

Potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.116 din 29 decembrie 2018:

1) Angajatorii desfășoară activități în sectorul construcții care cuprind:

(i) activitatea de construcții definită la codul CAEN 41.42.43 – secțiunea F – Construcții;

(ii) domeniile de producere a materialelor de construcții, definite de următoarele coduri CAEN:

2312 – Prelucrarea și fasonarea sticlei plate;

2331 – Fabricarea plăcilor și 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 nisipului;

2352 – Fabricarea varului și ipsosului;

2399 – Fabricarea altor produse din minerale nemetalice n.c.a.;

(iii) 711 – Activități de arhitectură, inginerie și servicii de consultanță tehnică.

coduri
CAEN

2) Cifra de afaceri

Angajatorii realizează o cifră de afaceri din activitățile menționate mai sus în limita a cel puțin 80% din cifra de afaceri totală, calculată cumulativ de la începutul anului, inclusiv luna în care aplică scutirea.

80%

3) Veniturile brute lunare din salarii

Veniturile brute lunare din salarii și asimilate salariilor prevăzute la art. 76 alin. (1)-(3), realizate de persoanele fizice pentru care se aplică scutirea, sunt calculate la un salariu brut de încadrare pentru 8 ore de muncă/zi de minimum 3.000 lei lunar.

Facilitățile fiscale se acordă pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor de până la 10.000 lei lunar. Pentru partea care depășește plafonul de 10.000 lei nu se acordă facilitățile fiscale.

Pentru veniturile lunare din salarii și asimilate salariului, realizate în baza unui contract individual de muncă, mai mici de 3.000 lei/lună, facilitățile fiscale se acordă numai dacă este îndeplinită condiția ca salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit în bani, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, să fie de 3.000 lei lunar, pentru un program de lucru în medie de 167,333 ore pe lună.

Exemplu

- *Exemplu de calcul în cazul salariaților care realizează un venit brut mai mare de 10.000 lei.*
- *Un salariat realizează un venit brut lunar de 12.000 lei. Angajatorul îndeplinește condițiile pentru acordarea facilităților în domeniul construcțiilor.*
- *Venitul net se calculează astfel:*
- *Venit brut: 12.000 lei*
- *CAS: $10.000 \times 21,25\% + 2.000 \times 25\% = 2.625$ lei*
- *CASS: $2.000 \times 10\% = 200$ lei*
- *Venit bază de calcul impozit: $12.000 - 2.625 - 200 = 9.175$ lei*
- *Impozit: $9.175 \times 10\% = 918$ lei*
- *Impozit scutit: $918 \times 10.000 / 12.000 = 765$ lei*
- *Impozit de plata: $918 - 765 = 153$ lei*
- *Venitul net = $9.175 - 153 = 9.022$ lei*
- *Angajatorul datorează contribuția asiguratorie de muncă în cotă de 2,25%.*

Prin Ordinul Ministerului Finanțelor nr. 1.528/2022, publicat în Monitorul Oficial nr. 661 din 1 iulie 2022, a fost aprobată Procedura de acordare a facilităților fiscale în domeniul construcțiilor au fost stabilite o serie de reguli privitoare la respectarea condiției venitului brut, între care:

