

CUPRINS

I. Venituri din salarii și asimilate salariilor	I/001
I.1. Venituri din salarii și asimilate salariilor realizate în baza unui contract individual de muncă	I/001
I.1.1. Impozit pe venit	I/001
I.1.1.1. Cota de impozit pe venit	I/001
I.1.1.2. Baza de calcul al impozitului pe venit	I/001
I.1.1.3. Venituri salariale scutite de la plata impozitului pe venit	I/002
I.1.1.4. Determinarea impozitului pe veniturile salariale	I/013
I.1.1.5. Deducerea personală	I/015
I.1.1.6. Dreptul de a dispune asupra destinației unei sume din impozit	I/020
I.1.2. Contribuții sociale	I/022
I.1.2.1. Contribuția de asigurări sociale (contribuția la sistemul de pensii) și contribuția la sistemul de sănătate	I/023
I.1.2.2. Contribuția asiguratorie pentru muncă	I/027
I.1.2.3. Contribuția pentru persoane cu handicap neîncadrate	I/031
I.1.2.4. Reținerea și neplata contribuțiilor sociale	I/035
I.1.3. Venituri salariale fără taxe	I/037
I.1.3.1. Pensiile facultative	I/037
I.1.3.2. Asigurările voluntare de sănătate și abonamentele de servicii medicale	I/039
I.1.3.3. Contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora	I/040
I.1.3.4. Contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului	I/042
I.1.3.5. Cheltuieli pentru pregătirea și perfecționarea angajaților, administratorilor și directorilor	I/042
I.1.3.6. Locuința de serviciu	I/045
I.1.3.7. Stock option plan	I/048
I.1.3.8. Cadouri acordate cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, zilei de 8 martie	I/049
I.1.3.9. Ajutoare sociale	I/050
I.1.3.10. Diurna	I/051
I.1.3.11. Sume suportate de angajator pentru educația timpurie a copiilor salariaților	I/052
I.1.3.12. Sume suportate de angajator pentru efectuarea testelor medicale de diagnosticare a infecției COVID-19	I/053
I.1.3.13. Sume suportate de angajator cu testarea epidemiologică și/sau vaccinarea angajaților	I/053
I.1.3.14. Sume suportate de angajator pentru activitatea prestată în regim de telemuncă	I/054
I.1.4. Venituri acordate salariaților în perioada de detașare transnațională	I/055
I.1.4.1. Detașarea transnațională din România	I/055
I.1.4.2. Detașarea transnațională în România	I/064
I.1.5. Documente necesare la angajare pentru calculul drepturilor salariale	I/073
I.1.6. Drepturi salariale stabilite pe bază de hotărâre judecătorească	I/077
I.1.7. Indemnizația de mobilitate	I/078

I.2. Timpul de lucru	I/081
I.2.1. Programul de lucru	I/081
I.2.2. Evidența orelor de muncă	I/083
I.2.3. Absențe motivate	I/084
I.2.4. Telemunca	I/087
I.3. Elementele salariului	I/100
I.3.1. Salariul de bază	I/100
I.3.1.1. Salariul de bază minim brut pe țară	I/100
I.3.2. Sporurile	I/105
I.3.2.1. Sporul pentru munca suplimentară	I/105
I.3.2.2. Sporul pentru munca prestată în zilele libere și în zilele de sărbători legale	I/105
I.3.2.3. Sporul pentru munca de noapte	I/106
I.3.2.4. Sporul pentru repausul săptămânal	I/107
I.3.2.5. Sporul pentru vechime în muncă	I/108
I.3.3. Adaosurile la salariul de bază	I/108
I.3.4. Modificarea elementelor salariale	I/109
I.3.5. Plata salariilor	I/109
II. Venituri asimilate salariilor realizate în afara contractului individual de muncă	II/112
II.1. Administratorii societății	II/112
II.1.1. Impozitul pe venit	II/112
II.1.2. Contribuții sociale datorate pentru remunerația administratorului de societate	II/112
II.1.3. Veniturile acordate administratorului în perioada de delegație	II/113
II.2. Directorul general al societății	II/115
II.2.1. Impozitul pe venit	II/115
II.2.2. Contribuții sociale	II/115
II.2.3. Diurna	II/116
II.3. Remunerația primită de președintele asociației de proprietari sau de alte persoane, în baza contractului de mandat, potrivit Legii privind înființarea, organizarea și funcționarea asociațiilor de proprietari	II/118
II.3.1. Impozitul pe venit	II/118
II.3.2. Contribuții sociale	II/118
II.4. Comisia de cenzori	II/119
II.4.1. Impozitul pe venit	II/119
II.4.2. Contribuții sociale	II/119
II.5. Persoanele alese în organele de conducere ale persoanelor juridice fără scop patrimonial	II/120
II.5.1. Impozitul pe venit	II/120
II.5.2. Contribuții sociale	II/120
II.6. Zilieri	II/121
II.7. Remunerația acordată în cadrul programului de internship	II/124
II.7.1. Ce scop are internshipul?	II/124

