

Conform art. 70 din Codul fiscal, dintre veniturile din drepturi de proprietate intelectuală fac parte veniturile provenite din:

- drepturi de autor și drepturi conexe dreptului de autor, inclusiv din crearea unor lucrări de artă monumentală;
- brevete de invenție;
- desene și modele;
- mărci și indicații geografice;
- topografii pentru produse semiconductoare și altele asemenea.

Veniturile din drepturi de proprietate intelectuală sunt considerate ca fiind obținute din România numai dacă sunt permise de la un plătitor de venit din România sau de la un nerezident prin intermediul unui sediu permanent al acestuia stabilit în România.

1. Contribuția de asigurări sociale

Persoanele fizice care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală vor fi obligate la plata contribuției de asigurări sociale dacă venitul net estimat a se realiza în anul curent, rămas după scăderea din venitul brut a cheltuielilor deductibile (cheltuielile deductibile sunt 40% din venitul brut) este în valoare cel puțin egală cu 12 salarii minime brute pe țară. Salariul de bază minim brut în funcție de care se calculează plafonul este cel în vigoare la data depunerii declarației unice.

12 salarii
minime

Încadrarea în plafonul anual de cel puțin 12 salarii minime brute pe țară se efectuează prin cumularea veniturilor nete din drepturi de proprietate intelectuală care se estimează a se realiza în anul curent.

În cazul persoanelor fizice care nu se încadrează în plafonul de cel puțin 12 salarii minime brute pe țară, plata contribuției de asigurări sociale este opțională.

Baza lunară de calcul al contribuției de asigurări sociale în cazul persoanelor care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală o reprezintă venitul ales de acestea care nu poate fi mai mic decât:

- 12 salarii de bază minime brute pe țară, în cazul veniturilor cuprinse între 12 salarii minime brute pe țară inclusiv și 24 de salarii minime brute pe țară;
- 24 salarii minime brute pe țară în cazul veniturilor în sumă de cel puțin 24 salarii minime brute pe țară.

bază de
calcul CAS

Contribuția de asigurări sociale nu este obligatorie pentru:

- persoanele care estimează un venit net pe anul curent sub 12 salarii minime brute pe țară;
- persoanele asigurate în sisteme proprii de asigurări sociale, care nu au obligația asigurării în sistemul public de pensii potrivit legii;
- persoanele care realizează venituri din pensii;
- persoanele care realizează venituri din salarii.

a) Venituri din drepturi de proprietate intelectuală realizate la un singur plătitor

un plătitor În situația în care veniturile din drepturi de proprietate intelectuală sunt realizate la un singur plătitor de venituri pot exista două situații:

1) veniturile nete estimate pentru anul curent sunt cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară în vigoare în anul pentru care se datorează contribuția

venit net În cazul persoanelor fizice care obțin venituri din drepturi de proprietate intelectuală de la un singur plătitor de venit, iar nivelul net estimat al acestor venituri, pentru anul curent, este cel puțin egal cu 12 salarii minime brute pe țară în vigoare în anul pentru care se datorează contribuția de asigurări sociale, plătitorul de venit are obligația să calculeze, să rețină, să plătească contribuția de asigurări sociale și să depună declarația 112.

Declarația se depune până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile. Nivelul contribuției de asigurări sociale calculate și reținute la fiecare plată de către plătitorul de venit este cel stabilit de părți, până la concurența contribuției aferente venitului ales precizat în contract.

Astfel, persoanele care obțin venituri din drepturi de proprietate intelectuală de la un singur plătitor și aceste venituri sunt cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară în vigoare în anul pentru care se datorează contribuția vor stabili în contractul de drepturi de proprietate intelectuală venitul ales pentru care datorează contribuția, precum și suma lunară asupra căreia se calculează contribuția de asigurări sociale, astfel încât la nivelul anului să se ajungă la o bază de calcul de cel puțin 12 salarii minime brute pe țară. Plătitorul venitului declară impozitul pe venit și contribuțiile sociale în formularul 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”.

2) veniturile nete estimate pentru anul curent sunt mai mici de 12 salarii minime brute pe țară în vigoare în anul pentru care se datorează contribuția

Dacă veniturile nete estimate pentru anul curent sunt mai mici de 12 salarii minime brute pe țară în vigoare în anul pentru care se datorează contribuția, în această situație nu se datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate.

Plătitorul venitului reține doar impozitul pe venit pe care îl declară în formularul 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”.

b) Venituri din drepturi de proprietate intelectuală obținute de la mai mulți plătitori

doi plătitori – Dacă există minimum doi plătitori la care o persoană realizează venituri anuale din drepturi de proprietate intelectuală cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară, într-unul dintre contracte se desemnează plătitorul de venit în vederea calculării, reținerii și plății contribuției de asigurări sociale de sănătate prin reținere la sursă.

< 12 salarii – Dacă la niciunul dintre plătitorii de venit nu sunt realizate venituri cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară, contribuția de asigurări sociale nu se reține de plătitorii de venit. În acest caz, persoana își plătește singură contribuția de asigurări sociale dacă veniturile cumulate la toți plătitorii sunt cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară și o declară în declarația unică.

Problemă

În ce situație o persoană care obține venituri din drepturi de proprietate intelectuală este obligată să plătească și să declare ea însăși contribuția de asigurări sociale, și nu plătitorul venitului?

Răspuns

În situația în care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală la mai mulți plătitori, dar la niciunul dintre plătitori veniturile nu sunt cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară, însă veniturile cumulate realizate la toți plătitorii sunt cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară.

mai mulți
plătitori

2. Contribuția de asigurări sociale de sănătate

Persoanele fizice datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate dacă estimează pentru anul curent venituri nete a căror valoare cumulată este cel puțin egală cu 6 salarii minime brute pe țară. Încadrarea în plafonul anual de 6 salarii minime brute se efectuează prin însumarea următoarelor venituri:

- venituri din activități independente;
- venituri din drepturi de proprietate intelectuală;
- venituri din asocierea cu o persoană juridică;
- venituri din cedarea folosinței bunurilor;
- venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură;
- venituri din investiții;
- venituri din alte surse.

suma
veniturilor

Contribuția de asigurări sociale de sănătate pentru veniturile din drepturi de proprietate intelectuală nu este obligatorie pentru:

- persoanele care estimează un venit net pe anul curent sub 6 salarii minime brute pe țară;
- persoanele care realizează venituri din pensii;
- persoanele care realizează venituri din salarii.

Baza anuală de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate o reprezintă:

- a) nivelul a 6 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației, în cazul veniturilor realizate cuprinse între 6 salarii minime brute pe țară inclusiv și 12 salarii minime brute pe țară;
- b) nivelul de 12 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației, în cazul veniturilor realizate cuprinse între 12 salarii minime brute pe țară inclusiv și 24 de salarii minime brute pe țară;
- c) nivelul de 24 de salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației, în cazul veniturilor realizate cel puțin egale cu 24 de salarii minime brute pe țară.

baza de
calcul CAS

a) Venituri din drepturi de proprietate intelectuală estimate la un singur plătitor

În situația în care veniturile din drepturi de proprietate intelectuală sunt realizate la un singur plătitor de venituri pot exista două situații:

6 salarii

1) veniturile nete estimate pentru anul curent sunt cel puțin egale cu 6 salarii minime brute pe țară în vigoare în anul pentru care se datorează contribuția

În cazul persoanelor fizice care obțin venituri din drepturi de proprietate intelectuală de la un singur plătitor de venit, iar nivelul net estimat al acestor venituri, pentru anul curent, este cel puțin egal cu 6 salarii minime brute pe țară în vigoare în anul pentru care se datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate, plătitorul de venit are obligația să calculeze, să rețină, să plătească contribuția de asigurări sociale de sănătate și să depună declarația 112.

Declarația se depune până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei pentru care se plătesc veniturile. Nivelul contribuției de asigurări sociale de sănătate calculate și reținute la fiecare plată de către plătitorul de venit este cel stabilit de părți, până la concurența contribuției datorate.

< 6 salarii

2) veniturile nete estimate pentru anul curent sunt mai mici de 6 salarii minime brute pe țară în vigoare în anul pentru care se datorează contribuția

Dacă veniturile nete estimate pentru anul curent sunt mai mici de 6 salarii minime brute pe țară în vigoare în anul pentru care se datorează contribuția, nu se datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate. Plătitorul venitului reține doar impozitul pe venit pe care îl declară în formularul 112 „Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate”.

b) Venituri din drepturi de proprietate intelectuală estimate de la mai mulți plătitori

– Dacă există minimum doi plătitori la care o persoană realizează venituri anuale din drepturi de proprietate intelectuală cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară, într-unul dintre contracte se desemnează plătitorul de venit în vederea calculării, reținerii și plății contribuției de asigurări sociale de sănătate prin reținere la sursă.

– Dacă la niciunul dintre plătitorii de venit nu sunt realizate venituri cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară, contribuția de asigurări sociale nu se reține de plătitorii de venit. În acest caz, persoana își plătește singură contribuția de asigurări sociale dacă veniturile cumulate la toți plătitorii sunt cel puțin egale cu 12 salarii minime brute pe țară și o declară în declarația unică.

3. Impozitul pe venit

Persoanele fizice care realizează venituri din drepturi de proprietate intelectuală datorează impozit pe venit, **impozitul fiind final**.

Venitul net din drepturile de proprietate intelectuală, inclusiv din crearea unor lucrări de artă monumentală, se determină de către plătitorii venitului, persoane juridice sau alte entități care au obligația de a conduce evidență contabilă, prin deducerea din venitul brut a cheltuielilor determinate prin aplicarea cotei forfetare de 40% asupra venitului brut.

cotă
forfetară
de 40%

Impozitul se calculează prin aplicarea cotei de 10% asupra venitului net (venit brut – cheltuiala forfetară de 40%) și se reține la sursă, de către plătitori, la momentul plății veniturilor.

Impozitul calculat și reținut reprezintă impozit final și se plătește la bugetul de stat până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care a fost reținut în declarația 112.

Veniturile din alte surse sunt acele venituri identificate ca fiind impozabile, care nu se încadrează în categoriile celorlalte venituri. Reglementarea legală a acestor venituri o regăsim la art. 114 și art. 176 din Codul fiscal.



Exemplu

- *Intră în categoria veniturilor din alte surse veniturile realizate fără a avea caracter de*
- *continuitate în baza unei convenții civile de persoane fizice neînregistrate fiscal.*

Vorbim așadar de convențiile civile încheiate de persoanele fizice neînregistrate fiscal. Veniturile obținute în baza acestor convenții sunt veniturile din alte surse cel mai des întâlnite în practică.

convențiile
civile

ATENȚIE!

Veniturile din activități de prestări servicii se încadrează în categoria veniturilor din alte surse dacă nu au caracter de continuitate. Dacă activitatea este desfășurată cu regularitate, în mod continuu, pe cont propriu și urmărind obținerea de venituri, persoana care o prestează trebuie să se înregistreze și să se autorizeze anterior începerii activității. În acest caz, activitatea prestată nu va genera venituri din alte surse, ci venituri din activități independente, iar persoana fizică are obligația de a se înregistra și a se autoriza anterior realizării veniturilor.

Persoanele care obțin venituri din alte surse nu au obligații de completare a Registrului de evidență fiscală și de conducere a evidenței contabile.

Impozitul pe venit se calculează prin reținere la sursă la momentul acordării veniturilor de către plătitorii de venituri, prin aplicarea cotei de 10% asupra venitului brut. Impozitul calculat și reținut reprezintă impozit final. Impozitul astfel reținut se plătește la bugetul de stat până la data de 25 inclusiv a lunii următoare celei în care a fost reținut.

impozitul
pe venit

Impozitul pe venit se declară de plătitor în:

- formularul 100 „Declarație privind obligațiile de plată la bugetul de stat până la data de 25 inclusiv a lunii următoare perioadei de raportare”;
- formularul 205 „Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă, veniturile din jocuri de noroc și câștigurile/pierderile din investiții, pe beneficiari de venit” până în ultima zi a lunii februarie inclusiv a anului curent pentru anul expirat.

Persoanele fizice datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate dacă estimează venituri anuale cumulate cel puțin egale cu 6 salarii de bază minime brute pe țară din una sau mai multe surse de venituri. Încadrarea în acest plafon se analizează prin luarea în calcul a următoarelor venituri:

plafon
6 salarii

- venitul net/brut sau norma de venit din activități independente;
- venitul net din drepturi de proprietate intelectuală, stabilit după acordarea cotei de cheltuieli forfetare;
- venitul net distribuit din asocieri cu persoane juridice;
- venitul net sau norma de venit, după caz, pentru veniturile din cedarea folosinței bunurilor;
- venitul și/sau câștigul din investiții. În cazul veniturilor din dividende și din dobânzi se iau în calcul sumele încasate;
- venitul net sau norma de venit, după caz, pentru veniturile din activități agricole, silvicultură și piscicultură;
- venitul brut și/sau venitul impozabil din alte surse.

Contribuția la sistemul asigurărilor sociale sănătate se datorează pentru veniturile cumulate (venituri nete din activități independente, venituri din asocierea cu o persoană juridică, venituri nete din cedarea folosinței bunurilor, venituri din investiții, venituri nete din activități agricole, silvicultură și piscicultură, venituri brute din alte surse, definite conform Codului fiscal), cu excepția veniturilor din salarii.

Baza anuală de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate o reprezintă:

baza
anuală

- a) nivelul a 6 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației, în cazul veniturilor realizate cuprinse între 6 salarii minime brute pe țară inclusiv și 12 salarii minime brute pe țară;
- b) nivelul de 12 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației, în cazul veniturilor realizate cuprinse între 12 salarii minime brute pe țară inclusiv și 24 de salarii minime brute pe țară;
- c) nivelul de 24 de salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației, în cazul veniturilor realizate cel puțin egale cu 24 de salarii minime brute pe țară.

