

Consilier Contabilitate Explicată îți pune la dispoziție:

Sfatul Consilierului

Cele mai recente măsuri de sprijin financiar
pentru salariați și angajatori

- O.U.G. nr. 132/2020
- O.U.G. nr. 147/2020

GRATUIT!

Recomandări și atenționări
ale specialiștilor **EXCLUSIV**
pentru abonați!

Cele mai recente măsuri de sprijin financiar pentru salariați și angajatori

Actuala criză generată de efectele pandemiei Covid-19 determină statul să continue măsurile de sprijin financiar pentru firmele afectate, dar și pentru salariați.

Concret, noua ordonanță de urgență nr. 132, publicată în Monitorul Oficial în data de 10.08.2020, stabilește subvențiile acordate ca urmare a reducerii timpului de muncă al salariaților, funcționării în regim de telemuncă, angajării de zilieri sau folosirii de personal pe perioadă determinată.

De asemenea, O.U.G. nr. 147, publicată în Monitorul Oficial în data de 28.08.2020, stabilește o nouă facilitate pentru părinții care supraveghează copiii în perioada în care activitățile didactice din școli, grădinițe sau creșe sunt limitate sau suspendate, care constă în acordarea de zile libere, subvenționate în proporție de 75% de către stat.

Care sunt principalele prevederi ale O.U.G. nr. 132/2020?

1. Angajatorul poate reduce timpul de muncă al salariaților și beneficiază de o indemnizație de la stat de 75% din diferența între salariul de bază brut prevăzut în contractul individual de muncă și salariul de bază brut aferent orelor de muncă efectiv prestate.

Condițiile de acordare a indemnizației

- reducerea timpului de muncă cu cel mult 50% din durata prevăzută în C.I.M, cu informarea și consultarea sindicatului, a reprezentanților salariaților sau a salariaților, după caz, anterior comunicării deciziei salariatului;
- reducerea timpului de muncă se stabilește prin decizie, pentru o perioadă de cel puțin 5 zile lucrătoare consecutive, angajatorul având obligația stabilirii programului de muncă pentru întreaga lună;
- decizia privind reducerea timpului de lucru, care va cuprinde programul de lucru, modul de repartizare a acestuia și drepturile salariale aferente, se comunică salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de aplicarea efectivă a măsurii și se transmite în REVISAL cel târziu în ziua anterioară producerii acesteia;
- indemnizația este suportată de angajator și se achită la data plății salariului aferent lunii respective, urmând a se deconta din bugetul asigurărilor pentru șomaj, după îndeplinirea obligațiilor declarative și de plată aferente veniturilor din salarii și asimilate salariilor din perioada pentru care se face solicitarea.

În situația în care angajatorul nu recuperează indemnizația de la stat, nu are dreptul să o recupereze de la salariat;

- angajatorul poate dispune măsura reducerii timpului de lucru și poate solicita decontarea indemnizației dacă sunt îndeplinite cumulativ următoarele condiții:
 - a) măsura afectează cel puțin 10% din numărul de salariați ai unității;
 - b) reducerea activității este justificată de o diminuare a cifrei de afaceri din luna anterioară aplicării măsurii sau cel mult din luna dinaintea lunii anterioare, cu cel puțin 10% față de luna similară din anul anterior; pentru PFA, ÎI, ÎF, diminuarea se raportează la veniturile realizate).

Obligații pentru angajator

Pe perioada de aplicabilitate a măsurii este interzisă angajarea de personal pentru prestarea unor activități identice ori similare cu cele prestate de salariații al căror timp de muncă a fost redus, precum și subcontractarea de activități desfășurate de salariații al căror timp de muncă a fost redus.

De asemenea, salariatul beneficiază de toate celelalte drepturi prevăzute în CIM sau în CCM, proporțional cu timpul efectiv lucrat.

Pe perioada aplicării măsurii, salariații al căror program de lucru a fost redus nu pot efectua muncă suplimentară la același angajator.

Salariaților afectați nu le poate fi redus programul de lucru potrivit art. 52 alin. (3) din Codul muncii, care prevede că: *„în cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depășesc 30 de zile lucrătoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului, până la remedierea situației care a cauzat reducerea programului, după consultarea prealabilă a sindicatului reprezentativ de la nivelul unității sau a reprezentanților salariaților, după caz”*.

În cazul angajatorilor care aplică această măsură, acordarea de bonusuri precum și alte adaosuri la salariul de bază pentru structura de management a angajatorului se efectuează după finalizarea perioadei de aplicare a măsurii.

