

Str. Brezoianu 36,
Bucuresti, Sector 1
Tel: +40 21 313 70 31
Fax: +40 21 313 70 68

Cuprins:

- Ordonanta de urgenta nr. 65 din 29 iunie 2005 pentru modificarea si completarea Legii nr. 53 /2003 – Codul muncii
- Circulara nr. 23 a BNR din 1 iulie 2005 privind nivelul ratei dobanzii de referinta valabil in luna iulie 2005
- Agenda Lunii AUGUST 2005

Ordonanta de urgenta nr. 65 din 29 iunie 2005 pentru modificarea si completarea Legii nr. 53 /2003 – Codul muncii

Dintre principalele modificari aduse Codului muncii mentionam:

Clauza de neconcurenta

- Clauza de neconcurenta, inclusa in contractul individual de munca la incheierea sau pe parcursul derularii lui, isi produce efectele numai dupa incetarea contractului individual de munca cu conditia ca activitatile ce ii sunt interzise salariatului sa fie concret prevazute, la fel si cuantumul indemnizatei lunare de neconcurenta, perioada pentru care isi produce efectele clauza de neconcurenta, tertii in favoarea carora se interzice prestarea activitatii precum si aria geografica unde salariatul poate fi in reala competitie cu angajatorul.*
- Indemnizatia lunara datorata salariatului se negociaza si este de cel putin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele 6 luni anterioare datei incetarii contractului individual de munca. Indemnizatia nu este de natura salariala, este o cheltuiala a angajatorului deductibila la calculul profitului impozabil si se impoziteaza la persoana fizica beneficiara.*
- Clauza de neconcurenta isi poate produce efectele pentru o perioada de maximum 2 ani de la data incetarii contractului individual de munca.*

Concedierea in perioada de proba

- Pe durata sau la sfarsitul perioadei de proba, contractul individual de munca poate inceta, printr-o notificare scrisa, la initiativa oricareia dintre parti, nemaifiind necesara parcurgerea procedurii prelabile si acordarea termenului de preaviz.*

Concedierea salariatului pentru necorespundere profesionala

- Conform modificarilor aduse Codului muncii, concedierea salariatului pentru necorespundere profesionala poate fi dispusa numai dupa evaluarea prelabila a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilite prin Contractul colectiv de munca incheiat la nivel national sau la nivel de ramura de activitate aplicabil, precum si prin regulamentul de ordine interioara.*
- Pana la data stabilirii in Contractul colectiv de munca la nivel national sau la nivel de ramura a procedurii de evaluare ce trebuie parcursa inainte de a se dispune concedierea pentru necorespundere profesionala, se vor aplica prevederile Codului muncii in forma sa nemodificata.*
- Daca in termen de un an de la intrarea in vigoare a Ordonantei (respectiv data publicarii ei in Monitorul Oficial, adica 05.07.2005), nu se stabileste procedura de evaluare in Contractul colectiv de munca la nivel national, angajatorul va stabili procedura de evaluare prin regulamentul intern.*

Concedierea colectiva

- S-a modificat numarul de salariati concediati, intr-o perioada de 30 de zile, pentru a fi considerate concedierile dispuse ca si concedieri colective, pentru societatile avand pana la 100 de salariati, astfel:*
 - cel putin 10 salariati, daca angajatorul care disponibilizeaza are incadrati mai mult de 20 de salariati si mai putin de 100 de salariati.*
- Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi angajari pe locurile de munca ale salariatilor concediati pe o perioada de 9 luni de la data concedierii acestora.*
- Procedurile de concediere au fost simplificate si termenele reduse astfel:*
 - angajatorul are obligatia sa notifice in scris sindicatul sau, dupa caz,*

reprezentantilor salariatilor intentia de concediere colectiva, cu cel putin 30 de zile calendaristice anterior emiterii deciziilor de concediere;

- notificarea respectiva trebuie comunicata inspectoratului teritorial de munca si agentiei teritoriale de ocupare a fortei de munca la aceeași data la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz, reprezentantilor salariatilor;
- sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților pot propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor ori diminuării numărului salariaților concediați, într-un termen de 15 zile calendaristice de la data primirii notificării;
- angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate de sindicat sau reprezentanții salariatilor în termen de 5 zile calendaristice de la primirea acestora;
- la solicitarea oricăreia dintre părți, inspectoratul teritorial de muncă poate dispune amânarea momentului emiterii deciziei de concediere cu maximum 10 zile calendaristice, în cazul în care aspectele legate de concedierea colectivă avută în vedere nu pot fi soluționate în termenul comunicat de angajator.