Nu există excepții de la plata contribuției la sistemul de asigurări sociale de sănătate pentru veniturile din alte surse. Astfel, persoanele fizice care realizează venituri din alte surse datorează contribuție la sistemul de sănătate chiar dacă realizează și alte venituri cum ar fi venituri din salarii, venituri din pensii etc.

declarația
unică

Persoanele fizice care realizează venituri din alte surse și datorează contribuția la sistemul de sănătate au obligația să declare contribuția în declarația unică.

Problemă

Veniturile din convenții civile realizate de persoanele fizice neînregistrate fiscal se iau în calcul la stabilirea indemnizației pentru creșterea copilului?

Răspuns

Conform art. 2 alin. (1) din O.U.G. nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația pentru creșterea copiilor, 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 activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare, denumite în continuare venituri supuse impozitului, beneficiază de concediu pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și de o indemnizație lunară.

nu se iau
în calcul

Astfel, veniturile care se iau în calcul la acordarea indemnizației pentru creșterea copilului sunt: venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit potrivit prevederilor Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare. Dintre aceste venituri, situația expusă s-ar putea încadra la venituri din activități independente. Dacă persoana fizică nu este o persoană fizică autorizată, ci este o persoană neînregistrată fiscal veniturile în cauză nu vor fi luate în calcul la stabilirea indemnizației întrucât veniturile realizate de persoanele fizice neînregistrate fiscal sunt incluse în categoria veniturilor din alte surse. Or, veniturile din alte surse nu fac parte dintre veniturile în funcție de care se acordă indemnizația pentru creșterea copiilor.

Veniturile din activități independente sunt veniturile realizate de membrii unei întreprinderi familiale, membrii unei întreprinderi individuale, persoanele fizice autorizate, persoanele care exercită profesii liberale.



1. Contribuția de asigurări sociale

Persoanele fizice care realizează venituri din activități independente datorează contribuția de asigurări sociale, **dacă estimează** pentru anul curent venituri nete a căror valoare cumulată este cel puțin egală cu 12 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației unice.

12 salarii
minime

Încadrarea în plafonul anual de cel puțin 12 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației unice, se efectuează prin cumularea veniturilor nete și/sau a normelor anuale de venit din activități independente care se estimează a se realiza în anul curent.

Persoanele fizice **care nu estimează** un venit de cel puțin 12 salarii minime brute pe țară pot opta pentru plata contribuției de asigurări sociale pentru anul curent, în condițiile prevăzute pentru persoanele care estimează că realizează venituri anuale peste acest nivel.

Baza anuală de calcul al contribuției de asigurări sociale o reprezintă **venitul ales** de persoana fizică, care nu poate fi mai mic decât nivelul a 12 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației unice.

baza de
calcul

Exemplu

- Chiar dacă venitul net anual este, spre exemplu, de 60.000 lei, contribuția la sistemul de asigurări sociale în cotă de 25% se poate calcula la o bază reprezentând 12 salarii de bază minime brute pe țară $25\% \times 36.000 \text{ lei} = 9.000 \text{ lei}$ în anul 2023, dacă persoana fizică alege venitul minim ca bază de calcul.
- Contribuția de asigurări sociale se calculează raportat la numărul lunilor de activitate.
- Spre exemplu, o persoană fizică autorizată prestează activitate în lunile ianuarie și februarie 2023. Începând cu data de 1 martie 2023, își încetează activitatea. În cele două luni de activitate realizează un venit net de 7.000 lei.
- Plafonul pentru cele două luni de activitate se calculează astfel:
 $3.000 \text{ lei} \times 2 = 6000 \text{ lei}$
- Suma de 7.000 lei este mai mare decât plafonul de 6.000 lei astfel încât persoana fizică autorizată datorează contribuție de asigurări sociale în anul 2023.
- Persoana fizică autorizată poate să aleagă venitul asigurat cel puțin în sumă de 7.000 lei. CAS în anul 2023 = 1.750 lei ($25\% \times 7.000$).

Persoanele fizice asigurate în sisteme proprii de asigurări sociale, care nu au obligația asigurării în sistemul public de pensii potrivit legii, precum și persoanele care au calitatea de pensionari nu datorează contribuția de asigurări sociale.

excepții
de la plata
CAS

Exemplu de calcul al contribuției de asigurări sociale

- O persoană fizică autorizată estimează că în cursul anului 2023 va realiza un venit net anual în valoare de 150.000 lei.
- Persoana fizică nu are calitatea de pensionar și nu este asigurată în sistem propriu de asigurări sociale. Ea prestează activitate în anul 2023 în integralitate.
- Salariul de bază minim brut pe țară în vigoare este de 3.000 lei.

- Plafonul minim lunar în funcție de care se stabilește obligația plății CAS este de 36.000 lei (3.000 lei x 12 luni).
- Venitul net anual estimat pentru anul în curs este de 150.000 lei.
- Astfel, venitul net anual, cumulat, estimat este mai mare de 12 salarii minime brute pe țară (150.000 lei > 36.000 lei). Rezultă că persoana fizică datorează contribuția de asigurări sociale. Aceasta alege ca bază de calcul suma de 36.000 lei.
- Contribuția datorată:
- $36.000 \text{ lei} \times 25\% = 9.000 \text{ lei}$

2. Contribuția la sistemul asigurărilor sociale de sănătate

Contribuția la sistemul asigurărilor sociale de sănătate se datorează global, ținând cont și de alte venituri realizate de o persoană fizică. Astfel, o persoană fizică datorează contribuție de asigurări sociale de sănătate dacă estimează un venit anual de cel puțin 12 salarii de bază minime brute pe țară din următoarele surse:

- a) venitul net/brut sau norma de venit din activități independente;
- b) venitul net din drepturi de proprietate intelectuală, stabilit după acordarea cotei de cheltuieli forfetare;
- c) venitul net distribuit din asocieri cu persoane juridice;
- d) venitul net sau norma de venit, după caz, pentru veniturile din cedarea folosinței bunurilor;
- e) venitul și/sau câștigul din investiții. În cazul veniturilor din dividende și din dobânzi se iau în calcul sumele încasate;
- f) venitul net sau norma de venit, după caz, pentru veniturile din activități agricole, silvicultură și piscicultură;
- g) venitul brut și/sau venitul impozabil din alte surse.

10% CASS

Cota contribuției la sistemul de sănătate este de 10%.

Baza anuală de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate o reprezintă:

- a) nivelul a 6 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației, în cazul veniturilor realizate cuprinse între 6 salarii minime brute pe țară inclusiv și 12 salarii minime brute pe țară;
- b) nivelul de 12 salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației, în cazul veniturilor realizate cuprinse între 12 salarii minime brute pe țară inclusiv și 24 de salarii minime brute pe țară;
- c) nivelul de 24 de salarii minime brute pe țară, în vigoare la termenul de depunere a declarației, în cazul veniturilor realizate cel puțin egale cu 24 de salarii minime brute pe țară.

nivel de
opțiune

< 6 salarii

Persoanele fizice care realizează venituri anuale sub nivelul a 6 salarii de bază minime brute pe țară pot opta pentru depunerea declarației și pentru plata contribuției de asigurări sociale de sănătate pentru anul în curs, în aceleași condiții prevăzute pentru persoanele care realizează venituri anuale peste nivelul a 6 salarii de bază minime brute pe țară. Opțiunea este obligatorie pentru întregul an fiscal, cu excepția situației în care persoanele își încetează activitatea sau intră în suspendare.

ATENȚIE!

Nu există excepții de la plata CASS pentru veniturile din activități independente. Astfel, persoanele fizice care realizează venituri din activități independente datorează contribuție la sistemul de sănătate chiar dacă realizează și alte venituri cum ar fi venituri din salarii, venituri din pensii etc.

Exemplu de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate

- Un intermediar, persoană fizică, estimează că în cursul anului 2023 va realiza un venit net anual din desfășurarea activității de intermediere, în valoare de 50.000 lei. Totodată, estimează că în cursul anului va obține un venit net din drepturi de proprietate intelectuală ca urmare a editării unei cărți, în valoare de 10.000 lei.
- Salariul de bază minim brut pe țară în vigoare în anul 2023 este de 3.000 lei.
- Venitul net anual estimat pentru anul în curs este de 60.000 lei (50.000 lei + 10.000 lei).
- Baza de calcul al contribuției de asigurări sociale de sănătate este de 36.000 lei.
- Întrucât venitul net anual, cumulat, estimat este mai mare de 12 salarii minime brute pe țară (60.000 lei > 36.000 lei) rezultă că persoana fizică datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate.
- Stabilirea bazei de calcul al contribuției: $36.000 \text{ lei} \times 10\% = 3.600 \text{ lei}$.

3. Contribuții facultative

Persoanele fizice care realizează venituri din activități independente se pot asigura facultativ în sistemul de asigurări sociale de sănătate, pentru a beneficia de concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate pe bază de contract de asigurare pentru concedii și indemnizații de asigurări sociale de sănătate.

contribuție
pentru
asigurarea
pentru concedii
și indemnizații

Dreptul la concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, pentru persoanele fizice autorizate este condiționat de plata unei contribuții pentru asigurarea pentru concedii și indemnizații în cota de 1%, aplicată asupra venitului lunar ales înscris în contractul de asigurare, care se face venit la bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate.

Venitul lunar pentru care se optează este un venit ales de persoana fizică, care nu poate fi mai mic decât valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, stabilit potrivit legii, și nici mai mare decât valoarea de 3 ori a acestuia.

În cazul concediilor pentru maternitate, venitul lunar maxim pentru care se poate asigura o persoană fizică este de 12 salarii de bază minime garantate în plată.

Persoana fizică își va alege venitul pentru care se va asigura cu respectarea limitei minime de 3.000 lei și a limitei maxime de 9.000 lei. În cazul concediului medical de maternitate, limita maximă este de 36.000 lei.

Persoanele fizice autorizate se pot asigura facultativ în sistemul asigurărilor pentru șomaj prin încheierea unui contract de asigurare pentru șomaj și prin plata în temeiul acestui contract de asigurare a contribuției la bugetul asigurărilor pentru șomaj. Cota contribuției este egală cu cota de 20% care revine bugetului asigurărilor pentru șomaj din cota contribuției asiguratorie pentru muncă de 2,25%.

contribuția
privind
asigurarea
pentru șomaj

Venitul lunar pentru care se asigură facultativ persoanele fizice autorizate nu poate fi mai mic decât salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, stabilit potrivit legii, și mai mare decât echivalentul a de 5 ori câștigul salarial mediu brut, stabilit potrivit legii, în vigoare în luna pentru care se plătește contribuția la bugetul asigurărilor pentru șomaj.

4. Impozitul pe venit**Impozitul pe venit datorat de persoanele fizice autorizate**

- 10% din venitul net, care se calculează ca diferență dintre veniturile încasate și cheltuielile deductibile realizate în cursul anului fiscal, sau
- 10% din norma de venit.

Dar aceste persoane pot opta pentru impozitarea în sistem real. Opțiunea de a determina venitul net în sistem real se realizează astfel:

a) în cazul persoanelor fizice, care au desfășurat activitate în anul precedent și au fost impuse pe bază de norme de venit, prin completarea corespunzătoare a declarației unice privind impozitul pe venit și contribuții sociale datorate de persoanele fizice și depunerea acesteia până la data de 15 martie, inclusiv, a anului pentru care se exercită opțiunea;

b) în cazul persoanelor fizice care încep activitatea în cursul anului fiscal, prin completarea corespunzătoare a declarației unice și depunerea acesteia în termen de 30 de zile de la data începerii activității.

Venitul net se determină prin scăderea din venitul brut a cheltuielilor deductibile.

ATENȚIE!

Contribuția la sistemul de sănătate nu mai reprezintă cheltuială deductibilă începând cu luna ianuarie 2018.

Fac parte dintre cheltuielile deductibile următoarele:

- cheltuielile cu achiziționarea de materii prime, materiale consumabile, obiecte de inventar și mărfuri;
- cheltuielile cu lucrările executate și serviciile prestate de terți;
- cheltuielile efectuate de persoana fizică pentru executarea de lucrări și prestarea de servicii pentru clienți;
- chiria aferentă spațiului în care se desfășoară activitatea, cea aferentă utilajelor și altor instalații utilizate în desfășurarea activității, în baza unui contract de închiriere;
- dobânzile aferente creditelor bancare, cheltuielile cu comisioanele și cu alte servicii bancare;
- cheltuielile cu primele de asigurare;
- cheltuielile poștale și taxele de telecomunicații;
- cheltuielile cu energia și apa;
- cheltuieli de natură salarială;
- cheltuielile cu impozitele, taxele, altele decât impozitul pe venit;
- cheltuielile cu amortizarea, în conformitate cu prevederile art. 28 din Codul fiscal, după caz;
- valoarea rămasă neamortizată a bunurilor și drepturilor amortizabile înstrăinate;
- cheltuielile efectuate de utilizator, reprezentând chiria în cazul leasingului operațional, respectiv cheltuielile cu amortizarea și dobânzile în cazul leasingului financiar;
- cheltuielile pentru pregătirea profesională și perfecționarea contribuabilului și a salariaților acestuia;
- cheltuielile cu funcționarea și întreținerea aferente bunurilor imobile care fac obiectul unui contract de comodat;
- cheltuielile ocazionate de participarea la congrese și alte întruniri cu caracter profesional;
- cheltuielile efectuate pentru salariați pe perioada delegării/detașării în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, reprezentând indemnizațiile plătite acestora, precum și cheltuielile de transport și cazare;
- cheltuielile de reclamă și publicitate;
- contravaloarea cotei de 10% aplicate la venitul brut din activitatea de expertiză contabilă și tehnică, judiciară și extrajudiciară, datorată biroului de expertiză locală;
- alte cheltuieli efectuate în scopul realizării veniturilor.

cheltuieli
deductibile

1. Veniturile din salarii, veniturile asimilate salariilor și avantajele

Potrivit art. 64 din Legea nr. 227/2016 – Codul fiscal, publicată în Monitorul Oficial nr. 688 din 10 septembrie 2015, ca urmare a modificării introduse prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 79/2017, publicată în Monitorul Oficial nr. 885 din 10 noiembrie 2017, asupra salariilor și a veniturilor asimilate salariilor se aplică o **cotă de impozit de 10%**. Impozitul este datorat de salariați și se calculează prin reținere la sursă la momentul plății salariilor și a veniturilor asimilate salariilor – de către angajator.

