

## BULETIN INFORMATIV IULIE 2010

ORDONANTA DE URGENTA nr. 58 din 26 iunie 2010 pentru modificarea si completarea Legii nr. 57112003 privind Codul fiscal si alte masuri financiar- fiscale (MO 43112010)

### **TVA**

Incepând cu 1 iulie 2010 cota standard de TVA se mărește de la 19% la 24%.  
Cota redusă de 9% rămâne neschimbată.

### **Tichete**

Tichetele de masă și tichetele de vacanță devin impozabile în sensul impozitului pe venit. Acestea nu le sunt calculate contribuțiile sociale aferente angajatorilor sau angajaților. Tichetele cadou sunt tratate ca și avantaje și sunt supuse impozitului pe venit și tuturor contribuțiilor sociale, cu excepția cadourilor oferite copiilor minori ai angajaților, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și cadourile oferite angajatelor cu ocazia zilei de 8 martie, în măsura în care valoarea cadoului oferit fiecărei persoane nu depășește 150 lei.

### **Activitati dependente**

Orice activitate poate fi reconsiderată ca activitate dependentă dacă îndeplinește cel puțin unul dintre următoarele criterii:

- beneficiarul de venit se află într-o relație de subordonare față de plătitorul de venit respectiv organele de conducere ale plătitorului de venit, și respectă condițiile de muncă impuse de acesta, cum ar fi: atribuțiile ce îi revin și modul de îndeplinire a acestora, locul desfășurării activității, programul de lucru;
- în prestarea activității, beneficiarul de venit folosește baza materială a plătitorului de venit, respectiv spații cu înzestrare corespunzătoare, echipament special de lucru sau de protecție, unelte de muncă și altele asemenea;
- beneficiarul de venit contribuie cu prestația fizică sau cu capacitatea intelectuală, nu și cu capitalul propriu;
- plătitorul de venit suportă în interesul desfășurării activității cheltuielile de deplasare ale beneficiarului de venit, cum ar fi indemnizația de delegare-detașare în țară și în străinătate, precum și alte cheltuieli de aceasta natură;
- plătitorul de venit suportă indemnizația de concediu de odihnă și indemnizația pentru incapacitate temporară de muncă, în contul beneficiarului de venit;
- orice alte elemente care reflectă natura dependentă a activității.

În cazul reconsiderării unei activități ca activitate dependentă, impozitul pe venit și contribuțiile sociale obligatorii, stabilite potrivit legii, vor fi recalculat și virate, fiind datorate solidar de către plătitorul și beneficiarul de venit. În acest caz se aplică regulile de determinare a impozitului pentru veniturile din salarii realizate în afara funcției de bază.

### **Activitati independente**

·Venitul net anual dintr-o activitate independentă stabilit pe baza normei de venit nu poate fi mai mic decât salariul de baza minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare la momentul stabilirii normei de

*Capitolul legislativ are caracter informativ, exprima punctul nostru de vedere in legatura cu noutatile legislative si nu reprezinta consultanta oferita de compania noastra.*



Cota de cheltuieli deductibile calculată la drepturile de proprietate intelectuală este redusă la 20% din venitul brut, față de 40% în prezent. În cazul veniturilor provenind din lucrări de artă monumentală, cota de cheltuielilor deductibile este redusă la 25% din venitul brut față de 50% anterior.

#### **Impozitarea veniturilor de natură profesională**

Orice venituri de natură profesională, altele decât cele salariale, se impozitează cu impozit pe venit. Asupra acestor venituri se datorează contribuțiile sociale, asigurări sociale de sănătate și asigurări de șomaj. Baza de calcul la aceste contribuții este limitată la 5 salarii medii brute pe economie la nivelul salariului mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale. Obligația declarării, calculului, reținerii și plății contribuțiilor prevăzute la alineatul precedent revine plătitorului de venit, în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

#### **CONTRACT COLECTIV DE MUNCA LA NIVELUL RAMURII COMERT PE ANUL 2010 (MO partea a V-a nr. 3/2010)**

Clauzele acestui contract colectiv de muncă își produce efecte pentru toți salariații încadrați în toate unitățile din ramura comerț pentru care s-a încheiat prezentul contract colectiv de muncă, indiferent de forma de capital social (de stat sau privat, roman sau străin/mixt), sau dacă au ca domeniu principal de activitate comerțul, alimentația publică, distribuția, închirierea bunurilor imobiliare proprii, jocurile de noroc și pariurile, conform codurilor CAEN: 45, 46, 47, 56, 68.2, 92.