Contractul individual de munca pe durata determinata

- ☑ A fost extinsa durata pentru care poate fi incheiat un contract individual de munca pe durata determinata de la 18 luni la 24 de luni, precum si cazurile in care se permite incheierea lui adaugandu-se:
 - angajarea unei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, care în termen de 5 ani de la data angajării îndeplinește condițiile de pensionare pentru limită de vârstă ;
 - ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului;
 - angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariul;
 - în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori pentru desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național și/sau la nivel de ramură.
- ☑ Intre aceleasi parti se pot incheia cel mult 3 contracte individuale de munca pe durata determinata succesive, dar numai in cadrul termenului de 24 de luni.

☑ *Contractele* individuale de munca pe durata determinata incheiate in termen de 3 luni de la incetarea unui contract de munca pe durata determinata, anterior, sunt considerate contracte succesive.

☑ La *incetarea* celui de-al treilea contract individual de munca pe durata determinata succesiv, sau la expirarea termenului de 24 de luni, pe postul respectiv va fi angajat un salariat cu contract individual de munca pe durata nedeterminata.



Timpul de munca si timpul de odihna

- ☑ *Durata timpului de munca* poate fi prelungita peste 48 de ore pe saptamana, care includ si orele suplimentare, cu conditia ca media orelor de munca, calculata pe o perioada de referinta de o luna calendaristica, sa nu depaseasca 48 ore pe saptamana.
- ☑ Pentru anumite sectoare de activitate, unitatilor sau profesii stabilite prin contractul colectiv de munca unic la nivel national, se pot negocia, prin contractul colectiv de munca la nivel de ramura de activitate aplicabil, perioade de referinta mai mari de o luna, dar care sa nu depaseasca 12 luni.
- ☑ La stabilirea perioadelor de referinta nu se iau in calcul durata concediului de odihna anual si situatiile de suspendare a contractului individual de munca.

Concediul de odihna anual

- ☑ Pentru perioada concediului de odihna salariatul beneficiaza de o indemnizatie de concediu, care nu poate fi mai mica decat salariul de baza, indemnizatiile si sporurile cu caracter permanent convenite pentru perioada respectiva, prevazute in contractul individual de munca.
- ☑ Indemnizatia de concediu de odihna reprezinta media zilnica a drepturilor salariale, prevazute mai sus, din ultimele 3 luni anterioare celei in care este efectuat concediul, multiplicata cu numarul de zile de concediu.
- ☑ Indemnizatia de concediu se plateste de catre angajator cu cel putin 5 zile lucratoare inainte de plecarea in concediu.

Formarea profesionala

- ☑ *Angajatorii* au obligatia de a asigura participarea la programe de formare profesionala pentru toti salariatii, astfel:
 - cel puțin o data la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați;
 - cel puțin o data la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați.
- ☑ Angajatorii care au mai mult de 20 de salariați au obligatia de a elabora anual si de a aplica planuri de formare profesionala, cu consultarea sindicatului sau după caz a reprezentantilor salariatilor. Planul de formare profesionala

elaborat devine anexa la contractul colectiv de munca încheiat la nivel de unitate.

- Participarea la formare profesională poate avea loc la inițiativa angajatorului sau la inițiativa salariatului. Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților și fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

Registrul general de evidenta a salariatilor

- Registrul general de evidenta a salariatilor se completeaza in ordinea angajarii si cuprinde elementele de identificare ale tuturor salariatilor, data angajarii, functia/ocupatia conform specificatiei Clasificarii ocupatiilor din Romania sau altor acte normative, timpul contractului individual de munca si data incetarii contractului individual de munca.



Raspunderea contraventionala

- Modificarile aduse de Ordonanta in ceea ce priveste raspunderea *contraventionala* sunt:
 - stipularea in contractul individual de munca a unor clauze contrare dispozitiilor legale se sancționează cu amenda de la 2.000 RON la 5.000 RON;
 - primirea la munca a persoanelor fara incheierea unui contract individual de munca, se sancționează cu amenda de la 1.500 RON la 2.000 RON pentru fiecare persoana identificata, fara a depasi valoarea cumulata de 100.000 RON;
 - nerespectarea dispozitiilor privind munca suplimentara se sancționează cu amenda de la 1.500 RON la 3.000 RON;
 - nerespectarea prevederilor legale privind acordarea repausului saptamanal, se sancționează cu amenda de la 1.500 RON la 3.000 RON;
 - neacordarea indemnizatiei de 75% din salariul de baza, in cazul in care angajatorul isi intrerupe temporar activitatea cu mentinerea raporturilor de munca se sancționează cu amenda de la 1.500 RON la 5.000 RON;
 - incalcarea prevederilor legale referitoare la munca de noapte se sancționează cu amenda de la 1.500 RON la 3.000 RON.
- Incadrarea in munca a minorilor cu nerespectarea conditiilor legale de varsta sau folosirea acestora pentru

prestarea unor activitati cu incalcarea prevederilor legale referitoare la regimul de munca al minorilor constituie infractiune si se pedepseste cu inchisoare de la 1 la 3 ani.