10%

Sunt considerate **venituri din salarii** toate veniturile în bani și/sau în natură obținute de o persoană fizică rezidentă ori nerezidentă ce desfășoară o activitate în baza unui contract individual de muncă, a unui raport de serviciu, act de detașare sau a unui statut special prevăzut de lege, indiferent de perioada la care se referă, de denumirea veniturilor ori de forma sub care ele se acordă, inclusiv indemnizațiile pentru incapacitate temporară de muncă acordate persoanelor care obțin venituri din salarii și asimilate salariilor. **Veniturile asimilate salariilor** includ o serie de indemnizații și plăți, între care menționăm:

venituri
din salarii

a) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții de demnitate publică, stabilite potrivit legii;

b) indemnizațiile din activități desfășurate ca urmare a unei funcții alocate în cadrul persoanelor juridice fără scop patrimonial;

c) solda lunară acordată potrivit legii;

d) sumele din profitul net convenite administratorilor societăților, potrivit legii sau actului constitutiv, după caz, precum și participarea la profitul unității pentru managerii cu contract de management, potrivit legii;

e) sume reprezentând participarea salariaților la profit, potrivit legii;

f) remunerația obținută de directorii cu contract de mandat și de membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și drepturile convenite managerilor, în baza contractului de management;

g) remunerația primită de președintele asociației de proprietari sau de alte persoane, în baza contractului de mandat;

h) sumele primite de membrii fondatori ai societăților constituite prin subscripție publică;

i) sumele primite de membrii comisiei de cenzori sau comitetului de audit și sumele primite pentru participarea în consilii, comisii, comitete etc.;

j) sumele primite de reprezentanții în organisme tripartite, potrivit legii;

k) indemnizația de delegare, indemnizația de detașare, inclusiv indemnizația specifică detașării transnaționale, prestațiile suplimentare primite de lucrătorii mobili prevăzuți în Hotărârea Guvernului nr. 38/2008, cu modificările ulterioare, precum și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați potrivit legislației în materie, pe perioada desfășurării activității în altă localitate, în țară sau în străinătate, în interesul serviciului, în limita plafonului neimpozabil stabilit astfel:

– în țară, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizație, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităților și instituțiilor publice, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat;

– în străinătate, de 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru diurnă, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul român trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor mi-

venituri
asimilate
salariilor

plafon
3 salarii

siuni cu caracter temporar, în limita a 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat.

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

l) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite de salariații care au stabilite raporturi de muncă cu angajatori nerezidenți, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil stabilit la nivelul legal pentru diurna acordată personalului român trimis în străinătate;

m) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, astfel cum este prevăzut în raportul juridic, de către administratori, directori, membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, precum și de către manageri, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil;

n) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, altele decât cele acordate pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare, primite pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități nerezidente, pentru partea care depășește plafonul neimpozabil;

o) remunerația administratorilor societăților, companiilor/societăților naționale și regiilor autonome, desemnați/numiți în condițiile legii, precum și sumele primite de reprezentanții în adunarea generală a acționarilor și în consiliul de administrație;

p) sume reprezentând salarii/solde, diferențe de salarii/solde, dobânzi acordate în legătură cu acestea, precum și actualizarea lor cu indicii de inflație, stabilite în baza unor hotărâri judecătorești rămase definitive și irevocabile/executorii;

q) indemnizațiile lunare plătite conform legii de angajatori pe perioada de neconcurență, stabilite conform contractului individual de muncă;

r) remunerația brută primită pentru activitatea prestată de zilieri, potrivit legii;

r¹) veniturile obținute de către persoanele fizice care desfășoară activități în cadrul misiunilor diplomatice, oficiilor consulare și institutelor culturale românești din străinătate;

s) orice alte sume sau avantaje în bani ori în natură.

Avantajele, în bani sau în natură, primite în legătură cu un raport de muncă sau de serviciu includ, însă nu sunt limitate la:

a) utilizarea oricărui bun, inclusiv a unui vehicul de orice tip, din patrimoniul afacerii sau închiriat de la o terță persoană, în scop personal, cu excepția deplasării pe distanță dus-întors de la domiciliu sau reședință la locul de muncă/locul desfășurării activității;

b) cazare, hrană, îmbrăcăminte, personal pentru munci casnice, precum și alte bunuri sau servicii oferite gratuit ori la un preț mai mic decât prețul pieței;

c) împrumuturi nerambursabile;

d) anularea unei creanțe a angajatorului asupra angajatului;

e) abonamentele și costul convorbirilor telefonice, inclusiv cartelele telefonice, în scop personal;

f) permise de călătorie pe orice mijloace de transport, folosite în scopul personal;

g) primele de asigurare, precum și cu serviciile medicale furnizate sub formă de abonament plătite de către suportator pentru angajații proprii sau alt beneficiar de ve-

avantaje

nituri din salarii și asimilate salariilor, la momentul plății acestora, altele decât cele obligatorii și cele neimpozabile potrivit legii;

h) bilete de valoare sub forma tichetelor cadou acordate potrivit legii, tichetelor de masă, voucherelor de vacanță, tichetelor de creșă și tichetelor culturale, acordate potrivit legii;

ajutoare

i) indemnizația de hrană și indemnizația de vacanță acordate potrivit prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

2. Veniturile neimpozabile

Dintre veniturile care nu se supun impozitului pe venit fac parte (*a se vedea și tema S 18*):

- a) ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere/adopte, ajutoarele pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern;
- b) cadouri în bani și/sau în natură, inclusiv tichete cadou oferite salariaților, precum și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase în limita a 300 lei/persoană astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern;

cadouri

ATENȚIE!

Ajutoarele devin impozabile dacă nu au fost prevăzute în contractul individual sau colectiv de muncă sau în regulamentul intern. De asemenea, ele nu pot viza alte categorii de nevoi ale salariatului decât cele expres enumerate. De exemplu, ajutorul de căsătorie este venit impozabil.

- c) cadouri în bani și/sau în natură oferite salariatelor cu ocazia zilei de 8 martie în limita a 300 lei/persoană astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern;
- d) cadouri în bani și/sau în natură oferite salariaților în beneficiul copiilor minori ai acestora cu ocazia zilei de 1 iunie în limita a 300 lei/copil minor, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern;
- e) contravaloarea transportului la și de la locul de muncă al salariatului astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern;
- f) contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, acordate de angajator, astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern, sunt neimpozabile, în măsura în care valoarea totală a acestora nu depășește într-un an fiscal nivelul unui câștig salarial mediu brut, cu respectarea plafonului de 33% din salariul de bază brut al salariatului;
- g) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați, potrivit legii, pe perioada delegării/detașării, după caz, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul serviciului, în limita plafonului neimpozabil, precum și cele primite pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;
- h) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite de salariați care au stabilit raporturi de muncă cu angajatori din străinătate, pe perioada delegării/detașării, după caz, în România, în interesul serviciului, în limita plafonului neimpozabil;
- i) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, primite pe perioada deplasării, în altă localitate, în țară și în străinătate, în interesul desfășurării activității, de către

transport

indemnizație delegare

administratorii stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat, de către membrii directoratului de la societățile administrate în sistem dualist și ai consiliului de supraveghere, potrivit legii, și de către manageri, în limita plafonului neimpozabil de 2,5 ori nivelul stabilit prin hotărâre a Guvernului, precum și cele permise pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;

j) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură, permise pe perioada deplasării în România, în interesul desfășurării activității, de către administratori sau directori, care au raporturi juridice stabilite cu entități din străinătate, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, în limita plafonului neimpozabil;

k) indemnizațiile și orice alte sume de aceeași natură permise de persoanele fizice care desfășoară o activitate în baza unui statut special prevăzut de lege pe perioada deplasării, respectiv delegării și detașării, în altă localitate, în țară și în alte state, precum și cele permise pentru acoperirea cheltuielilor de transport și cazare;

l) contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, precum și primele de asigurare voluntară de sănătate și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, conform Legii nr. 95/2006, republicate, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească limita de 400 euro/an, cu respectarea plafonului de 33% din salariul de bază brut al salariatului;

m) primele aferente asigurărilor de risc profesional;

n) avantajele în natură acordate persoanelor fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor ca urmare a ocupării unor funcții considerate de către angajator/plătitor esențiale pentru desfășurarea activității și care se află în izolare preventivă la locul de muncă sau în zone special dedicate în care nu au acces persoane din exterior, pentru o perioadă stabilită de angajator/plătitor, în cazul instituirii stării de asediu, de urgență sau de alertă, potrivit legii;

o) contravaloarea cheltuielilor suportate de angajator/plătitor cu efectuarea testelor medicale de diagnosticare a infecției COVID-19, din inițiativa acestuia, pentru persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor, în scopul depistării și prevenirii răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, pentru asigurarea desfășurării activității în condiții de securitate și sănătate în muncă, pe perioada instituirii stării de urgență sau de alertă, potrivit legii;

p) sumele acordate angajaților care desfășoară activități în regim de telemuncă pentru susținerea cheltuielilor cu utilitățile la locul în care angajații își desfășoară activitatea, precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, și achiziția mobilierului și echipamente de birou, în limitele stabilite de angajator prin contractul de muncă sau regulamentul intern, în limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzător numărului de zile din luna în care persoana fizică desfășoară activitate în regim de telemuncă, cu respectarea plafonului de 33% din salariul de bază brut al salariatului. Sumele vor fi acordate fără necesitatea de prezentare a documentelor justificative;

q) acoperirea costurilor cu testarea epidemiologică și/sau vaccinarea angajaților pentru împiedicarea răspândirii bolilor care pun în pericol sănătatea angajaților și pe cea publică.

Vaccinul al cărui cost este suportat de angajator trebuie să îndeplinească două condiții:

– să împiedice răspândirea bolilor;

– bolile a căror răspândire este împiedicată să pună în pericol sănătatea angajaților și pe cea publică.

pensii
facultative

teste
COVID

telemuncă

vaccin

În situația în care vaccinul al cărui cost este suportat de angajator îndeplinește aceste condiții în mod cumulativ, sumele suportate de angajator nu sunt impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale. Dacă cel puțin una dintre cele două condiții nu este îndeplinită, costul vaccinului suportat de angajator reprezintă venit impozabil și taxabil cu contribuții sociale;

r) sumele plătite de angajator pentru educația timpurie a copiilor angajaților.

Menționăm că în perioada cuprinsă între data de 1 ianuarie 2023 și până la data de 31 decembrie 2023 inclusiv, aceste sume se impozitează cu impozit pe venit și contribuții sociale întrucât, prin O.U.G. nr. 168/2022, au fost suspendate prevederile legale prin care aceste sume erau excluse din baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale.

3. Deducerea personală

Salariații au dreptul la deducerea din venitul net lunar din salarii a unei sume sub formă de deducere personală, acordată pentru fiecare lună a perioadei impozabile numai pentru veniturile din salarii la locul unde se află funcția de bază.

deducere

Locul de muncă unde se acordă deducerea de bază

Deducerea personală de bază se acordă la locul unde salariații au funcția de bază, indiferent de felul contractului individual de muncă încheiat.

Astfel, deducerea personală se acordă de angajatori salariaților numai la locul unde aceștia au funcția de bază, contractul individual de muncă putând fi cu normă întreagă sau cu timp parțial sau pe durată determinată sau nedeterminată.

În scopul determinării impozitului pe veniturile salariale, prin locul unde se află funcția de bază se înțelege:

- a) pentru persoanele fizice angajate la un singur loc de muncă, locul unde are încheiat contractul individual de muncă sau alte documente specifice, potrivit legii;
- b) în cazul în care activitatea se desfășoară pentru mai mulți angajatori, locul declarat de persoanele fizice angajate. Angajatul are obligația să declare numai angajatorului la care a ales funcția pe care o consideră de bază, pentru un singur loc de muncă, prin depunerea declarației pe propria răspundere. Declarația pe propria răspundere nu reprezintă un formular tipizat.

funcția
de bază

Funcția de bază poate fi declarată de angajat și la locul de muncă la care acesta realizează venituri din salarii în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial. La schimbarea locului unde se află funcția de bază, angajatul are obligația depunerii unei declarații pe propria răspundere de renunțare la funcția de bază la angajatorul ales inițial

În cazul în care un angajat care obține venituri din salarii la funcția de bază se mută în cursul unei luni la un alt angajator, calculul impozitului se face pentru fiecare sursă de venit (loc de realizare a venitului).

se mută în
cursul lunii

Deducerea personală se acordă numai de primul angajator, în limita veniturilor realizate în luna respectivă, până la data lichidării.

reangajare Dacă reangajarea are loc în aceeași lună cu lichidarea, la stabilirea bazei de calcul pentru determinarea impozitului lunar aferent veniturilor realizate în această lună de la angajatorul următor nu se va lua în calcul deducerea personală.

Deducerea personală cuprinde:

- 1) deducerea personală de bază și
- 2) deducerea personală suplimentară.

1) Deducerea personală de bază

valoarea cea mai mică Începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2023, deducerea personală de bază se acordă pentru persoanele fizice care au un venit lunar brut de până la 2.000 de lei peste nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată aprobat prin hotărâre a Guvernului, în vigoare în luna de realizare a venitului.

În situația în care, în cursul aceleiași luni, se utilizează mai multe valori ale salariului minim brut pe țară, se ia în calcul **valoarea cea mai mică a salariului minim brut pe țară**.