II.7.2. Persoanele care pot urma programe de internship	II/124
II.7.3. Persoanele care pot organiza programe de internship	II/125
II.7.4. Contractul de internship	II/125
II.7.5. Registrul electronic de evidență a contractelor de internship	II/130
II.7.6. Remunerarea internului	II/131
II.7.7. Durata timpului de lucru al internului	II/131
II.7.8. Îndrumătorul programului de internship	II/131
II.7.9. Coordonatorul programului de internship	II/132
II.7.10. Drepturile și obligațiile internului	II/133
II.7.11. Drepturile organizației-gazdă	II/133
II.7.12. Obligațiile organizației-gazdă	II/134
II.7.13. Sancționarea internului	II/134
II.7.14. Procedura de evaluare a activității internului	II/134
II.7.15. Prima de promovare a angajării	II/136
II.7.16. Sancțiuni	II/137
III. Alte tipuri de venituri realizate de persoanele fizice	III/142
III.1. Venituri din activități independente	III/142
III.1.1. Activități care generează venituri din activități independente	III/142
III.1.2. Impozitul pe venit datorat de persoanele fizice autorizate	III/142
III.1.3. Contribuția de asigurări sociale	III/147
III.1.4. Contribuția la sistemul asigurărilor sociale de sănătate	III/149
III.1.5. Contribuția pentru asigurarea pentru concedii și indemnizații	III/150
III.1.6. Contribuția pentru asigurare pentru șomaj	III/150
III.2. Venituri realizate din drepturi de proprietate intelectuală	III/151
III.2.1. Impozitul datorat pentru veniturile din drepturi de proprietate intelectuală	III/151
III.2.2. Contribuția de asigurări sociale (contribuția la sistemul de pensii)	III/152
III.2.3. Contribuția de asigurări sociale de sănătate	III/153
III.2.4. Declararea veniturilor din drepturi de proprietate intelectuală	III/155
III.3. Venituri din alte surse	III/155
III.3.1. Venituri incluse în categoria veniturilor din alte surse	III/155
III.3.2. Impozit pe venit	III/156
III.3.3. Contribuția la sistemul asigurărilor sociale de sănătate	III/156
III.4. Declararea veniturilor	III/157
III.4.1. Declarația 112	III/157
III.4.1.1. Reglementare legală	III/157
III.4.1.2. Persoane care au obligația depunerii formularului 112	III/157
III.4.1.3. Tipuri de asigurat	III/158
III.4.1.4. Termenul de depunere a declarației 112	III/161
III.4.1.5. Completarea declarației 112 în cazul persoanelor aflate în concediu fără plată, concediu de acomodare și concediu pentru creșterea copilului	III/162
III.4.1.6. Completarea declarației 112 în cazul persoanelor scutite de la plata impozitului pe venit	III/163
III.4.1.7. Rectificarea declarației 112	III/163

