

S 1.1 SALARII ÎN BAZA UNUI CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ LA FUNCȚIA DE BAZĂ

Categoria „Venituri din salarii și asimilate salariilor” cuprinde:

1. veniturile din salarii realizate în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu, act de detașare sau a unui statut special prevăzut de lege;
2. veniturile asimilate salariilor cărora li se aplică regulile de impunere proprii veniturilor din salarii;
3. avantajele impozabile.

SALARIILE REALIZATE ÎN BAZA UNUI CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Contractul individual de muncă și contractul colectiv de muncă

La baza plății salariului stă un **contract individual de muncă**. În temeiul acestuia, o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru și sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică.

Drepturile și obligațiile legate de relațiile de muncă dintre angajator și salariat se stabilesc prin negociere, prin contractele colective de muncă și contractele individuale de muncă.

Negocierea salariului presupune nu numai stabilirea cuantumului acestuia, dar și a tuturor elementelor care fac parte din ceea ce tot mai frecvent se numește pachetul salarial (salariul brut, alte drepturi salariale, avantaje și beneficii în bani sau în natură – acordarea unei mașini din patrimoniul afacerii, plata unor asigurări medicale, prime pentru diverse ocazii cum ar fi de Crăciun, de Paști, de 8 martie, de 1 iunie, tichete de masă și alte bilete de valoare, tichete cadou, repaus zilnic și săptămânal, concediu de odihnă anual, securitate și sănătate în muncă, formarea profesională, protecție în caz de concediere ș.a.).

În orice relație de muncă intervin două părți:

- **angajatorul** – este orice persoană juridică sau fizică și orice altă entitate, la care își desfășoară activitatea una sau mai multe persoane fizice care prestează munca în schimbul unei plăți; angajatorul care poate fi atât persoană fizică, cât și persoană juridică poate angaja forță de muncă numai prin încheierea unui contract individual de muncă;
- **salariatul** – este persoana fizică care își desfășoară activitatea la un angajator în baza unui contract individual de muncă sau în baza unor legi speciale – în cazul personalului care lucrează în sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională –, în schimbul unei plăți sau remunerații.

Părțile pot opta să utilizeze la încheierea, modificarea, suspendarea sau, după caz, încetarea contractului individual de muncă/actului adițional la contract **semnătura electronică** avansată sau semnătura electronică calificată, însoțită de marca temporală electronică sau marca temporală electronică calificată.

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

Cu toate acestea, la încheierea contractului individual de muncă, a actului adițional la contract sau a altor documente emise în executarea contractului individual de muncă, părțile trebuie să utilizeze același tip de semnătură:

- fie semnătura olografă;
- fie semnătura electronică.



Angajatorul nu poate condiționa angajarea unei persoane sau obliga salariatul să utilizeze semnătura electronică, la încheierea contractului individual de muncă/actului adițional la contract sau a altor documente emise în executarea contractului individual de muncă, după caz.

Proceduri simplificate pentru microîntreprinderi



● Microîntreprinderile care au până la 9 salariați și realizează o cifră de afaceri anuală netă sau dețin active totale de până la 2 milioane euro nu au obligații privind întocmirea fișei postului, regulamentul intern și privind evidența timpului de muncă.

- Pentru salariații acestor angajatori, **specificarea atribuțiilor postului se poate face verbal**, nemaifiind obligatorie întocmirea fișei postului; cu toate acestea, la solicitarea scrisă a salariatului, angajatorul este obligat să îi comunice în scris fișa postului cu specificarea atribuțiilor postului.
- Pentru salariații acestor angajatori, **evidența orelor de muncă prestate zilnic** de fiecare salariat **se ține în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris**, în funcție de activitatea specifică desfășurată de către aceștia; această regulă poate fi aplicată și pentru salariații mobili și salariații care desfășoară muncă la domiciliu.
- În cazul acestor angajatori, **întocmirea regulamentul intern nu mai are caracter obligatoriu**.