- a) pentru salariații care au contracte de muncă cu timp parțial, încheiate potrivit legii, facilitățile fiscale se acordă numai dacă câștigul salarial brut de bază este stabilit proporțional cu câștigul brut de bază pentru un program de lucru normal de 8 ore/zi;
- b) în cazul raporturilor juridice generatoare de venituri din salarii și asimilate salariilor, altele decât contractele individuale de muncă, respectiv contract de administrație, de mandat și altele, încheiate potrivit legii, pentru care venitul brut lunar nu este calculat la un salariu brut de încadrare pentru 8 ore de muncă/zi de minimum 3.000 de lei lunar, facilitățile fiscale se acordă numai dacă este îndeplinită condiția ca venitul brut lunar realizat să fie cel puțin egal cu 3.000 de lei;
- c) în cazul contractelor de internship, facilitățile fiscale se acordă numai dacă indemnizația pentru internship este stabilită proporțional la un salariu brut de încadrare pentru 8 ore de muncă/zi de minimum 3.000 de lei lunar;
- d) în situația în care o persoană fizică realizează venituri, în baza mai multor raporturi juridice generatoare de venituri din salarii și asimilate salariilor, cum ar fi contract individual de muncă, contract de mandat, contract de administrare și altele asemenea, încheiate potrivit legii, în aceeași lună, la același angajator, în vederea acordării facilităților fiscale se verifică mai întâi dacă fiecare raport juridic respectă condiția ca venitul brut să fie calculat la un salariu brut de încadrare pentru 8 ore de muncă/zi de minimum 3.000 de lei lunar, în cazul contractului individual de muncă, sau dacă venitul brut lunar realizat este cel puțin egal cu 3.000 de lei, în cazul celorlalte tipuri de contracte. Pentru acordarea facilităților fiscale, veniturile aferente raporturilor juridice care respectă condiția de raportare la 3.000 de lei se cumulează. În acest caz, facilitățile fiscale se acordă pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor care cumulate nu depășesc plafonul de 10.000 lei. Pentru partea care depășește acest plafon nu se acordă facilitățile fiscale;
- e) pentru veniturile lunare din salarii și asimilate salariului, realizate în baza unui contract individual de muncă, mai mici de 3.000 de lei/lună, facilitățile fiscale se acordă numai dacă este îndeplinită condiția ca salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată

reguli pentru
acordarea de
facilități

stabilit în bani, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, să fie de minimum 3.000 de lei lunar, pentru un program de lucru în medie de 167,333 de ore pe lună.

reguli pentru
acordarea de
facilități

Exemplu:

- Dacă un salariat cu normă întreagă are prevăzut în contractul individual de muncă un salariu lunar brut de încadrare de minimum 3.000 lei/lună, dar în luna de raportare a lucrat fracție de lună pentru că s-a aflat în concediu medical sau în concediu fără plată,
- acesta beneficiază de facilitățile fiscale pentru venitul realizat.

Problemă

Dacă un salariat are salariul mai mare de 30.000 lei beneficiază de facilități?

Răspuns

Beneficiază, dar facilitățile fiscale se acordă pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor de până la 10.000 lei lunar. Pentru partea care depășește plafonul de 10.000 lei nu se acordă facilitățile fiscale.

10.000 lei

Observăm că plafonul a fost inițial de 30.000 lei, dar el a fost redus prin efectul Ordonanței Guvernului nr. 16/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, abrogarea unor acte normative și alte măsuri financiar-fiscale, publicate în Monitorul Oficial nr. 716 din 15 iulie 2022.

În plus, trebuie semnalat că beneficiază de un salariu minim de 3.000 de lei toți salariații angajați într-o firmă care își desfășoară activitatea în construcții, indiferent de activitatea efectiv prestată de salariat.

4) Modalitatea de aplicare a scutirii

Dacă sunt îndeplinite condițiile pentru acordarea scutirii de impozit pe venit se vor acorda următoarele facilități:

- Salariații sunt scutiți de la plata impozitului pe veniturile salariale în cotă de 10%.
- Cota contribuției de asigurări sociale datorată de salariați se reduce cu 3,75 puncte procentuale (de la 25% la 21,25%) în baza art. 1381 din Codul fiscal.

facilități

Salariații care datorează contribuția la fondul de pensii administrat privat, reglementat de Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, republicată, cu modificările și completările ulterioare, sunt scutiți de la plata acestei contribuții în limita cotei de 3,75 puncte procentuale.