În lunile în care se aplică reducerea timpului de lucru, angajatorul nu poate iniția concedieri colective.

IMPORTANT!

Primirea la muncă sau prestarea oricărui alt tip de muncă, inclusiv în regim de telemuncă sau la domiciliu, în interesul angajatorului, a unuia sau a mai multor salariați, în afara programului stabilit, constituie contravenție și angajatorul se sancționează cu amendă de 20.000 lei pentru fiecare persoană astfel identificată, fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 lei. Aceste prevederi vor intra în vigoare la 30 de zile de la data publicării O.U.G. nr. 132 în Monitorul Oficial.

DE REȚINUT!

Indemnizația reprezintă venit de natură salarială pentru care se datorează impozit pe venit (se acordă deducerea personală), CAS, CASS și C.A.M.

Reducerea timpului de muncă se poate aplica și în cazul ucenicilor, programului de muncă în ture, precum și în cazul programului de muncă inegal.

Măsura nu se cumulează cu măsurile active de sprijin acordate potrivit art. I și III din O.U.G. nr. 92/2020 (indemnizația de 41,5% din salariul de bază, respectiv 50% din salariul de bază în cazul angajării de persoane provenite din rândul șomerilor cu vârstă mai mare de 50 de ani sau între 16 și 29 de ani).

2. Profesioniștii (persoanele fizice care exercită activitatea în mod independent) precum și persoanele care au încheiat CIM-uri în baza Legii cooperăției, beneficiază, în cazul reducerii temporare a activității, la cerere, în baza declarației pe propria răspundere, de o indemnizație lunară de 41,5% din câștigul salarial mediu brut prevăzut pentru anul 2020 (plata se va realiza prin ANPIS).

Pentru această indemnizație se datorează impozit pe venit, CAS și CASS, obligații fiscale declarate prin declarația unică (excepție: CIM-uri în baza Legii cooperăției pentru care obligațiile fiscale se rețin și se plătesc de către societatea cooperativă).

Prin excepție, în anul 2020 beneficiază de această indemnizație profesioniștii și persoanele care au încheiate CIM-uri în baza Legii cooperăției, care au beneficiat de indemnizația prevăzută la art. XV alin. (1) din O.U.G. nr. 30/ 2020 (indemnizația de 75% din câștigul salarial mediu brut).

3. Pentru zilierii (persoanele care efectuează activități necalificate cu caracter ocazional), afectați de întreruperea/restrângerea activității, statul acordă pe o perioadă de 3 luni, la alegerea beneficiarului de lucruri, dar nu mai târziu de 31.12.2020, o sumă reprezentând 35% din remunerația cuvenită zilei de muncă.

Suma se acordă de beneficiarul de lucrări, urmând a fi decontată ulterior de către ANPIS, în baza unei cereri depuse în format electronic pentru luna anterioară, până la data de 5 a fiecărei luni.

Indemnizația reprezintă venit de natură salarială pentru care se datorează impozit pe venit și CAS.

4. Pentru angajații pe perioadă determinată de până la 3 luni, până la 31.12.2020, dar nu mai mult de 3 luni, se acordă decontarea din bugetul asigurărilor de șomaj a 41,5% din salariul aferent zilelor lucrate, dar nu mai mult de 41,5% din câștigul salarial mediu brut prevăzut pentru anul 2020.

Angajatorul are obligația de a plăti integral contravaloarea muncii prestate pe perioadă determinată, indemnizația urmând a fi decontată ulterior, la cerere, în baza unei declarații pe propria răspundere și a listei persoanelor beneficiare, după îndeplinirea obligațiilor fiscale declarative și de plată aferente veniturilor salariale din perioada pentru care se face solicitarea.

Decontarea se va efectua în cel mult 10 zile de la data depunerii cererii.

5. Pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă, se acordă o singură dată angajatorilor, pentru fiecare telesalariat, un sprijin financiar în valoare de 2.500 lei pentru achiziționarea de bunuri și servicii tehnologice necesare desfășurării activității în regim de telemuncă.

Sumele se acordă în ordinea depunerii solicitărilor, până la 31.12.2020, din bugetul asigurărilor de șomaj, prin ANOFM, în limita fondurilor alocate cu această destinație, pentru angajații care au lucrat în regim de telemuncă pe perioada stării de urgență pentru cel puțin 15 zile lucrătoare.

În termen de 30 de zile de la acordarea sumei, angajatorul are obligația de a transmite ANOFM documente justificative privind achiziția de bunuri.

