

B-dul Dacia 56,
Bucuresti, Sector 2
Tel: +40 (0) 31 809 2739
Fax: +40 (0) 31 805 7739
E-mail: office@apex-team.ro
Http://www.apex-team.ro

Cuprins:

- Noul Cod al muncii
- Certificarea declaratiei anuale de impozit pe profit nu mai este obligatorie pana la 1 ianuarie 2013
- Legea contabilitatii – cateva modificari
- Modificarea, din oficiu, a vectorului fiscal cu privire la TVA
- Actualizari in Registrul Operatorilor Intracomunitari
- Rata dobanzii BNR aprilie 2011
- Lege pentru munca zilierilor
- Evaluarea elementelor monetare in valuta la 30 aprilie 2011
- Agenda Mai 2011
- Indicatori sociali

LEGE nr. 40 din 31 martie 2011 pentru modificarea si completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii (MO 225/2011)

Incheierea si modificarea contractului de munca

Angajatorul este obligat ca, **anterior inceperii activitatii**, sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca.

Salariul individual se stabileste prin negocieri individuale intre angajator si salariat. Nivelurile salariale minime se stabilesc prin contractele colective de munca aplicabile.

In contractul individual de munca trebuie sa se regaseasca fisa postului, cu specificarea atributiilor postului precum si criteriile de evaluare a activitatii profesionale a salariatului aplicabile la nivelul angajatorului.

Orice modificare a unuia dintre elementele contractului individual de munca, in timpul executarii acestuia, impune incheierea unui act aditional la contract, intr-un termen de 20 de zile lucratoare de la data aparitiei modificarii, cu exceptia situatiilor in care o asemenea modificare este prevazuta in mod expres de lege.

La solicitarea salariatului sau a unui fost salariat, angajatorul este obligat sa elibereze un document care sa ateste activitatea desfasurata de acesta, durata activitatii, salariul, vechimea in munca, in meserie si in specialitate.

Angajatorul are dreptul sa stabileasca obiectivele de performanta individuala, precum si criteriile de evaluare a realizarii acestora.

Contractul de munca pe durata determinata

Contractul individual de munca pe durata determinata poate fi incheiat si pentru desfasurarea unor lucrari, proiecte sau programe.

Contractul de munca pe durata determinata nu poate fi incheiat pe o perioada mai mare de 36 de luni (fata de 24 anterior modificarii). Intre aceleasi parti se pot incheia succesiv cel mult 3 contracte individuale de munca pe durata determinata.

Contractele individuale de munca pe durata determinata incheiate in termen de 3 luni de la incetarea unui contract de munca pe durata determinata sunt considerate contracte succesive si nu pot avea o durata mai mare de 12 luni fiecare.

Registrul general de evidenta a salariilor (REVISAL)

Fiecare angajator are obligatia de a infiinta un registru general de evidenta a salariilor.

Registrul general de evidenta a salariilor se completeaza si se transmite Inspectoratului Teritorial de Munca (ITM) in ordinea angajarii si cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariilor, data angajarii, functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii Ocupatiilor din Romania (COR) sau altor acte normative, tipul contractului individual de munca, salariul, sporurile si quantumul acestora, perioada si cauzele de suspendare a contractului individual de munca, perioada detasarii si data incetarii contractului individual de munca. Incheierea unui contract de munca trebuie inscrisa in REVISAL inainte de inceperea activitatii si se transmite ITM.

Perioada de proba

Pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la incheierea contractului individual de munca se poate stabili o **perioada de proba de cel mult 90 de zile calendaristice pentru functiile de executie** (fata de 30 anterior modificarii) **si de cel mult 120 de zile calendaristice pentru functiile de conducere** (fata de 45 anterior modificarii).

Functiile de conducere sunt cele definite prin lege **sau prin reglementari interne ale angajatorului**.

Pe durata sau la sfarsitul perioadei de proba, contractul individual de munca poate inceta exclusiv printr-o notificare scrisa, fara preaviz, la initiativa oricareia dintre parti, fara a fi necesara motivarea acesteia.

Perioada in care se pot face angajari succesive de proba ale mai multor persoane pentru acelasi post este de maximum 12 luni.

Contractul prin agent de munca temporara

Durata misiunii de munca temporara este de maxim 24 de luni si poate fi prelungita pe perioade succesive care, adaugate la durata initiala a misiunii, nu pot conduce la depasirea unei perioade de 36 de luni.

Prin contractul de munca temporara se poate stabili o perioada de proba pentru realizarea misiunii, a carei durata nu poate fi mai mare de:

- ☑ 2 zile lucratoare, in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pentru o perioada mai mica sau egala cu o luna;
- ☑ 5 zile lucratoare, in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pentru o perioada cuprinsa intre o luna si 3 luni;
- ☑ 15 zile lucratoare, in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pentru o perioada cuprinsa intre 3 si 6 luni;
- ☑ 20 de zile lucratoare, in cazul in care contractul de munca temporara este incheiat pentru o perioada mai mare de 6 luni;
- ☑ 30 de zile lucratoare in cazul salariatilor incadrati in functii de conducere, pentru o durata a contractului de munca temporara mai mare de 6 luni.

Regulamentul intern

Regulamentul intern trebuie sa cuprinda si criteriile si procedurile de evaluare profesionala a salariatilor.

Delegarea si mobilitatea

Delegarea poate fi dispusa pentru o perioada de cel mult 60 de zile calendaristice in 12 luni si se poate prelungi pentru perioade succesive de maximum 60 de zile calendaristice, numai cu acordul salariatului. Refuzul salariatului de prelungire a delegarii nu poate constitui motiv pentru sanctionarea disciplinara a acestuia.

In cazul in care in contractul de munca este stipulata clauza de mobilitate, salariatul beneficiaza de prestatii suplimentare in bani sau in natura. Cuantumul acestor prestatii trebuie specificate in contractul individual de munca.

Concediul

In cazul in care programarea concediilor se face fractionat, angajatorul este obligat sa stabileasca programarea astfel incat fiecare salariat sa efectueze intr-un an calendaristic cel putin 10 zile lucratoare de concediu neinterupt (fata de 15 anterior modificarii).

Sporuri

Se majoreaza sporul de noapte de la 15% la 25% din salariul de baza daca timpul lucrat in timpul noptii reprezinta cel putin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru. Reamintim ca, in lipsa unei prevederi negociate, **sporul pentru munca suplimentara** stabilit de Codul muncii este de **75% din salariul de baza**.