- Salariații sunt exceptați de la plata contribuției la sistemul de sănătate în baza art. 154 alin. (1) lit. r) din Codul fiscal.
- În cazul angajatorilor, cota contribuției asiguratorii pentru muncă se reduce la nivelul cotei care se face venit la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale constituit în baza Legii nr. 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale, cu modificările ulterioare.
- Angajatorii sunt scutiți de plata contribuției unității la asigurările sociale de stat pentru condiții deosebite sau speciale de muncă.



Important

Persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor la angajatori care desfășoară activități în domeniul construcțiilor ce se încadrează în condițiile pentru

opțiuni

acordarea facilităților pot opta pentru plata cotei de 3,75% datorate la fondul de pensii administrat privat.

opțiune Opțiunea se depune în scris, la angajator. Dacă salariatul depune această opțiune scrisă, angajatorul reține cota CAS în cuantum de 25% începând cu veniturile lunii următoare celei în care s-a înregistrat opțiunea.

ATENȚIE!

Reducerea cotei contribuției asiguratorii pentru muncă și scutirea angajatorilor de plata contribuției la asigurările sociale de stat pentru condiții deosebite sau speciale de muncă se realizează numai după aprobarea schemei de ajutor de stat!

Aplicarea prevederilor privind reducerea cotei contribuției asiguratorii pentru muncă se va face numai după aprobarea schemei de ajutor de stat, așa cum se prevede în art. 11 din Procedura de acordare a facilităților fiscale în domeniul construcțiilor, aprobată prin Ordinul Ministerului Finanțelor nr. 1.528/2022, unde se prevede astfel:

În cazul angajatorilor care îndeplinesc condițiile prevăzute la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal, facilitățile fiscale referitoare la reducerea cotei de contribuție asiguratorie pentru muncă și la scutirea de la plata contribuțiilor de asigurări sociale, aferente condițiilor deosebite de muncă sau condițiilor speciale de muncă, se aplică numai cu respectarea prevederilor din domeniul ajutorului de stat, după aprobarea schemei de ajutor.

g) persoanele angajate în agricultură și industria alimentară

Începând cu veniturile aferente lunii iunie a anului 2022, persoanele fizice sunt scutite de la plata impozitului pe venit pentru veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor pentru activitatea desfășurată în România, până la 31 decembrie 2028 inclusiv dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

1) Angajatorii care desfășoară pe teritoriul României activități în sectorul agricol și în industria alimentară definite de următoarele coduri CAEN:

1. cod CAEN 01: Agricultură, vânătoare și servicii anexe

011 – Cultivarea plantelor nepermanente;

012 – Cultivarea plantelor din culturi permanente;

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;

2. cod CAEN 10: Industria alimentară;

domenii

80%

2) Angajatorii care realizează **cifră de afaceri** din activitățile menționate mai sus în limita a cel puțin 80% din cifra de afaceri totală.

Pentru angajatorii nou-înființați, respectiv înregistrați la registrul comerțului/înregistrați fiscal începând cu luna iunie 2022, cifra de afaceri se calculează cumulativ de la data înregistrării, inclusiv luna în care se aplică scutirea, iar pentru angajatorii existenți la data de 1 iunie 2022 se consideră ca bază de calcul cifra de afaceri realizată cumulativ de la începutul anului, respectiv cumulativ de la data înregistrării în cazul celor constituiți/înregistrați în perioada cuprinsă între începutul anului și data de 1 iunie 2022, inclusiv luna în care se aplică scutirea.

Pentru angajatorii existenți la data de 1 ianuarie a fiecărui an ulterior datei de 1 iunie

2022, cifra de afaceri se calculează cumulat pentru perioada corespunzătoare din anul curent, inclusiv luna în care se aplică scutirea.

3) Veniturile brute lunare din salarii și asimilate salariilor realizate de persoanele fizice pentru care se aplică scutirea, sunt calculate la un salariu brut de încadrare pentru 8 ore de muncă/zi de minimum 3.000 lei lunar. Scutirea se aplică pentru sumele din venitul brut lunar de până la 10.000 lei, obținut din salarii și asimilate salariilor prevăzute la art. 76 alin. (1)-(3), realizate de persoanele fizice. Partea din venitul brut lunar ce depășește 10.000 lei nu va beneficia de facilități fiscale.