În cazul nerespectării acestei obligații se restituie sumele primite. Guvernul a aprobat procedura de decontare și plată a indemnizațiilor destinate angajaților și angajatorilor.

Astfel, pentru acordarea indemnizației pentru timpul redus de muncă al salariaților, angajatorii trebuie să depună cereri la agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă în raza cărora își au sediul social, în luna curentă pentru plata indemnizației din luna anterioară și după plata impozitelor și contribuțiilor.

Cererile vor fi însoțite de o declarație pe propria răspundere din care să rezulte îndeplinirea condițiilor de aplicare a reducerii timpului de muncă și de decontare a indemnizației, precum și de lista persoanelor pentru care se solicită decontarea.

Pentru sumele acordate beneficiarilor de lucrări care utilizează forță de muncă zilieră, cererile vor fi întocmite de beneficiarii de lucrări și depuse la agențiile teritoriale pentru plăți și inspecție socială în raza cărora își desfășoară activitatea sau își au sediul social, în luna curentă pentru plata sumelor din luna anterioară.

Pe lângă cerere va fi depusă și lista zilierilor beneficiari, decontarea sumelor efectuându-se numai pentru zilierii care se regăsesc în Registrul electronic de evidență a zilierilor.

Pentru sumele acordate angajatorilor pentru angajații cu contract individual de muncă pe perioadă determinată de până la 3 luni, angajatorii depun cereri la agențiile teritoriale pentru ocuparea forței de muncă în raza cărora își au sediul social, în luna curentă pentru plata indemnizației din luna anterioară și după plată impozitelor și contribuțiilor aferente.

Cererile vor fi însoțite de o declarație pe proprie răspundere din care să rezulte îndeplinirea condițiilor și de lista persoanelor pentru care se solicită decontarea sumei, această listă urmând să fie verificată de agențiile pentru ocuparea forței de muncă, prin consultarea Registrului general de evidență a salariaților.

Studiu de caz: Reducerea timpului de muncă cu până la 50% conform O.U.G. nr. 132/2020

Spetă: Pentru a beneficia de subvenția acordată de AJOFM conform O.U.G. nr. 132/2020, ar fi posibil, dat fiind specificul activității noastre de producție, să considerăm reducerea timpului de lucru în sensul de a lucra jumătate din lună cu timp normal de 8 h/zi și următoarea jumătate deloc? Este vorba de luna septembrie 2020.

Soluție fiscal-contabilă: Potrivit art. 1 alin. (1) din O.U.G. nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă:

„(1) Prin derogare de la prevederile art. 112 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în cazul reducerii temporare a activității determinate de instituirea stării de urgență/alertă/ asediu, în condițiile legii, angajatorii au posibilitatea reducerii timpului de muncă al salariaților cu cel mult 50% din durata prevăzută în contractul individual de muncă, cu informarea și consultarea sindicatului, a reprezentanților salariaților sau a salariaților, după caz, anterior comunicării deciziei salariatului.

(2) Reducerea timpului de muncă în condițiile prevăzute la alin. (1) se stabilește prin decizia angajatorului, pentru o perioadă de cel puțin 5 zile lucrătoare consecutive, angajatorul având obligația de stabilire a programului de muncă pentru întreaga lună. Reducerea timpului de muncă se aplică și în cazul programului de muncă în ture, precum și în cazul programului de muncă inegal.”

În cazul reducerii temporare a activității determinate de instituirea stării de urgență/alertă/asediu, în condițiile legii, angajatorii au posibilitatea reducerii timpului de muncă al salariaților cu cel mult 50% din durata prevăzută în contractul individual de muncă (salariați cu normă întreagă), cu informarea și consultarea sindicatului, a reprezentanților salariaților sau a salariaților, după caz, anterior comunicării deciziei salariatului.

Reducerea timpului de muncă se stabilește prin decizia angajatorului, pentru o perioadă de cel puțin 5 zile lucrătoare consecutive.

Decizia se comunică salariatului cu cel puțin 5 zile înainte de aplicarea efectivă a măsurii și se transmite în registrul general de evidență a salariaților cel târziu în ziua anterioară producerii acesteia.

În opinia mea, se poate considera reducerea timpului de lucru în sensul de a lucra jumătate din lună cu timp normal de 8 h/zi și următoarea jumătate deloc, dar trebuie să acordați atenție la modul de întocmire a deciziei individuale pentru fiecare salariat, decizie în care se comunică programul de muncă pentru întreaga lună.