Reducerea temporara a activitatii si munca suplimentara

In cazul reducerii temporare a activitatii, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, pe perioade care depasesc 30 de zile lucratoare, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe saptamana, cu reducerea corespunzatoare a salariului, pana la remedierea situatiei care a cauzat reducerea programului, dupa consultarea prealabila a sindicatului reprezentativ de la nivelul unitatii sau a reprezentantilor salariatilor, dupa caz.

Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare salariatii se vor afla la dispozitia angajatorului, acesta avand oricand posibilitatea sa dispuna reinceperea activitatii.

Pe durata reducerii si/sau a intreruperii temporare a activitatii, salariatii beneficiaza de o indemnizatie, platita din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mica de 75% din salariul de baza corespunzator locului de munca ocupat.

Durata maxima legala a timpului de munca nu poate depasi 48 de ore pe saptamana, inclusiv orele suplimentare.

Prin exceptie, durata timpului de munca, ce include si orele suplimentare, poate fi prelungita peste 48 de ore pe saptamana, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o **perioada de referinta de 4 luni calendaristice** (fata de 3 luni anterior modificarii), sa nu depaseasca 48 de ore pe saptamana.

Pentru anumite activitati sau profesii stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil, se pot negocia, prin contractul colectiv de munca respectiv, perioade de referinta mai mari de 4 luni, dar care sa nu depaseasca 6 luni.

Sub rezerva respectarii reglementarilor privind protectia sanatatii si securitatii in munca a salariatilor, din motive obiective, tehnice sau privind organizarea muncii, contractele colective de munca pot prevedea derogari de la durata perioadei de referinta mentionata mai sus, dar pentru perioade de referinta care in niciun caz sa nu depaseasca 12 luni.

Munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite in **urmatoarele 60 de zile calendaristice** (fata de 30 anterior modificarii) dupa efectuarea acesteia.

In perioadele de reducere a activitatii angajatorul are posibilitatea de a acorda zile libere platite din care pot fi compensate orele suplimentare ce vor fi prestate in urmatoarele 12 luni.

Formarea profesionala

In cazul in care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesionala este initiata de angajator, toate cheltuielile ocazionale de aceasta participare sunt suportate de catre acesta.

Salariatii care au **beneficiat** de un curs sau un stagiu de **formare profesionala, nu pot avea initiativa incetarii contractului individual de munca pentru o perioada stabilita prin act aditional** (anterior modificarii perioada era stabilita la maxim 3 ani pentru o formare profesionala de 60 de zile).

Plata salariului

Plata salariului se poate efectua prin virament intr-un cont bancar.

Suspendarea si incetarea contractului de munca

De fiecare data cand in timpul perioadei de suspendare a contractului intervine o cauza de incetare de drept a contractului individual de munca, cauza de incetare de drept prevaleaza.

In cazul suspendarii contractului individual de munca, se suspenda toate termenele care au legatura cu incheierea, modificarea, executarea sau incetarea contractului individual de munca, cu exceptia situatiilor in care contractul individual de munca inceteaza de drept. Suspendarea contractului de munca are loc si in cazul expirarii perioadei pentru care au fost emise avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei. Daca in termen de 6 luni salariatul nu si-a reinnoit avizele, autorizatiile ori atestarile necesare pentru exercitarea profesiei, contractul individual de munca inceteaza de drept.

Concedierea salariatului pentru necorespundere profesionala poate fi dispusa **numai dupa evaluarea** prealabila a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin contractul colectiv de munca aplicabil sau, in lipsa acestuia, prin regulamentul intern.

In cazul concedierilor colective criteriile sociale avute in vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere se aplica pentru departajarea salariatilor dupa evaluarea realizarii obiectivelor de performanta.

In termen de 45 de zile calendaristice de la data concedierii, salariatul concediat prin concediere colectiva are dreptul de a fi reangajat cu prioritate pe postul reinfiintat in aceeasi activitate, fara examen, concurs sau perioada de proba. In situatia in care in perioada respectiva se reiau aceleasi activitati, angajatorul va transmite salariatilor care au fost concediati de pe posturile a caror activitate este reluata in aceleasi conditii de competenta profesionala o comunicare scrisa, prin care sunt informati asupra reluarii activitatii. Salariatii au la dispozitie un termen de maximum 5 zile calendaristice de la data comunicarii angajatorului pentru a-si manifesta in scris consimtamantul cu privire la locul de munca oferit. Daca salariatii care au dreptul de a fi reangajati nu isi manifesta in scris consimtamantul in termenul prevazut sau refuza locul de munca oferit, angajatorul poate face noi incadrari pe locurile de munca ramase vacante.

Beneficiaza de dreptul la un preaviz ce nu poate fi mai mic de 20 de zile lucratoare persoanele concediate:

- pentru inaptitudine fizica si/sau psihica, constatata de organele competente de expertiza medicala;
- care nu corespund profesional locului de munca in care sunt incadrate;
- pentru motive care nu tin de persoana salariatului.

Angajatorul este obligat sa inregistreze demisia salariatului. Refuzul angajatorului de a inregistra demisia da dreptul salariatului de a face dovada acesteia prin orice mijloace de proba.

Termenul de **preaviz in cazul demisiei nu poate fi mai mare de 20 de zile lucratoare pentru salariatii cu functii de executie** (fata de 15 zile calendaristice anterior modificarii), **respectiv mai mare de 45 de zile lucratoare pentru salariatii care ocupa functii de conducere** (fata de 30 de zile calendaristice anterior modificarii).

Sanctiunea disciplinara si raspunderea patromoniala

Suspendarea contractului individual de munca pentru o perioada ce nu poate depasi 10 zile lucratoare, ca masura disciplinara a fost eliminata.

Sanctiunea disciplinara se radiaza de drept in termen de 12 luni de la aplicare, daca salariatului nu i se aplica o noua sanctiune disciplinara in acest termen. Radierea sanctiunilor disciplinare se constata prin decizie a angajatorului emisa in forma scrisa.

In situatia in care angajatorul constata ca salariatul sau a provocat o paguba din vina si in legatura cu munca sa, va putea solicita salariatului, printr-o nota de constatare si evaluare a pagubei, recuperarea contravalorii acesteia, prin acordul partilor, intr-un termen care nu va putea fi mai mic de 30 de zile de la data comunicarii. Contravaloarea pagubei recuperate prin acordul partilor nu poate fi mai mare decat echivalentul a 5 salarii minime brute pe economie.

