

1. Stabilirea salariilor

Potrivit art. 159 din Codul muncii, salariul reprezintă contraprestația muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă.



Salariul poate fi stabilit:

- prin negociere între angajator și salariat;
- prin lege.

Salarizarea prin negociere constituie regula în ceea ce privește stabilirea salariilor. Această modalitate de stabilire a salariilor se aplică în cazul angajatorilor din sistemul privat, cum ar fi:

- societăți;
- regii autonome;
- societăți naționale;
- persoane juridice fără scop patrimonial: asociații, fundații, organizații sindicale.

De fapt, negocierea salariului (la angajare sau pe parcursul activității) este, în practică, posibilă numai în sistemul privat, pentru că în sistemul bugetar salariul este stabilit prin lege.

În acest sens, art. 162 alin. (3) din Codul muncii prevede că sistemul de salarizare a personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale și bugetele fondurilor speciale se stabilește prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative.

sistem
bugetar

În sistemul privat, legea nu stabilește condițiile și nici nu determină condițiile în care să se facă negocierea salariilor. Părțile sunt libere să aleagă orice sistem posibil, fiind însă ținute să respecte:

sistem
privat

- prevederile contractului colectiv de muncă aplicabil;
- salariul de bază minim brut pe țară.

În conformitate cu prevederile art. 160 din Codul muncii, salariul cuprinde:

- salariul de bază;
- indemnizațiile;
- sporurile;
- alte adaosuri.

2. Înregistrarea elementelor salariului în registrul general de evidență a salariaților

Nu toate elementele salariului se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților.

Conform art. 3 alin. (1) lit. h) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.005 din 19 decembrie 2017, dintre elementele salariului, în registrul general de evidență a salariaților se înregistrează salariul de bază, sporurile, indemnizațiile și adaosurile la salariul de bază astfel cum sunt prevăzute de contractul individual de muncă sau de contractul colectiv de muncă.

ATENȚIE!

Sporurile, indemnizațiile și adaosurile care nu sunt prevăzute de contractul individual de muncă sau de contractul colectiv de muncă nu se înregistrează în registrul general de evidență a salariaților.

3. Plata salariilor

Salariul se plătește în bani cel puțin o dată pe lună.

Potrivit art. 166 alin. (1) din Codul muncii, data plății salariului este data stabilită prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern.

ATENȚIE!

Întârzierea plății salariului se sancționează contravențional cu amenzi care pot ajunge la 10.000 lei.

Astfel, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 117/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 – Codul muncii, publicată în Monitorul Oficial nr. 951 din 5 octombrie 2021, a fost introdusă o nouă sancțiune contravențională. În prezent, potrivit art. 260 alin. (1) litera s), încălcarea de către angajator a obligației prevăzute la art. 166 alin. (1) cu mai mult de o lună, de la data de plată a salariului, stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz, se sancționează cu **amendă de la 5.000 lei la 10.000 de lei** pentru fiecare persoană căreia nu i s-a plătit salariul, cu excepția situației în care angajatorul se află sub incidența Legii nr. 85/2014 privind procedurile de prevenire a insolvenței și de insolvență, cu modificările și completările ulterioare.



Data plății salariilor reprezintă data ridicării sumelor în numerar de la casieria angajatorului sau data creditării contului bancar al salariatului cu suma ce reprezintă salariul cuvenit.

Având în vedere acest moment al creditării contului, remiterea ordinului de plată către bancă de către angajator nu semnifică și plata salariului, și nici nu coincide obligatoriu cu data plății salariului.

Din punct de vedere fiscal, plata fracționată în decursul a două luni nu produce efecte, salariul fiind considerat venit realizat într-o lună. Astfel, dacă lichidarea aferentă drepturilor salariale datorate pentru o lună se plătește în luna următoare potrivit prevederilor din contractul individual de muncă, salariul se consideră realizat sau încasat de salariat în luna pentru care s-a efectuat plata.

Plata salariului se poate efectua:

– **în numerar**

Încasarea salariului este probată prin semnătura salariatului pe statul de plată sau a altui document care atestă plata.

– **prin virament în contul bancar al salariatului**

– **în numerar și în natură.**

Plata în natură a unei părți din salariu este posibilă numai dacă aceasta face obiectul unei clauze expres prevăzute în contractul colectiv sau individual de muncă. Pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrana, cazarea sau alte facilități care pot fi considerate avantaje în natură, suma în bani convenită pentru munca prestată nu va putea fi mai mică decât salariul minim brut pe țară.