III.4.1.8. Declararea salariaților detașați	III/164
IV. Concediile	IV/166
IV.1. Concediile medicale	IV/166
IV.1.1. Reglementare legală	IV/166
IV.1.2. Tipuri de concedii medicale	IV/166
IV.1.2.1. Concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă determinată de boală obișnuită și accidente în afara muncii	IV/166
IV.1.2.2. Beneficiarii concediului și indemnizației de incapacitate temporară de muncă	IV/166
IV.1.2.3. Condiții necesare pentru a beneficia de concediu și indemnizație de incapacitate temporară de muncă	IV/173
IV.1.2.4. Stagiul de cotizare în cumulul de funcții	IV/175
IV.1.2.5. Adeverința privind concediile de incapacitate temporară de muncă anterioare	IV/176
IV.1.2.6. Recuperarea indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate	IV/177
IV.1.2.7. Indemnizația de incapacitate temporară de muncă intervenită în timpul concediului fără plată sau al concediului de odihnă	IV/182
IV.1.2.8. Cuantumul indemnizației de incapacitate temporară de muncă	IV/182
IV.1.2.9. Plătitorul indemnizației de incapacitate temporară de muncă	IV/183
IV.1.2.10. Data acordării certificatului de concediu medical	IV/184
IV.1.2.11. Durata de acordare a concediului și indemnizației de incapacitate temporară de muncă	IV/184
IV.1.2.12. Numărul de zile de concediu medical ce pot fi acordate de medicul de familie	IV/185
IV.1.2.13. Concediul medical în continuare	IV/185
IV.1.2.14. Suprapunere perioade certificate medicale	IV/186
IV.1.2.15. Revenire la serviciu în perioada concediului medical	IV/186
IV.1.2.16. Calculul indemnizațiilor medicale	IV/187
IV.1.3. Concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă determinată de boală profesională și accidente de muncă	IV/190
IV.1.3.1. Reglementare legală	IV/190
IV.1.3.2. Durata și stagiul de cotizare	IV/190
IV.1.3.3. Cumul de funcții	IV/191
IV.1.3.4. Prelungirea concediului medical	IV/191
IV.1.3.5. Cuantum și baza de calcul	IV/191
IV.1.3.6. Concediu medical inițial	IV/191
IV.1.3.7. Concediu medical în continuare	IV/192
IV.1.3.8. Plătitorul indemnizației	IV/192
IV.1.3.9. Recuperarea indemnizațiilor de incapacitate temporară de muncă pentru accident de muncă sau boală profesională	IV/193
IV.1.4. Concediul și indemnizația de maternitate	IV/194
IV.1.4.1. Reglementare legală	IV/194
IV.1.4.2. Certificatul medical pentru maternitate	IV/194
IV.1.4.3. Cumulul de funcții	IV/194
IV.1.4.4. Condiția stagiului de cotizare	IV/195
IV.1.4.5. Cuantumul și baza de calcul al indemnizației de maternitate	IV/195
IV.1.4.6. Plata indemnizației de maternitate	IV/195
IV.1.5. Concediu medical și indemnizația de risc maternal	IV/196

IV.1.5.1. Reglementare legală	IV/196
IV.1.5.2. Beneficiarii concediului de risc maternal	IV/197
IV.1.5.3. Durata și condițiile concediului de risc maternal	IV/197
IV.1.5.4. Cazul salariatei care prestează munca de noapte	IV/198
IV.1.5.5. Procedura acordării concediului de risc maternal	IV/198
IV.1.5.6. Cuantumul indemnizației de risc maternal	IV/199
IV.1.6. Concediu medical și indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav	IV/200
IV.1.6.1. Reglementare legală	IV/200
IV.1.6.2. Beneficiarii concediului și indemnizației pentru îngrijirea copilului bolnav	IV/200
IV.1.6.3. Stagiul de cotizare	IV/201
IV.1.6.4. Durata de acordare	IV/201
IV.1.7. Concediu medical de carantină	IV/202
IV.1.8. Concediu medical boală infectocontagioasă	IV/203
IV.1.9. Contribuții sociale datorate pentru indemnizația de incapacitate temporară de muncă ...	IV/204
IV.1.10. Concediu medical pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice	IV/204
IV.1.11. Concediu medical pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 18 ani pentru care s-a dispus măsura carantinei sau a izolării	IV/206
IV.2. Concediul și indemnizația de odihnă	IV/207
IV.3. Concediul și indemnizația pentru creșterea copilului	IV/208
IV.3.1. Condiții pentru acordarea concediului și indemnizația pentru creșterea copilului	IV/208
IV.3.2. Durata concediului pentru creșterea copilului	IV/210
IV.3.3. Cuantumul indemnizației pentru creșterea copilului	IV/212
IV.3.4. Ce trebuie să știe inspectorul de resurse umane despre concediul pentru creșterea copilului?	IV/212
IV.3.5. Posibilitatea salariatului de a realiza venituri în perioada concediului pentru creșterea copilului	IV/216
IV.3.6. Stimulentul de inserție	IV/217
V. Registrul general de evidență a salariaților	V/219
V.1. Reglementare legală	V/219
V.2. Aplicația informatică a registrului general de evidență a salariaților	V/219
V.3. Completarea și transmiterea registrului general de evidență a salariaților	V/220
V.4. Modalitatea de transmitere a registrului general de evidență a salariaților	V/223
V.5. Elementele registrului general de evidență a salariaților	V/224
V.6. Contravenții	V/229
V.7. Eliberarea documentelor privind informațiile din registrul general de evidență a salariaților	V/231
V.8. Reducerea timpului de lucru (Kurzarbeit)	V/231