Pentru angajatorii care nu au obligația întocmirii regulamentul intern atragem atenția asupra necesității includerii în cuprinsul contractului individual de muncă sau în regulamentul intern a beneficiilor neimpozabile suportate de angajator de natura ajutoarelor/cadourilor reglementate de art. 76 alin. (4) lit. a) și alin. (4¹) lit. b) – d) și g) din Codul fiscal (ajutoare de înmormântare, pentru bolile grave și incurabile, pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere/adopte, pentru pierderi în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, cadouri în bani și/sau în natură/tichete cadou cu ocazia Crăciunului, Paștelui, zilelor de 1 iunie și 8 martie în limita a 300 lei, transportul la și de la locul de muncă al salariatului, hrana acordată de către angajator, serviciile turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, în limita sumei de 6.789 lei corespunzător nivelului unui câștig salarial mediu brut, pentru fiecare angajat, cazarea și contravaloarea chiriei pentru spațiile de cazare/de locuit puse de către angajatori, sumele acordate angajaților care desfășoară activități în regim de telemuncă, în anul fiscal 2023).

Condiția aplicării tratamentului fiscal favorabil îl constituie includerea lor în contractul de muncă sau în regulamentul intern.

Contractul colectiv de muncă este o convenție în formă scrisă prin care se stabilesc clauze privind condițiile de muncă, salarizarea, precum și alte drepturi și obligații ce decurg din raporturile de muncă, încheiată între:

- angajator sau organizația patronală și
- angajați/lucrători reprezentați prin organizații sindicale, sau reprezentanții aleși ai angajaților/lucrătorilor.

Contractele colective de muncă se pot negocia la nivelul de unități, grupuri de unități și sectoare de negociere colectivă și la nivel național.

Contractele colective de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la un nivel inferior celor stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil încheiat la nivel superior, iar contractele individuale de muncă nu pot conține clauze care să stabilească drepturi la niveluri inferioare celor stabilite prin contractele colective de muncă aplicabile.

Potrivit art. 97 din noua Lege a dialogului social nr. 367/2022, negocierea colectivă este obligatorie la nivelul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, durata negocierii fiind de maximum 45 de zile, putând fi depășită cu acordul părților. Legea nr. 62/2011, abrogată odată cu intrarea în vigoare a noii legi a dialogului social, prevedea obligativitatea negocierii colective numai pentru unitățile care aveau mai mult de 21 de angajați.

noua Lege a
Dialogului
social

Pentru angajator, neînceperea către angajator a negocierii constituie contravenție sancționată cu amendă de la 15.000 lei la 20.000 lei.

Dacă, însă, părțile nu ajung la o înțelegere privind încheierea unui contract colectiv de muncă până la data stabilită de comun acord, pentru finalizarea negocierilor există posibilitatea declanșării unui conflict colectiv de muncă, întrucât declanșarea unui conflict colectiv de muncă în legătură cu începerea, desfășurarea și încheierea negocierilor contractelor colective de muncă este un drept al angajaților/lucrătorilor garantat de Legea nr. 367/2022.



Clauzele contractelor colective de muncă produc efecte după cum urmează:

- pentru toți angajații din unitate, în cazul contractelor colective de muncă încheiate la acest nivel;
- pentru toți angajații încadrați în unitățile care fac parte din grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care sunt semnate ale contractului;
- pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul de negociere colectivă pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de sector de negociere colectivă și care fac parte din organizațiile patronale semnate, respectiv pentru toți angajații încadrați în unitățile organizațiilor patronale și ale angajatorilor din sectorul de negociere colectivă, respectiv care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă sectorial;
- pentru toți angajații de la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, societăților cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale;
- pentru toți angajații/lucrătorii încadrați în unitățile aflate în subordinea sau în coordonarea autorităților și instituțiilor publice care au în subordine sau în coordonare alte persoane juridice care angajează forță de muncă și care au constituit grupul de unități pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel de grup de unități;

- pentru toți angajații din unitățile din economia națională pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel național și care fac parte din organizațiile patronale semnatare, respectiv pentru toți angajații încadrați în unitățile organizațiilor patronale și ale angajatorilor care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă la nivel național.