Astfel, dacă în urma consultării cu salariații s-a ajuns la concluzia că se lucrează jumătate din lună cu timp normal de 8 h/zi și următoarea jumătate deloc, trebuie avut în vedere ca în lună timpul de muncă să fie redus cu cel mult 50% din durata prevăzută în contractul individual de muncă.

Exemplu: luna septembrie 2020 are 22 zile lucrătoare (176 ore) și dacă se alege reducerea cu 50% a programului de muncă, în mod automat la sfârșitul lunii nu trebuie să fie lucrate mai mult de 88 ore.

Care sunt principalele prevederi ale O.U.G. nr. 147/2020?

Ordonanța de urgență prevede acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-Cov-2.

Zilele libere vor fi acordate unuia dintre părinți dacă îndeplinește, cumulativ, două condiții: copiii au vârsta de până la 12 ani, respectiv de până la 26 de ani dacă au dizabilități, și sunt înscrși în cadrul unei unități de învățământ sau de educație antepreșcolară, iar celălalt părinte nu beneficiază, la rândul său, de zile libere.

Zile libere pot fi acordate și părintelui sau reprezentantului legal al copilului cu handicap grav neșcolarizat sau celui care are în îngrijire, supraveghere și întreținere o persoană adultă încadrată în grad de handicap grav sau în grad de handicap grav cu asistent personal, doar în cazul în care activitatea serviciului de zi de care beneficiază este limitată sau suspendată, prin dispoziție/decizie a autorității care are în administrare serviciul de zi, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2.

Actul normativ stabilește și situațiile în care nu se poate solicita această facilitate: dacă părintele se află în concediu de creștere a copilului, ori este asistentul personal al unuia dintre copiii aflați în întreținere, dacă părintele se află în concediu de odihnă sau fără plată, dacă are raportul de muncă suspendat în cazul întreruperii temporare a activității angajatorului sau dacă nu realizează venituri din salarii și asimilate salariilor, din activități independente, din drepturi de proprietate intelectuală, din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit, potrivit prevederilor Codului fiscal.

Pentru acordarea zilelor libere, părintele care va supraveghea copilul trebuie să depună la angajator o cerere, însoțită de o declarație pe propria răspundere a celuilalt părinte din care să rezulte, printre altele, că acesta nu a solicitat la locul său de muncă zile libere sau că nu are contractul de muncă suspendat pentru întreruperea temporară a activității angajatorului, precum și de o copie a certificatului de naștere al fiecărui copil sau a documentului care atestă calitatea de „părinte” în sensul prevăzut de O.U.G. și, dacă este cazul, o copie a certificatului de încadrare în grad de handicap al copilului, ori adultului în vârstă de până la 26 ani.

Angajatorul este obligat să acorde zilele libere solicitate în baza Ordonanței de urgență. Refuzul constituie contravenție și se va sancționa de către inspectorii de muncă cu amendă între 1.000 și 2.000 lei pentru fiecare persoană pentru care refuză acordarea zilelor libere, fără a depăși valoarea cumulată de 20.000 de lei.

Această prevedere intră în vigoare în termen de 30 de zile de la publicarea O.U.G. în Monitorul Oficial.

Indemnizația pentru fiecare zi liberă este de 75% din salariul de bază corespunzător unei zile lucrătoare, dar nu mai mult de corespondentul pe zi a 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat.

Acest drept va fi plătit de către angajator și este supus impozitării și plății contribuțiilor de asigurări sociale, de asigurări sociale de sănătate, precum și plății contribuției asiguratorii pentru muncă, pentru veniturile din salarii și asimilate acestora.

Pentru decontarea sumelor pentru plata indemnizației, angajatorul depune cerere la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București, în a cărei rază teritorială își desfășoară activitatea angajatorul, sau la sucursala/punctul de lucru al acestuia, însoțită de documente justificative privind îndeplinirea condițiilor de decontare a indemnizației.

Cererea și documentele justificative se transmit electronic sau în format electric, în cel mult 30 zile de la data efectuării plății contribuțiilor și impozitelor aferente indemnizației, iar decontarea sumelor plătite cu titlu de indemnizație se face în termen de 15 zile calendaristice de la data înregistrării documentelor.

Pentru depunerea în format electronic, modelele de cereri și formulare electronice se publică pe platforma aici.gov.ro.

Prevederile Ordonanței de Urgență se aplică tuturor angajaților din sectorul public și privat, pe toată perioada de limitare sau suspendare a cursurilor în unitatea de învățământ sau a activității serviciilor de zi destinate persoanelor cu handicap, pe perioada stării de alertă și după încetarea acesteia, dar nu mai târziu de finalizarea cursurilor anului școlar 2020-2021.