VI. Alte venituri salariale	VI/237
VI.1. Indemnizația de neconcurență	VI/237
VI.2. Bilete de valoare	VI/239
VI.2.1. Tichetele de masă	VI/239
VI.2.2. Tichetele culturale	VI/242
VI.2.3. Tichetele de creșă	VI/242
VI.2.4. Tichetele cadou	VI/243
VI.2.5. Voucherele de vacanță	VI/244
VII. Studii de caz: Salarizare, Contribuții și ReviSal	

În consecință:

- a) în cazul contribuțiilor sociale se depun declarații rectificative corespunzătoare fiecărei luni din perioada în care instanța de judecată a obligat angajatorul la plata sporului conform legislației în vigoare în luna respectivă;
- b) impozitul pe venit se declară cumulativ până la data de 25 a lunii următoare celei în care s-au plătit veniturile salariale stabilite în baza hotărârii judecătorești.

1.1.7. Indemnizația de mobilitate

Prin clauza de mobilitate, părțile, în contractul individual de muncă, stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz, salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură. În concluzie, salariații au dreptul la indemnizație de deplasare în perioada în care, din dispoziția angajatorului, execută sarcini de serviciu în afara locului muncii prevăzut în contractul individual de muncă. Dacă locul muncii prevăzut în contractul individual de muncă este mobil, salariații nu au dreptul la indemnizație de deplasare, în acest caz fiind incidente dispozițiile art. 25 din Codul muncii.

În modelul-cadru al contractului individual de muncă, aprobat prin O.M.M.S.S. nr. 64/2003, astfel cum a fost modificat ulterior prin O.M.M.F.P.S. nr. 1.616/2011 la lit. D. Locul de muncă trebuie înscrisă una dintre cele două opțiuni prevăzute la pct. 1, respectiv pct. 2:

1. Activitatea se desfășoară la (secție/atelier/birou/serviciu/compartiment etc.) din sediul social/punctul de lucru/alt loc de muncă organizat al angajatorului
2. În lipsa unui loc de muncă fix, salariatul va desfășura activitatea astfel:
.....

Așadar, dacă salariatul nu are un loc de muncă fix, ci își desfășoară activitatea în mai multe locuri de muncă, aceste locuri de muncă se înscriu la pct. 2 de la lit. D.

În acest caz, s-a înscris în contractul individual de muncă o clauză de mobilitate.

Salariații mobili beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură. Prestațiile în bani pot fi acordate sub formă de indemnizație, spor etc.

Legea nr. 72/2022 pentru anularea unor obligații fiscale și pentru modificarea unor acte normative a modificat Codul fiscal începând cu veniturile aferente lunii mai a anului 2022, stabilind că prestațiile suplimentare acordate salariatului mobil sunt neimpozabile și netaxabile cu contribuții sociale dacă se încadrează în plafonul de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizația de delegare/detașare, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și al instituțiilor publice, dar nu mai mult de 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat.

Plafonul aferent valorii a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat se calculează prin raportarea celor 3 salarii la numărul de zile lucrătoare din luna respectivă, iar rezultatul se multiplică cu numărul de zile din perioada de desfășurare a activității în altă localitate, în țară sau în străinătate.

În concluzie, salariații au dreptul la indemnizație de deplasare în perioada în care, din dispoziția angajatorului, execută sarcini de serviciu în afara locului muncii prevăzut în contractul individual de muncă. Dacă locul muncii prevăzut în contractul individual de muncă este mobil, salariații nu au dreptul la diurnă, dar beneficiază de prestații suplimentare pentru mobilitate cu același regim fiscal ca al diurnei.

