

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. Pensile 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/053
I.1.4. Venituri acordate salariaților în perioada de detașare transnațională	I/054
I.1.4.1. Detașarea transnațională din România	I/054
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.2. Timpul de lucru	I/078
I.2.1. Programul de lucru	I/078
I.2.2. Evidența orelor de muncă	I/080
I.2.3. Absențe motivate	I/081
I.2.4. Telemunca	I/084
I.3. Elementele salariului	I/097
I.3.1. Salariul de bază	I/097
I.3.1.1. Salariul de bază minim brut pe țară	I/097
I.3.2. Sporurile	I/102
I.3.2.1. Sporul pentru munca suplimentară	I/102
I.3.2.2. Sporul pentru munca prestată în zilele libere și în zilele de sărbători legale	I/102
I.3.2.3. Sporul pentru munca de noapte	I/103
I.3.2.4. Sporul pentru repausul săptămânal	I/104
I.3.2.5. Sporul pentru vechime în muncă	I/105
I.3.3. Adaosurile la salariul de bază	I/105
I.3.4. Modificarea elementelor salariale	I/106
I.3.5. Plata salariilor	I/106
II. Venituri asimilate salariilor realizate în afara contractului individual de muncă	II/109
II.1. Administratorii societății	II/109
II.1.1. Impozitul pe venit	II/109
II.1.2. Contribuții sociale datorate pentru remunerația administratorului de societate	II/109
II.1.3. Veniturile acordate administratorului în perioada de delegație	II/110
II.2. Directorul general al societății	II/111
II.2.1. Impozitul pe venit	II/112
II.2.2. Contribuții sociale	II/112
II.2.3. Diurna	II/112
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/113
II.3.1. Impozitul pe venit	II/113
II.3.2. Contribuții sociale	II/114
II.4. Comisia de cenzori	II/115
II.4.1. Impozitul pe venit	II/115
II.4.2. Contribuții sociale	II/115
II.5. Persoanele alese în organele de conducere ale persoanelor juridice fără scop patrimonial	II/115
II.5.1. Impozitul pe venit	II/116
II.5.2. Contribuții sociale	II/116
II.6. Zilieri	II/116
II.7. Remunerația acordată în cadrul programului de internship	II/120
II.7.1. Ce scop are internshipul?	II/120

II.7.2. Persoanele care pot urma programe de internship	II/120
II.7.3. Persoanele care pot organiza programe de internship	II/120
II.7.4. Contractul de internship	II/121
II.7.5. Registrul electronic de evidență a contractelor de internship	II/126
II.7.6. Remunerarea internului	II/126
II.7.7. Durata timpului de lucru al internului	II/127
II.7.8. Îndrumătorul programului de internship	II/127
II.7.9. Coordonatorul programului de internship	II/128
II.7.10. Drepturile și obligațiile internului	II/128
II.7.11. Drepturile organizației-gazdă	II/129
II.7.12. Obligațiile organizației-gazdă	II/129
II.7.13. Sancționarea internului	II/130
II.7.14. Procedura de evaluare a activității internului	II/130
II.7.15. Prima de promovare a angajării	II/132
II.7.16. Sancțiuni	II/133
III. Alte tipuri de venituri realizate de persoanele fizice	III/134
III.1. Venituri din activități independente	III/137
III.1.1. Activități care generează venituri din activități independente	III/137
III.1.2. Impozitul pe venit datorat de persoanele fizice autorizate	III/137
III.1.3. Contribuția de asigurări sociale	III/142
III.1.4. Contribuția la sistemul asigurărilor sociale de sănătate	III/144
III.1.5. Contribuția pentru asigurarea pentru concedii și indemnizații	III/145
III.1.6. Contribuția pentru asigurare pentru șomaj	III/145
III.2. Venituri realizate din drepturi de proprietate intelectuală	III/146
III.2.1. Impozitul datorat pentru veniturile din drepturi de proprietate intelectuală	III/146
III.2.2. Contribuția de asigurări sociale (contribuția la sistemul de pensii)	III/147
III.2.3. Contribuția de asigurări sociale de sănătate	III/148
III.2.4. Declararea veniturilor din drepturi de proprietate intelectuală	III/150
III.3. Venituri din alte surse	III/150
III.3.1. Venituri incluse în categoria veniturilor din alte surse	III/150
III.3.2. Impozit pe venit	III/151
III.3.3. Contribuția la sistemul asigurărilor sociale de sănătate	III/151
III.4. Declararea veniturilor	III/152
III.4.1. Declarația 112	III/152
III.4.1.1. Reglementare legală	III/152
III.4.1.2. Persoane care au obligația depunerii formularului 112	III/152
III.4.1.3. Tipuri de asigurat	III/153
III.4.1.4. Termenul de depunere a declarației 112	III/156
III.4.1.5. Completarea declarației 112 în cazul persoanelor aflate în concediu fără plată, concediu de acomodare și concediu pentru creșterea copilului	III/157
III.4.1.6. Completarea declarației 112 în cazul persoanelor scutite de la plata impozitului pe venit	III/158
III.4.1.7. Rectificarea declarației 112	III/158