Problemă

Cum se calculează impozitul pe venit și contribuțiile sociale în cazul unui salariat care realizează un venit brut de 11.719 lei?

Răspuns:

Contribuțiile sociale se calculează separat pentru plafonul de 10.000 lei (cu aplicarea facilităților) și pentru suma care depășește plafonul de 10.000 lei (fără aplicare facilități).

Pentru impozitul pe venitul din salarii:

- se stabilește impozitul pentru venitul total (baza de calcul x 10%);
- se stabilește ponderea venitului scutit (10.000 lei) în total venit;
- impozitul scutit se stabilește prin aplicarea ponderii asupra impozitului total.

Modul de calcul este următorul:

Venit brut: 11.719 lei

CAS: $10.000 \times 21.25\% + 1.719 \times 25\% = 2.555$ lei

CASS: $1.719 \times 10\% = 172$ lei

Venit bază de calcul impozit: $11.719 - 2.555 - 172 = 8.992$ lei

Impozit: $8.992 \times 10\% = 899$ lei

Impozit scutit: $899 \times 10.000 / 11.719 = 767$ lei

Impozit de plată: $899 - 767 = 132$ lei

Venit net = 8.860 lei

CAM 2,25% = 264 lei

mod de
calcul

Prin Ordinul Ministerului Finanțelor nr. 1.525/2022, publicat în Monitorul Oficial nr. 661 din 1 iulie 2022, a fost aprobată Procedura de acordare a facilităților fiscale în sectorul agricol și industrie alimentară au fost stabilite o serie de reguli privitoare la respectarea condiției venitului brut, între care:

- a) pentru salariații care au contracte de muncă cu timp parțial, încheiate potrivit legii, facilitățile fiscale se acordă numai dacă câștigul salarial brut de bază este stabilit proporțional cu câștigul brut de bază pentru un program de lucru normal de 8 ore/zi;
- b) în cazul raporturilor juridice generatoare de venituri din salarii și asimilate salariilor, altele decât contractele individuale de muncă, respectiv contract de administrație, de mandat și altele, încheiate potrivit legii, pentru care venitul brut lunar nu este calculat la un salariu brut de încadrare pentru 8 ore de muncă/zi de minimum 3.000 de lei lunar, facilitățile fiscale se acordă numai dacă este îndeplinită condiția ca venitul brut lunar realizat să fie cel puțin egal cu 3.000 de lei;
- c) în cazul contractelor de internship, facilitățile fiscale se acordă numai dacă indemnizația pentru internship este stabilită proporțional la un salariu brut de încadrare pentru 8 ore de muncă/zi de minimum 3.000 de lei lunar;

reguli pentru
acordarea de
facilități

reguli pentru
acordarea de
facilități

- d) în situația în care o persoană fizică realizează venituri, în baza mai multor rapoarte juridice generatoare de venituri din salarii și asimilate salariilor, în aceeași lună, la același angajator, se verifică mai întâi dacă fiecare raport juridic respectă condiția ca venitul brut să fie calculat la un salariu brut de încadrare pentru 8 ore de muncă/zi de minimum 3.000 de lei lunar, în cazul contractului individual de muncă, sau dacă venitul brut lunar realizat este cel puțin egal cu 3.000 de lei, în cazul celorlalte tipuri de contracte. Pentru acordarea facilităților fiscale, veniturile aferente raporturilor juridice care respectă condiția de raportare la 3.000 de lei se cumulează. În acest caz, facilitățile fiscale se acordă pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor care cumulate nu depășesc plafonul de 10.000 lei. Pentru partea care depășește acest plafon nu se acordă facilitățile fiscale;
- e) pentru veniturile lunare din salarii și asimilate salariului, realizate în baza unui contract individual de muncă, mai mici de 3.000 de lei/lună, facilitățile fiscale se acordă numai dacă este îndeplinită condiția ca salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit în bani, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, să fie de minimum 3.000 de lei lunar, pentru un program de lucru în medie de 167,333 de ore pe lună.

