

S 1.0 NOUȚĂȚI PRIVIND ACORDAREA DE ZILE LIBERE PENTRU SUPRAVEGHEREA COPIILOR

Pentru noul an școlar 2021–2022, părinții au dreptul la zile libere plătite pe toată perioada în care se decide limitarea sau suspendarea activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, unde aceștia sunt înscriși.

Dreptul se acordă tuturor angajaților din sectorul public și privat, pe toată perioada de limitare sau suspendare a cursurilor în unitatea de învățământ sau a activității serviciilor de zi destinate persoanelor cu handicap, **pe perioada stării de alertă și după încetarea acesteia, dar nu mai târziu de finalizarea cursurilor anului școlar 2021–2022.**

perioada
de acordare

Zilele libere nu se acordă pe perioada vacanțelor. Zilele libere nu se pot acorda după finalizarea cursurilor anului școlar 2021–2022.

Potrivit art. 1 alin. (1) din O.U.G. nr. 110/2021, se acordă zile libere unuia dintre părinți pentru supravegherea copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, unde aceștia sunt înscriși. O.U.G. nr. 110/2021 se aplică începând cu data de 4 octombrie 2021.



Dreptul la zile libere plătite se acordă pe toată perioada în care activitatea didactică care presupune prezența fizică a copiilor în unitățile de învățământ se limitează sau se suspendă.

Prin **limitarea sau suspendarea activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor** se înțelege, în contextul epidemiologic determinat de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2:

- reducerea frecvenței participării copiilor la cursurile școlare desfășurate în unitățile de învățământ; și
- utilizarea tehnologiei și internetului sau a altor modalități alternative de educație pentru realizarea activităților didactice de predare-învățare-evaluare, de pregătire, educație, complementare procesului de învățământ, dirigiență, astfel cum acestea sunt prevăzute la art. 262 din Legea educației naționale nr. 1/2011.

limitarea/
suspendarea
activităților
didactice

Art. 38 din Legea nr. 55/2020 prevede că, pe durata stării de alertă, activitățile didactice ce impun prezența fizică a antepreșcolarilor, preșcolarilor și elevilor în unitățile de învățământ se pot suspenda, la propunerea consiliului de administrație a unității de învățământ preuniversitar, cu avizul inspectoratului școlar județean/ Inspectoratului Școlar al Municipiului București și al direcției de sănătate publică

judetene/D.S.P. a Municipiului București și cu aprobarea prin hotărâre a C.J.S.U./C.M.B.S.U., pe baza argumentelor legale privind starea de sănătate.

X

Totodată, prin ordin al ministrului educației, se pot dispune suspendarea activităților care impun prezența fizică a antepreșcolărilor, preșcolărilor și elevilor în unitățile de învățământ și continuarea activităților didactice în sistem online, pentru semestrul I al anului școlar 2021–2022 (13 septembrie 2021 – 10 ianuarie 2022), în baza și sub rezerva analizei situației epidemiologice la nivel național realizate de Ministerul Sănătății împreună cu C.N.C.C.I. și în baza hotărârii C.N.S.U.

Durata suspendării poate depăși durata stării de alertă, în funcție de perioada rămasă din anul școlar și de stadiul procesului de învățământ.

O.M.E./M.S. nr. 5.196/1.756/2021 care prevedea posibilitatea consiliului de administrație al unității de învățământ să propună I.S.J./I.S.M.B. aplicarea scenariului de organizare și desfășurare a cursurilor în unitatea de învățământ, pe baza criteriului epidemiologic privind rata incidenței cumulate la nivelul localității, respectiv numărul total de cazuri noi din ultimele 14 zile raportat la 1.000 de locuitori mai mică sau mai mare de 6/1.000 de locuitori, a fost abrogat.

aplicarea
scenariului
de organizare

Potrivit noului act normativ intrat în vigoare la data de 1 octombrie 2021, O.M.E./M.S. nr. 5.338/2.015/2021, consiliul de administrație al unității de învățământ propune I.S.J./I.S.M.B. aplicarea scenariului de organizare și desfășurare a cursurilor în unitatea de învățământ, după cum urmează:

- Scenariul 1 – *Participarea zilnică cu prezență fizică a tuturor antepreșcolărilor, preșcolărilor și elevilor în unitățile de învățământ, cu respectarea și aplicarea tuturor normelor de protecție* – indiferent de rata de incidență cumulată, cu respectarea tuturor normelor de prevenire a răspândirii infecțiilor cu SARS-CoV-2, până la suspendarea cursurilor cu prezență fizică, pe baza cazurilor confirmate în grupă/clasă/unitate de învățământ/conexă;
- Scenariul 2 – *Participarea zilnică în sistem online a elevilor* – cu aplicarea dispozițiilor art. 6 din O.M.E./M.S. nr. 5.338/2.015/2021, în funcție de cazurile confirmate de îmbolnăvire cu virusul SARS-CoV-2 într-o clasă/grupă/unitate de învățământ/conexă, respectiv suspendarea cursurilor cu prezență fizică la nivelul grupei/clasei/unității de învățământ/conexe.

Condiții cumulative pentru acordarea de zile libere

Zile libere unuia dintre părinți pentru supravegherea copiilor se acordă părinților care îndeplinesc cumulativ următoarele condiții:

- au copii cu vârsta de până la 12 ani inclusiv sau au în întreținere copii sau adulți cu handicap cuprinși într-o formă de învățământ, respectiv înscriși în cadrul unei unități de învățământ preuniversitar, inclusiv de educație timpurie antepreșcolară;
- celălalt părinte nu beneficiază, la rândul său, de zile libere.

Condiția este îndeplinită și dacă părintele care solicită acordarea de zile libere se află în una dintre situațiile prevăzute la art. 3 din Legea nr. 277/2010 privind alocația pentru susținerea familiei, respectiv dacă **părintele este persoană singură** care se află în una dintre următoarele situații:

- a) este necăsătorită;

- b) este văduvă;
 - c) este divorțată;
 - d) are soțul/soția declarat/declarată dispărut/dispărută prin hotărâre judecătorească;
 - e) are soțul/soția arestat/arestată preventiv pe o perioadă mai mare de 30 de zile sau execută o pedeapsă privativă de libertate și nu participă la întreținerea copiilor;
 - f) nu a împlinit vârsta de 18 ani și se află în una dintre situațiile prevăzute la lit. a) – e);
 - g) a fost numită tutore sau i s-au încredințat ori i s-au dat în plasament unul sau mai mulți copii și se află în una dintre situațiile prevăzute la lit. a) – c);
- locul de muncă ocupat nu permite munca la domiciliu sau teledunca.

Condiționarea acordării de zile libere pentru supravegherea copiilor doar pentru locurile de muncă unde nu este posibilă aplicarea muncii la domiciliu sau teledunca a fost aplicată și în perioada anterioară în cursul anului școlar 2020-2021.

Beneficiază de zile libere următoarele persoane definite drept **părinți** în înțelesul O.U.G. nr. 110/2021:

- părintele firesc, potrivit dispozițiilor Codului civil (Legea nr. 287/2009);
- adoptatorul;
- persoana care are copilul/copiii în încredințare în vederea adopției;
- persoana care are copilul în plasament sau sub tutelă;
- persoana desemnată conform art. 104 alin. (2) din Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
- părintele sau reprezentantul legal al persoanei adulte cu handicap înscrise într-o unitate de învățământ.

Angajatorul are obligația să acorde zilele libere dacă angajatul solicită acest drept în baza O.U.G. nr. 110/2021. Acesta reprezintă un drept acordat părinților pentru supravegherea copiilor în situațiile de limitare sau suspendare a activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ.

Neacordarea acestui drept de către angajator constituie contravenție se sancționează cu amendă între 1.000 și 2.000 lei pentru fiecare persoană pentru care se refuză acordarea zilelor libere, fără a depăși valoarea cumulată de 20.000 lei.



Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se efectuează de către inspectorii de muncă.