Salariul minim brut pe țară

Potrivit art. 164 din Codul muncii republicat, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor.

În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

1. Regula generală – 3.000 lei începând cu 1 ianuarie 2023

! Pentru anul 2023, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri la suma de 3.000 lei lunar, începând cu 1 ianuarie 2023, pentru un program complet de lucru de 165,333 ore, în medie, pe lună, în anul 2023, reprezentând 18,145 lei/oră (art. 1 din H.G. nr. 1.447/2022).

! Valoarea salariului minim brut pe țară garantat în plată este stabilit periodic prin hotărâre a Guvernului și este utilizat drept element de referință în stabilirea unor plafoane de venit impozabil sau bază de calcul al unor obligații fiscale.

! Toate drepturile și obligațiile stabilite potrivit legii se determină pentru anul 2023 prin raportare la nivelul de 3.000 lei al salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară, fiind obligat să garanteze plata unui salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară.

X Nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară constituie, potrivit art. 260 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, contravenție și se sancționează cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei pentru fiecare contract individual de muncă în care acesta nu este respectat.

X În situația în care a intervenit o cauză de suspendare a contractului individual de muncă (de exemplu, salariatul este în „șomaj tehnic”), majorarea salariului minim conform H.G. nr. 1.447/2022 se realizează după încetarea suspendării. Suspendarea contractului individual de muncă are drept efect suspendarea tuturor termenelor care au legătură cu încheierea, modificarea, executarea sau încetarea contractului individual de muncă, cu excepția situațiilor în care contractul individual de muncă încetează de drept.

Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute în contractul individual de muncă în timpul executării acestuia impune încheierea unui **act adițional la contract**, anterior producerii modificării, acesta având la baza acordul părților.

Fac excepție situațiile în care o asemenea modificare este prevăzută în mod expres de lege sau în contractul colectiv de muncă aplicabil, caz în care angajatorul poate

încheia o **decizie de majorare salarială** în temeiul actului normativ respectiv sau al contractului colectiv de muncă aplicabil. O astfel de excepție este reprezentată de majorarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prin hotărâre a Guvernului.

Prin hotărâre a Guvernului se poate stabili o majorare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, diferențiat în funcție de următoarele criterii: **nivelul de studii și vechimea în muncă**, însă:

> **nivelul de studii**

Pentru personalul încadrat pe funcții pentru care se prevede nivelul de studii superioare pentru anul 2023, nu este prevăzută nicio diferențiere în nivelul salariului minim brut în funcție de acest criteriu, astfel că salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, fără a include sporuri și alte adaosuri, este tot cel de 3.000 lei lunar și pentru această categorie de salariați.

> **vechimea în muncă**

Codul muncii prevede că salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maximum 24 de luni, de la momentul încheierii contractului individual de muncă, urmând ca după expirarea acestei perioade salariul minim să fie majorat.

După expirarea perioadei de 24 de luni, salariatul va fi plătit cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Dispozițiile legale în vigoare nu stabilesc un anumit nivel al majorării salariale după expirarea perioadei celor 24 de luni, obligația expresă fiind doar aceea de plată a unui salariu de bază superior celui minim.

Perioada de maximum 24 de luni este calculată începând cu data de 1 ianuarie 2022, astfel că problema majorării salariului peste nivelul celui minim pe criteriul vechimii va apărea doar începând cu data de 1 ianuarie 2024.

2. Salariul minim pentru sectorul agricol și în industria alimentară – 3.000 lei

Potrivit prevederilor art. III alin. (1) din Legea nr. 135/2022, prin derogare de la prevederile art. 164 alin. (1) din Codul muncii, până la sfârșitul anului 2022, pentru sectorul agricol și în industria alimentară, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată va fi de minimum 3.000 lei lunar, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând în medie 17,928 lei/oră.