Exemple de stabilire a indemnizației pentru mobilitate neimpozabile

1. Deplasarea salariatului mobil în țară

Un salariat mobil încadrat cu un salariu de bază în cuantum de 2.550 lei se deplasează din București la Sibiu într-o lună cu 20 de zile lucrătoare pentru o perioadă de 2 zile.

Diurna stabilită pentru personalul instituțiilor publice în țară este de 20 lei/zi. Plafonul de 2,5 ori nivelul pentru instituții publice este 50 lei/zi. Se compară această sumă cu limita a 3 salarii de bază de care beneficiază salariatul raportat la numărul de zile lucrătoare din lună și se acordă suma mai mică.

$2.550 \times 3 / 20 = 382,5$ lei, unde 20 reprezintă zilele lucrătoare din lună.

Prestațiile suplimentare netaxabile sunt în sumă de 50 lei/zi calendaristică.

Prestațiile suplimentare pentru mobilitate de care poate beneficia salariatul mobil fără taxe salariale sunt în cuantum de 50 lei/zi.

Salariatul poate beneficia pentru cele 2 zile de deplasare de prestații suplimentare pentru mobilitate fără taxe salariale în sumă de 100 lei (50×2).

2. Deplasarea salariatului mobil în străinătate

a. Un salariat mobil încadrat cu un salariu de bază în cuantum de 3000 lei se deplasează din România în Italia într-o lună cu 20 de zile lucrătoare pentru o perioadă de 10 zile.

Diurna stabilită pentru deplasarea personalului instituțiilor publice în Italia este de 35 euro/zi. Plafonul de 2,5 ori nivelul pentru instituții publice este 87,5 euro/zi. Se compară această sumă cu limita a 3 salarii de bază de care beneficiază salariatul.

$3.000 \times 3 / 20 = 450$ lei, unde 20 reprezintă zilele lucrătoare din lună.

$87,5 \text{ euro} \times 5 \text{ lei/euro} = 437,5$ lei

Prestațiile suplimentare pentru mobilitate de care poate beneficia salariatul mobil fără taxe salariale sunt în cuantum de 437,5 lei/zi.

Salariatul poate beneficia pentru cele 10 zile de deplasare de prestații suplimentare pentru mobilitate fără taxe salariale în sumă de 4.380 lei ($437,5 \times 10$).

b. Un salariat mobil încadrat cu un salariu de bază în cuantum de 4000 lei se deplasează din România în Belgia într-o lună cu 20 zile lucrătoare pentru o perioadă de 15 zile.

Diurna stabilită pentru deplasarea personalului instituțiilor publice în Belgia este de 35 euro/zi. Plafonul de 2,5 ori nivelul pentru instituții publice este 87,5 euro/zi. Se compară această sumă cu limita a 3 salarii de bază de care beneficiază salariatul raportat la numărul de zile lucrătoare din lună și se acordă suma mai mică.

$4.000 \times 3 / 20 = 600$ lei, unde 20 reprezintă zilele lucrătoare din lună.



$87,5 \text{ euro} \times 5 \text{ lei/euro} = 437,5 \text{ lei}$

Prestațiile suplimentare pentru mobilitate de care poate beneficia salariatul mobil fără taxe salariale sunt în cuantum de 437,5 lei/zi.

Salariatul poate beneficia pentru cele 15 zile de deplasare de prestații suplimentare pentru mobilitate fără taxe salariale în sumă de 6.563 lei ($437,5 \times 15$).

IV.1.9. Contribuții sociale datorate pentru indemnizația de incapacitate temporară de muncă

Tip de indemnizație	CAS	CASS	Contribuția asiguratorie pentru muncă
Indemnizație de asigurări sociale de sănătate suportată de angajator	Da	Nu	Da
Indemnizație de asigurări sociale de sănătate suportată din FNUASS	Da	Nu	NU
Indemnizație pentru accidente de muncă și boli profesionale ca urmare a unui accident de muncă suportată din fondul de asigurare	Nu	Nu	Nu
Indemnizație de incapacitate temporară de muncă ca urmare a unui accident de muncă sau unei boli profesionale suportată de angajator	Nu	Nu	Da

IV.1.10. Concediu medical pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate reglementează un nou tip de concediu medical: concediul medical pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice.