facilități
fiscale

- Facilitățile fiscale pentru domeniul agricultură și industrie alimentară constau în:
- scutirea de la plata impozitului pe venit, pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor;
 - reducerea cotei de contribuție de asigurări sociale cu 3,75 puncte procentuale, pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor;
 - exceptarea de la plata contribuției de sănătate, pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor.

Prin art. VIII din Ordonanța Guvernului nr. 16/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, abrogarea unor acte normative și alte măsuri financiar-fiscale, s-a stabilit că reducerea cotei contribuției asiguratorii de muncă se aplică cu respectarea prevederilor în domeniul ajutorului de stat.

Prin urmare, începând cu veniturile aferente lunii iulie, cota contribuției asiguratorii de muncă se plătește integral în cuantum de 21,25% până la aprobarea schemei ajutorului de stat. În luna iunie 2022, cota contribuției asiguratorii de muncă a fost de 0,27%.

Important

opțiune

Persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor la angajatori care desfășoară activități în domeniul industriei alimentare și agriculturii care se încadrează în condițiile pentru acordarea facilităților pot opta pentru plata cotei de 3,75% datorate la fondul de pensii administrat privat.

Opțiunea se depune în scris, la angajator. Dacă salariatul depune această opțiune scrisă, angajatorul reține cota CAS în cuantum de 25% începând cu veniturile lunii următoare celei în care s-a înregistrat opțiunea.

6. Cumulul de contracte cu timp parțial

După cum am arătat, supraimpozitarea salariaților cu contract de muncă cu timp parțial cunoaște o serie de excepții. Între acestea, ipoteza în care salariatul cumulează mai multe astfel de contracte part-time. Regulile aplicabile în această situație de excepție sunt cuprinse în Ordinul nr. 1.855/2022 privind procedura de aplicare a prevederilor art. 146 alin. (5⁷) lit. e) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, publicat în Monitorul Oficial nr. 807 din 16 august 2022. În cele ce urmează vă prezentăm ce anume are de făcut angajatorul în cazul în care are salariați part-time care cumulează și alte contracte cu fracțiune de normă.

Astfel, excepția de la regula supraimpozitării se aplică în baza unei declarații pe propria răspundere date de salariat fiecărui angajator, din care să rezulte că realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul minim brut pe țară garantat în plată.

Pentru a verifica încadrarea în această excepție, salariatul cumulează nivelul bazei lunare de calcul aferente veniturilor realizate din salarii și asimilate salariilor de la fiecare angajator, iar suma rezultată o compară cu nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare în luna pentru care se datorează contribuțiile sociale.

Declarația pe propria răspundere se depune în fiecare lună **până la data de 5 a lunii următoare** celei pentru care se constituie drepturile salariale.

În vederea completării și depunerii declarației pe propria răspundere în termen, fiecare angajator eliberează salariatului, la cerere, un document din care să rezulte nivelul bazei lunare de calcul al contribuției de asigurări sociale și al contribuției de asigurări sociale de sănătate aferente veniturilor realizate din salarii și asimilate salariilor.

Dacă baza de calcul aferentă venitului realizat, determinată potrivit regulilor specifice fiecărei contribuții, se situează sub nivelul salariului lunar minim brut pe țară garantat în plată și salariatul nu a depus declarația pe propria răspundere, fiecare angajator stabilește contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate la nivelul salariului minim brut pe țară corespunzător numărului zilelor lucrătoare din luna în care contractul a fost activ. În acest caz, salariatului i se rețin contribuțiile la nivelul bazei de calcul aferente venitului realizat, determinate potrivit regulilor specifice fiecărei contribuții, iar fiecare angajator suportă diferența de contribuții calculate la nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată.