Plata salariului nu poate fi efectuată integral în natură. Limitele, bunurile și modul de evaluare a acestora se stabilesc, de asemenea, prin contractul colectiv sau individual de muncă.

Salariații nu pot fi obligați să primească drepturile salariale prin intermediul cardurilor.

Curtea Constituțională, prin Decizia nr. 859/2009 referitoare la admiterea excepției de neconstituționalitate a prevederilor art. 5-8 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 149/2007 privind aprobarea unor măsuri în domeniul finanțelor publice, a declarat neconstituționale aceste prevederi, care stabileau că salariații instituțiilor publice cu sediul în municipii și orașe au obligația de a primi drepturile salariale prin intermediul cardurilor.

Curtea a reținut că „obligarea personalului din instituțiile publice de a primi drepturile salariale prin intermediul cardului condiționează folosința acestor „bunuri” de existența bancomatelor și automat de voința unor persoane juridice private (bănci), care percep pentru eliberarea banilor anumite comisioane. În aceste condiții, se ajunge la micșorarea drepturilor salariale ale persoanelor din instituțiile publice, fără a se ține cont de consimțământul acestora. Mai mult, titularii cardurilor nu pot folosi și dispune de drepturile lor salariale în orice situație, fiind ținuți de limitarea zilnică a retragerilor sumelor de bani al căror plafon este stabilit de bancă. Or, nici chiar legiuitorul nu poate limita un drept decât doar pentru un interes de utilitate publică, și nicidecum pentru un interes privat. Nimeni nu poate împiedica însă ca persoana să poată solicita eliberarea unui card pentru a putea primi drepturile sale salariale sau alte drepturi de creanță în această modalitate financiară”.



Drepturile salariale convenite salariaților se plătesc înainte de oricare alte obligații bănești ale angajatorului, acestea căpătând caracterul unei **creanțe privilegiate**.

Aceste creanțe sunt înregistrate din oficiu în tabelul de creanțe de către administratorul judiciar/lichidatorul judiciar conform evidențelor contabile.

Salariatul poate solicita insolvența angajatorului dacă creanța sa este în valoare de 6 salarii medii brute pe economie/salariat.

ATENȚIE!

Insuficiența fondurilor angajatorului nu poate constitui un motiv legal pentru diminuarea salariului prin actul unilateral al angajatorului.

4. Statele de salarii

Plata salariului se dovedește prin semnarea statelor de plată, precum și prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.

Statul de salarii îndeplinește următoarele funcții:

- reprezintă document pentru calculul drepturilor bănești convenite salariaților, al elementelor necesare determinării obligațiilor fiscale (impozit pe salarii și contribuții

funcții

funcții

obligatorii), al furnizării informațiilor necesare completării formularului 205 „Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă și câștigurile/pierderile realizate, pe beneficiari de venit”;

– reprezintă document justificativ de înregistrare în evidența contabilă în partidă simplă.

Angajatorul întocmește statul de salarii, lunar, pe baza documentelor de evidență a muncii și a timpului lucrat efectiv, a documentelor privind reținerile legale, a concediilor de odihnă, a certificatelor medicale. Semnarea statului confirmă exactitatea calculelor.

Angajatorul va întocmi statul de salarii în două exemplare:

– **exemplarul 1** al statului de salarii circulă de la persoanele autorizate să exercite controlul financiar preventiv și să probe plăta la casieria angajatorului pentru efectuarea plății sumelor cuvenite;

Exemplarul 1 împreună cu exemplarul 1 al borderoului de salarii neridicate sunt transmise la compartimentul financiar-contabil, pentru înregistrarea în contabilitate.

Exemplarul 1 se arhivează la compartimentul financiar-contabil, separat de celelalte acte justificative de plăți;

– **exemplarul 2** rămâne la compartimentul care a întocmit statele de salarii împreună cu exemplarul 2 al borderoului de salarii neridicate, care va servi la acordarea vizei atunci când se va solicita plata salariilor neridicate.

Deși statul de salarii reprezintă un formular tipizat, angajatorii pot să-și stabilească, dacă necesitățile interne o cer, o altă machetă a formularului, dar care să conțină informațiile minime obligatorii stabilite de Normele specifice de întocmire și utilizare a documentelor financiar-contabile, aprobate prin Ordinul Ministerului Finanțelor Publice privind documentele financiar-contabile nr. 2.634/2015, publicat în Monitorul Oficial nr. 910 din 9 decembrie 2015.

