



HAMOR Soft SRL

520089 Sf.Gheorghe, str.N.Iorga nr.18, bl.11, sc.D, ap.1

tel: 0267-312139, tel/fax: 0267-326301

Cod fiscal: R547548, Nr.reg.com. J14/361/1991

Capital social: 15.000 RON

Banca: BCR - RO31 RNCB 2400 0000 0243 0001

e-mail: hamor@hamorsoft.ro

www.hamorsoft.ro

PROGRAME DE CONTABILITATE ȘI GESTIUNE

Seminar: Software și legislația salarizării în România 2.noi.2005

*Prezintă: **Imre Bodosi**, proiectant sist.inf.
imre.bodosi@hamorsoft.ro*

Prezentare HAMOR Soft SRL:

- înființată în anul 1990, în Sf.Gheorghe, jud. Covasna
- membru fondator ANIS
- producător de software integrat de gestiune și contabilitate
- modul hSALAR® Calcul și contabilitate salarii
 - calcul salarii
 - calcul indemnizație asigurări sociale
 - declarații CAS, șomaj, CASS
 - fișe fiscale
 - contabilitate date salarii
 - peste 800 de utilizatori hSALAR®
 - cabinete de contabilitate
 - IMM-uri
 - instituții bugetare
- avem o rețea proprie de distribuitori

Cuprins:

I. Ce greutăți avem ?

II. Totuși cum reușim ?

III. Recomandările noastre pentru ușurarea lucrărilor de salarizare

IV. O întrebare de salarizare

Slide 4 / 10:

I. Ce greutate avem ?

1. Timp foarte scurt pentru modificări

Este necesar timp pentru :

- analiză, proiectare-reproiectare, programare, testare generală,
- difuzare în rețeaua de distribuție,
- implementare, verificare și aplicare la utilizator.

ANIS a cerut minimum 60 zile între data publicării și data intrării în vigoare a reglementărilor

Data de intrare în vigoare a unei modificări de lege (ordonanță) să fie după ce apar și normele de aplicare și procedurile de validare declarației de la instituții. Altfel, dacă normele de aplicare apar după intrarea în vigoare, suntem nevoiți să elaborăm proceduri proprii, proceduri care trebuie re-proiectate după apariția normelor.

Există cazuri când normele nu sunt actualizate, nici după mai multe modificări ale legii (vezi calcul indemnizații asigurări sociale din Legea 19 / 2000).

Slide 5 / 10:

2. Actele normative nu sunt clare și nu sunt corelate

a.) Legile, normele corespunzătoare și programele de validare declarației deseori nu sunt corelate între ele.

La urma urmei, un program de declarații va face legea, pentru că ceea ce nu acceptă programul, nu este legal. Practic, dacă programul de validare nu acceptă declarația, aceasta nu se poate depune. Există chiar cazuri când refuzul nu este însoțit de o listă de erori.

Programele de declarații sunt prea restrictive. Nu admit diferențe de câțiva lei, deși dacă calculele se fac în altă ordine, decât ordinea în care se fac în programul de verificare, datorită rotunjirilor apar astfel de diferențe. De exemplu : este obligatorie ținerea contabilității de gestiune, în care contribuțiile angajatorului trebuie calculate pe locuri de cheltuieli, eventual chiar pe angajat, iar programele de verificare declarații “cer” calcul pe unitate. Diferența dintre cele două calcule este de doar de câțiva lei.

Programele de verificare a declarațiilor se schimbă prea des și apar târziu. După mai multe versiuni, ultima versiune a programului de verificare fișe fiscale pe 2004 (V1.45) a fost publicată pe www.mfinante.ro la 15.03.2005, cu 15 zile după data limită a depunerii.

b.) Reglementările de la diferite ministere și instituții nu sunt corelate între ele întotdeauna.

Salariizarea este reglementată de prea multe instituții: Parlament, MFP, MMSS, ANOFM, CNPAS, CNAS.

Agenții economici depun lunar- chiar dacă au un singur salariat- 4 declarații în 4 locuri diferite numai referitor la salarii și în plus statele de plată la ITM și anual fișele fiscale. Și întocmesc lunar cel puțin 8-9 ordine de plată numai pentru plata contribuțiilor aferente salariilor.