Contraventii si infractiuni

Constituie contraventie:

- primirea la munca a pana la 5 persoane fara incheierea unui contract individual de munca si se sanctioneaza cu amenda de la 10.000 lei la 20.000 lei pentru fiecare persoana identificata;
- prestarea muncii de catre o persoana fara incheierea unui contract individual de munca si se sanctioneaza cu amenda de la 500 lei la 1.000 lei;
- incalcarea de catre angajator a obligatiei de a solicita la angajare certificatul medical, care constata faptul ca cel in cauza este apt pentru prestarea acelei munci, sau a celei de a tine evidenta orelor de munca prestate de fiecare salariat si de a supune controlului inspectiei muncii aceasta evidenta ori de cate ori este solicitat, se sanctioneaza cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;
- nerespectarea prevederilor legale privind inregistrarea de catre angajator a demisiei, cu amenda de la 1.500 lei la 3.000 lei;
- incalcarea de catre agentul de munca temporara a obligatiei prevazute la art. 1001 (agentii de munca temporara nu percep nicio taxa salariatilor temporari in schimbul demersurilor in vederea recrutarii acestora de catre utilizator sau pentru incheierea unui contract de munca temporara) se sanctioneaza cu amenda de la 5.000 lei la 10.000 lei, pentru fiecare persoana identificata, fara a depasi valoarea cumulata de 100.000 lei;
- incalcarea prevederilor art. 16 alin. (3) (angajatorul este obligat ca, anterior inceperii activitatii, sa inmaneze salariatului un exemplar din contractul individual de munca) se sanctioneaza cu amenda de la 1.500 lei la 2.000 lei.

Constituie infractiune si se pedepseste cu inchisoare de la 6 luni la un an sau cu amenda penala fapta persoanei care, in mod repetat, stabileste pentru salariatii incadrati in baza contractului individual de munca salarii sub nivelul salariului minim

brut pe tara garantat in plata, prevazut de lege.

Cu pedeapsa prevazuta mai sus se sanctioneaza si infractiunea constand in refuzul repetat al unei persoane de a permite, potrivit legii, accesul inspectorilor de munca in oricare dintre spatiile unitatii sau de a pune la dispozitia acestora documentele solicitate, potrivit legii.

Constituie infractiune si se sanctioneaza cu inchisoare de la 1 la 2 ani sau cu amenda penala primirea la munca a mai mult de 5 persoane, indiferent de cetatenia acestora, fara incheierea unui contract individual de munca.

Contractele colective de munca

Majoritatea articolelor privind contractul colectiv de munca unic la nivel national au fost abrogate.

Ramane obligativitatea negocierii contractului colectiv la nivel de unitate, cu exceptia cazului in care angajatorul are incadrati mai putin de 21 de salariatii. Negocierea contractului colectiv la nivel de unitate are loc intre reprezentantii societatii (patronat) si sindicatul reprezentativ la nivel de societate sau, in lipsa acestuia de catre reprezentantii salariatilor.

Guvernul si-a angajat raspunderea, luni 18 aprilie 2011, in fata Parlamentului pentru proiectul Codului de dialog social. Viitorul cod, elaborat de Ministerul Muncii, va reuni reglementarile privind patronatele, sindicatele, dialogul social, conflictele colective de munca, organizarea si functionarea Consiliului Economic si Social.

Potrivit noilor prevederi, se desfiinteaza contractul colectiv de munca la nivel national si se semneaza contracte colective sectoriale la nivel de ramura.

ORDONANTA DE URGENTA nr. 35 din 30 martie 2011 pentru stabilirea unor masuri in domeniul realizarii programelor de interes public sau social, al indeplinirii obligatiilor fiscale si al functionarii optime a institutiilor statului, precum si pentru aplicarea unitara a dispozitiilor legale (MO 253/2011)

Ordonanta prevede suspendarea, pana la 1 ianuarie 2013, a obligatiei de certificare de catre un consultant fiscal a declaratiilor fiscale anuale ale contribuabililor-persoane juridice.

ORDONANTA DE URGENTA nr. 37 din 13 aprilie 2011 pentru modificarea si completarea Legii contabilitatii nr. 82/1991 si pentru modificarea altor acte normative incidente (MO 285/2011)

Modificari aduse legii contabilitatii:

Persoanele carora le este aplicabila legea contabilitatii

Este completat art. 1 privind persoanele carora le este aplicabila legea contabilitatii cu urmatoarele:

- Organismele de plasament colectiv care nu sunt constituite prin act constitutiv, astfel cum sunt prevazute in legislatia pietei de capital, fondurile de pensii facultative, fondurile de pensii administrate privat si alte entitati organizate pe baza Codului civil. Acestea au obligatia sa organizeze si sa conduca contabilitatea financiara.
- Persoanele fizice care desfasoara activitati producatoare de venituri au obligatia sa conduca contabilitate simplificata, bazata pe regulile contabilitatii in partida simpla. Aceste persoane intocmesc Registrul-jurnal de incasari si plati si Registrul-inventar.

Subunitatile deschise in Romania de societati rezidente in state apartinand Spatiului Economic European au obligatia sa organizeze si sa conduca contabilitatea proprie, potrivit legii contabilitatii, **fara a intocmi situatii financiare anuale pentru propria activitate.**

Definirea unui sistem simplificat de contabilitate

- Persoanele care in exercitiul financiar precedent au inregistrat cifra de afaceri neta sub echivalentul in lei al sumei de 35.000 euro si totalul activelor sub echivalentul in lei al sumei de 35.000 euro pot opta pentru un sistem sim-

- plificat de contabilitate, aprobat prin ordin al ministrului finantelor publice.
- ☑ Incadrarea in criteriile prevazute mai sus se efectueaza pe baza indicatorilor determinati din situatiile financiare anuale, respectiv a balantei de verificare, incheiate la finele exercitiului financiar precedent, utilizandu-se cursul de schimb valutar comunicat de BNR, valabil la data incheierii aceluasi exercitiu financiar.
 - ☑ Prin sistem simplificat de contabilitate se intelege un set de reguli de baza privind evaluarea, inregistrarea elementelor patrimoniale utilizand un plan de conturi simplificat si prezentarea acestora in situatiile financiare anuale ce cuprind bilant si cont de profit si pierdere simplificate, avand in vedere si prevederile comunitare in domeniu.
 - ☑ In cazul societatilor care aplica sistemul simplificat, contabilitatea poate fi organizata si condusa potrivit sistemului clasic (compartiment distinct condus de director financiar/ contabil sef sau externalizat unor persoane fizice sau juridice autorizate, membre CECCAR) sau exista si optiunea organizarii contabilitatii pe baza de contracte/conventii civile incheiate potrivit Codului civil cu persoane fizice care au studii economice superioare, situatie in care raspunderea pentru conducerea contabilitatii revine acestor persoane fizice.
 - ☑ Situatiile financiare anuale si raportarile contabile in cazul persoanelor care aplica sistemul simplificat se intocmesc si se semneaza de catre persoanele care organizeaza si conduc contabilitatea acestora.
 - ☑ Celelalte persoane juridice, in termen de 120 de zile de la incheierea exercitiului financiar.
 - ☑ Persoanele juridice care de la constituire nu au desfasurat activitate, precum si subunitatile fara personalitate juridica din Romania care apartin unor persoane juridice cu sediul in strainatate, care de la constituire nu au desfasurat activitate, depun o declaratie in acest sens, in termen de 60 de zile de la incheierea exercitiului financiar, la unitatile teritoriale ale MFP.
 - ☑ Pe perioada lichidarii, persoanele juridice aflate in lichidare, potrivit legii, depun, in termen de 90 de zile de la incheierea fiecarui an calendaristic, la unitatile teritoriale ale MFP o raportare contabila anuala, al carei continut se stabileste prin ordin al MFP.
 - ☑ Situatiile financiare anuale intocmite in vederea efectuarii operatiunilor de fuziune, divizare sau a lichidarii persoanelor respective se depun la unitatile teritoriale ale MFP in conditiile prevazute de reglementarile contabile emise in acest sens.
 - ☑ Consiliul de administratie, respectiv directoratul societatiimama, definita astfel de reglementarile contabile aplicabile, este obligat ca in termen de 15 zile de la data aprobarii situatiilor financiare sa depuna la unitatile teritoriale ale MFP situatiile financiare anuale **consolidate**, potrivit prevederilor legale in vigoare.