Astfel, statul de salarii va cuprinde cel puțin:

- venitul brut;
- contribuția de asigurări sociale;
- contribuția pentru asigurări sociale de sănătate;
- venitul net;
- deducere personală acordată pentru luna respectivă;
- cotizația de sindicat plătită în luna respectivă;
- contribuțiile la fondurile de pensii facultative, în limita a 400 euro anual;
- venitul bază de calcul;
- impozitul calculat și reținut;
- salariul net.

informații
obligatorii

Macheta statului de salarii va trebui să reflecte modul de calcul al impozitului lunar pe veniturile din salarii **la locul unde salariatul are funcția de bază** și la celelalte locuri de muncă.

În temeiul art. 25 din Legea contabilității nr. 82/1991, republicată în Monitorul Oficial nr. 454 din 18 iunie 2008, **statele de plată se păstrează timp de 50 de ani** de la data încheierii exercițiului în cursul căruia au fost întocmite.



1. Salariul minim general

Potrivit art. 164 alin. (1) din Codul muncii, salariul minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor și a patronatelor. Într-adevăr, potrivit art. 78 lit. a) din Legea nr. 62/2011, a dialogului social, una dintre atribuțiile Consiliului Național Tripartit este asigurarea cadrului de consultare pentru stabilirea salariului minim.



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

Începând cu data de 1 ianuarie 2022, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 1.071/2021, publicate în Monitorul Oficial nr. 950 din 5 octombrie 2021, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include sporuri și alte adaosuri, la suma de 2.550 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând 15,239 lei/oră.

Conform art. 2 alin. (2) lit. h) din Hotărârea Guvernului nr. 905/2017 privind registrul general de evidență a salariaților, coroborat cu art. 4 alin. (3) din același act normativ, orice modificare a clauzelor esențiale ale contractului se transmite în registru în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării. Potrivit art. 17 alin. (5) din Codul muncii, nu este necesară încheierea unui act adițional pentru modificările ce intervin ca efect al unui act normativ. Ca urmare, modificarea salariului minim se va dispune prin decizie a angajatorului și se va transmite în ReviSal în 20 de zile lucrătoare.

Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică și în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să își desfășoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.



Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoștința salariaților prin grija angajatorului.

Nici pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani convenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim pe țară prevăzut de lege (art. 165 din Codul muncii).

Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 905/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.005 din 19 decembrie 2017, modificările care vizează salariul de bază lunar brut, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri, astfel cum sunt prevăzute în contractul individual de muncă sau, după caz, în contractul colectiv de muncă se înregistrează în ReviSal în termen de 20 de zile lucrătoare de la data producerii modificării.

Pe de altă parte, art. 17 alin. (5) din Codul muncii exceptează de la obligativitatea încheierii de acte adiționale ipoteza în care modificarea unui element al contractului – de exemplu, salariul – intervine ca efect al unei norme legislative sau al modificării contractului colectiv de muncă aplicabil.

Exemplu

- Salariul minim de 2.550 lei se va înregistra în ReviSal până la 31 ianuarie 2022.
- În schimb, nu este necesară încheierea de acte adiționale cu salariații cărora le-a fost astfel majorat salariul, deoarece majorarea nu a intervenit ca urmare a unei negocieri, ci prin act normativ. Angajatorul va emite decizii unilaterale individuale de majorare a salariului angajaților care până la majorarea intervenită prin hotărâre a Guvernului beneficiau de un salariu sub minimul actual. Menționăm că nu se va emite o singură decizie pentru toți salariații aflați în această situație, ci decizii individuale.



Angajatorul nu poate negocia și stabili prin contractul individual de muncă salarii sub această limită, altminteri sancțiunea contravențională pentru nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară fiind amenda de 300 la 2.000 lei, potrivit art. 260 alin. (1) lit. a) din Codul muncii.

Întrebare

Dacă este interzisă plata unui salariu sub minimul legal, pentru normă întreagă, se va mai putea aplica sancțiunea disciplinară a reducerii salariului unui salariat încadrat la minim?

Răspuns

Da. Una dintre sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul este reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%, potrivit art. 248 alin. (1) lit. c) din Codul muncii. Această sancțiune se poate aplica oricărui salariat care a săvârșit o abatere disciplinară, indiferent de salariul cu care este încadrat.

punct-
amendă

De principiu, potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 195/2002 privind circulația pe drumurile publice, un punct-amendă reprezintă valoric 10% din salariul minim brut pe economie. Totuși, punctul-amendă a fost plafonat la 145 și în perioada 2018-2020. Pentru 2021, plafonarea a fost realizată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 226/2020 privind unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.332 din 31 decembrie 2020. Astfel, acest act normativ a introdus în cuprinsul Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 195/2002 – art. 98 alin. (2⁴), potrivit căruia în perioada ianuarie – 31 decembrie 2021 un punct-amendă este 145 lei.