Nivelul de 3.000 lei nu a fost păstrat și începând cu anul 2023 pentru sectorul agricol și în industria alimentară.

Prevederile se aplică exclusiv domeniilor de activitate ale angajatorului prevăzute la art. 60 pct. 7 din Codul fiscal care cuprind:

- cod CAEN 01: Agricultură, vânătoare și servicii anexe:
 - ✓ 011 – Cultivarea plantelor nepermanente;
 - ✓ 012 – Cultivarea plantelor din culturi permanente;

sectorul
agricol
și industria
alimentară

- ✓ 013 – Cultivarea plantelor pentru înmulțire;
- ✓ 014 – Creșterea animalelor;
- ✓ 015 – Activități în ferme mixte (cultura vegetală combinată cu creșterea animalelor);
- ✓ 016 – Activități auxiliare agriculturii și activități după recoltare;
- cod CAEN 10: Industria alimentară

coduri
CAEN

Prin urmare, este stabilit un salariu minim de 3.000 lei pentru toți salariații angajatorului care desfășoară activități definite de codurile CAEN enumerate mai sus, indiferent de funcția deținută de aceștia.



Nerespectarea prevederilor privind garantarea în plată pentru sectorul agricol și industria alimentară a salariului minim brut pe țară de 3.000 lei constituie, potrivit art. 260 alin. (1) lit. a) din Codul muncii coroborat cu art. III alin. (4) din Legea nr. 135/2022, contravenție și se sancționează cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei pentru fiecare contract individual de muncă în care acesta nu este respectat.

anularea
facilităților
fiscale

Consecința nerespectării acestor dispoziții atrage anularea acordării facilităților fiscale, urmând ca obligațiile privind contribuțiile sociale și impozitul pe salarii să fie determinate potrivit reglementărilor aplicabile situațiilor generale. Pentru diferențele de obligații fiscale rezultate ca urmare a recalculării contribuțiilor sociale și impozitului pe salarii se percep dobânzi și penalități de întârziere potrivit dispozițiilor art. 173 din Codul de procedură fiscală.

Facilitatea privind neimpozitarea sumei de 200 lei

baza lunară
de calcul

Începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2023, potrivit art. XXXVII din O.U.G. nr. 168/2022 pentru salariații care desfășoară activitate în baza contractului individual de muncă, **nu se datorează impozit pe salarii 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:

- salariații sunt încadrați cu **contract individual cu normă întreagă**;
- facilitatea se acordă doar **la locul unde salariatul are funcția de bază**;



Angajatul are obligația să declare angajatorului la care a ales funcția pe care o consideră de bază prin depunerea declarației pe propria răspundere.

- **salariul de bază brut lunar** stabilit potrivit contractului individual de muncă, **fără a include sporuri și alte adaosuri**, este egal cu **3.000 lei** (nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată stabilit prin H.G. nr. 1.447/2022);
- **venitul brut realizat din salarii și asimilate salariilor**, în baza aceluiași contract individual de muncă, pentru aceeași lună, nu depășește nivelul de 4.000 lei inclusiv.



Venitul brut lunar din salarii reprezintă totalitatea veniturilor realizate într-o lună conform art. 76 alin. (1)-(3) din Codul fiscal de o persoană fizică, pe fiecare loc de realizare, indiferent de denumirea acestora sau de forma sub care sunt acordate.

Exemplu:

Mircea Marinescu este salariat angajat cu contract individual de muncă cu normă întreagă, începând cu data de 15 octombrie 2022. Salariul de bază brut stabilit prin contractul individual de muncă este de 3.000 lei, nefiind modificat de la data angajării. Fiind singurul loc de muncă, l-a declarat angajatorului ca fiind locul unde are funcția de bază.

În luna ianuarie cumulează sporuri în cuantum de 85 lei.