Pentru acordarea zilelor libere este necesar acordul angajatorului pentru angajații din unitățile cu următoarele domenii de activitate:

- din sistemul energetic național, din unitățile operative de la sectoarele nucleare, din unitățile cu foc continuu;
- din unitățile de asistență socială, de telecomunicații, ale radioului și televiziunii publice;

- din rețeaua de transport feroviar și din unitățile care asigură transportul în comun;
- din unitățile care asigură serviciul de salubritate a localităților, aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldură și apă;
- din unitățile de comerț alimentar, servicii financiare, distribuție de carburanți, producție și distribuție de medicamente și echipamente sanitare și din unitățile farmaceutice;



Așadar angajații din aceste unități beneficiază de zile libere pentru supravegherea copiilor numai cu acordul angajatorului.

- din sistemul național de apărare, ordine publică și securitate națională și din unitățile sanitare publice. Acești angajați beneficiază de zilele libere, la cerere, numai cu aprobarea angajatorului.

Beneficiază, de asemenea, de zile libere și următorii părinți:

- părintele sau reprezentantul legal al copilului cu handicap grav neșcolarizat, care a optat pentru acordarea indemnizației prevăzute de art. 42 alin. (4) din Legea nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, doar în situațiile în care activitatea serviciului de zi este limitată sau suspendată, prin dispoziție/decizie a autorității care are în administrare serviciul de zi, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2;
- unul dintre părinții copiilor cu vârsta de până la 18 ani, înscriși în cadrul unor unități de învățământ, dacă se află în una sau mai multe dintre următoarele situații, cu condiția ca celălalt părinte să nu beneficieze, la rândul său, de zile libere:
 - a) face parte dintr-o grupă de risc, respectiv cei diagnosticați cu boli respiratorii cronice severe, boli cardiovasculare, obezitate severă, diabet zaharat tip I, boli inflamatorii, boli imune/autoimune, boli rare, boli ereditare de metabolism, dizabilități, tratament imunosupresiv sau alte afecțiuni cronice;
 - b) face parte dintr-o grupă de risc, respectiv este diagnosticat cu afecțiuni asociate cu imunodepresie moderată sau severă, a suferit un transplant, prezintă afecțiuni oncologice în tratament imunosupresor, imunodeficiențe primare sau dobândite sau urmează alte tipuri de tratamente imunosupresoare;
 - c) locuiește împreună cu o persoană diagnosticată cu afecțiuni asociate cu imunodepresie moderată sau severă, a suferit un transplant, prezintă afecțiuni oncologice în tratament imunosupresor, imunodeficiențe primare sau dobândite sau urmează alte tipuri de tratamente imunosupresoare;
- unul dintre părinți care are în îngrijire, supraveghere și întreținere persoana adultă încadrată în grad de handicap grav sau în grad de handicap grav cu asistent personal pentru care s-a optat pentru acordarea indemnizației prevăzute de art. 42 alin. (4) din Legea nr. 448/2006, doar dacă beneficiază de servicii de zi, a căror activitate este limitată sau suspendată, prin dispoziție/decizie a autorității care are în administrare serviciul de zi, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2.

Nu se acordă zile libere în cazul în care unul dintre părinți se află în una sau mai multe dintre următoarele situații:

- este în concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap prevăzut la art. 2 alin. (1) sau art. 11 alin. (2)

ori în concediul pentru îngrijirea copilului cu dizabilitate care a împlinit vârsta de 3 ani până la vârsta de 7 ani prevăzut la art. 31 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor;

- este asistentul personal al unuia dintre copiii aflați în întreținere;
- se află în concediu de odihnă/concediu fără plată;
- are raportul de muncă suspendat pentru întreruperea temporară a activității angajatorului, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, în condițiile art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii;
- nu realizează venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Codului fiscal.

Situații speciale

Pentru **angajații sistemului național de apărare, ordine publică și securitate națională și pentru personalul din unitățile sanitare publice**, părintele singur din familia monoparentală poate opta între:

- acordarea de zile libere;
- acordarea majorării drepturilor salariale convenite.