Deducerile personale de bază se stabilesc potrivit următorului tabel:

		Persoane aflate în întreținere				
		fără	1 pers.	2 pers.	3 pers.	4 și peste
Venit brut lunar		Procent din salariul minim	Procent din salariul minim	Procent din salariul minim	Procent din salariul minim	Procent din salariul minim
de la ... la ...						
1	salariul minim	20,00%	25,00%	30,00%	35,00%	45,00%
salariul minim + 1 leu	salariul minim + 50 lei	19,50%	24,50%	29,50%	34,50%	44,50%
salariul minim + 51 lei	salariul minim + 100 lei	19,00%	24,00%	29,00%	34,00%	44,00%
salariul minim + 101 lei	salariul minim + 150 lei	18,50%	23,50%	28,50%	33,50%	43,50%
salariul minim + 151 lei	salariul minim + 200 lei	18,00%	23,00%	28,00%	33,00%	43,00%
salariul minim + 201 lei	salariul minim + 250 lei	17,50%	22,50%	27,50%	32,50%	42,50%
salariul minim + 251 lei	salariul minim + 300 lei	17,00%	22,00%	27,00%	32,00%	42,00%
salariul minim + 301 lei	salariul minim + 350 lei	16,50%	21,50%	26,50%	31,50%	41,50%
salariul minim + 351 lei	salariul minim + 400 lei	16,00%	21,00%	26,00%	31,00%	41,00%
salariul minim + 401 lei	salariul minim + 450 lei	15,50%	20,50%	25,50%	30,50%	40,50%
salariul minim + 451 lei	salariul minim + 500 lei	15,00%	20,00%	25,00%	30,00%	40,00%

salariul minim + 501 lei	salariul minim + 550 lei	14,50%	19,50%	24,50%	29,50%	39,50%
salariul minim + 551 lei	salariul minim + 600 lei	14,00%	19,00%	24,00%	29,00%	39,00%
salariul minim + 601 lei	salariul minim + 650 lei	13,50%	18,50%	23,50%	28,50%	38,50%
salariul minim + 651 lei	salariul minim + 700 lei	13,00%	18,00%	23,00%	28,00%	38,00%
salariul minim + 701 lei	salariul minim + 750 lei	12,50%	17,50%	22,50%	27,50%	37,50%
salariul minim + 751 lei	salariul minim + 800 lei	12,00%	17,00%	22,00%	27,00%	37,00%
salariul minim + 801 lei	salariul minim + 850 lei	11,50%	16,50%	21,50%	26,50%	36,50%
salariul minim + 851 lei	salariul minim + 900 lei	11,00%	16,00%	21,00%	26,00%	36,00%
salariul minim + 901 lei	salariul minim + 950 lei	10,50%	15,50%	20,50%	25,50%	35,50%
salariul minim + 951 lei	salariul minim + 1.000 lei	10,00%	15,00%	20,00%	25,00%	35,00%
salariul minim + 1001 lei	salariul minim + 1.050 lei	9,50%	14,50%	19,50%	24,50%	34,50%
salariul minim + 1.051 lei	salariul minim + 1.100 lei	9,00%	14,00%	19,00%	24,00%	34,00%
salariul minim + 1.101 lei	salariul minim + 1.150 lei	8,50%	13,50%	18,50%	23,50%	33,50%
salariul minim + 1.151 lei	salariul minim + 1.200 lei	8,00%	13,00%	18,00%	23,00%	33,00%
salariul minim + 1.201 lei	salariul minim + 1.250 lei	7,50%	12,50%	17,50%	22,50%	32,50%
salariul minim + 1.251 lei	salariul minim + 1.300 lei	7,00%	12,00%	17,00%	22,00%	32,00%
salariul minim + 1.301 lei	salariul minim + 1.350 lei	6,50%	11,50%	16,50%	21,50%	31,50%
salariul minim + 1.351 lei	salariul minim + 1.400 lei	6,00%	11,00%	16,00%	21,00%	31,00%
salariul minim + 1.401 lei	salariul minim + 1.450 lei	5,50%	10,50%	15,50%	20,50%	30,50%
salariul minim + 1.451 lei	salariul minim + 1.500 lei	5,00%	10,00%	15,00%	20,00%	30,00%
salariul minim + 1.501 lei	salariul minim + 1.550 lei	4,50%	9,50%	14,50%	19,50%	29,50%
salariul minim + 1.551 lei	salariul minim + 1.600 lei	4,00%	9,00%	14,00%	19,00%	29,00%
salariul minim + 1.601 lei	salariul minim + 1.650 lei	3,50%	8,50%	13,50%	18,50%	28,50%
salariul minim + 1.651 lei	salariul minim + 1.700 lei	3,00%	8,00%	13,00%	18,00%	28,00%

salariul minim + 1.701 lei	salariul minim + 1.750 lei	2,50%	7,50%	12,50%	17,50%	27,50%
salariul minim + 1.751 lei	salariul minim + 1.800 lei	2,00%	7,00%	12,00%	17,00%	27,00%
salariul minim + 1.801 lei	salariul minim + 1.850 lei	1,50%	6,50%	11,50%	16,50%	26,50%
salariul minim + 1.851 lei	salariul minim + 1.900 lei	1,00%	6,00%	11,00%	16,00%	26,00%
salariul minim + 1.901 lei	salariul minim + 1.950 lei	0,50%	5,50%	10,50%	15,50%	25,50%
salariul minim + 1.951 lei	salariul minim + 2.000 lei	0,00%	5,00%	10,00%	15,00%	25,00%

Persoana aflată în întreținere

plafon
20%

Persoana în întreținere poate fi soția/soțul, copiii sau alți membri de familie, rudele contribuabilului sau ale soțului/soției acestuia până la gradul al doilea inclusiv, ale cărei venituri, impozabile și neimpozabile, nu depășesc lunar 20% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată.

În categoria „alt membru de familie aflat în întreținere” se cuprind rudele contribuabilului și ale soțului/soției acestuia până la gradul al doilea inclusiv.

La stabilirea veniturilor impozabile și neimpozabile care nu trebuie să depășească lunar 20% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată nu vor fi luate în calcul:

- 1) bursele primite de persoanele care urmează orice formă de școlarizare sau perfecționare în cadru instituționalizat;
- 2) premiile obținute de sportivii medaliați la campionatele mondiale, europene și la jocurile olimpice/paralimpice, premiile, primele și indemnizațiile sportive acordate sportivilor, antrenorilor, tehnicienilor și altor specialiști, prevăzuți în legislația în materie, în vederea realizării obiectivelor de înaltă performanță: clasarea pe locurile 1-6 la campionatele europene, campionatele mondiale și jocurile olimpice/paralimpice, precum și calificarea și participarea la turneele finale ale campionatelor mondiale și europene, prima grupă valorică, precum și la jocurile olimpice/paralimpice, în cazul jocurilor sportive, primele și indemnizațiile sportive acordate sportivilor, antrenorilor, tehnicienilor și altor specialiști, prevăzuți de legislația în materie, în vederea pregătirii și participării la competițiile internaționale oficiale ale loturilor reprezentative ale României, primele acordate sportivilor, antrenorilor, tehnicienilor și altor specialiști, prevăzuți în legislația în materie, din sumele încasate de cluburi ca urmare a calificării și participării la competiții intercluburi oficiale europene sau mondiale;
- 3) premiile și alte drepturi sub formă de cazare, masă, transport și altele asemenea, obținute de elevi și studenți în cadrul competițiilor interne și internaționale, inclusiv elevi și studenți nerezidenți în cadrul competițiilor desfășurate în România;
- 4) prestațiile sociale acordate persoanelor cu handicap în baza Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicate, cu modificările și completările ulterioare.

2) Deducerea personală suplimentară

Deducerea personală suplimentară se acordă astfel:

- a) 15% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru persoanele fizice cu vârsta de până la 26 de ani, care realizează un venit lunar brut de până la 2.000 de lei peste nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată aprobat prin hotărâre a Guvernului, în vigoare în luna de realizare a venitului.
- b) 100 de lei lunar pentru fiecare copil cu vârsta de până la 18 ani, dacă acesta este înscris într-o unitate de învățământ, părintelui care realizează venituri din salarii, indiferent de nivelul acestora.

condiții

Prin părinte se înțelege: părintele firesc, potrivit Legii nr. 287/2009 privind Codul civil, republicate, cu modificările ulterioare, adoptatorul, persoana care are copilul/copiii în încredințare în vederea adopției, persoana care are în plasament copilul sau în tutelă, persoana desemnată conform art. 104 alin. (2) din Legea nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Deducerea personală suplimentară se acordă unuia dintre părinți în baza următoarelor documente:

- 1) înscrisuri care atestă înscrierea copilului într-o unitate de învățământ;
- 2) declarație pe propria răspundere din partea părintelui beneficiar că nu beneficiază de astfel de deduceri celălalt părinte.

documente

4. Determinarea impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor

Beneficiarii de venituri din salarii datorează un impozit lunar, final, care se calculează și se reține la sursă de către plătitorii de venituri.

Impozitul lunar se determină astfel:

- a) la locul unde se află funcția de bază, prin aplicarea cotei de 10% asupra bazei de calcul determinate ca diferență între venitul net din salarii calculat prin deducerea din venitul brut a contribuțiilor sociale obligatorii aferente unei luni, datorate potrivit legii în România sau în conformitate cu instrumentele juridice internaționale la care România este parte, precum și, după caz, a contribuției individuale la bugetul de stat datorate potrivit legii, și următoarele:
 - deducerea personală acordată pentru luna respectivă;
 - cotizația sindicală plătită în luna respectivă;
 - contribuțiile la fondurile de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, și cele la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația, suportate de angajați, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro;
 - primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, suportate de angajați, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro.
Primele de asigurare voluntară de sănătate și abonamentele de servicii medicale se încadrează cumulativ în plafonul de 400 euro;
 - contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau te-

10%

rapeutic oferite de furnizori ale căror activități sunt încadrate la codurile CAEN 9311, 9312 sau 9313, precum și contravaloarea abonamentelor, oferite de același furnizor care acționează în nume propriu sau în calitate de intermediar, ce includ atât servicii medicale, cât și dreptul de a utiliza facilitățile sportive, în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic, suportate de angajați, în limita echivalentului în lei a 400 euro anual.

Primele de asigurare voluntară de sănătate, abonamentul pentru servicii medicale, abonamentul pentru utilizarea facilităților sportive sunt suportate de salariat și sunt furnizate salariatului și/sau oricărei persoane aflate în întreținerea sa potrivit regulilor de la deducerea personală, cu respectarea plafoanelor de 400 euro;

- b) pentru veniturile obținute în celelalte cazuri, prin aplicarea cotei de 10% asupra bazei de calcul determinate ca diferență între venitul brut și contribuțiile sociale obligatorii aferente unei luni, datorate potrivit legii în România, precum și, după caz, a contribuției individuale la bugetul de stat datorate potrivit legii, pe fiecare loc de realizare a acestora.

5. Dreptul salariaților de a dispune asupra destinației unei sume din impozit

3,5%

Salariații pot dispune asupra destinației unei sume **reprezentând 3,5% din impozitul pe venit** pentru susținerea entităților nonprofit care se înființează și funcționează în condițiile legii și a unităților de cult, precum și pentru acordarea de burse private, conform legii. Persoanele fizice care obțin venituri asimilate salariilor, cum sunt directorii sau administratorii care au încheiat contracte de mandat, beneficiază de aceleași prevederi.

Entitățile nonprofit care se înființează și funcționează în condițiile legii, precum și unitățile de cult trebuie să figureze la momentul plății în Registrul entităților/unităților de cult pentru care se acordă deduceri fiscale.

Exemplu

- În categoria entităților nonprofit se cuprind, de exemplu: asociațiile, fundațiile, organizațiile sindicale, patronatele, camerele de comerț, partidele politice, asociațiile de proprietari, casele de ajutor reciproc ale salariaților, în măsura în care, potrivit legilor proprii de organizare și funcționare, desfășoară activități nonprofit, iar sumele primite din impozit sunt folosite în acest scop.

De regulă, obligația calculării și plății revine organului fiscal competent.

Prin excepție, salariații pot opta pentru calcularea, reținerea și plata de către angajator printr-un înscris încheiat cu acesta a sumei reprezentând 3,5% din impozitul lunar datorat pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor, până la termenul de plată a impozitului.

3,5%

Opțiunea rămâne valabilă pe perioada prevăzută în înscrisul încheiat între părți, începând cu veniturile realizate în luna exercitării opțiunii, dar nu mai mult de 2 ani fiscali consecutivi, pentru aceiași beneficiari și poate fi reînnoită după expirarea perioadei respective.

În acest interval, salariatul poate renunța la opțiunea privind distribuirea sumei reprezentând până la 3,5% din impozitul pe venit sau poate schimba beneficiarii pentru care a optat anterior.



La momentul plății sumelor reprezentând până la 3,5% din impozitul datorat de persoanele fizice, angajatorul are obligația să verifice dacă entitatea nonprofit/unitatea de

cult beneficiară figurează în Registrul entităților/unităților de cult pentru care se acordă deduceri fiscale.

În cazul în care se constată că entitatea nonprofit/unitatea de cult nu figurează în Registrul, angajatorul/plătitorul de venit are obligația să refuze efectuarea plății sumelor către respectiva entitate nonprofit/unitate de cult.

ATENȚIE!

Salariații nu pot direcționa 3,5% din impozit, în cazul indemnizațiilor de care au beneficiat în contextul crizei Covid-19.

Astfel, potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 226/2020 privind unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2021, salariații nu pot dispune asupra destinației unei sume reprezentând până la 3,5% din impozitul datorat aferent:

- indemnizațiilor pentru reducerea timpului de lucru acordate în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020;
- indemnizațiilor pentru zilele libere acordate părinților în vederea supravegherii copiilor în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 147/2020;
- indemnizațiilor de șomaj tehnic suportate din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

6. Termenul de plată a impozitului

Angajatorul are obligația de a calcula și de a reține impozitul aferent veniturilor fiecărei luni la data efectuării plății acestor venituri, precum și de a-l plăti la bugetul de stat până la data de **25 inclusiv a lunii următoare** celei pentru care se plătesc aceste venituri.

Prin excepție, impozitul aferent veniturilor fiecărei luni, calculat și reținut la data efectuării plății acestor venituri, se plătește, până la data de **25 inclusiv a lunii următoare trimestrului** pentru care se datorează, de către următorii plătitori de venituri din salarii și venituri asimilate salariilor:

- a) asociații, fundații sau alte entități fără scop patrimonial, persoane juridice;
- b) persoanele juridice plătitoare de impozit pe profit care, în anul anterior, au înregistrat venituri totale de până la 100.000 euro și au avut un număr mediu de până la 3 salariați exclusiv;
- c) persoanele juridice plătitoare de impozit pe veniturile microîntreprinderilor care, în anul anterior, au avut un număr mediu de până la 3 salariați exclusiv;
- d) persoanele fizice autorizate și întreprinderile individuale, precum și persoanele fizice care exercită profesii liberale și asocierile fără personalitate juridică constituite între persoane fizice, persoanele fizice care dețin capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, care au, potrivit legii, personal angajat pe bază de contract individual de muncă.