Pastrarea suporturile tehnice

Persoanele care utilizeaza sisteme informatice de prelucrare automata a datelor au obligatia sa asigure prelucrarea datelor inregistrate in contabilitate in conformitate cu reglementarile contabile aplicabile, controlul si pastrarea acestora pe suporturi tehnice timp de **10 ani**. Persoanele au obligatia sa asigure autoritatilor fiscale accesul la datele pastrate pe suporturi tehnice.

Exercitiu financiar diferit de anul calendaristic

Optiunea pentru un exercitiu financiar diferit de anul calendaristic este completata de urmatoarele obligatii:

- ☑ Intocmirea si depunerea de raportari contabile anuale la unitatile teritoriale ale Ministerului Finantelor Publice (MFP)
- ☑ Instiintarea in scris a unitatii teritoriale a MFP despre exercitiul financiar ales, cu cel putin 30 de zile calendaristice inainte de inceputul exercitiului financiar ales. In acest scop, persoana trebuie sa faca dovada ca este sucursala a unei persoane juridice cu sediul in strainatate, respectiv filiala a unei societati-mama cu sediul in strainatate, care are exercitiul financiar diferit de anul calendaristic
- ☑ Cu exceptia cazurilor in care persoana juridica straina sau societatea-mama straina isi schimba data de raportare ori au loc operatiuni de reorganizare, potrivit legii, data aleasa pentru intocmirea de situatii financiare anuale nu poate fi modificata de la un exercitiu financiar la altul.

Persoanele juridice fara scop patrimonial

Persoanele juridice fara scop patrimonial intocmesc situatii financiare anuale, care se compun din bilant si contul rezultatului exercitiului. Anterior acestora contineau si descrierea politicilor contabile si notele explicative.

Termenele de depunere a situatii financiare anuale

- ☑ Societatile comerciale, societatile/companiile nationale, regiile autonome, institutetele nationale de cercetare-dezvoltare, subunitatile fara personalitate juridica din Romania care apartin unor persoane juridice cu sediul in strainatate, cu exceptia subunitatilor deschise in Romania de societati rezidente in state apartinand Spatiului Economic European, in termen de 150 de zile de la incheierea exercitiului financiar.

ORDIN nr. 1853 din 5 aprilie 2011 pentru aprobarea Procedurii de aplicare a dispozitiilor OUG nr. 29/2011 privind reglementarea acordarii esalonarilor la plata (MO 249/2011)

Ordinul aproba procedurile de aplicare a esalonarilor la plata reglementate de OUG 29/2011. Aceasta a fost prezentata pe larg in buletinul APEX Team din luna martie 2011.

ORDIN nr. 1967 din 11 aprilie 2011 pentru aprobarea Procedurii de inregistrare in scopuri de TVA potrivit prevederilor art. 153 alin. (1) lit. a) sau c) din Legea nr. 571/2003 privind Codul Fiscal si pentru aprobarea modelului si continutului unui formular (MO 271/2011)

Ordinul aproba modelul si continutul formularului "Decizie privind inregistrarea in scopuri de TVA potrivit prevederilor art. 153 alin. (1) lit. a) sau c) din Legea nr. 571/2003 privind Codul Fiscal, cu modificarile si completarile ulterioare", cod 14.13.02.60/i.c.

CertIFICATELE de inregistrare in scopuri de TVA emise pana la data intrarii in vigoare a prezentului ordin isi pastreaza valabilitatea.

De asemenea, ordinul aproba Procedura de inregistrare in scopuri de TVA potrivit prevederilor art. 153 alin. (1) lit. a) sau c) din Codul Fiscal.

Principala modificare adusa consta in faptul ca nu se va mai face inregistrarea in scopuri de TVA direct de la infiintare prin completarea optiunii la Registrul Comertului. Inregistrarea in scopuri de TVA se va face dupa infiintarea societatii prin depunerea documentatiei la ANAF.

Inregistrarea in scopuri de TVA a persoanei impozabile se considera valabila incepand cu:

- a) data comunicarii deciziei de aprobare a inregistrarii in scopuri de TVA, in cazul persoanelor impozabile care solicita inregistrarea in conditiile art. 153 alin. (1) lit. a) din Codul Fiscal, respectiv inainte de a realiza operatiuni taxabile;
- b) prima zi a lunii urmatoare celei in care i s-a comunicat persoanei impozabile decizia de aprobare a inregistrarii in scopuri de TVA, in cazul prevazut la art. 153 alin. (1) lit. c) din Codul Fiscal, respectiv atunci cand contribuabilul realizeaza in cursul unui an calendaristic o cifra de afaceri inferioara plafonului de scutire, dar opteaza pentru aplicarea regimului normal de taxa.

ORDIN nr. 1873 din 12 aprilie 2011 privind aprobarea Deciziei Comisiei fiscale centrale nr. 1/2011 (MO 278/2011)

In interpretarea si aplicarea unitara a art. 137 alin. (1) lit. a) si art. 140 din Codul Fiscal si a pct. 23 alin. (1) si (2) din titlul VI al Normelor metodologice de aplicare a Codului Fiscal, pentru livrarile taxabile de constructii si de terenuri, TVA colectata aferenta se determina in functie de vointa partilor rezultata din contracte sau alte mijloace de proba administrate conform Codului de procedura fiscala, dupa cum urmeaza:

- a) prin aplicarea cotei de TVA la contravaloarea livrarii conform prevederilor pct. 23 alin. (1) din Normele metodologice de aplicare a titlului VI "TVA", in cazul in care rezulta ca:
 1. partile au convenit ca TVA nu este inclusa in contravaloarea livrarii; sau
 2. partile nu au convenit nimic cu privire la TVA;
- b) prin aplicarea procedurii sutei marite prevazut la pct. 23 alin. (2) din Normele metodologice de aplicare a titlului VI "TVA", in cazul in care rezulta ca partile au convenit ca TVA este inclusa in contravaloarea livrarii.