III.4.1.8. Declararea salariaților detașați	III/159
IV. Concediile	IV/161
IV.1. Concediile medicale	IV/161
IV.1.1. Reglementare legală	IV/161
IV.1.2. Tipuri de concedii medicale	IV/161
IV.1.2.1. Concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă determinată de boală obișnuită și accidente în afara muncii	IV/161
IV.1.2.2. Beneficiarii concediului și indemnizației de incapacitate temporară de muncă	IV/161
IV.1.2.3. Condiții necesare pentru a beneficia de concediu și indemnizație de incapacitate temporară de muncă	IV/168
IV.1.2.4. Stagiul de cotizare în cumulul de funcții	IV/170
IV.1.2.5. Adeverința privind concediile de incapacitate temporară de muncă anterioare	IV/171
IV.1.2.6. Recuperarea indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate	IV/172
IV.1.2.7. Indemnizația de incapacitate temporară de muncă intervenită în timpul concediului fără plată sau al concediului de odihnă	IV/175
IV.1.2.8. Quantumul indemnizației de incapacitate temporară de muncă	IV/175
IV.1.2.9. Plătitorul indemnizației de incapacitate temporară de muncă	IV/176
IV.1.2.10. Data acordării certificatului de concediu medical	IV/177
IV.1.2.11. Durata de acordare a concediului și indemnizației de incapacitate temporară de muncă	IV/177
IV.1.2.12. Numărul de zile de concediu medical ce pot fi acordate de medicul de familie	IV/178
IV.1.2.13. Concediul medical în continuare	IV/178
IV.1.2.14. Suprapunere perioade certificate medicale	IV/179
IV.1.2.15. Revenire la serviciu în perioada concediului medical	IV/179
IV.1.2.16. Calculul indemnizațiilor medicale	IV/180
IV.1.3. Concediu medical pentru incapacitate temporară de muncă determinată de boală profesională și accidente de muncă	IV/183
IV.1.3.1. Reglementare legală	IV/183
IV.1.3.2. Durata și stagiul de cotizare	IV/183
IV.1.3.3. Cumul de funcții	IV/184
IV.1.3.4. Prelungirea concediului medical	IV/184
IV.1.3.5. Quantum și baza de calcul	IV/184
IV.1.3.6. Concediu medical inițial	IV/184
IV.1.3.7. Concediu medical în continuare	IV/185
IV.1.3.8. Plătitorul indemnizației	IV/185
IV.1.3.9. Recuperarea indemnizațiilor de incapacitate temporară de muncă pentru accident de muncă sau boală profesională	IV/186
IV.1.4. Concediul și indemnizația de maternitate	IV/187
IV.1.4.1. Reglementare legală	IV/187
IV.1.4.2. Certificatul medical pentru maternitate	IV/187
IV.1.4.3. Cumulul de funcții	IV/187
IV.1.4.4. Condiția stagiului de cotizare	IV/188
IV.1.4.5. Quantumul și baza de calcul al indemnizației de maternitate	IV/188
IV.1.4.6. Plata indemnizației de maternitate	IV/188
IV.1.5. Concediu medical și indemnizația de risc maternal	IV/189