3 salariați

7. Categoriile de persoane scutite la plata impozitului pe salarii

Potrivit art. 60 din Codul fiscal, sunt scutiți de la plata impozitului pe venit următorii contribuabili:

a) persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat

Sunt scutiți de la plata veniturilor salariale atât salariații încadrați în grad de handicap grav sau accentuat, cât și alte persoane care realizează venituri asimilate salariilor, cum sunt directorii și administratorii încadrați în grad de handicap grav sau accentuat.

În vederea acordării scutirii, aceste categorii de persoane au obligația de a depune la angajator/plătitorul de venituri documentele care atestă încadrarea în gradul de handicap grav sau accentuat. Documentele vor fi prezentate în original și în copie, iar angajatorul/plătitorul de venituri va păstra copia după ce verifică conformitatea cu originalul.

Alături de salariați și de persoanele care realizează venituri asimilate salariilor, sunt scutite de la plata impozitului pe venit persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat, pentru veniturile realizate din: activități independente, realizate în mod individual și/sau într-o formă de asociere; pensii; activități agricole, silvicultură și piscicultură.

b) programatorii, în condițiile Ordinului comun al ministrului cercetării, inovării și digitalizării, al ministrului educației, al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului finanțelor nr. 21.813/6.421/2.246/4.433, din 15 decembrie 2022, privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator.

Pentru aceasta se cer îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- posturile pe care sunt angajați corespund listei cuprinzând ocupațiile menționate în anexă. Nu se cere ca pe diploma de studii să fie înscrisă una dintre specializările prevăzute în anexă, ci este suficient ca persoana respectivă să desfășoare efectiv una dintre aceste activități;
- postul face parte dintr-un compartiment specializat de informatică, evidențiat în organigrama angajatorului, cum ar fi: direcție, departament, oficiu, serviciu, birou, compartiment sau altele similare;
- dețin o diplomă acordată după finalizarea unei forme de învățământ superior de lungă durată sau de scurtă durată sau dețin o diplomă acordată după finalizarea ciclului I de studii universitare de licență, eliberată de o instituție de învățământ superior acreditată sau dețin o diplomă de bacalaureat și urmează cursurile unei instituții de învățământ superior acreditate și prestează efectiv una dintre activitățile prevăzute în anexă.

De scutirea de impozit pe venit beneficiază și:

- angajații ale căror diplome sunt echivalente sau recunoscute, prin structurile de specialitate ale Ministerului Educației, la nivelul acestor diplome;
- angajații ale căror diplome sunt echivalente sau recunoscute, prin structurile de specialitate ale Ministerului Educației, cu diploma de bacalaureat și care urmează cursurile unei instituții de învățământ superior acreditate;
- angajatorul a realizat în anul fiscal precedent și a înregistrat distinct în balanțele analitice venituri din activitatea de creare de programe pentru calculator destinată comercializării în valoare de cel puțin echivalentul în lei a 10.000 euro (calculat la cursul de schimb valutar mediu lunar comunicat de Banca Națională a României, aferent fiecărei luni în care s-a înregistrat venitul) pentru fiecare angajat care beneficiază de scutirea de la plata impozitului pe venit.

Sunt exceptate de la îndeplinirea condiției privind veniturile de cel puțin 10.000 euro:

- 1) societățile care se înființează în cursul anului fiscal, pentru anul înființării și pentru anul fiscal următor.

- 2) societățile care au făcut în cursul anului obiectul unei reorganizări potrivit legii, pentru anul în care s-a produs operațiunea de reorganizare.

Documentele justificative care se au în vedere la încadrarea persoanelor scutite de la plata impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor sunt:

- a) actul constitutiv, în cazul operatorilor economici;
- b) organigrama angajatorului;
- c) fișa postului;
- d) copia cu mențiunea „conform cu originalul” a diplomei acordate după finalizarea studiilor în învățământul universitar de lungă/scurtă durată, respectiv copia cu mențiunea „conform cu originalul” a diplomei acordate după finalizarea ciclului I de studii universitare de licență, respectiv copia cu mențiunea „conform cu originalul” a documentului de echivalare sau recunoaștere a diplomei, eliberat prin structurile de specialitate ale Ministerului Educației, pentru angajații persoane fizice;
- e) adeverința de absolvire a studiilor universitare de licență, eliberată de instituția de învățământ superior în cauză, în cazul în care diploma de absolvire nu a fost încă eliberată, respectiv copia cu mențiunea „conform cu originalul” a documentului de echivalare sau recunoaștere eliberat prin structurile de specialitate ale Ministerului Educației, pentru angajații persoane fizice;
- f) copia cu mențiunea „conform cu originalul” a diplomei de bacalaureat, respectiv copia cu mențiunea „conform cu originalul” a atestatului de echivalare sau recunoaștere a diplomei, eliberat prin structurile de specialitate ale Ministerului Educației, inclusiv pentru angajații care urmează cursurile unei instituții de învățământ superior acreditate;
- g) adeverință care să ateste faptul că persoana urmează o formă de învățământ superior, în cazul în care angajatul deține diplomă de bacalaureat, și documentul de echivalare sau recunoaștere, dacă este cazul, dar nu a absolvit studii universitare de scurtă durată sau studii universitare de lungă durată sau ciclul I al studiilor de licență. În adeverință se vor preciza următoarele: universitatea, actul normativ prin care universitatea a fost acreditată, facultatea, programul de studii, forma de învățământ, inclusiv anul de studii urmat la data solicitării, situația școlară, astfel încât să se probeze calitatea de student, conform prevederilor legale în vigoare;
- h) în cazul în care angajatul deține diplomă de bacalaureat și documentul de echivalare sau recunoaștere, dacă este cazul, dar nu a absolvit studii universitare de scurtă durată sau studii universitare de lungă durată sau ciclul I al studiilor de licență, la finalizarea cu diplomă a cursurilor unei instituții de învățământ superior acreditate, angajatorul va solicita copia cu mențiunea „conform cu originalul” a suplimentului de diplomă, pentru a exclude perioadele de întrerupere de școlaritate de la acordarea scutirii de la plata impozitului, în cazul în care aceste întreruperi nu au fost declarate de beneficiarul scutirii;
- i) copia cu mențiunea „conform cu originalul” a contractului individual de muncă/a actului administrativ al conducătorului instituției publice în baza căruia se exercită raportul de serviciu/raportul de muncă;
- j) statul de plată întocmit separat pentru angajații care beneficiază de scutirea de la plata impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor;
- k) comanda internă, aprobată de organul de conducere abilitat al angajatorului, care atestă solicitarea inițierii procesului de creare de programe pentru calculator;

documente
justificative

l) balanța analitică în care să fie reflectate distinct veniturile din activitatea de creare de programe pentru calculator.

Lista cuprinzând ocupațiile specifice activităților de creare de programe pentru calculator

Nr. crt.	SECȚIUNEA 1 Ocupația	SECȚIUNEA a 2-a Descrierea activității
1.	Administrator baze de date	Activități de furnizare a expertizei de specialitate și a asistenței practice în managementul sistemelor de baze de date și în utilizarea datelor informatice pentru a răspunde cerințelor sistemului informatic în orice moment al ciclului de viață, în conformitate cu criteriile de calitate definite
2.	Analist	Activități de realizare a analizei în vederea definirii specificațiilor pentru construirea efectivă a sistemelor informatice, susceptibile să răspundă cerințelor utilizatorilor
3.	Inginer de sistem în informatică	Activități care combină aptitudinile analitice și de proiectare cu cunoștințe adecvate de tehnologie software și hardware, în vederea definirii, proiectării, realizării, testării, implementării și modificării sistemelor informatice ce conțin software ca principală componentă
4.	Inginer de sistem software	Activități de adaptare și/sau de armonizare a soluțiilor hardware, software și a sistemelor de operare, precum și a aplicațiilor existente ori proiectate la necesitățile reale sau estimate ale utilizatorilor, în vederea îndeplinirii cerințelor privind satisfacerea gradului de solicitare (timpul de răspuns)
5.	Manager de proiect informatic	Activități de coordonare a sistemelor de dezvoltare specifice aplicațiilor informatice majore, inclusiv coordonarea personalului și urmărirea cerințelor proiectelor (informații/date necesare, programare, analiză). Managerii de proiect dezvoltă, planifică, analizează, estimează și stabilesc prioritățile aferente componentelor ce urmează să fie realizate, precum și fazele și termenele de execuție a proiectelor
6.	Programator	Activități de realizare a programelor pentru calculator, conform unor specificații predefinite, și asamblarea lor în sisteme coerente, inclusiv testarea în vederea asigurării conformității cu specificațiile
7.	Proiectant de sisteme informatice	Activități care combină aptitudinile analitice și de proiectare bazate pe cunoștințe de specialitate cu cunoștințe în utilizarea instrumentelor software sau a limbajelor de programare, în vederea producerii și implementării unor soluții funcționale care să corespundă cerințelor predefinite ori unor necesități organizaționale

8.	Programator de sistem informatic	Activități care combină aptitudinile analitice și de proiectare cu cunoștințe adecvate de tehnologie software și hardware, în vederea definirii, proiectării, realizării, testării, implementării și modificării sistemelor informatice ce conțin software ca principală componentă
9.	Programator ajutor	Activități de asigurare a suportului tehnic în realizarea programelor pentru calculator, conform unor specificații predefinite, și asamblarea lor în sisteme coerente, inclusiv testarea în vederea asigurării conformității cu specificațiile
10.	Analist ajutor	Activități de asigurare a suportului tehnic pentru realizarea analizei în vederea definirii specificațiilor pentru construirea efectivă a sistemelor informatice, susceptibile să răspundă cerințelor utilizatorilor
11.	Inginer de dezvoltare a produselor software	Activități de analiză și evaluare a cerințelor pentru aplicațiile informatice existente sau noi și pentru sistemele de operare: proiectare, dezvoltare, testare și întreținere a soluțiilor software pentru satisfacerea acestor cerințe

Angajații din instituțiile publice

Angajații din instituțiile publice pentru perioada în care desfășoară activități de creare de programe pentru calculator, potrivit competențelor și atribuțiilor specifice prevăzute în fișa postului, beneficiază de scutirea de impozit pe veniturile din salarii și asimilate salariilor.

Posturile alocate desfășurării activității de creare de programe pentru calculator se stabilesc prin act administrativ al conducătorului instituției publice și se prevăd în organigrama angajatorului.

organigrama

Conducătorul instituției publice, în vederea acordării facilității fiscale pentru angajați, prevede în fișa postului cel puțin una dintre activitățile reglementate în lista cuprinzând ocupațiile specifice activităților de creare de programe pentru calculator.

Prin perioada în care desfășoară activități de creare de programe pentru calculator se înțelege durata procesului de creare de programe pentru calculator aprobat de organul de conducere abilitat al angajatorului.

Problemă:

O societate de IT care creează programe de construcții și alte programe de IT are în echipă mai multe persoane care ajută la crearea acestora.

Dorim să știm dacă inginerul de construcții care ajută la această creare poate fi angajat ca analist sau manager de proiect informatic și scutit de impozit pe salarii.

Răspuns:

Pentru angajatorii nou-înființați, respectiv înregistrați la registrul comerțului/înregistrați fiscal în cursul anului, 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 ianuarie a fiecărui an, cifra de afaceri se calculează cumulat pentru perioada corespunzătoare din anul curent, inclusiv luna în care se aplică scutirea. Această cifră de afaceri se realizează pe bază de contract sau comandă și acoperă manoperă, materiale, utilaje, transport, echipamente, dotări, precum și alte activități auxiliare necesare activităților corespunzătoare codurilor CAEN mai sus prevăzute. Cifra de afaceri va cuprinde inclusiv producția realizată și nefacturată.

Pentru determinarea ponderii cifrei de afaceri realizate efectiv din activitatea de construcții în cifra de afaceri totală, indicatorul cifra de afaceri realizată efectiv din activitatea de construcții cuprinde numai veniturile din activitatea de construcții desfășurată pe teritoriul României, iar indicatorul cifra de afaceri totală cuprinde veniturile din întreaga activitate desfășurată pe teritoriul României.

Prin activitatea desfășurată pe teritoriul României se înțelege activitatea desfășurată efectiv în România în scopul realizării de produse și prestări de servicii.

Condiția impusă de Ordinul nr. 21.213/2022 este aceea ca persoana căreia i se acordă scutirea de impozit pe venit să dețină oricare dintre următoarele diplome:

- o diplomă acordată după finalizarea unei forme de învățământ superior de lungă durată sau de scurtă durată;
- o diplomă acordată după finalizarea ciclului I de studii universitare de licență, eliberată de o instituție de învățământ superior acreditată;
- o diplomă de bacalaureat și dovada că urmează cursurile unei instituții de superior acreditate și prestează efectiv una dintre activitățile prevăzute în anexa ordinului.

Prin urmare, ordinul mai sus enunțat nu condiționează încadrarea pe o funcție din cele pentru care se acordă scutirea de îndeplinirea unor condiții de specializare, fapt pentru care, indiferent de specializare, o persoană care deține una dintre diplomele mai sus enumerate poate fi scutită de la plata impozitului pe veniturile salariale;

c) cercetătorii, ca urmare a desfășurării activității de cercetare-dezvoltare și inovare.

Potrivit Ordonanței Guvernului nr. 57/2002 privind cercetarea științifică și dezvoltarea tehnologică, cu modificările și completările ulterioare, activitatea de cercetare-dezvoltare cuprinde cercetarea științifică, dezvoltarea experimentală și inovarea bazată pe cercetare științifică și dezvoltare experimentală. Cercetarea științifică cuprinde cercetarea fundamentală și cercetarea aplicativă.