În situația în care angajatorul nu aprobă cererea de acordare a zilelor libere, părintele are dreptul la o majorare acordată suplimentar drepturilor salariale convenite. Aceste drepturi nu pot fi cumulate pentru aceeași perioadă.

Unul dintre părinți are dreptul la o majorare a salariului în următoarele condiții:

- în cazul în care ambii părinți își desfășoară activitatea în unul dintre aceste domenii, **doar unul** dintre aceștia **are dreptul la acordarea de zile libere**, cu aprobarea angajatorului sau, în cazul în care angajatorul nu a aprobat cererea de acordare de zile libere, **la o majorare acordată** suplimentar drepturilor salariale convenite;
- majorarea este în cuantum de 75% din salariul de bază/salariul de funcție/solda de funcție corespunzătoare unei zile lucrătoare, dar nu mai mult de corespondentul pe zi a 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat, corespunzător numărului de zile lucrătoare din perioada de acordare, cu condiția ca celălalt părinte să nu beneficieze de zile libere sau locul său de muncă să permită munca la domiciliu sau telemunca;
- majorarea salarială se acordă pe baza cererii părintelui, însoțite de documentele prevăzute de procedura de solicitare a dreptului de către părinți;

condiții
majorare
salariu

Cererea și declarația se depun la angajator în luna curentă pentru luna anterioară.

- majorarea se acordă obligatoriu odată cu drepturile salariale și se suportă din bugetele din care se suportă drepturile salariale de bază sau prin transferuri din bugetul Fondului național unic de sănătate pentru personalul din unitățile sanitare publice;
- majorarea nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor prevăzute la art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, pentru personalul instituțiilor publice (definite la art. 2 alin. (1)

pct. 30 din Legea nr. 500/2002) și celor publice locale (art. 2 alin. (1) pct. 39 din Legea nr. 273/2006), indiferent de sistemul de finanțare și de subordonare, inclusiv activitățile finanțate integral din venituri proprii, înființate pe lângă instituțiile publice;

- majorarea nu se cuprinde în baza de calcul pentru stabilirea pensiei militare de stat (art. 28 alin. (1) din Legea nr. 223/2015);
- majorarea reprezintă venit care se supune calculării, virării și declarării impozitului pe salarii și contribuțiilor sociale obligatorii.

Drepturile bănești aferente zilelor libere acordate pentru supravegherea copiilor se acordă cu următoarele particularități de calcul și plată:

calcul
și plată

- pentru angajații sistemului național de apărare, ordine publică și securitate națională, drepturile bănești aferente zilelor libere se calculează și se plătesc conform prevederilor legale specifice ce reglementează acordarea învoierilor/permisiilor/zilelor libere plătite și se suportă din bugetul de stat, prin bugetele ministerelor și instituțiilor din sectorul de apărare, ordine publică și securitate națională;
- pentru personalul din unitățile sanitare publice, drepturile bănești aferente zilelor libere se calculează și se plătesc potrivit regulii generale, fiind supuse impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii.

Munca la domiciliu și telemunca

Pe durata stării de alertă, angajatorii dispun, după caz, acolo unde specificul activității permite:

- **munca la domiciliu**, cu respectarea prevederilor Codului muncii

! Potrivit prevederilor Codului muncii, sunt considerați salariați cu munca la domiciliu acei salariați care îndeplinesc, la domiciliul lor, atribuțiile specifice funcției pe care o dețin.

X

În vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu ce le revin, salariații cu munca la domiciliu **își stabilesc singuri programul de lucru**.

Angajatorul este în drept să verifice activitatea salariatului cu munca la domiciliu, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă.

Contractul individual de muncă la domiciliu se încheie numai în formă scrisă și conține, în afara elementelor generale prevăzute la art. 17 alin. (3) din Codul muncii, următoarele:

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

- **munca în regim de telemuncă**, cu respectarea prevederilor Legii nr. 81/2018.