Întrucât sunt respectate condițiile enumerate la art. XXXVII alin. (1) și (2) din O.U.G. nr. 168/2022, nu se datorează impozit pe salarii și nu se cuprinde în baza lunară de calcul al contribuțiilor sociale obligatorii pentru suma de 200 lei/lună, angajatorul parcurgând următoarele calcule:

Salariul brut = 3.000 lei

Sporuri = 85 lei

Venit brut realizat = 3.000 lei + 85 lei = 3.085 lei

C.A.S. = (3.085 lei - 200 lei) x 25% = 721 lei

C.A.S.S. = (3.085 lei - 200 lei) x 10% = 289 lei

Total contribuții sociale obligatorii = 1.010 lei

Deducere personală de bază (fără persoane în întreținere) = 570 lei

Venit bază de calcul al impozitului pe salarii = 3.085 lei - 200 lei - 1.010 lei - 570 lei = 1.305 lei

Impozitul pe salarii = 1.305 lei x 10% = 131 lei

C.A.M. = (3.085 lei - 200 lei) x 2,25% = 65 lei

Salariul de plată către salariat = 3.085 lei - 721 lei - 289 lei - 131 lei = 1.944 lei

Facilitatea privind neimpozitarea sumei de 200 lei se aplică în același condiții și pentru:

- salariații care desfășoară activitate în sectorul agricol și industria alimentară și nu beneficiază de facilitățile fiscale prevăzute la art. 60 pct. 7, art. 138² și la art. 154 alin. (1) lit. s) din Codul fiscal (scutirea de la plata impozitului pe salarii, reducerea cotei de C.A.S., exceptarea de la plata C.A.S.S.);
- persoanele care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor, astfel cum sunt definite la art. 76 alin. (1) - (3) din Codul fiscal, obținute în baza unui raport de serviciu.

**neimpozitarea
sumei de
200 lei**

Suma de 200 de lei se diminuează în funcție de:

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

Exemple:

1. Salariatul care are salariul brut la nivelul de 3.000 lei, stabilit potrivit contractului individual de muncă, beneficiază de facilitate cu condiția ca, împreună cu eventualele venituri asimilate și avantaje impozabile, venitul brut din salarii să nu depășească 4.000 lei.
2. Salariatul care are salariul de bază brut lunar mai mare decât nivelul de 3.000 lei nu beneficiază de facilitate.
3. Salariatul care nu a declarat că are funcția de bază la angajator nu beneficiază de facilitate, după cum nu beneficiază nici de deduceri personale.

4. Salariatul care este angajat cu timp parțial nu beneficiază de facilitate indiferent de nivelul salariului.
5. Salariatul căruia i-a fost diminuat salariul de bază brut lunar la nivelul de 3.000 lei, fără sporuri și alte adaosuri, în perioada 9-31 decembrie 2023 nu va beneficia de facilități, condiția privind salariul minim considerându-se a nu fi îndeplinită.
6. Salariații care desfășoară activitate în sectorul agricol și industria alimentară și care beneficiază de scutirea de la plata impozitului pe salarii, reducerea cotei de C.A.S. și exceptarea de la plata C.A.S.S., întrucât angajatorul îndeplinește condițiile prevăzute la art. 60 pct. 7 din Codul fiscal nu pot beneficia și de facilitatea privind neimpozitarea celor 200 lei.

3. Excepția pentru domeniul construcțiilor – 4.000 lei

Potrivit prevederilor art. XLI din O.U.G. nr. 168/2022, pentru domeniul construcțiilor, începând cu data de 1 ianuarie 2023, pentru perioada 1 ianuarie 2023 – 31 decembrie 2028, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include indemnizațiile, sporuri și alte adaosuri, la suma de 4.000 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând în medie 24,194 lei/oră.

