

SALARIILE

I. Salariul de bază minim în anul 2015

În Monitorul Oficial nr. 902, Partea I, din 11 decembrie 2014, a fost publicată de Hotărârea Guvernului nr. 1.091/2014 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Potrivit acesteia, în anul 2015 salariul minim brut pe țară garantat în plată va crește în două etape, respectiv la 01 ianuarie 2015 și 01 iulie 2015. Astfel, începând cu data de 1 ianuarie 2015, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește la 975 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 168,667 de ore în medie pe lună în anul 2015, reprezentând 5,781 lei/oră. Începând cu data de 1 iulie 2015, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește la 1.050 lei lunar, pentru un program complet de lucru de 168,667 de ore în medie pe lună în anul 2015, reprezentând 6,225 lei/oră. Pentru personalul din sectorul bugetar, nivelul salariului de bază, potrivit încadrării, nu poate fi inferior nivelului salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.



Stabilirea, pentru personalul încadrat prin încheierea unui contract individual de muncă, de salarii de bază sub nivelul celor prevăzute de această hotărâre constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 2.000 lei.

Modificarea salariului de bază minim brut pe țară determină o serie de **modificări în calculul veniturilor salariale.**

Acestea sunt:

1. Calculul contribuției pentru accidente de muncă și boli profesionale în cazul concediilor medicale

În cazul concediilor medicale, baza lunară de calcul al contribuției pentru accidente de muncă și boli profesionale reprezintă salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător numărului zilelor lucrătoare din concediul medical, cu excepția cazurilor de accident de muncă sau boală profesională.

2. Calculul contribuției pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate

Baza lunară de calcul al contribuției pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate nu poate fi mai mare decât produsul dintre numărul asiguraților din luna pentru care se calculează contribuția și valoarea corespunzătoare a 12 salarii minime brute pe țară garantate în plată.

Așadar, modificarea salariului de bază minim brut pe țară are impact asupra plafonului bazei de calcul al contribuției pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate.

3. Calculul contribuției pentru persoane cu handicap neîncadrate

Autoritățile și instituțiile publice, altele decât instituțiile publice de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, care au cel puțin 50 de angajați au obligația de a angaja persoane cu handicap într-un procent de cel puțin 4% din numărul total de angajați.

Dacă nu angajează persoane cu handicap în condițiile prevăzute mai sus, autoritățile și instituțiile publice pot opta pentru îndeplinirea uneia dintre următoarele obligații:

- a) să plătească lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând 50% din salariul de bază minim brut pe țară înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap;
- b) să achiziționeze produse sau servicii realizate prin propria activitate a persoanelor cu handicap angajate în unitățile protejate autorizate, pe bază de parteneriat, în sumă echivalentă cu suma datorată la bugetul de stat, în condițiile prevăzute la lit. a).

Astfel, modificarea salariului de bază minim brut pe țară determină modificarea calculului contribuției pentru persoane cu handicap neîncadrate întrucât acest calcul se raportează la salariul minim.

4. Calculul elementelor salariului raportate la salariul de bază

În cazul salariaților care beneficiază de salariul de bază minim brut pe țară se va modifica cuantumul sporurilor, indemnizațiilor și adaosurilor al căror calcul se raportează la salariul de bază.

De exemplu, odată cu modificarea salariului de bază minim brut pe țară se modifică și cuantumul sporului pentru munca prestată în timpul nopții întrucât acest spor reprezintă 25% din salariul de bază.

II. Impozitul pe veniturile salariale



Conform Codului fiscal, printre categoriile de venituri supuse impozitului se află și veniturile din salariu.

Sunt considerate venituri din salarii toate veniturile în bani și/sau în natură obținute de o persoană fizică ce desfășoară o activitate în baza unui contract individual de muncă 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, inclusiv indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă.

În cadrul veniturilor din salarii sunt cuprinse:

- salariile de bază;
- sporurile și adaosurile de orice fel;
- indemnizațiile pentru trecerea temporară în altă muncă, pentru reducerea timpului de muncă, pentru carantină, precum și alte indemnizații de orice fel, altele decât cele menționate la pct. 3, având aceeași natură;
- recompensele și premiile de orice fel;
- sumele reprezentând premiul anual și stimulentele acordate, potrivit legii, personalului din instituțiile publice, cele reprezentând stimulentele acordate salariaților agenților economici;
- sumele primite pentru concediul de odihnă, cu excepția sumelor primite de personal cu titlu de despăgubiri reprezentând contravaloarea cheltuielilor personalului și familiei sale necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum și eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii con-

venituri
asimilate
salariaților

- cediului de odihnă;
- sumele primite în caz de incapacitate temporară de muncă;
- orice alte câștiguri în bani și în natură, primite de la angajatori de către angajați, ca plată a muncii lor.

Excepții de la plata impozitului pe veniturile salariale

1. Ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru naștere, veniturile reprezentând cadouri pentru copiii minori ai salariaților, cadourile oferite salariaților, contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului, costul prestațiilor pentru tratament și odihnă, inclusiv transportul pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, acordate de angajator pentru salariații proprii sau alte persoane, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă.

Ajutoarele menționate mai sus nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale în măsura în care acestea sunt prevăzute în contractul individual sau colectiv de muncă. Astfel, dacă prin contractul colectiv de muncă se negociază un altfel de ajutor decât cele prevăzute mai sus, cum ar fi ajutorul de căsătorie sau ajutorul de pensionare, acestea vor fi tratate ca bonusuri salariale.

ajutoare
materiale

Așadar, ajutoarele care nu intră în baza de calcul al impozitului pe venit sunt cele menționate mai sus în măsura în care sunt prevăzute în con-

tractul de muncă individual sau colectiv de muncă.

2. Cadourile oferite de angajatori în beneficiul copiilor minori ai angajaților, cu ocazia Paștelui, Zilei de 1 Iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și cadourile oferite angajatelor cu ocazia Zilei de 8 Martie sunt neimpozabile, în măsura în care valoarea cadoului oferit fiecărei persoane, cu orice ocazie din cele de mai sus, nu depășește 150 lei.

ATENȚIE!

Cadourile sunt neimpozabile în măsura în care nu depășesc valoarea de 150 de lei pentru fiecare persoană și sunt acordate pentru următoarele destinații:

- în beneficiul copiilor minori ai angajaților, cu ocazia Paștelui;
- în beneficiul copiilor minori ai angajaților, cu ocazia zilei de 1 iunie;
- în beneficiul copiilor minori ai angajaților, cu ocazia Crăciunului;
- în beneficiul copiilor minori ai angajaților, cu ocazia a sărbătorilor similare ale altor culte religioase;
- în beneficiul angajatelor cu ocazia zilei de 8 martie.

Plafonul stabilit pentru cadourile oferite de angajatori salariatelor cu ocazia zilei de 8 martie se aplică atât darurilor constând în bunuri, cât și celor în bani, în cazul tuturor angajatorilor de forță de muncă. În consecință, se înțelege că nu este impozabilă valoarea tichetelor cadou oferite angajatelor cu ocazia zilei de 8 martie, până la limita maximă de 150 de lei pentru fiecare persoană. Suma care depășește această limită reprezintă avantaje și se impozitează potrivit prevederilor art. 57 din Codul fiscal.