! Potrivit prevederilor Legii nr. 81/2018, sunt considerați telesalariați acei salariați care își îndeplinesc atribuțiile specifice funcției, ocupației sau meseriei pe care o dețin în alt loc decât locul de muncă organizat de angajator, folosind tehnologia informației și comunicațiilor, în mod regulat și voluntar.

În vederea îndeplinirii atribuțiilor ce le revin, telesalariați **organizează programul de lucru de comun acord cu angajatorul.**

Angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului, în condițiile stabilite prin contractul individual de muncă, regulamentul intern și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, în condițiile legii. Verificarea se realizează în principal prin utilizarea tehnologiei informației și comunicațiilor.

Pentru salariații care desfășoară activitatea de telemuncă, contractul individual de muncă se încheie sau se modifică și trebuie să conțină, în afara elementelor generale prevăzute la art. 17 alin. (3) din Codul muncii, următoarele:

- a) precizarea expresă că salariatul lucrează în regim de telemuncă;
- b) perioada și/sau zilele în care telesalariatul își desfășoară activitatea la un loc de muncă organizat de angajator;
- c) programul în cadrul căruia angajatorul este în drept să verifice activitatea telesalariatului și modalitatea concretă de realizare a controlului;
- d) modalitatea de evidențiere a orelor de muncă prestate de telesalariat;
- e) responsabilitățile părților convenite în funcție de locul/locurile desfășurării activității de telemuncă, inclusiv responsabilitățile din domeniul securității și sănătății în muncă;
- f) obligația angajatorului de a asigura transportul la și de la locul desfășurării activității de telemuncă al materialelor pe care telesalariatul le utilizează în activitatea sa, după caz;
- g) obligația angajatorului de a informa telesalariatul cu privire la dispozițiile din reglementările legale, din contractul colectiv de muncă aplicabil și/sau regulamentul intern, în materia protecției datelor cu caracter personal, precum și obligația telesalariatului de a respecta aceste prevederi;
- h) măsurile pe care le ia angajatorul pentru ca telesalariatul să nu fie izolat de restul angajaților și care asigură acestuia posibilitatea de a se întâlni cu colegii în mod regulat;
- i) condițiile în care angajatorul suportă cheltuielile aferente activității în regim de telemuncă.

Procedura de solicitare a dreptului de către părinte

Zilele libere se acordă la **cererea părintelui care îndeplinește condițiile de acordare** pentru solicitarea de zile libere de la data depunerii cererii, dar nu mai devreme de data la care se decide limitarea sau suspendarea activităților didactice și care **se depune la angajatorul** acestuia însoțită de următoarele documente:

documente
necesare

- o declarație pe propria răspundere a celuilalt părinte;

Declarația pe propria răspundere a celuilalt părinte va conține elemente din care să rezulte că acesta:

- a) nu a solicitat la locul său de muncă zile libere ce i s-ar cuveni;
- b) nu a beneficiat de majorarea salarială acordată angajaților sistemului național de apărare, ordine publică și securitate națională și personalului din unitățile sanitare publice dacă angajatorul nu aprobă cererea de acordare de zile libere;
- c) nu se află în una dintre situațiile de incompatibilitate (este în concediu de creșterea copilului, este asistentul personal al copilului, este în concediu de odihnă/fără plată, are raportul de muncă suspendat conform art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii).

În cazul în care părintele se află în una dintre aceste situații de incompatibilitate, declarația pe propria răspundere a celuilalt părinte nu este necesară.