Prevederile se aplică exclusiv domeniilor de activitate ale angajatorului prevăzute la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal care cuprind:

- activitatea de construcții definită la codul CAEN 41.42.43 – secțiunea F – Construcții:
 - ✓ 41 – Construcții de clădiri
 - ✓ 42 – Lucrări de geniu civil
 - ✓ 43 – Lucrări speciale de construcții
- domeniile de producere a materialelor de construcții, definite de următoarele coduri CAEN:
 - ✓ 2312 – Prelucrarea și fasonarea sticlei plate
 - ✓ 2331 – Fabricarea plăcilor și a dalelor din ceramică
 - ✓ 2332 – Fabricarea cărămizilor, țiglelor și altor produse pentru construcții din argilă arsă
 - ✓ 2361 – Fabricarea produselor din beton pentru construcții
 - ✓ 2362 – Fabricarea produselor din ipsos pentru construcții
 - ✓ 2363 – Fabricarea betonului
 - ✓ 2364 – Fabricarea mortarului
 - ✓ 2369 – Fabricarea altor articole din beton, ciment și ipsos
 - ✓ 2370 – Tăierea, fasonarea și finisarea pietrei
 - ✓ 2223 – Fabricarea articolelor din material plastic pentru construcții
 - ✓ 1623 – Fabricarea altor elemente de dulgherie și tâmplărie pentru construcții
 - ✓ 2512 – Fabricarea de uși și ferestre din metal
 - ✓ 2511 – Fabricarea de construcții metalice și părți componente ale structurilor metalice
 - ✓ 0811 – Extracția pietrei ornamentale și a pietrei pentru construcții, extracția pietrei calcaroase, ghipsului, cretei și a ardeziei
 - ✓ 0812 – Extracția pietrișului și a nisipului

Domeniile de producere a materialelor de construcții au fost extinse prin O.U.G. nr. 43/2019, începând cu 22 iulie 2019, cu 3 noi activități codificate astfel:

- ✓ 2351 – Fabricarea cimentului
- ✓ 2352 – Fabricarea varului și ipsosului
- ✓ 2399 – Fabricarea altor produse din minerale nemetalice n.c.a.

- 711 – Activități de arhitectură, inginerie și servicii de consultanță tehnică:
 - ✓ 7111 – Activități de arhitectură
 - ✓ 7112 – Activități de inginerie și consultanță tehnică legate de acestea

Prin urmare, este stabilit un salariu minim de 3.000 lei pentru toți salariații angajatorului care desfășoară activități definite de codurile CAEN enumerate mai sus, indiferent de funcția deținută de aceștia.

Nerespectarea prevederilor privind garantarea în plată pentru domeniul construcțiilor a salariului minim brut pe țară de 4.000 lei constituie, potrivit art. 260 alin. (1) lit. a) din Codul muncii contravenție și se sancționează cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei pentru fiecare contract individual de muncă în care acesta nu este respectat.

Consecința nerespectării acestor dispoziții atrage anularea acordării facilităților fiscale, urmând ca obligațiile privind contribuțiile sociale și impozitul pe salarii să fie determinate potrivit reglementărilor aplicabile situațiilor generale. Pentru diferențele de obligații fiscale rezultate ca urmare a recalculării contribuțiilor sociale și impozitului pe salarii se percep dobânzi și penalități de întârziere potrivit dispozițiilor art. 173 din Codul de procedură fiscală.

Veniturile din salarii

Se supun impunerii potrivit Capitolului III – Venituri din salarii și asimilate salariilor din Titlul IV – impozit pe venit, veniturile din salarii realizate de persoanele fizice rezidente, dar și cele realizate de persoanele fizice nerezidente, obținute dintr-o activitate dependentă desfășurată în România.

Potrivit art. 159 alin. (1) din Codul muncii republicat, salariul reprezintă contra-prestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.

Din punct de vedere fiscal, veniturile din salarii cuprind toate veniturile în bani și/sau în natură obținute de o persoană fizică rezidentă ori nerezidentă ce desfășoară o activitate în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu, act de detașare sau a unui statut special prevăzut de lege, indiferent de perioada la care se referă, de denumirea veniturilor ori de forma sub care ele se acordă.