IV.1.5.1. Reglementare legală	IV/189
IV.1.5.2. Beneficiarii concediului de risc maternal	IV/190
IV.1.5.3. Durata și condițiile concediului de risc maternal	IV/190
IV.1.5.4. Cazul salariatei care prestează munca de noapte	IV/191
IV.1.5.5. Procedura acordării concediului de risc maternal	IV/191
IV.1.5.6. Cuantumul indemnizației de risc maternal	IV/192
IV.1.6. Concediu medical și indemnizația pentru îngrijirea copilului bolnav	IV/193
IV.1.6.1. Reglementare legală	IV/193
IV.1.6.2. Beneficiarii concediului și indemnizației pentru îngrijirea copilului bolnav	IV/193
IV.1.6.3. Stagiul de cotizare	IV/194
IV.1.6.4. Durata de acordare	IV/194
IV.1.7. Concediu medical de carantină	IV/195
IV.1.8. Concediu medical boală infectocontagioasă	IV/197
IV.1.9. Contribuții sociale datorate pentru indemnizația de incapacitate temporară de muncă ...	IV/197
IV.1.10. Concediu medical pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice	IV/197
IV.2. Concediul și indemnizația de odihnă	IV/198
IV.3. Concediul și indemnizația pentru creșterea copilului	IV/200
IV.3.1. Condiții pentru acordarea concediului și indemnizația pentru creșterea copilului	IV/200
IV.3.2. Durata concediului pentru creșterea copilului	IV/202
IV.3.3. Cuantumul indemnizației pentru creșterea copilului	IV/204
IV.3.4. Ce trebuie să știe inspectorul de resurse umane despre concediul pentru creșterea copilului?	IV/204
IV.3.5. Posibilitatea salariatului de a realiza venituri în perioada concediului pentru creșterea copilului	IV/208
IV.3.6. Stimulentul de inserție	IV/209
V. Registrul general de evidență a salariaților	V/211
V.1. Reglementare legală	V/211
V.2. Aplicația informatică a registrului general de evidență a salariaților	V/211
V.3. Completarea și transmiterea registrului general de evidență a salariaților	V/212
V.4. Modalitatea de transmitere a registrului general de evidență a salariaților	V/215
V.5. Elementele registrului general de evidență a salariaților	V/216
V.6. Contravenții	V/221
V.7. Eliberarea documentelor privind informațiile din registrul general de evidență a salariaților	V/223
V.8. Reducerea timpului de lucru (Kurzarbeit)	V/223

VI. Alte venituri salariale	VI/229
VI.1. Indemnizația de neconcurență	VI/229
VI.2. Bilete de valoare	VI/231
VI.2.1. Tichetele de masă	VI/231
VI.2.2. Tichetele culturale	VI/234
VI.2.3. Tichetele de creșă	VI/234
VI.2.4. Tichetele cadou	VI/235
VI.2.5. Voucherele de vacanță	VI/236
VII. Studii de caz: Salarizare, Contribuții și ReviSal	

IV.1.7. Concediul și indemnizația de carantină

Prin Hotărârea Comitetului Național pentru Situații de Urgență nr. 16/2022 a fost abrogată Hotărârea nr. 6/2022 privind procedura de aprobare a regulilor de aplicare a măsurii carantinei asupra persoanelor.

Ca urmare a acestei abrogări, începând cu data de 8 martie 2022, salariații nu mai pot beneficia de concediu medical pentru carantină în situația în care au luat contact cu o persoană infectată cu virusul SARS-CoV-2 sau revin în România din state aflate în zona roșie până la reglementarea legală a unor noi reguli pentru carantinarea persoanelor.

Concediul medical pentru carantină rămâne reglementat de O.U.G. nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate urmând să se acorde ori de câte ori se vor reglementa reguli pentru carantinarea persoanelor.

Concediu și indemnizație pentru carantină se acordă fără a fi necesară îndeplinirea condiției privind stagiul de asigurare.