Modelul declarației este următorul:

DECLARAȚIE

Sub sancțiunile aplicate faptei de fals în declarații, prevăzute de Legea nr. 286/2009 privind Codul penal, cu modificările și completările ulterioare, subsemnatul/subsemnata,, domiciliat(ă) în,
str. nr., bl., sc., ap.,
județul/sectorul, legitimat(ă) cu B.I./C.I. seria nr.,
CNP



salariul
minim

declar pe propria răspundere următoarele:

În cursul lunii am realizat venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul minim brut pe țară.

Data

.....

Semnătura

.....

Declarația pe propria răspundere constituie document justificativ pentru fiecare angajator, în vederea stabilirii contribuției de asigurări sociale și a contribuției de asigurări sociale de sănătate la venitul brut realizat și la salariul de bază minim brut pe țară.

Angajatorul are obligația de a înregistra și de a ține evidența acestor declarații.

Exemplul 1

- O persoană fizică încheie un contract individual de muncă cu normă întreagă cu societatea A și un contract cu timp parțial cu societatea B. Contractele sunt active toată luna.
- Pentru activitatea desfășurată la angajatorul A, persoana fizică realizează un venit brut lunar de 2.550 lei, iar la angajatorul B, un venit brut lunar de 400 lei.
- Baza lunară de calcul cumulată, determinată potrivit regulilor specifice fiecărei contribuții, este de 2.950 lei (2.550 lei + 400 lei), iar nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată este de 2.550 lei.
- Prin compararea bazei lunare de calcul cumulate, în valoare de 2.950 lei, cu nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată de 2.550 lei rezultă că baza lunară de calcul cumulată din cele două contracte individuale de muncă este mai mare decât salariul minim brut pe țară garantat în plată.
- În acest caz, persoana fizică depune declarația pe propria răspundere numai la angajatorul B, întrucât la angajatorul A baza lunară de calcul al contribuțiilor datorate de acesta este egală cu salariul minim brut pe țară garantat în plată (2.550 lei).
- La fiecare angajator, salariatul datorează contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate la nivelul bazei lunare de calcul determinate potrivit regulilor specifice fiecărei contribuții, respectiv la angajatorul A la 2.550 lei, iar la angajatorul B la 400 lei.

Exemplul 2

- O persoană fizică încheie, începând cu data de 1 septembrie 2022, trei contracte individuale de muncă cu timp parțial, cu societățile A, B și C, contractele fiind active întreaga lună.
- Pentru activitatea desfășurată, salariatul realizează următorul venit brut în lună:
 - – de la angajatorul A, suma de 800 lei;
 - – de la angajatorul B, suma de 900 lei;
 - – de la angajatorul C, suma de 1.000 lei.
- Baza lunară de calcul cumulată, determinată potrivit regulilor specifice fiecărei con-

- tribuții, este de 2.700 lei (800 lei + 900 lei + 1.000 lei), iar nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată este de 2.550 lei.
- Prin compararea bazei lunare de calcul cumulate, în valoare de 2.700 lei, cu nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată de 2.550 lei rezultă că baza lunară de calcul cumulată este peste nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată.
- În acest caz, salariatul depune declarația pe propria răspundere la fiecare angajator.
- Astfel, salariatul datorează la fiecare angajator contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate, la nivelul bazei lunare de calcul determinate potrivit regulilor specifice fiecărei contribuții.