ORDIN nr. 1977/2011 privind modificarea si completarea Ordinului presedintelui ANAF nr. 1786/2010 pentru aprobarea Procedurii de modificare, din oficiu, a vectorului fiscal cu privire la TVA, precum si a modelului si continutului unor formulare (MO 282/2011)

Mentionam mai jos modificarile aduse de prezentul ordin: Inregistrarea, din oficiu, in scopuri de TVA a unei persoane impozabile se considera valabila incepand cu:

- a) prima zi a lunii urmatoare celei in care s-a comunicat persoanei impozabile decizia privind inregistrarea, din oficiu, in scopuri de TVA;
- b) data reactivarii contribuabilului declarat inactiv prin ordin al presedintelui ANAF;
- c) data inregistrarii in Registrul Comertului a mentiunii privind reluarea activitatii, dupa caz..

Data inregistrarii in scopuri de TVA este data de intai a lunii urmatoare celei in care a fost depusa declaratia de mentiuni, data reactivarii contribuabilului declarat inactiv prin ordin al presedintelui ANAF sau data inregistrarii in Registrul Comertului a mentiunii privind reluarea activitatii, dupa caz.

ORDIN nr. 1957 din 4 aprilie 2011 privind modificarea Ordinului presedintelui ANAF nr. 986/2008 pentru aprobarea procedurii privind stabilirea taxei pe poluare pentru autovehicule (MO 265/2011)

ORDIN nr. 1932 din 30 martie 2011 pentru modificarea si completarea Ordinului presedintelui ANAF nr. 101/2008 privind aprobarea modelului si continutului formularelor utilizate pentru declararea impozitelor, taxelor si contributiilor cu regim de stabilire prin autoimpunere sau retinere la sursa (MO 244/2011)

Principala modificare se refera la introducerea taxei de acces pentru jocurile de noroc in cadrul obligatiilor ce se declara in formularul 100 privind obligatiile catre bugetul de stat.

INFO – Registrul Operatorilor Intracomunitari (ROI) – Notificare schimbati asociati sau administratori

Va informam ca in cazul in care se produc schimbati in structura asociatilor / administratorilor unei societati care este inregistrata in Registrul operatorilor intracomunitari (R.O.I.), acestea trebuie notificate la ANAF pentru actualizarea datelor din R.O.I.

In acest sens trebuie depuse urmatoarele documente:

- Anexa declaratiei 095 la care se va marca rubrica "mentiuni" - se vor trece asociatii si administratorii care apar pe certificat constatator nou ca urmare a modificarilor facute - dublu exemplar;
- Cazierile judiciare ale noilor asociati/administratori;
- Copie de pe anexa declaratiei 095 – depusa initial;
- Certificat de mentiuni de la Oficiul National al Registrului

Comertului (ONRC) – copie;

Decizia judecatorului de la ONRC – copie;

Certificat constatator de la ONRC – copie

In cazul in care un asociat se retrage din societate sau un administrator este revocat trebuie de asemenea depuse documentele de mai sus la ANAF, cu diferenta ca nu mai este cazul de caziere, nefiind asociati / administratori noi.

Subliniem ca toate mentiunile de mai sus se aplica indiferent daca asociatul este persoana fizica sau juridica si de asemenea se aplica nu numai in cazul schimbarilor efective ale asociatilor sau administratorilor, dar si in cazul modificarii numelui acestora.

CIRCULARA nr. 12 din 1 aprilie 2011 privind nivelul ratei dobanzii de referinta a BNR valabil in luna aprilie 2011 (MO 230/2011)

Pentru luna aprilie 2011, nivelul ratei dobanzii de referinta a BNR este de 6,25% pe an.

ORDIN nr. 1930 din 30 martie 2011 privind aprobarea obligatiilor care revin oficiilor nominalizate de Casa Nationala de Pensii Publice, Casa Nationala de Asigurari de Sanatate si Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca in aplicarea Procedurii de primire, prelucrare si transmitere a "Declaratiei privind obligatiile de plata a contributiilor sociale, impozitului pe venit si evidenta nominala a persoanelor asigurate" (MO 254/2011)

LEGE nr. 52 din 15 aprilie 2011 privind exercitarea unor activitati cu caracter ocazional desfasurate de zilieri (MO 276/2011)

Legea reglementeaza modul in care zilierii pot executa activitati cu caracter ocazional, fiind o derogare de la prevederile Codului muncii. Prezentam mai jos principalele prevederi ale legii:

- Raportul dintre zilier si beneficiar se stabileste fara incheierea unui contract de munca.
- Durata activitatii ocazionale care poate fi exercitata este de minimum o zi, corespunzator cu 8 ore de munca.
- Durata zilnica de executare a activitatii unui zilier nu poate depasi 12 ore, respectiv 6 ore pentru lucratorii minori care au capacitate de munca. Chiar daca partile convin un numar mai mic de ore de activitate, plata zilierului se va face pentru echivalentul a cel putin 8 ore de munca.
- Nicio persoana nu poate fi angajata zilier daca nu a implinit varsta de 16 ani.
- Niciun zilier nu poate presta activitati pentru acelasi beneficiar pe o perioada mai lunga de 90 de zile cumulate pe durata unui an calendaristic.
- Beneficiarul nu poate angaja zilieri sa desfasoare activitatea in beneficiul unui tert.
- Beneficiarul trebuie sa infinteze Registrul de evidenta a zilierilor, acesta pastrandu-se la sediul beneficiarului. Acesta trebuie completat zilnic inainte de inceperea activitatii. Lunar, pana cel tarziu la data de 5 a fiecarei luni, registrul trebuie prezentat inspectoratului teritorial de munca din raza sediului societatii.
- Plata zilierilor se face la sfarsitul fiecarei zile de lucru.
- Plata impozitului pe venit datorat pentru activitatea prestata de zilier este in sarcina beneficiarului. Quantumul impozitului este de 16% calculat la remuneratia bruta.
- Activitatea desfasurata in conditiile prezentei legi nu confera zilierului calitatea de asigurat in sistemul public de pensii, sistemul asigurarilor sociale pentru somaj si nici in sistemul de asigurari sociale de sanatate. Acesta va putea incheia, optional, o asigurare de sanatate si/sau de pensie.
- Pentru veniturile realizate din activitatea prestata de zilieri nu se datoreaza contributiile sociale obligatorii nici de catre zilier, nici de catre beneficiar.