Certificatul de concediu medical pentru carantină se eliberează de medicul curant, pe baza certificatului eliberat de organele de specialitate ale direcțiilor de sănătate publică.

Certificatul de concediu medical se poate elibera la o dată ulterioară, dar numai pentru luna în curs sau luna anterioară.

Pe certificatul medical de carantină trebuie să fie înscris codului 07 – Carantină. Medicul curant care eliberează certificatul de concediu medical va înscrie în rubrica «Observații» de pe verso-ul formularului numărul documentului eliberat de organele de specialitate ale direcțiilor de sănătate publică județene, respectiv ale municipiului București, și durata perioadei de carantină.

Durata concediilor medicale pentru carantină nu se cumulează cu durata concediilor medicale acordate unui asigurat pentru alte afecțiuni.

În situația în care durata perioadei de carantină stabilită de organele de specialitate ale direcțiilor de sănătate publică depășește 90 de zile, nu este necesar avizul medicului expert al asigurărilor sociale.

Concediul medical pentru carantină nu face parte dintre concediile medicale pentru prelungirea cărora, începând cu a 91-a zi, este necesară aprobarea medicului expert al asigurărilor sociale, dimpotrivă, în cazul concediului medical de carantină, chiar dacă durata perioadei de carantină stabilită de organele de specialitate ale DSP depășește 90 de zile, nu este necesar avizul medicului expert al asigurărilor sociale.

Potrivit art. 9 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005, salariatul beneficiază de concediu și indemnizație pentru carantină, fără îndeplinirea condiției privind stagiul de asigurare.

Cuantumul brut lunar al indemnizației pentru carantină reprezintă 100% din baza de calcul stabilită potrivit legii și se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate. Totuși, angajatorul trebuie să plătească indemnizația medicală cel mai târziu odată cu lichidarea drepturilor salariale pe luna respectivă. Nu este posibil ca angajatorul să plătească salariaților indemnizația medicală cuvenită după ce o recuperează de la casa de sănătate.

În ceea ce privește baza de calcul al indemnizației de carantină, pot exista 3 situații:

- a) salariatul are stagiu de cotizare de 6 luni. Media zilnică a bazei de calcul se stabilește împărțind veniturile realizate în cele 6 luni la numărul de zile de stagiu de cotizare din cele 6 luni;
- b) salariatul are stagiu de cotizare mai mic de 6 luni. Media zilnică a bazei de calcul se stabilește împărțind veniturile realizate la numărul de zile de stagiu de cotizare. Spre exemplu, salariatul are stagiu de cotizare de 1 lună cu 21 de zile lucrătoare. Media zilnică a bazei de calcul se stabilește împărțind veniturile realizate în luna respectivă la 21;
- c) salariatul nu are stagiu de cotizare întrucât beneficiază de concediu medical în luna angajării și anterior nu a mai lucrat. Media zilnică a bazei de calcul se constituie din venitul stabilit pentru luna în care s-a angajat împărțit la numărul de zile lucrătoare din luna respectivă.

Exemplu

Baza de calcul pentru concediu medical, cod 07, în cazul în care salariatul a fost angajat cu o zi înainte de carantină este venitul stabilit pentru prima lună de activitate dacă salariatul nu a mai prestat activitate la alt angajator. Spre exemplu, dacă salariatul a fost angajat în luna iulie, baza de calcul constă în venitul stabilit pentru luna iulie.



IV.1.8. Concediu medical boală infectocontagioasă

Potrivit art. 8 din Legea nr. 136/2020, izolarea se instituie pentru persoanele bolnave cu semne și simptome sugestive specifice definiției de caz, precum și pentru persoanele purtătoare ale agentului înalt patogen, chiar dacă acestea nu prezintă semne și simptome sugestive.

Doar concediile medicale pentru boala infectocontagioasă cu izolarea salariatului se suportă integral din fondul național unic al asigurărilor sociale de sănătate.

Dacă nu s-a instituit izolarea, concediul medical pentru boala infectocontagioasă se suportă primele 5 zile de angajator și următoarele din fondul național unic al asigurărilor sociale.