Dintre reglementările prezentului contract, menționăm:

- salariul de baza minim brut negociat pentru norma întreagă, este cu 50 lei mare decât salariul minim brut negociat în contractul colectiv unic la nivel național;
- la locurile de muncă unde, datorită specificului activității se lucrează în zilele de sâmbătă și duminică, angajatorul are obligația să asigure fiecărui angajat minimum 1 weekend liber pe lună, iar numărul minim de duminici libere pe an să nu fie mai mic de 18. În situația în care angajatorul nu poate asigura minimum 18 duminici libere pe an, angajatul va beneficia de un spor de cel puțin 50% din salariul de bază;
- orele lucrate suplimentar și orele lucrate în zilele libere se compensează dublu prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile sau se plătesc cu un spor la salariu de 100% la salariul de bază;
- pentru orele lucrate în zilele de sâmbătă se acorda un spor de 10% la salariul de bază;
- pentru orele lucrate în zilele de duminică se acorda un spor de 15% la salariul de bază;
- pentru orele lucrate în zilele de sărbători legale se acordă un spor de 100% la salariul de bază și ore libere plătite egale cu numărul orelor prestate;
- salariații care se pensionează pentru limita de vârstă primesc o indemnizație egală cu cel puțin 3 salarii de baza avute în luna pensionării;
- în cazul decesului salariatului, acordarea unui ajutor familiei, de cel puțin 3 salarii medii brute lunare;
- dacă decesul a survenit din cauza unui accident de muncă, a unui accident în legătură cu munca sau a unei boli profesionale, cuantumul ajutorului acordat familiei va fi de cel puțin 6 salarii medii pe unitate;
- plata unui salariu mediu pe unitate angajatului căruia i se naște un copil;
- plata a 2 salarii medii brute pe unitate plătite angajaților cu ocazia primei căsătorii;
- plata unui salariu mediu brut pe unitate plătit la decesul soțului sau soției ori la decesul unei rude de gradul I;
- la încetarea contractului individual de muncă din motive ce nu țin de persoana salariatului, plata

*Capitolul legislativ are caracter informativ, exprima punctul nostru de vedere în legătura cu noutățile legislative și nu reprezintă consultanța oferită de compania noastră.*



- unei compensații de cel puțin 2 salarii lunare;
- pentru situația în care se efectuează concedieri colective, plata unei compensații bănești de minimum 6 salarii brute lunare.

Se adauga dreptul la zile libere plătite pentru evenimente deosebite, mentionate în CCM Unic la Nivel Național, 3 zile libere plătite la schimbarea domiciliului în aceeași localitate și se modifică numărul de zile libere acordate în cazul decesului bunicilor, fraților, surorilor de la 1 zi la 3 zile.

În plus față de Contractul Colectiv Unic la Nivel Național, apare cu titlu de recomandare, plata unor adaosuri sau venituri:

- prima de Paște în valoare de minimum 100 lei brut;
- prima de Crăciun în valoare de minimum 500 lei brut;
- prima de vacanță reprezentând minimum 1/2 din salariul de bază;
- cota-parte din profit ce se repartizeaza salariaților care este de până la 10%;
- tichete de masa, tichete cadou, tichete de cresa, tichete sociale și alte instrumente similare acordate conform prevederilor legale;
- alte venituri acordate salariaților cu ocazia zilei de 8 Martie, în valoare de minimum 50 de lei net pentru fiecare angajată;
- alte venituri acordate salariaților pentru copiii minori ai acestora, în valoare de 150 lei net pentru fiecare copil în parte cu ocazia Pomului de Crăciun și în valoare de 100 lei net cu ocazia sărbătorilor de Paște, pentru fiecare copil în parte.

#### **ANGAJAREA ELEVILOR SI STUDENTILOR PE PERIOADA VACANTELOR**

Pe durata vacanțelor, elevii de liceu și studenții pot fi angajați temporar pentru diferite activități sezoniere. Angajarea acestora se face cu condiția îndeplinirii vârstei de minim 15 ani, pentru tinerii între 15 și 16 ani fiind necesar acordul scris al părinților. Incadrarea în muncă în condiții de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani.

Tinerii menționați mai sus pot fi angajați cu contract individual de muncă încheiat pe durată determinată. Perioada de proba este de maxim 5 zile lucrătoare pentru un contract de muncă a cărui durată este mai mică de 3 luni. Durata timpului de lucru, pentru tinerii care nu au implinit 18 ani, nu poate fi mai mare de 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână, nu li se poate solicita efectuarea de ore suplimentare și beneficiază de o pauză de minim 30 de minute.

Angajatorii care, pe durata vacanțelor școlare, angajează elevi sau studenți, beneficiază de un ajutor financiar lunar egal cu 50% din valoarea indicatorului social de referință (500 RON) pentru fiecare elev sau student angajat, ajutor care se acordă pentru maxim 60 de zile lucrătoare anual.

Pentru a beneficia de acest ajutor, angajatorul trebuie să încheie o convenție cu Agenția Județeană/Municipală pentru Ocuparea forței de Muncă în maxim 30 de zile de la data angajării persoanelor respective. Ajutorul financiar se deduce din contribuția de asigurări sociale pentru șomaj datorată de angajator.

Există posibilitatea ca elevii sau studenții să efectueze stagii de practică dar acestea nu sunt remunerate. În ceea ce privește convențiile civile, acestea nu sunt recunoscute ca atare de inspectorii administrației financiare dacă sunt încheiate pentru activități care nu sunt punctuale, ocazionale, nerepetitive, fiind asimilate contractelor individuale de muncă cu tot ceea ce înseamnă contribuții salariale și patronale.