- Cuantumul remuneratiei brute orare stabilite de parti nu poate fi mai mic de 2 lei/ora si nici mai mare de 10 lei/ora si se acorda la sfarsitul fiecarei zile de lucru, inainte de semnarea in Registrul de evidenta a zilelor de catre zilier si beneficiar. Dovada platii remuneratiei zilnice se face prin semnatura zileiului in Registrul de evidenta a zilelor.

Se pot presta activitati cu caracter ocazional in urmatoarele domenii: agricultura, vanatoare si pescuit, silvicultura, exclusiv exploatare forestiere, piscicultura si acvacultura, pomicultura si viticultura, apicultura, zootehnie, spectacole, productii cinematografice si audiovizuale, publicitate, activitati cu caracter cultural, manipularea de marfuri, activitati de intretinere si curatenie.

ORDIN nr. 1865 din 8 aprilie 2011 pentru aprobarea Normelor metodologice privind intocmirea si depunerea situatiilor financiare trimestriale ale institutiilor publice, precum si a unor raportari financiare lunare in anul 2011 (MO 271/2011)

REMINDER – Impactul fiscal al corectarii erorilor contabile aferente anilor fiscali precedenti

Dorim sa va reamintim ca in conformitate cu prevederile Codului Fiscal (art 19) si a Normelor de aplicare a Codului Fiscal, veniturile sau cheltuielile inregistrate eronat sau omise se corecteaza prin ajustarea profitului impozabil al perioadei fiscale careia ii apartin. In cazul in care contribuabilul constata ca dupa depunerea declaratiei anuale un element de venit sau de cheltuiala a fost omis ori a fost inregistrat eronat, contribuabilul este **obligat sa depuna declaratia 101 rectificativa** pentru anul fiscal respectiv. Daca in urma efectuarii acestei corectii rezulta o suma suplimentara de plata a impozitului pe profit, atunci pentru aceasta suma se datoreaza dobanzi si eventuale penalitati de intarziere conform legislatiei in vigoare.

INFO – Guvernul si Banca Nationala a Romaniei au decis sa pastreze anul 2015 ca si termen pentru trecerea la moneda EURO.

REMINDER – Evaluarea elementelor monetare in valuta

Nu uitati ca incepand cu anul 2010, evaluarea elementelor monetare de activ si de pasiv exprimate in valuta (disponibilitati banesti, creante, datorii) se efectueaza lunar la cursul de schimb al pietei valutare, comunicat de BNR din ultima zi bancara a lunii. Evaluarea se aplica si creantelor si datoriilor exprimate in lei, a caror decontare se face in functie de cursul de schimb al valute. Cursul valutar de folosit la sfarsitul lunii aprilie 2011:

1 EUR = 4,0744 RON ; 1 USD = 2,7408 RON;

1 CHF = 3,1594 RON; 1 GBP = 4,5659 RON.

AGENDA LUNII MAI 2011

Zilnic nu uitati

- Sa completati registrul de casa (sau sa imprimati registrul intocmit in format electronic);
- Sa completati jurnalul de vanzari si cumparari;
- Sa completati in registrul electronic de evidenta a salariilor informatiile referitoare la inceperea/incetarea unui contract de munca, daca este cazul.

La final de luna nu uitati

- Sa completati Registrul Jurnal;
- Sa evaluati elementele monetare de activ si de pasiv exprimate in valuta (disponibilitati banesti, creante, datorii) la cursul de schimb al pietei valutare, comunicat de BNR din ultima zi bancara a lunii;
- Sa inregistrati la Administratia Financiara contractele de prestari de servicii incheiate cu nerezidentii in cursul lunii, conform art 8 alin. 7¹ din Codul Fiscal;
- Sa efectuati inventarierea stocurilor in cazul in care folositi inventarul intermitent;
- Sa intocmiti ultimele facturi aferente lunii.

Pentru indeplinirea reglementarilor in domeniul TVA

- Mentionati pe documentele emise catre partenerii din Uniunea Europeana codul de inregistrare in scopuri de TVA;
- Verificati validitatea codului de TVA inscris pe facturile primite;
- Verificati suma TVA inscrisa pe facturile primite;
- Verificati mentiunile referitoare la TVA (ex. "taxare inversa", "operatiune neimpozabila" etc.) inscrise pe factura;
- Inscrieti pe facturile primite suma TVA in cazul taxarii inverse;
- Completati Registrul pentru bunurile mobile corporale primite;
- Completati Registrul non-transferurilor;
- Mentionati in contractele comerciale contractate si decontate in valuta cursul de schimb care va fi utilizat (BNR sau cursul bancii comerciale).

In cursul lunii nu uitati

Ca luni, 2 mai, este ultima zi pentru depunerea

situatiilor financiare anuale pentru persoanele juridice fara scop patrimonial;

- decontului privind accizele pentru anul precedent (formular 120)*;
- decontului privind impozitul la titeiul si gazele naturale din productia interna pentru anul precedent (formular 130)*;

Ca vineri, 6 mai este ultima zi pentru depunerea

- declaratiei de mentiuni 092 pentru schimbarea perioadei fiscale pentru TVA din trimestrial in lunar, in cazul in care ati efectuat achizitii intracomunitare in luna aprilie 2011. Incepand cu luna mai 2011, perioada fiscala de raportare a TVA va fi lunara.

Ca marti, 10 mai, este ultima zi pentru depunerea

- declaratiei-decont privind sumele incasate reprezentand taxa hoteliera.

Ca marti, 10 mai, este ultima zi pentru plata

- taxei hoteliere;
- taxei pentru serviciul de reclama si publicitate.

Ca luni, 16 mai este ultima zi pentru depunerea

- declaratiei INTRASTAT pentru luna aprilie 2011 (standard sau extinsa depusa in format electronic);
- declaratiei recapitulative lunare privind livrarile/achizitiile/prestarile intracomunitare (formular 390)* aferenta lunii aprilie 2011;
- situatiei centralizatoare privind achizitiile si livrarile de produse energetice pentru luna aprilie 2011;
- declaratiilor privind veniturile realizate de persoanele fizice pentru fiecare categorie si sursa de venit pentru 2010 (formular 200 si 201);
- cererii privind destinatia sumei reprezentand pana la 2% din impozitul anual.** Formularul 230 se completeaza de catre persoanele fizice care au realizat, in anul 2010 venituri din salarii si care solicita virarea unei sume de pana la 2% din impozitul anual pentru sponsorizarea entitatilor nonprofit care se infiinteaza si functioneaza potrivit legii. Cererea trebuie insotita de o copie a fisei fiscale F1 sau F2. Formular 230 sa depune si pentru cheltuielilor efectuate pentru economisirea in sistem colectiv pentru domeniul locativ.