Codul de indemnizație pentru boală infectocontagioasă fără izolare este 05.

Codul de indemnizație pentru boală infectocontagioasă cu izolare este 51.

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

Legea nr. 24/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței 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.

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.

Durata concediului medical

Durata de acordare a concediului și a indemnizației pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice este de cel mult 45 de zile calendaristice în interval de un an pentru un pacient.

Concediul și indemnizația pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice se acordă pe baza certificatului de concediu medical eliberat de medicul specialist.

Indemnizația medicală

Cuantumul brut lunar al indemnizației pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice este de 85% din baza de calcul stabilită conform art. 10.

Indemnizația pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice se suportă integral din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

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.

Dispozițiile Legii nr. 24/2022 referitoare la concediul medical pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice vor intra în vigoare la data de 16 aprilie 2022.

Normele de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate urmează să fie completate cu prevederi privind modalitatea de aplicare a reglementărilor privind concediul și indemnizația medicală pentru îngrijirea pacientului cu afecțiuni oncologice.

IV.2. Concediul și indemnizația de odihnă

Art. 39 alin. (1) lit. c) din Codul muncii republicat consacră dreptul la concediul de odihnă drept un drept fundamental acordat salariatului, dobândit la încheierea contractului individual de muncă.

ATENȚIE!

Dreptul la concediu de odihnă anual plătit este garantat tuturor salariaților. Dreptul la concediu de odihnă anual nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Conform art. 149 din Codul muncii republicat, salariatul este obligat să efectueze în natură concediul de odihnă în perioada în care a fost programat, cu excepția situațiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat.

Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârșitul anului calendaristic pentru anul următor.

Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

ATENȚIE!

În cazul în care programarea concediilor se face fracționat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt.

În temeiul art. 145 alin. (2) din Codul muncii republicat, durata efectivă a concediului de odihnă anual se stabilește în contractul individual de muncă, cu respectarea legii și a contractelor colective de muncă aplicabile.

Durata minimă a concediului de odihnă anual este de 20 de zile lucrătoare.

Sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum și zilele libere plătite stabilite prin Contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual. Pentru perioada concediului de odihnă salariatul beneficiază de o indemnizație de concediu, care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă.

Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă media zilnică a drepturilor salariale (salariul de bază, indemnizațiile și sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă) din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu. Indemnizația de concediu de odihnă se plătește de către angajator cu cel puțin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Etapela ce trebuie parcurse în vederea calculului indemnizației de concediu de odihnă sunt următoarele:

- se va calcula media zilnică a drepturilor cu caracter permanent mai sus menționate (conform art. 150 alin. (1) din Codul muncii republicat), din ultimele 3 luni anterioare celei în care se efectuează concediul;
- media zilnică astfel calculată se înmulțește cu numărul de zile de concediu;
- se va compara cuantumul indemnizației astfel determinate cu salariul de bază, indemnizațiile și sporurile permanente convenite pentru perioada concediului, potrivit contractului de muncă. Valoarea indemnizației acordate va fi cea mai favorabilă dintre cele comparate.

ATENȚIE!

Indemnizațiile aferente concediilor de odihnă se defalchează pe lunile la care se referă și se impun cumulativ cu veniturile realizate în aceste luni.

Astfel, indemnizațiile de concediu de odihnă încasate în avans vor fi cuprinse în baza de calcul pentru luna la care se referă și se vor cumula cu celelalte drepturi primite în lunile respective.

