 55 alin. (4) lit. k) din Codul fiscal.

Veniturile din salarii, ca urmare a activității de creare de programe pentru calculator nu sunt incluse în veniturile salariale și nu sunt impozabile în conformitate cu prevederile art. 55 alin. (4) lit. l) din Codul fiscal.

În declarația 112 în Secțiunea E. „Date privind impozitul pe venit” pentru aceste venituri neimpozabile se completează Rândurile 1-13 cu informațiile corespunzătoare iar la Rândurile 14 Venit bază de calcul al impozitului și 15 – Impozit reținut se înscrie 0 (zero).

c) Completarea declarației

Formularul 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate” se completează și se depune

de către persoanele fizice și juridice care au calitatea de angajatori, ca și de către entitățile asimilate angajatorului care au calitatea de plătitori de venituri din activități dependente, atât pe perioada în care se desfășoară activitate, cât și pe perioada în care se beneficiază de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate pentru:

- plătitorii de venituri pentru persoanele care realizează venituri cu reținere la sursă (drepturi de proprietate intelectuală, convenții civile etc.);
- persoanele asimilate angajatorului, respectiv
- orice plătitor de venituri de natură salarială sau asimilate salariilor.

Care sunt pașii de urmat în vederea completării Declarației 112?

1. Se completează perioada de raportare și datele plătitorului (adresa domiciliului fiscal)
2. Se completează Anexa nr. 1.2 – asigurați
 - date de identificare asigurat, co-asigurați și secțiunea corespunzătoare asiguratului astfel:
 - A) – numai pentru venituri din salarii sau asimilate salariilor, un singur raport de muncă, condiții normale de muncă, nu a beneficiat de concedii medicale sau scutiri
 - B) – se completează în situația în care salariatul nu se încadrează la Secțiunea A
 - C) – raportări pentru asigurați, completate de alte entități asimilate angajatorului
 - convenții civile și drepturi de autor
 - D) – Concedii medicale conform O.U.G. nr. 158/2005. Nu se completează pentru asigurat A.

ATENȚIE!

Combinății posibile în vederea validării declarației pot fi: AC, BC, BCD, CD.

Apoi se validează asigurați.

3. Se încarcă Anexa nr. 1.1 – angajator
 - se completează datele angajatorului – sediul social
 - programul preia datele din Anexa nr. 1.2 și calculează contribuțiile angajatorului
4. Se încarcă Anexa nr. 1.
 - se selectează creanțele fiscale aplicabile, programul calculând automat contribuțiile
5. Validare
6. Semnătura electronică

Exemple de erori care fac imposibilă înregistrarea declarației:

- – necorelarea datelor fiscale din Anexa nr. 1 cu datele din Anexa nr. 1.1 și Anexa nr. 1.2;
- – totalul venitului realizat este diferit de suma veniturilor realizate de asigurați la calculul contribuțiilor angajatorului: CAS, șomaj, sănătate, fond de garantare etc.;
- – contribuție CAS, FNUASS angajator plafonată/neplafonată;
- – sume deductibile la alte creanțe decât cele la care se admite deducerea;
- – dată încetare valabilitate concediu medical;
- – necompletarea rubricii prescrierii medic de familie, ambulatoriu, spital, CNAS;
- – durata concediului medical de urgență medico-chirurgicală eliberat de medicul de familie sau de ambulatoriu mai mare de 5 zile;
- – neînregistrarea certificatului digital pe portalul ANAF.