Exemplul 3

- O persoană fizică încheie un contract individual de muncă cu normă întreagă cu societatea A și un contract cu timp parțial cu societatea B.
- În cursul lunii septembrie 2022, persoana fizică lucrează 10 zile, în restul de 12 zile lucrătoare din lună, contractele individuale de muncă sunt suspendate, potrivit legii.
- Salariatul primește, pentru cele 10 zile lucrate, de la angajatorul A un venit brut de 1.250 lei, iar de la angajatorul B un venit brut de 1.000 lei.
- Baza lunară de calcul cumulată, determinată potrivit regulilor specifice fiecărei contribuții aferente zilelor lucrate, este de 2.250 lei (1.250 lei + 1.000 lei), iar nivelul salariului minim brut garantat în plată aferent zilelor lucrate în care contractele au fost active este de 1.159 lei (2.550 lei : 22 zile lucrătoare în lună x 10 zile lucrate).
- Prin compararea bazei lunare de calcul cumulate, în valoare de 2.250 lei, cu nivelul salariului minim brut garantat în plată aferent zilelor lucrate rezultă că baza lunară de calcul cumulată este mai mare decât nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată aferent zilelor lucrate, în care contractele au fost active (1.159 lei).
- În acest caz, persoana fizică depune declarația pe propria răspundere la angajatorul B.
- Astfel, ambii angajatori stabilesc și rețin contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate la nivelul bazei lunare de calcul determinate potrivit regulilor specifice fiecărei contribuții, respectiv la 1.250 lei, în cazul angajatorului A, și la 1.000 lei, în cazul angajatorului B.

Exemplul 4

- O persoană fizică încheie începând cu data de 1 august 2022 un contract individual de muncă cu timp parțial (4 ore/zi) cu societatea A și un alt contract individual de muncă cu timp parțial (4 ore/zi) cu societatea B, care desfășoară activități în sectorul agricol și în industria alimentară. Ambele contracte sunt active întreaga lună.
- Pentru activitatea desfășurată, salariatul realizează venituri din salarii și asimilate salariilor, astfel:
 - – de la angajatorul A, suma de 1.100 lei;
 - – de la angajatorul B, suma de 1.500 lei.
- Prin compararea bazei lunare de calcul cumulate, în valoare de 2.600 lei (1.100 lei + 1.500 lei), cu nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată (2.550 lei) rezultă că baza lunară de calcul cumulată este peste nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată.
- În acest caz, salariatul depune la fiecare angajator declarația pe propria răspundere.
- Astfel, fiecare angajator reține și plătește contribuția de asigurări sociale și contribuția de asigurări sociale de sănătate la nivelul venitului brut realizat.

ATENȚIE!

Salariații nu au obligația depunerii declarației pe propria răspundere în cazul în care cumulul de funcții se realizează la același angajator, iar venitul brut cumulat la care se calculează contribuțiile sociale, corespunzător numărului de zile lucrate în lună, este cel puțin egal cu salariul minim brut pe țară garantat în plată.

Exemplu

- Salariatul x cumulează la același angajator două contracte individuale de muncă.
- Venitul brut lunar cumulat realizat în baza celor două contracte individuale de muncă este de 2.550 lei.
- Angajatorul calculează și virează contribuțiile sociale pentru veniturile realizate în baza celor două contracte individuale de muncă fără să solicite salariatului să depună declarația pe proprie răspundere.

7. Modelul unui contract de muncă cu timp parțial încheiat pe durată nedeterminată

CONTRACT INDIVIDUAL DE MUNCĂ

încheiat și înregistrat sub nr. .../... în registrul general de evidență a salariaților

A. Părțile contractului

Angajator – persoană juridică/fizică, cu sediul/domiciliul în, înregistrată la registrul comerțului/autoritățile administrației publice din sub nr. ..., cod fiscal, telefon, reprezentată legal prin, în calitate de,

și

salariatul/salariața – domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea, str. nr., județul, posesor/posesoare al/a buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberat/eliberată de la data de, CNP,

am încheiat prezentul contract individual de muncă în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului: prestarea muncii și plata salariului.

C. Durata contractului:

a) nedeterminată, salariatul/salariața urmând să înceapă activitatea la data de

b) determinată, de luni, pe perioada cuprinsă între data de și data de/pe perioada suspendării contractului individual de muncă al titularului de post.