Ca miercuri, 25 mai este ultima zi pentru depunerea

- declaratiei privind obligatiile de plata la bugetul de stat (formular 100)*;
- declaratiei privind obligatiile de plata a contributiilor sociale, impozitului pe venit si evidenta nominala a persoanelor asigurate (formular 112)*;
- decontului de TVA (formular 300)*;

- decontului special de TVA (formular 301)*;
- declaratiei privind veniturile sub forma de salarii din strainatate obtinute de catre persoanele fizice care desfasoara activitate in Romania si de catre persoanele fizice romane angajate ale misiunilor diplomatice si posturilor consulare acreditate in Romania (formular 224);
- declaratiei privind obligatiile de plata la veniturile Fondului pentru mediu (fara ecotaxa);
- declaratiei privind veniturile din activitati agricole - impunere pe norme de venit pentru anul in curs (formular 221).

Ca miercuri, 25 mai este ultima zi pentru plata

- accizelor
- impozitului pe titeiul si gazele naturale din productia interna
- impozitului pe veniturile nerezidentilor
- TVA
- impozitului pe salarii
- impozitului pe veniturile din activitati independente, cu regim de retinere la sursa
- impozitului pe veniturile din dividende
- impozitului pe veniturile din dobanzi
- impozitului pe alte venituri din investitii
- impozitului pe veniturile din pensii
- impozitului pe veniturile din premii si din jocuri de noroc
- impozitului pe veniturile din alte surse
- contributiilor de asigurari sociale
- contributiilor la asigurari sociale de sanatate
- contributiilor la fondul pentru concedii si indemnizatii de asigurari sociale de sanatate
- contributiilor la bugetul asigurarilor pentru somaj
- contributiilor de asigurare pentru accidente de munca si boli profesionale
- varsamintelor de la persoanele juridice pentru persoanele cu handicap neincadrate
- contributiilor la Fondul pentru mediu (exclusiv ecotaxa)

Ca luni, 30 mai este ultima zi pentru depunerea raportarilor anuale la ANAF pentru entitatile care au optat pentru un exercitiu financiar diferit de anul calendaristic (conform art 27 (3) din Legea contabilitatii 82/1991 republicata)

Ca luni, 30 mai este ultima zi pentru depunerea situatiilor financiare anuale:

- pentru societatile comerciale, societatile/companiile nationale, regiile autonome, institutele nationale de cercetare-dezvoltare;
- pentru sediile permanente din Romania care apartin unor persoane juridice cu sediul in strainatate;
- pentru reprezentantii fiscali, persoane juridice care sunt obligati sa tina contabilitate proprie.

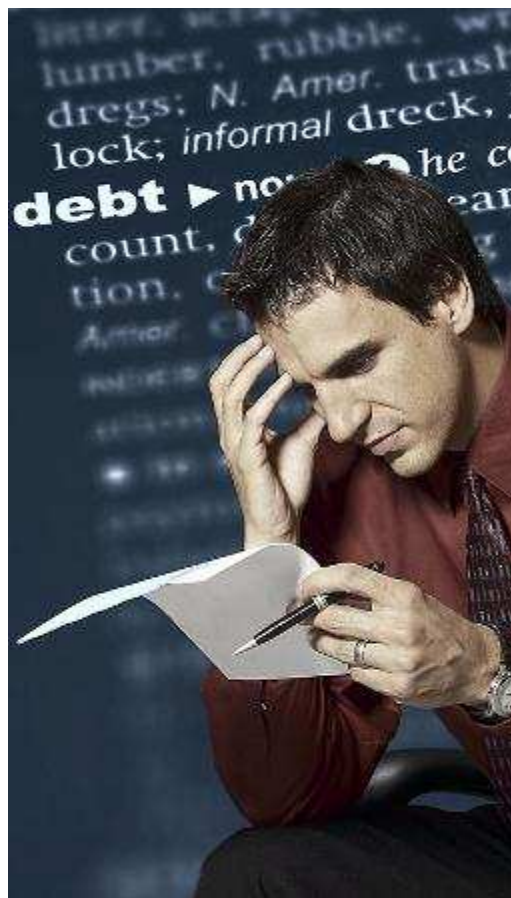
IMPORTANT

Odata cu depunerea situatiilor financiare aferente anului 2010 trebuie sa se finalizeze si evidenta contabila si fiscala aferenta exercitiului financiar:

- sa se completeze Registrul de evidenta fiscala;
- sa se completeze Registrul inventar;
- sa se verifice ca PV al comisiei de inventar si eventualele decizii de casare, de scoatere din gestiune sunt semnate;
- sa se arhiveze documentele primare (10/15 ani este regula generala cu exceptie in Ordin 3512 - MO 870/2008 pentru conservare timp de 5 ani). Perioada de conservare a situatiilor financiare a fost redusa la 10 ani prin Legea 259 (MO 506/2007). Registrele obligatorii, adica Registrul-jurnal (cod 14-1-1), Registrul-inventar (cod 14-1-2) si Cartea mare (cod 14-1-3) se pastreaza in unitate timp de 10 ani de la data incheierii exercitiului financiar in cursul caruia au fost intocmite. Termenul de pastrare a statelor de salarii este de 50 de ani.

Declaratiile mentionate anterior, cat si programele de asistenta pentru completarea lor pot fi descarcate de pe web-site-ul Ministerului de Finante : www.mfinante.ro.

Declaratiile fiscale evidentiata cu * vor fi depuse prin mijloace electronice de transmitere la distanta de contribuabilii mari si mijlocii precum si de contribuabilii care au optat pentru depunerea online a declaratiilor si au un certificat digital.