Codul de indemnizație al acestui concediu medical este 17.

Concediul medical cod 17 se acordă doar pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice, persoanei asigurate care însoțește pacientul cu afecțiuni oncologice la intervenții chirurgicale și tratamente. Acordarea concediului are la bază acordul pacientului oncologic, cu încadrarea în numărul maxim de 45 de zile calendaristice în interval de un an pentru un pacient cu afecțiuni oncologice.

Intervalul de referință pentru urmărirea numărului de zile de concediu medical este de 12 luni calendaristice de la prima zi de concediu medical.

Concediul pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice se poate elibera și la o dată ulterioară, numai pentru luna în curs sau luna anterioară.

Concediul medical se acordă în baza adeverinței eliberate de casa de asigurări de sănătate, potrivit modelului din Normele de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate.

Beneficiarii concediului medical

Beneficiază de concediu și indemnizație pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice în vârstă de peste 18 ani asiguratul care, cu acordul pacientului, îl însoțește pe acesta la intervenții chirurgicale și tratamente prescrise de medicul specialist.

Pacientul cu afecțiuni oncologice își poate exprima acordul numai pentru o singură persoană la fiecare intervenție chirurgicală, respectiv tratament.

Acordul pacientului se completează potrivit următorului model:

Însoțirea la tratament în alt stat membru UE

În situația în care pacientul este însoțit la tratament pe teritoriul unui stat membru al Uniunii Europene, Spațiului Economic European și Confederației Elvețiene sau pe teritoriul altui stat care nu este membru al Uniunii Europene, Spațiului Economic European și Confederației Elvețiene, concediul și indemnizația pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice se acordă pe baza certificatului de concediu medical eliberat de către casa de asigurări de sănătate de care aparține angajatorul persoanei asigurate sau de către cea cu care persoana asigurată are încheiat contractul de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate, după caz, pe baza actelor doveditoare traduse și autentificate, în condițiile și până la durata maximă prevăzute de prezenta ordonanță de urgență, nu mai târziu de 15 zile de la data revenirii în țară a pacientului cu afecțiuni oncologice.

Documentele se transmit casei de asigurări de sănătate care eliberează certificatul de concediu medical de către persoana asigurată pe suport hârtie sau prin mijloace electronice de transmitere la distanță sau, după caz, de către persoanele care autentifică documentele prin mijloace electronice de transmitere la distanță.

Casa de asigurări de sănătate transmite certificatul de concediu medical, pe suport hârtie sau prin mijloace electronice de transmitere la distanță, beneficiarilor, respectiv angajatorilor, după caz.

IV.1.11 Concediu medical pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 18 ani pentru care s-a dispus măsura carantinei sau a izolării

Asigurații pentru care nu se dispune măsura carantinei sau a izolării au dreptul la concediu și indemnizație pentru supravegherea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 18 ani, pentru care s-a dispus măsura carantinei sau a izolării în condițiile Legii nr. 136/2020, republicate, cu modificările și completările ulterioare.

Certificatul medical pentru acest tip de concediu are codul de indemnizație 92 - - Supravegherea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 18 ani, pentru care s-a dispus măsura carantinei sau a izolării – numai în cazul asiguraților pentru care nu se dispune măsura carantinei sau a izolării.

Durata concediului

În situațiile în care pentru copilul în vârstă de până la 18 ani s-a dispus măsura carantinei sau a izolării, durata concediului medical pentru supravegherea și îngrijirea acestuia va fi stabilită de medicul curant sau, după caz, de medicul de familie, care a monitorizat copilul, în funcție de evoluția bolii și durata monitorizării.

Cuquantumul indemnizației medicale

Cuquantumul brut lunar al indemnizației pentru supravegherea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 18 ani, în cazul copilului pentru care s-a dispus măsura carantinei sau a izolării, este de 100% din media veniturilor lunare realizate în ultimele 6 luni anterioare lunii în care se acordă concediu medical și se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

Concediul pentru supravegherea și îngrijirea copilului pentru care s-a dispus măsura carantinei sau a izolării se poate elibera și la o dată ulterioară, numai pentru luna în curs sau luna anterioară.