ATENȚIE!

Începând cu data de 1 ianuarie 2022 dispăre salariul minim pentru posturile pentru care se prevăd studii superioare.

Deși nu mai este reglementat printr-un act normativ salariul minim pentru criteriile nivelului de studii și al vechimii în muncă, angajatorul are posibilitatea negocierii unui salariu diferențiat pentru această categorie de personal.

ATENȚIE!

Prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 117/2021, publicată în Monitorul Oficial nr. 951 din 5 octombrie 2021, s-a reglementat **munca subdeclarată**.

Munca subdeclarată reprezintă **acordarea unui salariu net mai mare** decât cel constituit și evidențiat în statele de plată a salariilor și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale.



Constituie contravenție acordarea unui salariu net mai mare decât cel evidențiat în statele de plată a salariului și în declarația lunară privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate, transmisă autorităților fiscale, și se sancționează cu amendă de la 8.000 lei la 10.000 lei pentru fiecare salariat identificat în această situație, fără a depăși valoarea cumulată de 100.000 lei (art. 260 alin. (1) lit. e⁵ din Codul muncii).



Prin prevederile art. 139 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 republicată – Codul muncii sunt stabilite zilele de sărbătoare legală în care nu se lucrează. Durata medie lunară a timpului de muncă, potrivit acestei legi, se modifică în mod corespunzător, în funcție de calendarul anului respectiv și de distribuția zilelor de sărbătoare legală față de zilele de repaus săptămânal.

Pentru anul 2021, durata medie lunară a timpului de muncă, determinată în condițiile Legii nr. 53/2003, republicate, este de 169,333 ore.

2021

Pentru anul 2022, durata medie lunară a timpului de muncă, determinată în condițiile Legii nr. 53/2003, republicate, este de 167,333 ore.

2022

2. Salariul minim în construcții

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 114/2018 privind instituirea unor măsuri în domeniul investițiilor publice și a unor măsuri fiscal-bugetare, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.116 din 29 decembrie 2018, prevede un salariu minim special pentru lucrătorii din construcții. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 43/2019 pentru modificarea și completarea unor acte normative care privesc stabilirea unor măsuri în domeniul investițiilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 507 din 21 iunie 2019 a extins durata acordării salariului minim de 3.000 lei în domeniul construcțiilor **până în anul 2028.**

Astfel, pentru domeniul construcțiilor, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, la suma de 3.000 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând în medie 17,928 lei/oră. **El se va menține la minimum 3.000 lei și pentru perioada 1 ianuarie 2020 – 31 decembrie 2028,** pentru domeniul construcțiilor, pentru un program normal de lucru.

3.000 lei

Acest salariu minim special se aplică:

1) în cazul angajatorilor care desfășoară activitate de construcții definită la codul CAEN 41.42.43 – secțiunea F – Construcții;

2) în cazul angajatorilor care desfășoară activitate în domeniile de producere a materialelor de construcții, definite de următoarele coduri CAEN:

2312 – Prelucrarea și fasonarea sticlei plate;

2331 – Fabricarea plăcilor și a dalelor din ceramică;

- 2332 – Fabricarea cărămizilor, țiglelor și a 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 calcareoase, ghipsului, cretei și a ardeziei;
- 0812 – Extracția pietrișului și a nisipului;
- 2351 – Fabricarea cimentului;
- 2352 – Fabricarea varului și a ipsosului;
- 2399 – Fabricarea altor produse din minerale nemetalice neclasificate altundeva;

3) în cazul angajatorilor care desfășoară activități de arhitectură, inginerie și servicii de consultanță tehnică – 711.

Neacordarea salariului minim de 3.000 lei de către angajatorii menționați:

- constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei;
- atrage anularea acordării facilităților fiscale;
- atrage recalcularea contribuțiilor și a impozitului în conformitate cu prevederile Codului fiscal. Pentru diferențele de obligații fiscale rezultate ca urmare a recalculării contribuțiilor sociale și a impozitului pe venit se percep dobânzi și penalități de întârziere potrivit art. 173 din Legea nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală.

Majorarea salariului minim la nivelul de 3.000 lei se aplică exclusiv domeniilor de activitate prevăzute la art. 66 pct. 1 din O.U.G. nr. 114/2018, respectiv prevăzute la art. 6 pct. 5 din Codul fiscal, **așadar în funcție de codul CAEN al angajatorului, și nu în funcție de codul COR al funcției ocupate de salariat**. De asemenea, la nivelul angajatorilor din domeniul construcțiilor, nivelul de pregătire nu va influența nivelul salariului minim brut pe țară, întrucât O.U.G. nr. 114/2018 majorează salariul minim brut pentru toți salariații angajatorilor din acest sector, fiind avută în vedere activitatea angajatorilor codificată prin CAEN, și nu ocupația salariaților codificată prin COR.