INDICATORI SOCIALI

Contributii 2011 – pentru activitati dependente	Angajator si beneficiar (pentru activitati considerate dependente) (cota %)	Angajat si prestator de activitati dependente (cota %)
Contributia pentru asigurari sociale (<i>pensie</i>)	20,8 % pentru conditii normale de munca 25,8 % pentru conditii deosebite de munca 30,8 % pentru conditii speciale de munca (baza de calcul plafonat: produsul dintre numarul mediu al asiguratilor din luna pentru care se calculeaza contributia si valoarea corespunzatoare a de cinci ori castigul salarial mediu brut) ¹	10,5% (baza de calcul a contributiei individuale plafonat pentru angajat la cinci ori castigul salarial mediu brut, adica $5 \times 2.022 = 10.110$ RON) ¹ (baza de calcul a contributiei individuale pentru persoane sub conventie civile: venit brut)
Contributia la fondul de asigurari sociale de sanatate (calculata la venitul brut)	5,2%	5,5%
Contributia pentru concedii medicale si indemnizatii de asigurari de sanatate (calculata la venitul brut plafonat la 12 salarii minime brute pe tara garantate in plata inmultit cu numarul asiguratilor pentru care se calculeaza contributia)	0,85%	
Contributia la fondul de somaj (calculata la venitul brut)	0,5%	0,5%
Contributia pentru accidente de munca si boli profesionale (calculata la venit brut) ²	0,15% - 0,85% in functie de codul CAEN al activitatii principale	
Fondul de garantare pentru plata creantelor salariale (calculat la venitul brut)	0,25% (numai pentru angajati cu contract de munca inclusiv pensionari)	
Impozitul pe venituri		16%
Fondul pentru neangajarea de persoane cu handicap (pentru angajatorii care au peste 50 salariatii)	4 * 50% salariu minim pe economie (670 RON) la fiecare 100 de salariatii	
Valoarea unui tichet de masa impozabil in sensul impozitului pe venit incepand cu martie 2011	9 RON	
Salariul minim pe economie (brut) conform HG 1193/2010	670 RON	
Diurna (in tara) Pentru angajatii institutiilor publice Pentru angajatii din sectorul privat (*2,5)	13 RON 32,50 RON	

Nota 1: Se datoreaza contributia de asigurari sociale si pentru perioadele in care asiguratii beneficiaza de concedii medicale si de indemnizatii de asigurari sociale de sanatate. Pentru aceste perioade baza de calcul este suma reprezentand 35% salariul mediu brut corespunzator numarului zilelor lucratoare din concediul medical.

Nota 2: Se datoreaza contributia pentru accidente de munca si boli profesionale si pentru perioadele in care asiguratii beneficiaza de concedii medicale si de indemnizatii de asigurari sociale de sanatate. Pentru aceste perioade baza de calcul este salariul minim brut pe tara garantata in plata, corespunzator numarului zilelor lucratoare din concediul medical.

Nota 3: Veniturile platite catre o persoana ce desfasoara o activitate considerata dependenta (exemplu: PFA "dependenta", sau care indeplinesc minim una din cele 4 conditii de reconsiderare a activitatii ca dependenta, mentionate in OUG 82/2010) fac obiectul unui "Stat de plata" separat si sunt incluse in declaratia 112.

Contributii pentru venituri din drepturi de autor si conventii civile independente (calculate la venitul brut diminuat cu cota forfetara de cheltuieli pentru drepturile de autor si venitul brut pentru conventii civile si in ambele cazuri este plafonat la 5 ori castigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurarilor sociale de stat si aprobat prin Legea bugetului asigurarilor sociale de stat, adica 5×2.022 lei)	Platitor de venit/ Beneficiar al activitatilor profesionale (drepturi autor si conventii civile) (cota %)	Prestator activitati profesionale (venituri din drepturi de autor si conventii civile) (cota %)
Contributia pentru asigurari sociale <i>daca este cazul</i>	0%	10,5% ¹
Contributia la fondul de asigurari sociale de sanatate	0%	0% ²
Contributia la fondul de somaj <i>daca este cazul</i>	0%	0,5% ³
Impozitul pe venituri		16% ⁴

Nota 1: Platitorul de venit calculeaza, retine, vireaza si declara contributia individuala de asigurari sociale (CAS) daca prestatorul nu face dovada ca este pensionar sau asigurat in sistemul public de pensii sau in alte sisteme neintegrate (dar care fac parte din pilonul 1).

Nota 2: Prestatorul ramane responsabil cu plata si declararea contributiei de asigurari sociale de sanatate conform Legii 95/2006.

Nota 3: Platitorul de venit calculeaza, retine, vireaza si declara contributia individuala de asigurari somaj daca prestatorul nu face dovada ca este pensionar sau asigurat facultativ in sistemul public de asigurari pentru somaj.

Nota 4: In ceea ce priveste impozitul pe venit, platitorul poate retine cota de impozit de 10% asupra veniturilor din drepturi de autor iar prestatorul declara anual, la Administratia Financiara, veniturile realizate si plateste diferenta de impozit

In ceea ce priveste administratorii numiti in actul consitativ al societatii (nu in baza unui contract de administrare sau de management) si care au stabilita de catre AGA o indemnizatie, daca nu sunt asigurati in sistemul public de pensii au obligatia sa se asigure personal pe baza declaratiei de asigurare. Suma asigurata este la libera alegere dar nu poate fi mai mica decat 35% din castigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurarilor sociale de stat ($2022 \times 35\%$) si mai mare decat valoarea corespunzatoare a de 5 ori castigul salarial mediu brut iar contributia datorata este de 31,3%. Asiguratii pot fi cetateni romani, cetateni ai altor state sau apatrizi, pe perioada in care au, conform legii, domiciliul sau resedinta in Romania. Societatea care plateste indemnizatia are obligatia calcularii, retinerii si declararii contributiei de sanatate, a contributiei pentru concedii si indemnizatii de asigurari sociale de sanatate precum si a impozitului pe venit.



B-dul Dacia 56,
Bucuresti, Sector 2

Phone: + 40 (0) 31 809 2739

Phone: + 40 (0) 74 520 2739

Fax: + 40 (0) 31 805 7739

E-mail: office@apex-team.ro

Site: www.apex-team.ro

ACCOUNTING AND PAYROLL
EXPERT TEAM

Echipa APEX Team este formata din consultanti experimentati, disponibili sa va asiste si sa va ofere o gama diversificata de servicii contabile si de salarizare.

Echipa noastra este formata din experti contabili specializati in asistenta functiei financiare si contabile a intreprinderilor si un grup de consultanti specializati in asistenta serviciului de salarizare al clientilor nostri.

Oferim clientilor nostri o gama variata de servicii contabile, de salarizare, fiscalitate, servicii adaptate nevoilor companiei dumneavoastra:

- Tinere de contabilitate**
- Salarizare si servicii conexe**
- Asistenta contabila**
- Certificare a declaratiei anuale privind impozitul pe profit**
- Organizarea functiei contabile**
- Consultanta fiscala si contabila « on line »**
- Servicii de "Start up"**
- Asistenta in implementarea ERP**
- Training**



Informatiile de mai sus sunt un rezumat al informatiilor recent publicate si nu au scopul de a oferi sfat intr-o anumita privinta. APEX Team International isi declina orice responsabilitate fata de orice persoana cu privire la orice fapt rezultat in urma utilizarii informatiilor continute in aceste publicatii.