- o copie a certificatului/certificatelor de naștere al/ale copilului/copiilor sau a documentului care atestă calitatea de părinte;
- o copie a certificatului de încadrare în grad de handicap al copilului ori adultului în vârstă de până la 26 de ani, dacă este cazul;
- o copie a adeverinței eliberate de medicul de familie/medicul specialist pentru situațiile în care unul din părinți face parte dintr-o grupă de risc sau locuiește cu o persoană diagnosticată cu afecțiuni;
- copie a deciziei conducerii unității/instituției de învățământ, după caz, în situația în care limitarea sau suspendarea activităților didactice care presupun prezența fizică a copiilor în unitatea de învățământ se stabilește ca urmare a apariției cazurilor de îmbolnăvire în unitatea de învățământ, numărul zilelor libere stabilindu-se în funcție de perioada prevăzută de decizia conducerii unității/instituției de învățământ. Unitatea de învățământ comunică părinților decizia de limitare/suspendare a activității didactice în termen de maximum 24 de ore de la emiterea acesteia, inclusiv prin mijloace electronice de comunicare și prin afișare pe pagina de internet a unității de învățământ și a inspectoratului școlar județean.

Nivelul indemnizației pentru fiecare zi liberă

Indemnizația pentru fiecare zi liberă acordată se plătește de angajator și este în cuantum de 75% din salariul de bază corespunzător unei zile lucrătoare, dar nu mai mult de corespondentul pe zi a 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat.

Nivelul indemnizației pentru fiecare zi liberă	=	> 75% din salariul de bază corespunzător unei zile lucrătoare > plafonat la corespondentul pe zi a 75% din câștigul salarial mediu brut *)
---	---	---

*) 75% din câștigul salarial mediu brut de 5.380 lei, prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2021 nr. 16/2021

Exemplu:

- Luna octombrie 2021 are 21 de zile lucrătoare. Părintele care beneficiază de zile libere pentru supravegherea copilului va primi pentru fiecare zi liberă 75% din salariul de bază corespunzător unei zile lucrătoare, dar nu mai mult de 192 lei pe zi (5.380 lei x 75% : 21 zile lucrătoare). Părintele poate solicita dreptul începând cu 4 octombrie 2021, data intrării în vigoare a O.U.G. nr. 110/2021.

Tratamentul fiscal

- a) Indemnizația pentru supravegherea copiilor determinată conform O.U.G. nr. 110/ 2021 este în sumă brută și **reprezintă venit din salarii și asimilate salariilor**, fiind supusă:
- > impozitului pe salarii stabilit în cota de 10%;
 - > contribuției de asigurări sociale (CAS) stabilită în cota de 25%;
 - > contribuției de asigurări sociale de sănătate (CASS) stabilită în cota de 10%;
 - > contribuției asiguratorii pentru muncă (CAM) stabilită în cota de 2,25%.

Impozitul și contribuțiile de asigurări sociale, de asigurări sociale de sănătate, precum și contribuția asiguratorie pentru muncă aferente indemnizației pentru supravegherea copiilor se plătesc de angajator.

b) Limitarea aplicării facilităților fiscale

Pentru indemnizațiile pentru supravegherea copiilor acordate în temeiul O.U.G. nr. 110/2021 nu se acordă facilități fiscale pentru categoriile de persoane fizice care îndeplinesc condițiile prevăzute de art. 60 din Codul fiscal, cum este cazul salariaților care desfășoară activități de creare de programe pentru calculator, activități de cercetare-dezvoltare și inovare, în sectorul construcții.

Prin urmare, pentru **indemnizațiile calculate începând cu luna octombrie 2021** conform O.U.G. nr. 110/2021, acordate pentru fiecare zi liberă pentru supravegherea copiilor, salariații care îndeplinesc condițiile prevăzute de art. 60 din Codul fiscal:

- **nu beneficiază** de scutirea de la plata impozitului pe salarii reglementată de art. 60 din Codul fiscal (persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat, persoanele fizice care desfășoară activități de creare de programe pentru calculator, persoanele fizice care desfășoară activități de cercetare-dezvoltare și inovare, persoanele fizice care desfășoară activități pe bază de contract individual de muncă încheiat pe o perioadă de 12 luni, cu persoane juridice române supuse impozitului specific, persoanele fizice care desfășoară activități generatoare de venituri din salarii și asimilate salariilor cu angajatori din sectorul construcții);
- **nu beneficiază** de reducerea cotei de CAS conform art. 138¹ din Codul fiscal și exceptarea de la plata CASS conform art. 154 alin. (1) lit. r) din Codul fiscal, pentru salariații din domeniul construcțiilor care îndeplinesc condițiile prevăzute de art. 60 pct. 5 din Codul fiscal.