IV.3. Concediul și indemnizația pentru creșterea copilului**IV.3.1. Condiții pentru acordarea concediului și indemnizația pentru creșterea copilului****a) Stagiul de cotizare**

Pot beneficia de concediu și indemnizație pentru creșterea copilului persoanele care, în ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului, au realizat timp de cel puțin 12 luni 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 Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal.

b) Perioade asimilate stagiului de cotizare

Cele 12 luni pot fi constituite integral și din perioadele în care persoanele s-au aflat în una sau mai multe dintre următoarele situații:

- a) au beneficiat de indemnizație de șomaj, stabilită conform legii, sau au realizat perioade de stagiul de cotizare în sistemul public de pensii, în condițiile prevăzute de actele normative cu caracter special care reglementează concedierile colective;
- b) s-au aflat în evidența agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă, respectiv a municipiului București, în vederea acordării indemnizației de șomaj;
- c) au beneficiat de concedii și de indemnizații de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 399/2006, cu modificările și completările ulterioare;
- d) au beneficiat de concedii medicale și de indemnizații pentru prevenirea îmbolnăvirilor și recuperarea capacității de muncă, exclusiv pentru situațiile rezultate ca urmare a unor accidente de muncă sau boli profesionale, în baza Legii nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale, republicate;
- e) au beneficiat de pensie de invaliditate, în condițiile legii;
- f) se află în perioada de întrerupere temporară a activității, din inițiativa angajatorului, fără încetarea raportului de muncă, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, potrivit legii;
- g) au beneficiat de concediu și indemnizație lunară pentru creșterea copilului;
- h) au beneficiat de concediu și indemnizație lunară pentru creșterea sau, după caz, pentru îngrijirea copilului cu handicap;
- i) au beneficiat de concediu fără plată pentru creșterea copilului;
- j) se află în perioada de 3 luni de la încetarea unui contract de muncă pe durată determinată și începerea unui alt contract de muncă pe durată determinată, așa

- cum este aceasta definită de Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- k) au însoțit soțul/soția trimis/trimisă în misiune permanentă în străinătate;
 - l) au efectuat sau efectuează serviciul militar pe bază de voluntariat, au fost concentrați, mobilizați sau în prizonierat;
 - m) frecventează, fără întrerupere, cursurile de zi ale învățământului preuniversitar, inclusiv în cadrul programului „A doua șansă”, sau, după caz, universitar la nivelul studiilor universitare de licență ori de master, precum și ale învățământului postuniversitar la nivel de masterat, organizate potrivit legii, în țară sau în străinătate, într-un domeniu recunoscut de Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, cu excepția situației de întrerupere a cursurilor din motive medicale;
 - n) au calitatea de doctorand, în condițiile prevăzute de Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare;
 - o) se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ preuniversitar și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ preuniversitar, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întrerupere;
 - p) se află în perioada cuprinsă între absolvirea cursurilor de zi ale învățământului preuniversitar, organizat potrivit legii, și începerea învățământului universitar, cursuri de zi, în același an calendaristic;
 - q) se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ universitar, cursuri de zi, cu sau fără examen de licență sau de diplomă, și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ universitar, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întrerupere;
 - r) se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ universitar, la nivelul studiilor universitare de licență sau de master, precum și ale învățământului postuniversitar la nivel de masterat, cursuri de zi, și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ universitar la nivelul studiilor universitare de licență sau de master, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întrerupere;
 - s) se află în perioada cuprinsă între încheierea unei forme de învățământ postuniversitar, cursuri de zi, și începerea, în același an calendaristic, a unei alte forme de învățământ postuniversitar, cursuri de zi, organizate potrivit legii, frecventate fără întrerupere;
 - t) se află în perioada de 60 de zile de la finalizarea cursurilor învățământului obligatoriu sau, după caz, de la absolvirea cursurilor de zi ale învățământului preuniversitar, universitar la nivelul studiilor universitare de licență sau de master și postuniversitar la nivel de masterat, organizate potrivit legii, cu sau fără examen de absolvire, în vederea angajării ori, după caz, trecerii în șomaj, calculate începând cu data de 1 a lunii următoare finalizării studiilor;
 - u) au beneficiat de concediu fără plată pentru a participa la cursuri de formare și perfecționare profesională din inițiativa angajatorului sau la care acesta și-a dat acordul, organizate în condițiile legii;
 - v) se află în perioada cuprinsă între absolvirea cursurilor de zi ale învățământului medical superior, organizat potrivit legii, cu examen de licență organizat în prima sesiune, și începerea primului rezidențiat după absolvire;
 - x) au fost trimiși în misiune permanentă în străinătate;
 - y) au beneficiat de indemnizația lunară prevăzută la art. XI și XV din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020 pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul protecției sociale în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului

SARS-CoV-2, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 59/2020, și/sau de prevederile art. 3 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 282/2020, cu modificările și completările ulterioare.

c) Constituirea perioadei de 12 luni

Perioada de 12 luni se stabilește după cum urmează:

- a) din 12 luni consecutive, în cazul în care în această perioadă se realizează fără întreruperi venituri supuse impozitului și/sau se înregistrează una sau mai multe dintre situațiile asimilate stagiului de cotizare;
- b) din 12 luni succesive, în care sunt îndeplinite condițiile de acordare, în cazul în care, în perioada de 2 ani, realizarea veniturilor supuse impozitului și/sau înregistrarea uneia sau mai multora dintre situațiile asimilate s-au produs cu întreruperi.

Luna calendaristică în care s-a născut copilul, indiferent de ziua din această lună în care s-a produs nașterea, face parte integrantă din perioada de 12 luni.

În calculul celor 12 luni se includ și fracțiunile de lună în care s-au realizat venituri supuse impozitului, precum și cele în care solicitanții s-au aflat în situațiile asimilate, considerate lună întreagă.

Prin fracțiune de lună se înțelege efectuarea a cel puțin jumătate din zilele lucrătoare din acea lună în care persoana îndreptățită a realizat venituri supuse impozitului ori s-a aflat în una sau mai multe dintre situațiile asimilate.

Prin excepție, se acceptă ca de cel mult 3 ori fracțiunea de lună să fie constituită dintr-un număr mai mic de zile lucrătoare.

ATENȚIE!

Perioada de 12 luni se constituie și din perioadele în care o persoană a realizat venituri supuse impozitului pe venit, dar care, potrivit legii, sunt scutite de plata acestora.

Spre exemplu, în cazul salariaților încadrați în grad de handicap mediu sau accentuat, perioada în care au realizat venituri din salarii scutite de la plata impozitului pe venit se ia în calcul la stabilirea celor 12 luni de stagiou necesare pentru acordarea concediului și indemnizației pentru creșterea copilului.

IV.3.2. Durata concediului pentru creșterea copilului

Concediul pentru creșterea copilului poate dura până cel mult la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani. În cazul copilului cu handicap, concediul pentru creșterea copilului poate dura până la împlinirea de către copil a vârstei de 3 ani.

În situația în care atât mama cât și tatăl îndeplinesc condițiile de acordare a concediului pentru creșterea copilului:

- a. cel puțin o lună din perioada totală a concediului de creștere a copilului este alocată uneia dintre persoanele care nu a solicitat acest drept;
- b. în situația în care celălalt părinte nu solicită dreptul la concediul care îi revine de cel puțin o lună, celălalt părinte nu poate beneficia de dreptul la concediu în locul acestuia.

Celălalt părinte poate beneficia de concediul de cel puțin o lună oricând până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap.

În perioada în care celălalt părinte beneficiază de concediu pentru creșterea copilului de cel puțin o lună, părintele care a beneficiat inițial de concediu pentru creșterea copilului are două posibilități:

- fie revine la locul de muncă și realizează venituri impozabile;
- fie beneficiază de concediu fără plată.

În cazul în care persoana care a solicitat inițial concediul și indemnizația pentru creșterea copilului optează pentru concediu fără plată, această perioadă:

- constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare pentru un alt concediu de creștere copil;
- constituie perioadă asimilată stagiului de cotizare în vederea stabilirii indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate prevăzute de Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 158/2005;
- constituie perioadă asimilată în vederea stabilirii drepturilor de pensie;
- constituie vechime în muncă și în serviciu, precum și în specialitate și se are în vedere la stabilirea drepturilor ce se acordă în raport cu acestea.

În cazul în care celălalt părinte nu solicită concediu pentru creșterea copilului de cel puțin o lună, concediul și indemnizația pentru creșterea copilului sau, după caz, acordarea stimulentului de inserție se reduc cu o lună.