Cercetătorii beneficiază de scutire de impozit în următoarele condiții:

- scutirea se acordă pentru toate persoanele care sunt incluse în echipa unui proiect de cercetare-dezvoltare și inovare, cu indicatori de rezultat definiți;
- scutirea se acordă în limita cheltuielilor cu personalul alocat proiectului de cercetare-dezvoltare și inovare, evidențiate distinct în bugetul proiectului;
- statul de plată aferent veniturilor din salarii și asimilate salariilor, obținute de fiecare angajat din activitățile desfășurate în proiectul de cercetare-dezvoltare și inovare, se întocmește separat pentru fiecare proiect.

Persoanele fizice care realizează venituri din salarii și asimilate salariilor ca urmare a desfășurării altor activități decât cele de cercetare-dezvoltare și inovare nu beneficiază de scutire. Menționăm că procedura de aplicare a scutirii a fost aprobată prin Ordinul Ministerului Finanțelor Publice nr. 2.326/2.855/2017 privind stabilirea procedurii de acordare a facilității fiscale prevăzute la art. 60 pct. 3 din Codul fiscal;



condiții

reglementare

d) tinerii beneficiari al Programului pentru stimularea angajării tinerilor în sectoarele **agricultură, acvacultură și industria alimentară**, potrivit Legii nr. 336/2018 privind aprobarea Programului pentru stimularea angajării tinerilor în sectoarele agricultură, acvacultură și industria alimentară, publicată în Monitorul Oficial nr. 1.107 din 28 decembrie 2018 și a Hotărârii Guvernului nr. 325/2019 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a legii, publicată în Monitorul Oficial nr. 420 din 29 mai 2019.

agricultură/
industria
alimentară

Tinerii beneficiari ai Programului trebuie să aibă studii de specialitate în domeniul agricol, al acvaculturii și/sau industriei alimentare, conform codurilor COR;

e) persoanele angajate în construcții.

Facilitățile în domeniul construcțiilor se aplică în perioada 1 ianuarie 2019 – 31 decembrie 2028 inclusiv, dacă sunt îndeplinite cumulativ condițiile:

construcții

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%

Veniturile brute lunare din salarii și asimilate salariilor prevăzute la art. 76 alin. (1)-(3), realizate de persoanele fizice în baza unui contract individual de muncă pentru care se aplică scutirea sunt calculate la un salariu brut de încadrare pentru 8 ore de muncă/zi de minimum 4.000 lei lunar.

4.000 lei

plafonul de
10.000 lei

Scutirea se aplică pentru sumele din venitul brut lunar de până la 10.000 lei inclusiv, 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 beneficiază de facilități fiscale.

Pentru veniturile lunare din salarii și asimilate salariilor realizate în baza unui contract individual de muncă cu timp parțial, facilitățile fiscale se aplică numai dacă salariul de bază este de minimum 4.000 lei lunar, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună.

Exemplu

- Dacă un salariat cu normă întreagă are prevăzut în contractul individual de muncă un salariu lunar brut de încadrare de minimum 4.000 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 10.000 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

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 plată: $918 - 765 = 153$ lei
- Venitul net = $9.175 - 153 = 9.022$ lei
- Angajatorul datorează contribuția asiguratorie de muncă în cotă de 2,25%

Problemă

contract de
mandat

Administratorul care își desfășoară activitatea în baza unui contract de mandat beneficiază de facilitățile în domeniul construcțiilor?

Răspuns

Începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2023, facilitățile în domeniul construcțiilor se acordă doar persoanelor care își desfășoară activitatea în baza unui contract individual de muncă.

Administratorii cu contract de mandat, precum și orice altă persoană care nu își desfășoară activitatea în baza unui contract individual de muncă nu beneficiază de facilitățile în domeniul construcțiilor.

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

opțiuni

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;

reguli pentru
acordarea
de facilități

f) persoanele angajate în agricultură și industria alimentară

Persoanele fizice, pentru veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor prevăzute la art. 76 alin. (1)-(3), pentru activitatea desfășurată în România, în baza contractului

individual de muncă, până la 31 decembrie 2028 inclusiv, pentru care 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:
- domenii**
- 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;
 - cod CAEN 10: Industria alimentară;

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

angajatori nou-înființați

Pentru angajatorii nou-înființați, respectiv înregistrați la registrul comerțului/înregistrați fiscal începând cu luna iunie 2022, cifra de afaceri se calculează cumulat 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 cumulat de la începutul anului, respectiv cumulat 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 care depășește 10.000 lei nu va beneficia de facilități fiscale.
- 3.000 lei**

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

Problemă

Administratorii care își desfășoară activitatea în baza unui contract de mandat beneficiază de facilitățile în domeniul agriculturii și industriei alimentare?

Răspuns:

Începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2023, facilitățile în domeniul agriculturii și industriei alimentare se acordă doar persoanelor care își desfășoară activitatea în baza unui contract individual de muncă.

Administratorii cu contract de mandat, precum și orice altă persoană care nu își desfășoară activitatea în baza unui contract individual de muncă nu beneficiază de facilitățile în domeniul agriculturii și industriei alimentare.

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.

facilități
fiscale

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

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.

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.

Problemă

O societate cu domeniul de activitate 6201 „Activități de realizare a soft-ului la comandă” poate angaja pe postul 351201 – Programator ajutor o persoană absolvent de liceu teoretic, specializarea matematică informatică și cu studii superioare în domeniul management?

Răspuns

Conform prevederilor Codului fiscal, persoanele fizice sunt scutite de la plata impozitului pe venit pentru veniturile realizate din venituri din salarii și asimilate salariilor, ca urmare a desfășurării activității de creare de programe pentru calculator. Încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator se face prin ordin comun al ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice, al ministrului pentru societatea informațională, al ministrului educației și cercetării științifice și al ministrului finanțelor publice.

În acest scop a fost aprobat Ordinul nr. 21.813/6.421/2.246/4.433 din 15 decembrie 2022 privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator, publicat în Monitorul Oficial nr. 1.252 din 23 decembrie 2022.

Conform acestui ordin, mai multe condiții este necesar să fie îndeplinite. Referitor la condiția studiilor, ordinul prevede în art. 1 alin. (1) lit. c) că persoanele scutite de impozit trebuie să dețină o diplomă acordată după finalizarea unei forme de învățământ superior de lungă durată sau de scurtă durată, sau să dețină o diplomă acordată după finalizarea ciclului I de studii universitare de licență, eliberată de o instituție de învățământ superior acreditată, sau să dețină o diplomă de bacalaureat, să urmeze cursurile unei instituții de învățământ superior acreditate și să presteze efectiv una dintre activitățile prevăzute în anexă.

Astfel, ordinul mai sus enunțat nu condiționează încadrarea pe o funcție din cele pentru care se acordă scutirea de îndeplinirea unor condiții de specializare. Condiția impusă de ordin este aceea ca persoana în cauză să dețină o diplomă acordată după finalizarea unei forme de învățământ superior de lungă durată sau de scurtă durată, sau să dețină o diplomă acordată după finalizarea ciclului I de studii universitare de licență, eliberată de o instituție de învățământ superior acreditată, sau să dețină o diplomă de bacalaureat, să urmeze cursurile unei instituții de învățământ superior acreditate și să presteze efectiv una dintre activitățile prevăzute în anexa ordinului.

Prin urmare, dacă toate condițiile impuse de ordin sunt îndeplinite, se poate acorda scutirea și unui salariat cu studii superioare de management.

Avantajele acordate salariaților sunt venituri impozabile și taxabile cu contribuții sociale.

Începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2023, trebuie să împărțim veniturile neimpozabile în două categorii:

I. Venituri neimpozabile neincluse în plafonul de 33%

II. Venituri neimpozabile în limita plafonului de 33% din salariu de bază brut al salariatului.

În cele ce urmează vom arăta condițiile în care aceste categorii de venituri nu intră în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale obligatorii.

I. Venituri neimpozabile neincluse în plafonul de 33%

1. Cadouri

a) Cadouri acordate cu ocazia Paștelui, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase

Angajatorul poate acorda salariaților cu ocazia Paștelui, Crăciunului, salariatelor cu ocazia zilei de 8 Martie și copiilor minori ai salariaților cadouri cu ocazia zilei de 1 iunie fără a calcula impozit pe venit și contribuții sociale dacă sunt îndeplinite condițiile mai jos expuse.

Cadourile în bani și/sau în natură, inclusiv tichetele cadou, oferite de angajatori cu ocazia Paștelui, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase sunt neimpozabile în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai jos, nu depășește 300 lei.

Cadourile acordate cu aceste ocazii în limita sumei de 300 lei au același tratament fiscal indiferent dacă sunt acordate în bunuri, bani sau tichete cadou. Dacă se acordă suma de 300 lei/persoană nu este nicio diferență din punct de vedere fiscal față de acordarea de tichete cadou în valoare de 300 lei/persoană sub formă de tichete cadou.

cadouri

Exemple

• – Angajatorul acordă suma de 600 de lei unui angajat fără copii minori cu ocazia Crăciunului. Din această sumă: 300 lei nu intră în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale; 300 de lei intră în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale.

• – Angajatorul acordă suma de 600 de lei unui angajat cu un copil minor cu ocazia Crăciunului.

• Întreaga sumă nu va intra în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale (300 lei angajat și 300 lei copil minor).

• În cazul în care doi salariați, soț și soție, lucrează la același angajator și au un copil minor – se poate acorda fără taxe cadouri/tichete cadou în sumă de 1.200 de lei neimpozabili (300 salariat + 300 salariată + 600 de lei copil).

b) Cadouri oferite salariatelor cu ocazia zilei de 8 martie

Cadourile oferite cu aceste ocazii sunt neimpozabile și netaxabile cu contribuții sociale în limita sumei de 300 de lei acordate fiecărei salariate.

ATENȚIE!

Cadourile în limita de 300 lei sunt neimpozabile dacă sunt acordate de angajatori propriilor salariate.

Problemă

O firmă poate acorda salariatelor colaboratorilor cadouri neimpozabile cu ocazia zilei de 8 martie?

Răspuns

Nu. Cadourile de 8 martie în sumă de 300 lei sunt neimpozabile numai dacă sunt acordate de angajator propriilor salariate, nu și altor persoane care nu au această calitate.

Potrivit ar. 76 alin. (3) lit. b) din Codul fiscal:

(3) Avantajele, în bani sau în natură, primite în legătură cu o activitate menționată la alin. (1) și (2), precum și cele primite de la terți ca urmare a unei relații contractuale între părți, cu excepția celor prevăzute la alin. (4), includ, însă nu sunt limitate la:

b) cazare, hrană, îmbrăcăminte, personal pentru munci casnice, precum și alte bunuri sau servicii oferite gratuit ori la un preț mai mic decât prețul pieței.

În conformitate cu prevederile pct. 12 alin. (2) al Titlului III din Normele metodologice de aplicare a Codului fiscal, avantajele în bani și în natură prevăzute la art. 76 alin. (3) din Codul fiscal sunt considerate a fi orice foloase primite de angajat de la terți sau ca urmare a prevederilor contractului individual de muncă ori a unei relații contractuale între părți, după caz.

8 martie

Astfel, salariatele firmei colaboratoare primesc cadouri cu ocazia zilei de 8 martie de la un terț ca urmare a faptului că au încheiat contract individual de muncă cu colaboratorul terțului. Prin urmare, cadoul reprezintă avantaj în natură supus impozitului pe venit și contribuțiilor sociale aferente veniturilor salariale.

c) Cadouri oferite salariaților în beneficiul copiilor minori ai acestora cu ocazia zilei de 1 iunie

1 iunie

Cu ocazia zilei de 1 iunie, cadourile se acordă doar în beneficiul copiilor minori ai salariaților.

Exemple

- – Angajatorul acordă suma de 300 de lei unui angajat fără copii minori cu ocazia zilei de 1 iunie.
- Întreaga sumă de 300 lei intră în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale întrucât salariatul nu are copii minori.
- – Angajatorul acordă suma de 300 de lei unui angajat cu un copil minor cu ocazia zilei de 1 iunie.

- Întreaga sumă nu va intra în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale.
- – Angajatorul acordă suma de 600 de lei unui angajat cu un copil minor cu ocazia zilei de 1 iunie.
- Din această sumă, 300 lei nu va intra în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale; restul de 300 lei va intra în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale.
- – Angajatorul acordă suma de 600 de lei unui angajat cu doi copii minori cu ocazia zilei de 1 iunie.
- Întreaga sumă nu va intra în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale.

În cazul în care doi salariați, soț și soție, lucrează la același angajator și au un copil minor – se poate acorda fără taxe cadouri/tichete cadou în sumă de 600 de lei cu ocazia zilei de 1 iunie (300 salariat + 300 salariată în beneficiul copilului minor). Acordarea cadourilor trebuie să fie menționată în contractul de muncă (individual sau colectiv) sau în regulamentul intern.

soți la
același
angajator

d) Cadouri acordate cu alte ocazii decât cele prevăzute la literele a), b) și c)

Dacă angajatorul acordă salariaților/salariatelor cadouri cu alte ocazii decât cele menționate la lit. a), b) și c), acestea vor intra în baza de calcul al impozitului pe venit și al contribuțiilor sociale chiar în situația în care sunt acordate sub formă de tichete cadou.

ATENȚIE!

Acordarea tichetelor cadou cu alte ocazii decât Crăciun, Paște, 8 martie, 1 iunie sunt venituri taxate cu contribuții sociale și impozit pe venit.

2. Ajutoare sociale

Conform prevederilor art. 76 alin. (4) lit. a) și art. 142 lit. b) din Codul fiscal, nu sunt venituri impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale, ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere, ajutoarele pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern.

Rezultă că două condiții se cer a fi îndeplinite cumulativ pentru ca ajutoarele să nu intre în baza de calcul al contribuțiilor sociale și al impozitului pe venit:

a) Ajutoarele să facă parte dintre ajutoarele enumerate de Codul fiscal, și anume:

- ajutoare pentru naștere;
- ajutoare pentru înmormântare;
- ajutoare pentru achiziționarea dispozitivelor medicale;
- ajutoare pentru boli grave și incurabile;
- ajutoare pentru pierderi produse în gospodăriile proprii ca urmare a calamităților naturale.