Fondul de garantare pentru plata creantelor salariale

- Constituirea si utilizarea fondului de garantare pentru plata creantelor salariale se vor reglementa prin lege speciala.

Circulara nr. 23 a BNR din 1 iulie 2005 privind nivelul ratei dobanzii de referinta valabil in luna iulie 2005

- Pentru luna iulie 2005, nivelul ratei dobanzii de referinta a BNR este de 8% pe an.

Agenda lunii AUGUST 2005

Zilnic nu uitati:

- Sa completati registrul de casa (sau sa imprimati registrul intocmit in format electronic)
- Sa completati jurnalul de vanzari si cumparari

La final de luna nu uitati:

- Sa completati Registrul Jurnal
- Sa faceti inventarierea patrimoniului in cazul in care folositi inventarul intermitent ;
- Sa intocmiti ultimele facturi aferente lunii (regula de 5 zile nu este aplicabila *si* serviciilor)

In cursul lunii nu uitati :

- Ca 10 august 2005 este ultima zi pentru depunerea raportarilor contabile la 30 iunie 2005 pentru:**
 - persoanele juridice care aplică Reglementările contabile simplificate, armonizate cu directivele europene, aprobate prin Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 306/2002;



- Ca 19 august este ultima zi pentru depunerea raportarilor contabile la 30 iunie 2005 pentru:**
 - persoanele juridice care aplică Reglementările contabile armonizate cu Directiva a IV-a a Comunităților Economice Europene și cu Standardele Internaționale de Contabilitate, inclusiv cele care efectuează retratarea situațiilor financiare ale anului precedent (OMFP 94/2001).
- Ca 25 august este ultima zi pentru depunerea:**
 - declaratiei privind obligatiile de plata la bugetul general consolidate (formular 100);
 - decontului de taxa pe valoare adaugata (formular 300);

- declaratiei privind evidenta nominala a asiguratilor si a obligatiilor de plata catre bugetul asigurarilor sociale
- declaratiei privind evidenta nominala a asiguratilor si a obligatiilor de plata la bugetul asigurarilor pentru somaj
- decontului special de taxa pe valoare adaugata (formular 301);
- declaratiei privind veniturile sub forma de salarii din strainatate obtinute de catre persoanele fizice care desfasoara activitate in Romania si de catre persoane fizice romane angajate ale misiunilor diplomatice si posturilor consulare acreditate in Romania (formular 224);
- declaratiei privind obligatiile de plata la veniturile Fondului pentru mediu
- varsamintelor de la persoanele juridice pentru persoanele cu handicap neancadrate
- contributiei la Fondul pentru mediu
- taxei pe jocurile de noroc
- Ca 30 august este ultima zi pentru**
- achizitia, de catre platitorii de impozit pe profit, a registrului de evidenta fiscala de la unitatea fiscala teritoriala
- Ca 31 august este ultima zi pentru**
- plata comisionului pentru pastrarea si completarea carnetelor de munca aferent lunii iulie



Ca 25 august este ultima zi pentru plata:

- Accizelor
- impozitului la titeiul si la gazele naturale din productia interna
- impozitului pe veniturile nerezidentilor
- taxei pe valoare adaugata
- 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
- contributiei de asigurari sociale
- contributiei la asigurarile sociale de sanatate
- contributiei la bugetul asigurarilor pentru somaj
- contributiei de asigurare pentru accidente de munca si boli profesionale
- taxei asupra activitatilor daunatoare sanatatii



Str. Brezoianu 36,
Bucuresti, Sector 1

Phone: + 40 21 313 70 31
Fax: +40 21 313 70 68
E-mail: office@apex-team.ro
Site: www.apex-team.ro

ACCOUNTING AND PAYROLL
EXPERT TEAM

Echipa APEX 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:

- Servicii de "Start up"**
- Organizarea functiei contabile**
- Tinere de contabilitate**
- Asistenta contabila**
- Consultanta fiscala si contabila « on line »**
- Salarizare si servicii conexe**
- Asistenta in implementarea sistemelor informatice**
- 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.