Exemplu:

Pentru societățile care aplică facilitățile din sectorul construcții, regimul fiscal aplicabil indemnizațiilor pentru zile libere acordate potrivit O.U.G. nr. 110/2021 părinților pentru supravegherea copiilor este similar celorlalte categorii de societăți.

Astfel, pentru indemnizațiile pentru supravegherea copiilor acordate în temeiul O.U.G. nr. 110/2021 nu se acordă facilități fiscale. Aceasta reprezintă o derogare de la prevederile art. 60 din Codul fiscal, referitoare la scutire de la plata impozitului pe venit/salarii, ale art. 138¹ din Codul fiscal, referitoare la reducerea cotei de CAS, și ale art. 154 alin. (1) lit. r) din Codul fiscal, referitoare la exceptarea de la plata CASS, aplicându-se indemnizațiilor pentru fiecare zi liberă acordate în temeiul O.U.G. nr. 110/2021.

Pentru indemnizațiile pentru supravegherea copiilor acordate în anul școlar 2021–2022, angajatorul care aplică facilitățile din domeniul construcțiilor va calcula impozitul pe salarii în cota de 10%, CAS în cota de 25% și CASS în cota de 10%, fără să aplice pentru aceste venituri facilitățile reglementate de art. 60, art. 138¹ și art. 154 alin. (1) lit. r) din Codul fiscal.

c) Limitarea posibilității exercitării dreptului de a dispune de 3,5% din impozitul pe venit datorat, aferent indemnizațiilor pentru zile libere pentru supravegherea copiilor

Persoanele fizice beneficiare ale indemnizațiilor nu pot dispune asupra destinației unei sume reprezentând până la 3,5% din impozitul pe venit datorat, aferent indemnizațiilor respective, pentru susținerea entităților nonprofit/unităților de cult, precum și pentru acordarea de burse private.

Procedura de decontare a indemnizației pentru fiecare zi liberă acordată de angajator

decontarea sumelor

Sumele pentru plata indemnizației pentru supravegherea copiilor se decontează din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale numai pentru perioada acordării zilelor libere în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie anteprescolară.

formalitățile angajatorului

Formalitățile ce revin angajatorului pentru decontarea sumelor pentru plata indemnizației sunt:

- angajatorul depune cerere la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București în a cărei rază teritorială își desfășoară activitatea angajatorul sau sucursala/punctul de lucru al acestuia, după caz, însoțită de documente justificative privind îndeplinirea condițiilor de decontare a indemnizației;



Cererea se întocmește conform modelului prevăzut de Procedura aprobată prin ordin al președintelui A.N.O.F.M.

- cererea și documentele justificative **se transmit** electronic (pe site-ul www.aici.gov.ro) sau în format letric la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, **în cel mult 30 de zile de la data efectuării plății impozitului pe salarii și contribuțiilor sociale obligatorii aferente indemnizației.**



● Dreptul angajatorilor de a beneficia de decontarea sumelor pentru plata indemnizației pentru fiecare zi liberă se respinge în situația în care cererea și documentele justificative se transmit după împlinirea termenului de 30 de zile de la data efectuării plății contribuțiilor sociale obligatorii și impozitelor aferente indemnizației.



Se păstrează mecanismului aplicat și pentru anul școlar 2020–2021, potrivit căruia, într-o primă etapă, angajatorul stabilește și plătește indemnizația pentru supravegherea copiilor și obligațiile fiscale aferente, solicitarea decontării indemnizației brute realizându-se în etapa a doua, după efectuarea plății obligațiilor fiscale aferente.

Termenul de decontare a indemnizației



Termenul pentru decontarea sumelor plătite cu titlu de indemnizație pentru fiecare zi liberă este de 30 zile lucrătoare de la data înregistrării documentelor justificative la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București.

Decontarea se face prin virament în conturile deschise de angajatori la instituțiile de credit, în termen.