Exemplu

- Ajutorul acordat salariatului cu ocazia căsătoriei sau ajutorul acordat cu ocazia pensionării sunt venituri salariale taxate cu impozit pe venit și contribuții sociale întrucât
- nu fac parte dintre ajutoarele enumerate de Codul fiscal ca fiind neimpozabile.

- b) Ajutoarele să fie acordate în conformitate cu clauzele contractului de muncă** (individual sau colectiv) sau în regulamentul intern. Așadar, ajutoarele vor intra în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale dacă:
- nu fac parte dintre ajutoarele menționate în Codul fiscal;
 - nu sunt prevăzute de contractul de muncă (individual sau colectiv) sau de regulamentul intern;
 - sunt acordate în alte condiții decât cele prevăzute de contractul de muncă sau în regulamentul intern.

3. Decontarea transportului la și de la locul de muncă

De regulă, decontarea transportului la și de la locul de muncă trebuie să fie prevăzută fie în contractul individual sau colectiv de muncă, fie în regulamentul intern pentru ca sumele decontate de angajator să nu fie impozitate cu impozit pe venit și taxate cu contribuții sociale.



Prin excepție, există și situația în care sumele suportate de angajator pentru transportul la și de la locul de muncă nu trebuie să fie prevăzute de contractul individual sau colectiv de muncă.

a) Situația în care decontarea transportului de angajator este necesar să fie prevăzută de contractul individual sau colectiv de muncă

Conform prevederilor art. 76 alin. (4) lit. a) și art. 142 lit. b) din Codul fiscal, nu sunt venituri impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale cheltuielile suportate de angajator pentru transportul salariaților astfel cum este prevăzut în contractul de muncă sau în regulamentul intern.

venit
neimpozabil

Așadar, cheltuielile suportate de angajator pentru transportul salariaților la și de la locul de muncă reprezintă venit neimpozabil pentru salariat și netaxabil cu contribuții sociale în condițiile prevăzute de contractul de muncă sau în regulamentul intern.

În contractul de muncă sau în regulamentul intern poate fi prevăzută orice modalitate de decontare a transportului, permise sau abonamente de călătorie utilizate pentru transportul la și de la locul de muncă, decontarea cheltuielilor cu combustibilul pentru salariații care utilizează autoturismul propriu etc.

b) Situația în care decontarea transportului de angajator nu este necesar să fie prevăzută de contractul individual sau colectiv de muncă

CCM

Conform art. 76 alin. (4) lit. g) și art. 142 lit. f) din Codul fiscal, nu sunt venituri impozabile și nu sunt taxabile cu contribuții sociale contravaloarea cheltuielilor de deplasare pentru transportul între localitatea în care angajații își au reședința și locali-

tatea unde se află locul de muncă al acestora, pentru situațiile în care nu se asigură locuință sau nu se suportă contravaloarea chiriei, conform legii.

Astfel, dacă salariații au reședința în altă localitate decât aceea în care se află locul de muncă, angajatorul poate suporta contravaloarea transportului dacă nu le asigură locuință sau nu suportă contravaloarea chiriei. În acest caz, contravaloarea transportului între localitatea în care angajații își au reședința și localitatea unde se află locul de muncă suportată de angajator nu intră în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale fără a fi necesară reglementarea în contractul de muncă sau în regulamentul intern.

chirie/
transport

c) Deductibilitatea cheltuielilor cu transportul salariaților la și de la locul de muncă

Conform art. 25 alin. (3) lit. b) din Codul fiscal, cheltuielile sociale sunt deductibile în limita unei cote de până la 5% aplicate asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului, potrivit Codului muncii. Intră sub incidența acestei limite alte cheltuieli cu caracter social decât cele enumerate de Codul fiscal efectuate în baza contractului colectiv de muncă sau a unui regulament intern.

cheltuieli
sociale

ATENȚIE!

În concluzie, cheltuielile cu transportul salariaților la și de la locul de muncă reprezentând cheltuieli sociale efectuate în baza contractului de muncă sunt deductibile la calculul profitului impozabil în limita de 5% aplicată asupra valorii cheltuielilor cu personalul.

4. Utilizarea în scop personal a vehiculelor angajatorului

Conform art. 76 alin. (4) lit. Ț) și art. 142 lit. s) pct. 1 din Codul fiscal, nu sunt venituri impozabile și nu sunt taxabile cu contribuții sociale avantajele sub forma utilizării în scop personal a vehiculelor pentru care cheltuielile sunt deductibile în cotă de 50%.

Astfel, dacă angajatorul deduce la calculul profitului impozabil 50% din cheltuielile cu vehiculul folosit în scop personal de salariat, folosința în scop personal nu reprezintă venit impozabil pentru salariat.

50%

În situația în care angajatorul deduce la calculul profitului impozabil 50% din cheltuielile cu vehiculul folosit în scop personal de salariat, nu mai este necesară întocmirea foilor de parcurs.

5. Cheltuielile cu pregătirea profesională a salariaților

Conform art. 76 alin. (4) lit. p) și art. 142 lit. n) din Codul fiscal, nu sunt venituri impozabile cheltuielile efectuate de angajatori/plătitori pentru pregătirea profesională și perfecționarea angajaților, administratorilor stabiliți potrivit actului constitutiv, contractului de administrare/mandat și directorilor care își desfășoară activitatea în baza contractului de mandat potrivit legii, astfel cum este prevăzut în raporturile juridice respective, pregătire legată de activitatea desfășurată de persoanele respective pentru

mandat

fișa
postului

angajator/plătitor. Faptul că pregătirea este legată de activitatea desfășurată de persoanele respective pentru angajator se dovedește cu fișa postului.

6. Stock option plan

Conform art. 7 pct. 39 din Codul fiscal, stock option plan reprezintă un program inițiat în cadrul unei persoane juridice prin care se acordă angajaților, administratorilor și/sau directorilor acesteia sau ai persoanelor juridice afiliate ei dreptul de a achiziționa la un preț preferențial sau de a primi cu titlu gratuit un număr determinat de titluri de participare emise de entitatea respectivă.

Pentru calificarea unui program ca fiind stock option plan, programul respectiv trebuie să cuprindă o perioadă minimă de un an între momentul acordării dreptului și momentul exercitării acestuia (achiziționării titlurilor de participare).

Astfel, beneficiarii pot fi angajații, administratorii sau directorii societății care inițiază programul, dar și cei ai unei societăți afiliate. În situația în care programul inițiat poate fi calificat drept stock option plan, sumele nu se includ în baza de calcul al impozitului pe veniturile din salarii, nici în baza de calcul al contribuțiilor sociale, în baza prevederilor art. 76 alin. (4) lit. r) din Codul fiscal, art. 142 lit. p), art. 157 alin. (2) și art. 220⁴ alin. (2) din Codul fiscal.

10%

Așadar, la momentul acordării acțiunilor și la momentul exercitării opțiunii de către salariat, avantajele sub forma dreptului la stock option plan sunt venituri neimpozabile, nefiind datorate impozit pe venit și contribuțiile sociale obligatorii. Salariatul va realiza un venit impozabil (din investiții) la momentul înstrăinării (cesiunii) acțiunilor dobândite la prețul preferențial în cadrul programului stock option plan. Câștigul se determină ca diferență între prețul de vânzare și prețul de cumpărare preferențial care va include și costurile aferente tranzacției. Cota de impozit este de 10%.

Etapele procedurii sunt următoarele:

1. crearea mecanismului opțiunii și comunicarea acestuia către persoanele vizate în special cu privire la condițiile de acordare (durată, număr acțiuni);
2. momentul la care salariații își pot exercita opțiunea;
3. momentul la care salariații dobândesc efectiv acțiunile pe baza opțiunii create la prețul stabilit;
4. momentul vânzării acțiunilor deținute, dată la care se impozitează venitul din investiții realizat.

7. Sume suportate de angajator cu testarea epidemiologică și/sau vaccinarea angajaților

Sumele suportate de angajator pentru acoperirea costurilor cu testarea epidemiologică și/sau vaccinarea angajaților pentru împiedicarea răspândirii bolilor care pun în pericol sănătatea angajaților și cea publică sunt neimpozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale în baza art. 76 alin. (4) lit. y) și art. 142 lit. x) din Codul fiscal.

Vaccinul al cărui cost este suportat de angajator trebuie să îndeplinească cumulativ două condiții:

- să împiedice răspândirea bolilor;
- bolile a căror răspândire este împiedicată să pună în pericol sănătatea angajaților și cea publică.

În situația în care vaccinul al cărui cost este suportat de angajator îndeplinește aceste condiții în mod cumulativ, sumele suportate de angajator nu sunt impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale.

Dacă cel puțin una dintre cele două condiții nu este îndeplinită, costul vaccinului suportat de angajator reprezintă venit impozabil și taxabil cu contribuții sociale.

II. Venituri neimpozabile în limita plafonului de 33% din salariul de bază brut al salariatului

Cele opt venituri enumerate mai jos nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale dacă sunt respectate cumulativ:

- plafoanele individuale prevăzute pentru fiecare venit;
- plafonul lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului.

plafon
33%

1. 30 lei/zi pentru hrana preparată în unități proprii sau achiziționată de la unități specializate;
2. 20% din salariul de bază minim brut pe țară, în cazul cazării în unități proprii sau chiriei suportate de angajator în baza contractului de închiriere încheiat de angajator;
3. 400 euro/an pentru contribuțiile la pensii facultative;
4. 400 euro/an pentru primele de asigurare voluntară de sănătate și abonamentele de servicii medicale;
5. 400 euro/an pentru abonamentele pentru practicarea sportului;
6. 400 lei/lună proporțional cu zilele lucrate în regim de telemuncă pentru utilități;
7. un câștig salarial mediu brut/an pentru serviciile turistice;
8. de 2,5 ori nivelul stabilit pentru instituții publice pentru indemnizația de mobilitate.

Întâi se stabilesc plafoanele individuale.

După stabilirea plafoanelor individuale, sumele încadrate în plafoanele individuale pentru toate categoriile de venituri menționate mai jos se adună, iar suma totală rezultată se compară cu un nou plafon egal cu 33% din salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat.

Astfel, doar suma încadrată în acest nou plafon rămâne neimpozabilă la salariat; depășirea devine sumă taxabilă cu impozit pe venit și contribuții sociale.

Ordinea în care veniturile prevăzute mai jos se includ în plafonul lunar de cel mult 33% din salariul de bază brut corespunzător locului de muncă ocupat se stabilește de angajator.

Partea ce depășește acest plafon reprezintă venit impozabil care se include, de asemenea, și în baza de calcul al contribuțiilor sociale.

1. Contravaloarea hranei acordate de angajator

Începând cu data de 1 ianuarie 2023, angajatorii pot acorda salariaților hrană, iar contravaloarea acesteia nu reprezintă venit impozabil și taxabil cu contribuții sociale dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

acordare
hrană

- 1) acordarea hranei este reglementată în regulamentul intern sau în contractul de muncă;
- 2) valoarea hranei nu depășește valoarea unui tichet de masă/persoană/zi, prevăzută de lege la data acordării;
- 3) salariatul cărui i se acordă hrana nu beneficiază de tichete de masă;
- 4) hrana se încadrează în plafonul lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului.

telemuncă/
muncă la
domiciliu

La stabilirea plafonului lunar neimpozabil nu se iau în calcul numărul de zile din luna în care persoana fizică desfășoară activitate în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu ori se află în concediu de odihnă/medical/delegare.

Prin hrană se înțelege hrana preparată în unități proprii sau achiziționată de la unități specializate.

2. Cazarea în unități proprii și contravaloarea chiriei

Începând cu data de 01 ianuarie 2023, angajatorii pot oferi gratuit cazare salariaților în unități proprii sau pot suporta chiria pentru salariați cu respectarea următoarelor condiții:

condiții

- 1) cazarea sau contravaloarea chiriei pentru spațiile de cazare/de locuit să fie reglementată în contractul individual sau colectiv de muncă sau în regulamentul intern, în limita unui plafon neimpozabil de 20% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată/lună/persoană, în următoarele condiții:
- 2) angajatul, soțul/soția acestuia să nu dețină o locuință în proprietate personală sau în folosință în localitatea în care își desfășoară activitatea;
- 3) spațiul de cazare/de locuit se află în unitățile proprii, inclusiv de tip hotelier sau într-un imobil închiriat în acest scop de la o terță persoană, de către angajator;
- 4) contractul de închiriere dintre angajator și terță persoană este încheiat în condițiile legii;
- 5) suma reprezentând 20% din salariul minim brut pe țară se încadrează în plafonul lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului.

plafon
20%

La determinarea plafonului de 20% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se ia în calcul valoarea cea mai mică a salariului minim brut pe țară, în vigoare în luna pentru care se acordă avantajele. Plafonul neimpozabil se acordă unuia dintre soți, în cazul în care ambii soți desfășoară activitate în aceeași localitate, la același angajator sau la angajatori diferiți, pe baza declarației pe propria răspundere a acestuia.

Verificarea îndeplinirii condițiilor se efectuează pe baza documentelor justificative și constituie responsabilitatea angajatorului.

3. Cheltuieli pentru activitatea prestată de telesalariați

Sumele acordate angajaților care desfășoară activități în regim de telemuncă pentru susținerea cheltuielilor cu utilitățile la locul în care angajații își desfășoară activitatea, precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, și achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou, în limitele stabilite de angajator prin contractul de muncă sau regulamentul intern, în limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzător numărului de zile din luna în care persoana fizică desfășoară activitate în regim de telemuncă, cu respectarea plafonului lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului.

400 lei

plafon
33%

Sumele vor fi acordate fără necesitatea de prezentare a documentelor justificative

Suma de 400 lei nu este impozabilă și nu este taxată cu contribuții sociale dacă în contractul de muncă sau în regulamentul intern s-a menționat o clauză prin care s-a stabilit că angajatorul susține cheltuielile cu utilitățile la locul în care telesalariații își desfășoară activitatea, precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, și achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou, în limita unui plafon lunar de 400 lei corespunzător numărului de zile din luna în care salariații își desfășoară activitatea în regim de telemuncă.