Venitul cuprinde următoarele venituri care din punct de vedere fiscal sunt considerate sume primite pentru munca prestată ca urmare a contractului individual de muncă, a contractului colectiv de muncă, precum și pe baza actului de numire:

- **salariul de bază;**

- **sporurile la salariul de bază**, care pot fi: sporuri pentru munca suplimentară, sporuri de noapte ș.a.;

- **adaosurile la salariul de bază;**

Persoana încadrată în muncă va dobândi, prin încheierea contractului individual de muncă, calitatea de salariat și va avea drepturile și obligațiile prevăzute de legislația muncii, de contractele colective de muncă aplicabile și de contractul individual de muncă.

Salariul se plătește cel puțin o dată pe lună. Data plății este stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz. Specific pentru veniturile din salarii există posibilitatea ca salariul să fie plătit în mai multe rate, ultima plată, denumită de obicei lichidare, putându-se efectua în luna următoare celei pentru care a fost stabilit salariul. În această situație, salariul trebuie judecat, din punctul de vedere al termenului de virare a impozitului, ca fiind un venit realizat într-o lună.



În contractul individual de muncă, al cărui nou model a fost aprobat prin O.M.M.S.S. nr. 2.171/2022, salariul de bază lunar brut exprimat în lei și elementele constitutive ale veniturilor salariale trebuie evidențiate separat. Astfel, la Capitolul I. Salariul din Modelul-cadru al contractului individual de muncă se vor evidenția în mod expres sporurile, indemnizațiile, prestațiile suplimentare în bani (de exemplu, cele pentru mobilitate), modalitatea prestațiilor suplimentare în natură, alte adaosuri.

- recompensele și premiile de orice fel;
- sumele reprezentând premiul anual și stimulentele acordate, potrivit legii, personalului din instituțiile publice;

Astfel cum prevede Codul muncii, salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/și colective între angajator și salariați sau reprezentanți ai acestora. Prin urmare, pentru a putea fi acordate aceste drepturi, contractul colectiv de muncă, respectiv contractul individual de muncă, trebuie să cuprindă o clauză pentru acordarea acestor drepturi salariale.

Plata premiului anual se face, de regulă, începând cu luna ianuarie a anului următor. În cazuri de sancționare disciplinară, în cursul anului pentru care se face premiarea, angajatorul poate chiar reduce sau anula premiul anual. Premiul anual acordat sub forma celui de-al 13-lea salariu se cumulează cu veniturile salariale realizate în luna în care este plătit.



- Prin venituri realizate în anul curent se va înțelege orice sumă primită sub formă de salarii începând cu luna ianuarie a anului curent, cu excepția plăților reprezentând lichidarea pe luna decembrie a anului anterior, care sunt considerate venituri realizate în anul anterior.

- sumele reprezentând stimulentele din fondul de participare la profit, acordate salariaților de către agenții economici după aprobarea bilanțului contabil;
- primele de vacanță;
- sumele plătite de angajator pentru concediul de odihnă;



Fac excepție:
 – sumele permise de salariat cu titlu de despăgubiri reprezentând contravaloarea cheltuielilor salariatului și familiei sale necesare în vederea revenirii la locul de muncă,
 – eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

- sumele/indemnizațiile plătite în caz de incapacitate temporară de muncă;
- indemnizațiile prevăzute în contractul de muncă plătite de angajator pe perioada suspendării contractului de muncă urmare a participării la cursuri sau la stagii de formare profesională ce presupune scoaterea integrală din activitate;
- indemnizațiile pentru trecerea temporară într-o altă muncă;
- indemnizațiile pentru reducerea timpului de muncă;
- indemnizațiile pentru carantină;
- indemnizațiile de orice fel, altele decât cele considerate neimpozabile conform art. 62 lit. a) din Codul fiscal (de exemplu, reprezintă venituri neimpozabile indemnizația lunară primită de persoanele cu handicap grav și accentuat, indemnizația de însoțitor, indemnizația de șomaj acordată potrivit Legii nr. 76/2002, indemnizații acordate în baza Legii nr. 341/2004 sau Legii nr. 8/2006);
- orice alte câștiguri în bani și în natură, primite de la angajatori de către angajați, ca plată a muncii lor.