D. Locul de muncă

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:

E. Felul muncii

Funcția/meseria COD COR

F. Atribuțiile postului

Atribuțiile postului sunt prevăzute în fișa postului, anexă la contractul individual de muncă.

F¹. Criteriile de evaluare a activității profesionale a salariatului:

Organizare și coordonare, analiză și sinteză, planificare și acțiune strategică, control și depistare a deficiențelor, gestionarea riscurilor, rezolvare eficientă a obiectivelor și problemelor.

G. Condiții de muncă

1. Activitatea se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii nr. 31/1991.
2. Activitatea prestată se desfășoară în condiții normale/deosebite/speciale de muncă, potrivit Legii nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice.

H. Durata muncii

O fracțiune de normă de ore/zi, ore/săptămână.

- a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează:
- b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

I. Concediul

Durata concediului anual de odihnă este de 20 zile lucrătoare, în raport cu durata muncii (normă întreagă, fracțiune de normă).

De asemenea, salariatul beneficiază de un concediu suplimentar de:

J. Salariul

1. Salariul de bază lunar brut: lei
2. Alte elemente constitutive:
 - a) sporuri;
 - b) indemnizații;
 - b¹) prestații suplimentare în bani;
 - b²) modalitatea prestațiilor suplimentare în natură;
 - c) alte adaosuri;
3. Orele suplimentare prestate în afara programului normal de lucru sau în zilele în care nu se lucrează ori în zilele de sărbători legale se compensează cu ore libere plătite sau se plătesc cu un spor la salariu, conform contractului colectiv de muncă aplicabil sau Legii nr. 53/2003 – Codul muncii.

4. Data la care se plătește salariul este data de 5 a lunii pentru luna anterioară.

K. Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă:

- a) echipament individual de protecție
- b) echipament individual de lucru
- c) materiale igienico-sanitare
- d) alimentație de protecție
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

L. Alte clauze:

- a) perioada de probă este de
- b) perioada de preaviz în cazul concedierii este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 – Codul muncii sau contractului colectiv de muncă;
- c) perioada de preaviz în cazul demisiei este de zile lucrătoare, conform Legii nr. 53/2003 sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- d) alte clauze.

M. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) dreptul la salarizare pentru munca depusă;
- b) dreptul la repaus zilnic și săptămânal;
- c) dreptul la concediu de odihnă anual;
- d) dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- e) dreptul la securitate și sănătate în muncă;
- f) dreptul la acces la formare profesională.

2. Salariatului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) obligația de a realiza norma de muncă sau, după caz, de a îndeplini atribuțiile ce îi revin conform fișei postului;
- b) obligația de a respecta disciplina muncii;
- c) obligația de fidelitate față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;
- d) obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în unitate;
- e) obligația de a respecta secretul de serviciu.

3. Angajatorul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;
- b) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;
- c) să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil și regulamentului intern;
- d) să stabilească obiectivele de performanță individuală ale salariatului.

4. Angajatorului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să înmâneze salariatului un exemplar din contractul individual de muncă, anterior începerii activității;
- a¹) să acorde salariatului toate drepturile ce decurg din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din lege;
- b) să asigure permanent condițiile tehnice și organizatorice avute în vedere la elaborarea normelor de muncă și condițiile corespunzătoare de muncă;
- c) să informeze salariatul asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;
- d) să elibereze, la cerere, un document care să ateste calitatea de salariat a solicitantului, respectiv activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și specialitate;
- e) să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal ale salariatului.

N. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 53/2003 – Codul muncii și ale contractului colectiv de muncă aplicabil, înregistrat sub nr. / la Inspectoratul teritorial de muncă al județului / municipiului / Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

Prezentul contract individual de muncă s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

O. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract individual de muncă sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,
.....
Reprezentant legal,
.....

Salariat,
Semnătura
Data