400 lei

Suma de 400 lei se acordă fără obligația salariatului de a prezenta documente justificative.

Conform art. 25 alin. (2¹) din Codul fiscal, cheltuielile suportate de angajator aferente activității în regim de telemuncă pentru salariații care desfășoară activitatea în acest regim, potrivit legii, sunt cheltuieli deductibile pentru determinarea rezultatului fiscal.

Așadar, suma de 400 lei nu se taxează cu impozit pe venit și contribuții sociale, iar pentru angajator reprezintă cheltuială deductibilă dacă:

- 1) este acordată unui telesalariat;
- 2) este acordată proporțional cu numărul de zile lucrate în regim de telemuncă;
- 3) suma de 400 lei nu se acordă în perioada concediului de odihnă, perioade în care contractul individual de muncă este suspendat sau perioade în care salariatul prestează activitate la sediul angajatorului;
- 4) este prevăzută în regulamentul intern sau în contractul de muncă.

4. Decontarea serviciilor turistice

Nu reprezintă venit impozabil și nu este taxabilă cu contribuții sociale, contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, acordate de angajator, astfel cum este prevăzută în contractul de muncă, sunt neimpozabile, în măsura în care valoarea totală a acestora nu depășește într-un an fiscal nivelul unui câștig salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul în care au fost acordate, cu respectarea plafonului lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului.

plafon
33%

În această categorie intră serviciile turistice (cazare + masă) astfel cum sunt facturate de către furnizorul de servicii turistice, precum și transportul, nu și alte cheltuieli efectuate de salariați pe durata concediului, precum mese servite și alte costuri.

Contravaloarea serviciilor turistice decontate de către angajator nu va intra în baza de calcul al contribuțiilor sociale și al impozitului pe venit dacă decontarea acestora este prevăzută în contractul individual sau colectiv de muncă.

ATENȚIE!

Serviciile turistice pot fi decontate doar pe perioada concediului de odihnă atât pentru salariați cât și pentru membrii de familie ai acestora.

servicii turistice	<p>Următoarele documente sunt necesare pentru decontarea serviciilor turistice:</p> <ul style="list-style-type: none">– Contractul individual sau colectiv de muncă în care s-a prevăzut că salariatul beneficiază de decontarea serviciilor turistice;– Cererea de concediu de odihnă aprobată;– Document justificativ din care sa rezulte achiziționarea serviciilor turistice și/sau de tratament.
documente	<p>În concluzie, angajatorul poate deconta salariaților contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament:</p> <ul style="list-style-type: none">– pe bază de document justificativ din care să rezulte achiziționarea serviciilor turistice și/sau de tratament;– în condițiile prevăzute în contractul de muncă;– atât pentru salariați, cât și pentru membrii de familie ai acestora;– pe durata concediului de odihnă.;– în limita unui câștig salarial mediu brut;– în limita plafonului de 33% din salariu de bază brut al salariatului.
performanțe	<p>Decontarea serviciilor turistice nu poate să fie făcută în funcție de performanțele salariaților întrucât o cheltuială socială nu poate să fie făcută pentru performanțe.</p> <p>În situația în care angajatorul dorește sa răsplătească performanța are la dispoziție posibilitatea de a acorda prime de vacanță sau vouchere de vacanță.</p>

5. Contribuții la fondurile de pensii facultative

15%	<p>Conform prevederilor Legii nr. 204/2006 privind pensiile facultative, aderarea la un fond de pensii facultative este o opțiune individuală a salariatului.</p> <p>Contribuția la un fond de pensii facultative poate fi de până la 15% din venitul salarial brut lunar.</p>
-----	--

ATENȚIE!

Limita de 15% din venitul salarial brut lunar se aplică pe fiecare salariat în parte care a aderat la un fond de pensii facultative, la suma dintre contribuția la fondurile de pensii facultative datorată de salariat și contribuția la fondurile de pensii facultative datorată de angajator pentru salariatul respectiv.

Conform art. 76 alin. (5) din Legea nr. 204/2006, angajatorul constituie și virează lunar contribuția datorată de fiecare angajat care a aderat la un fond de pensii facultative, pe baza unui exemplar al actului individual de aderare la prospectul schemei de pensii facultative încheiat cu un administrator.

Contribuția la fondurile de pensii facultative se stabilește prin actul individual de aderare, iar din punct de vedere fiscal se împarte în:

act de
aderare

a) Contribuția la fondurile de pensii facultative suportată de salariați

Contribuția la fondurile de pensii facultative suportată de salariați se deduce din baza de calcul al impozitului pe venit în limita a 400 euro pe an, la locul unde se află funcția de bază.

400 euro/an

Conform art. 78 din Codul fiscal, la stabilirea bazei de calcul al impozitului pe salarii la locul unde se află funcția de bază se are în vedere faptul că se scad contribuțiile la fondurile de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, și cele la scheme de pensii facultative, suportate de angajați, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro.

Norme metodologice de aplicare a Codului fiscal stabilesc că, pe parcursul anului, plătitorul de venituri din salarii cumulează sumele în euro, și verifică încadrarea în plafonul deductibil prevăzut de lege. Pentru verificarea încadrării în plafonul anual, cursul de schimb utilizat pentru determinarea echivalentului în euro este cursul leu/euro comunicat de Banca Națională a României, în vigoare în ultima zi a lunii pentru care se plătesc drepturile salariale.

ATENȚIE!

În cazul în care un salariat care obține venituri din salarii la funcția de bază se mută în cursul anului la un alt angajator, verificarea încadrării în plafonul anual a sumelor reprezentând contribuțiile la fondurile de pensii facultative pentru care se acordă deducerea se efectuează în baza documentelor justificative eliberate de către angajatorul anterior prin care se atestă nivelul deducerilor acordate până la momentul mutării.

b) Contribuția la fondul de pensii facultative suportată de angajator

Contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația privind pensiile facultative de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, administrate de către entități autorizate stabilite în state membre ale Uniunii Europene sau aparținând Spațiului Economic European, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană nu sunt venituri impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale, cu respectarea plafonului lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului.

plafon
33%

Doar contribuțiile de pensii facultative suportate de angajator intră în plafonul de 33% din salariul de bază brut al salariatului, nu și contribuțiile de pensii facultative suportate de salariat.

6. Primele de asigurarea voluntară de sănătate

Conform art. 351 alin. (1) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, angajatorii, persoane fizice sau juridice, pot să încheie contracte de asigurare vo-

luntară de sănătate pentru angajații lor, individual sau în grup, acordate ca beneficii adiționale la drepturile salariale ale acestora, în scopul atragerii și stabilizării personalului angajat.

Din punct de vedere fiscal, primele de asigurare voluntară de sănătate se împart în:

a) Primele de asigurare voluntară de sănătate suportate de salariați

400 euro/an

Conform prevederilor art. 78 alin. (4) lit. t) și art. 142 lit. s) pct. 6) din Codul fiscal, primele de asigurare voluntară de sănătate conform Legii nr. 95/2006, republicate, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană nu sunt venituri impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale.

Contractul de asigurare poate avea ca obiect servicii medicale furnizate angajatului și/sau oricărei persoane aflate în întreținerea sa, așa cum este definită la art. 77 alin. (3) din Codul fiscal, și anume: soția/soțul, copiii sau alți membri de familie, rudele salariatului sau ale soțului/soției acestuia până la gradul al doilea inclusiv doar dacă se află în întreținerea salariatului.

ATENȚIE!

În cazul în care un salariat care obține venituri din salarii la funcția de bază se mută în cursul anului la un alt angajator, verificarea încadrării în plafonul anual a sumelor reprezentând prime de asigurare voluntară de sănătate pentru care se acordă deducerea se efectuează în baza documentelor justificative eliberate de către angajatorul anterior prin care se atestă nivelul deducerilor acordate până la momentul mutării.

b) Primele de asigurare voluntară de sănătate suportate de angajatori

400 euro/an

plafon 33%

Primele de asigurare voluntară de sănătate conform Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană nu sunt venituri impozabile și nu intră în baza de calcul al contribuțiilor sociale, cu respectarea plafonului lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului.

Reguli privind aplicarea scutirii de impozit pe venit și contribuții sociale pentru primele de asigurare voluntară de sănătate suportate de angajator:

a) Scutirea se aplică pentru asigurările voluntare de sănătate, nu și pentru alte tipuri de asigurări, cum sunt, spre exemplu, asigurările de viață. Primele de asigurare de viață nu sunt scutite de la plata contribuțiilor sociale și a impozitului pe venit.

b) Scutirea nu se aplică dacă angajatorul suportă primele de asigurare voluntară de sănătate pentru membrii familiei salariaților. Doar primele de asigurare voluntară de sănătate suportate de angajator pentru salariați sunt venituri neimpozabile și netaxabile cu contribuții sociale în limita a 400 euro/an.

c) Dacă angajatorul suportă și un abonament pentru servicii medicale, acesta împreună

nă cu primele de asigurare voluntară de sănătate nu trebuie să depășească suma de 400 euro/an pentru a se încadra în venituri fără taxe.

Doar primele de asigurare voluntară de sănătate suportate de angajator intră în plafonul de 33% din salariul de bază brut al salariatului, nu și primele de asigurare voluntară de sănătate suportate de salariat.

plafon 33%

7. Abonamentele de servicii medicale

Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății definește la art. 347 lit. h) servicii medicale furnizate sub formă de abonament ca fiind servicii medicale preplătite, pe care furnizorii le acordă în mod direct abonaților, și nu prin intermediul asiguratorilor, cu respectarea legislației în vigoare pentru autorizarea, înființarea și funcționarea furnizorilor de servicii medicale, dar și cu privire la activitățile financiare care acoperă riscurile producerii unor evenimente neprevăzute. Aceste servicii medicale sunt acordate de furnizorii de servicii medicale în număr definit, cu o valoare certă, obligându-se astfel ca, în schimbul unei sume primite periodic sub formă de abonament, să suporte toate costurile serviciilor medicale pe care abonații le-ar putea efectua în afara serviciilor incluse în pachetul de servicii medicale de bază.

Nu sunt venituri impozabile primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro.

400 euro/an

La calculul drepturilor salariale nu se include în baza de calcul al impozitului și al contribuțiilor sociale contravaloarea abonamentului medical până când se atinge suma de 400 euro pe an, cu respectarea plafonului lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului.

Reguli privind aplicarea scutirii de impozit pe venit și contribuții sociale pentru abonamentele de servicii medicale suportate de angajator:

- a) Scutirea se aplică pentru abonamentele de servicii medicale, și nu pentru serviciile medicale care nu sunt furnizate sub formă de abonament.
- b) Scutirea nu se aplică dacă angajatorul suportă abonamente de servicii medicale furnizate membrilor familiei salariaților. Doar abonamentele medicale suportate de angajator pentru salariați sunt venituri neimpozabile și netaxabile cu contribuții sociale în limita a 400 euro/an.
- c) Dacă angajatorul suportă și prime de asigurare voluntară de sănătate, acestea împreună cu abonamentul pentru servicii medicale nu trebuie să depășească suma de 400 euro/an pentru a se încadra în venituri fără taxe.

Doar abonamentele de servicii medicale de sănătate suportate de angajator intră în plafonul de 33% din salariul de bază brut al salariatului, nu și abonamentele de servicii medicale de sănătate suportate de salariat.

plafon 33%

8. Contravaloarea abonamentelor pentru practicarea sportului

plafon 33%

Nu reprezintă venit impozabil și nu se taxează cu contribuții sociale, cu respectarea plafonului lunar de 33% din salariul de bază brut al salariatului:

- contravaloarea abonamentelor suportată de angajator pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic, oferite de furnizori ale căror activități sunt încadrate la codurile CAEN 9311, 9312 sau 9313;
- contravaloarea abonamentelor suportată de angajator, oferite de același furnizor care acționează în nume propriu sau în calitate de intermediar, ce includ atât servicii medicale, cât și dreptul de a utiliza facilitățile sportive, în vederea practicării sportului și educației fizice cu scop de întreținere, profilactic sau terapeutic (suportate de angajator pentru angajații proprii), în limita echivalentului în lei a 400 euro anual pentru fiecare persoană.

400 euro/an

Problemă

În ceea ce privește contravaloarea abonamentelor pentru utilizarea facilităților sportive în vederea practicării sportului și educației fizice conform Legii nr. 34/2023, în limita a 400 de euro anual pentru fiecare persoană, angajatorul are obligativitatea de a acorda această facilitate sau este doar opțional?

Răspuns

Codul fiscal nu stabilește obligații în sarcina angajatorilor în raport cu salariații. Cu alte cuvinte, acest Cod nu obligă angajatorii să acorde sau nu anumite avantaje salariaților.

Codul fiscal stabilește tratamentul fiscal al sumelor/avantajelor în natură acordate de angajatori salariaților.

Astfel, Codul fiscal nu obligă angajatorul să suporte contravaloarea abonamentelor la sala de sport, ci stabilește tratamentul fiscal al acestora în cazul în care angajatorul se obligă, prin contractul de muncă sau regulamentul intern, să o suporte.

Prin urmare, angajatorul va deconta contravaloarea abonamentelor la sala de sport doar dacă este de acord cu această decontare ca urmare a negocierii purtate cu salariații, dar nu are această obligație în baza unei legi.

Dacă contravaloarea abonamentului este suportată de salariat, angajatorul la care își desfășoară funcția de bază are obligația să-i deducă această contravaloare de la calculul impozitului pe venit în limita sumei de 400 euro/an, în baza contractului încheiat cu sala de sport, a facturii și a dovezii plății conform art. 78 din Codul fiscal.

Abonamentul vizează servicii furnizate angajatului și/sau oricărei persoane aflate în întreținerea sa, așa cum este definită la art. 77 alin. (3), în limita aceluiași plafon, indiferent de numărul de persoane.

Prin urmare, angajatorul nu este obligat de lege să suporte contravaloarea abonamentului la sala de sport, dar este obligat să deducă la funcția de bază contravaloarea abonamentului suportat de salariat.