Dacă societatea obține veniturile dintr-o activitate din lista prevăzută la art. 66 pct. 1 din O.U.G. nr. 114/2018 (art. 60 pct. 5 lit. a) din Codul fiscal), angajatorul urmează să aplice prevederile art. 71 din O.U.G. nr. 114/2018.

Salariul minim de 3.000 lei **este aplicabil tuturor salariaților angajatorilor care desfășoară activități în sectorul construcții, în domeniile de activitate enumerate la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal**.

**aplicabilitate
generală**

În lipsa unor dispoziții legale care să susțină o aplicare diferențiată a salariului minim la nivelul unui angajator care are înscrise în actul constitutiv mai multe coduri CAEN, inclusiv din cele enumerate la art. 60 pct. 5 din Codul fiscal, constatăm că intenția legiuitorului a fost aceea de a majora salariul minim aplicat la 3.000 lei pentru toți salariații

acestor angajatori care desfășoară activitate în domeniul construcțiilor și care au în domeniul de activitate codurile CAEN precizate la art. 66 din O.U.G. nr. 114/2018, indiferent de cifra de afaceri realizată.

Astfel, o societate care are în obiectul de activitate unul din codurile CAEN enumerate de art. 60 pct. 5 din Codul fiscal va considera drept salariu minim nivelul de 3.000 lei, aplicabil pentru toți salariații săi.

3. Impactul salariului minim asupra altor drepturi legale

O problemă importantă o constituie modul de calcul al diferitelor drepturi pe care legea le leagă de nivelul salariului minim. Cât timp era în vigoare un singur salariu minim, era limpede la ce ne raportăm, dar în prezent, când avem două salarii minime, care va fi luat în calcul?

Conform art. 164 alin. (1²) din Codul muncii, toate drepturile și obligațiile stabilite potrivit legii prin raportare la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se determină utilizând nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut, corespunzător programului normal de muncă.

Nr. crt.	Domeniul de aplicare	Act normativ	Valoare	Total	Observații
1.	Zilieri	Legea nr. 52/2011	Indemnizație zilnică raportată la salariul minim	122 lei	Nivel minim
2.	Interni	Legea nr. 176/2018	Remunerația este egală cu cel puțin ½ din salariul minim	1.275 lei	Nivel minim, dacă își desfășoară activitatea cu normă întreagă
3.	Străini	O.U.G. nr. 194/2002	Salariul minim egal cu al cetățenilor români	2.550 lei	Respectiv 3.000 lei în domeniul construcțiilor
4.	Poprire	Codul de procedură civilă	Se pot urmări doar veniturile care depășesc ½ din salariul net aferent salariului de 2.550 lei		
5.	Baza de calcul al indemnizațiilor de asigurări sociale de sănătate	O.U.G. nr. 158/2005	Maximum 2.550 x 12	30.000 lei	Nivel maxim
6.	Vărsăminte pentru persoane cu handicap neîncadrate	Legea nr. 448/2006	2.550 x nr. de locuri de muncă în care angajatorul nu a încadrat persoane cu handicap		Chiar dacă angajatorul își desfășoară activitatea în domeniul construcțiilor

7.	Vouchere de vacanță	O.U.G. nr. 8/2009	Maximum 2.550 x 6	15.300 lei	în cazul prelungirii O.U.G. nr. 8/2009 după 1 ianuarie 2022
8.	Răspundere patrimonială	Codul muncii	Nota de evaluare și constatare a pagubei – 2.550 x 5	12.750 lei	Nivel maxim, chiar dacă angajatorul își desfășoară activitatea în domeniul construcțiilor
9.	Plafon anual venituri în funcție de care se stabilește obligația de plată a contribuțiilor sociale pentru veniturile extra-salariale	Codul fiscal	2.550 x 12	30.600 lei	Dacă persoana fizică nu se încadrează la excepții, datorează contribuții sociale în anul în care realizează plafonul
10.	Baza minimă de calcul al CAS pentru veniturile extrasalariale	Codul fiscal	2.550 x 12	30.600 lei	Baza de calcul poate fi mai mare, dar nu mai mică, indiferent de cuantumul veniturilor realizate
11.	Baza de calcul al CAS pentru veniturile extrasalariale	Codul fiscal	2.550 x 12	30.600 lei	Baza de calcul este aceeași, indiferent de cuantumul veniturilor realizate