În situația în care celălalt părinte nu solicită dreptul la concediul propriu de cel puțin o lună, acesta are obligația de a anunța în scris agenția pentru plăți și inspecție socială județeană, respectiv a municipiului București.

În situația în care persoana îndreptățită nu anunță, concediul și indemnizația sau, după caz, acordarea stimulentului de inserție se reduc, din oficiu, cu o lună.

Reglementările legale privind concediul pentru creșterea copilului de cel puțin o lună nu se aplică:

- în cazul persoanei singure;
- în cazul în care celălalt părinte nu îndeplinește condițiile de acordare a concediului și indemnizației pentru creșterea copilului.

Prelungirea concediului pentru creșterea copilului

În cazul copiilor născuți în perioada în care salariatul se află în concediu pentru creșterea copilului, concediul se prelungește în mod corespunzător.

În acest caz:

- în perioada de prelungire se acordă o singură indemnizație;
- în perioada suprapunerii, cuantumul indemnizației lunare se majorează cu 85% din cuantumul salariului minim brut pe țară garantat în plată, pentru fiecare dintre copii, începând cu cel de-al doilea.

Majorarea se acordă de la data nașterii copilului, la solicitarea scrisă a persoanei îndreptățite, însoțită de copia certificatului de naștere al copilului, depusă la primărie sau la agenția teritorială în a cărei rază domiciliază, nu mai târziu de data la care primul copil împlinește vârsta legală de încetare a concediului.

La angajare, salariatul depune o cerere de prelungire a concediului pentru creșterea copilului la care atașează certificatul de naștere al copilului.

Din punctul de vedere al documentelor de resurse umane, angajatorul emite o decizie de prelungire a suspendării contractului individual de muncă pe care o înregistrează în registrul general de evidență a salariaților prin modificarea datei de sfârșit a suspendării.

IV.3.3. Cuantumul indemnizației pentru creșterea copilului

Indemnizația lunară pentru creșterea copilului este în cuantum de 85% din media veniturilor nete realizate în ultimele 12 luni din ultimii 2 ani anteriori datei nașterii copilului și nu poate fi mai mică decât cuantumul de 2,5 ori nivelul indicatorului social de referință (1.250 lei) și nu poate fi mai mare de 8.500 lei.

IV.3.4. Ce trebuie să știe inspectorul de resurse umane despre concediul pentru creșterea copilului

a) Concediul de maternitate postnatal

Salariata trebuie să beneficieze de cel puțin 42 de zile de concediu postnatal.

În lipsa concediului postnatal de cel puțin 42 de zile, salariata nu poate beneficia de concediul pentru creșterea copilului. Mai mult, angajatorului nu îi este permis să primească salariata la locul de muncă mai înainte de împlinirea unui termen de 42 de zile de la nașterea copilului.

Există și situații în care concediul postnatal nu este obligatoriu. Aceste situații sunt:

- situația în care este născut un copil înainte ca pentru copilul anterior să se fi terminat;
- situația în care salariata nu îndeplinește condițiile pentru acordarea concediului de maternitate;
- situația în care concediul este solicitat de tată.

b) Cererea de concediu pentru creșterea copilului

Salariatul/salariata formulează o cerere la angajator prin care solicită acordarea concediului pentru creșterea copilului. La cerere trebuie să se atașeze certificatul de naștere al copilului.

În baza acestei cereri, angajatorul emite o decizie de suspendare a contractului individual de muncă pe care o înregistrează în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua lucrătoare anterioară primei zile de suspendare.

Temeiul de drept al suspendării contractului individual de muncă îl reprezintă art. 51 alin. (1) lit. a) din Codul muncii.

c) Eliberarea adevărinței

Angajatorul are obligația să elibereze salariaților o adevărință în care va completa numărul de zile lucrate, numărul de zile de concediu medical, numărul de zile de concediu de odihnă, numărul de zile de concediu fără plată, numărul de zile de concediu fără plată formare și perfecționare, numărul de zile șomaj tehnic/indemnizație în baza art. XI din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 30/2020, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 59/2020, venitul net realizat pentru fiecare lună din cele 12 luni anterioare nașterii copilului.