Exemplu de corelare CASS în cazul concediului de creștere copil, după aproape un an:

Conform Legii 571 / 2003 - Codul fiscal, art.42, din 2004 nu sunt impozabile printre altele: "indemnizația de maternitate și pentru creșterea copilului".

Prevederea a generat o serie de nedumeriri din partea angajatorilor, deoarece O.U.G. 150 / 2002 la art.51 alin. (2) lit.a) prevedea că contribuția lunară a persoanei asigurate se aplică asupra veniturilor din salarii care se supun impozitului pe venit.

CNAS a emis o adresă (nr. 4114 / 30.03.2004) către casele județene, prin care precizează că, contribuția acestor persoane se calculează la salariul minim brut pe țară. Nefiind alte precizări, contribuția s-a reținut din venitul persoanelor respective.

Prin O.G. 93 / 2004 (publicată doar la 30.08.2004), se precizează la pct.14: contribuția pentru persoanele sus-menționate se stabilește la 6,5% aplicat asupra unui salariu minim pe țară și se plătește din CAS de la bugetul de stat.

Abia prin Legea 583 / 2004 (publicată la 21.12.2004) se definitivează soluția, la pct.8: contribuția pentru aceste persoane se stabilește prin aplicarea cotei de 6,5% la 2 salarii minime.

Alt exemplu: în cazul concediului de risc maternal, calculul CASS nu a fost corelat cu Codul fiscal nici până astăzi. Se poate deduce numai din declarația CAS, că se aplică 6.5% asupra a 2 salarii minime și se reține din CAS. Din nou: programul de declarații este legea.

c.) Lipsa utilizării unei terminologii unice

De fapt sunt trei categorii de termeni care ar trebui unificați:

c.1.) referitor la **categoriile de personal:** salariat, colaborator, angajat, zilier, cenzor, membru AGA, convenție civilă conform Codului civil.

Ce relație există între acești termeni ? De exemplu cenzorul este angajat? Zilierul este salariat ? Cu referiri concrete la ce contribuții se datorează după persoana respectivă.

c.2.) referitor la **timp:** zile lucrate (termen utilizat în declarații CAS), zile efectiv lucrate (termen utilizat în norme asigurări șomaj), durata zilei de muncă, zile când

contractul de muncă este suspendat (acesta este definit bine, foarte detaliat și poate constitui exemplu pentru definirea altor termeni)

c.3) elemente salariale

- Fond salar și elementele care fac parte din el: salar bază brut, salar bază pentru timp efectiv lucrat, adaosuri, sporuri, premii, avantaje în natură (se includ în venituri salariale în privința impunerii, dar la CAS?)
- indemnizații asigurări sociale plătite din fonduri proprii (fac parte din fond salar ?)
- Alte plăți prevăzute în regulamente interne (contracte colective de muncă): indemnizația de deces peste nivelul reglementat, diurna peste nivelul reglementat. Care dintre aceste elemente fac parte din salar ?
- Cenzorul, AGA se plătește din fond salar? Este el salariat? Dacă nu, ce relație are cu societatea?

Ar trebui ca în Codul Muncii să se definească în mod unitar fondul de salarii, pentru ca celelalte instituții care utilizează acest concept ca bază de calcul a unor contribuții să aibă o concepție unitară despre această noțiune, eventual enumerând doar excepțiile.

Grupele de **sporuri** utilizate de regulă în salarizare:

- Sporurile permanente care se includ în salariul de bază , de exemplu: salar de merit, indemnizația de conducere,
- Sporuri permanente care nu se adaugă la salariul de bază, de exemplu: vechime,
- Sporuri ocazionale, acordate în funcție de activitate, de exemplu: spor ore suplimentare, spor ore de noapte.

Să se dea denumire general valabilă celor trei tipuri de sporuri, astfel încât să existe o terminologie comună între contractele colective de muncă și legislație (CAS, șomaj, IVG)

Slide 6 / 10:

3. Calculul indemnizațiilor de asigurări sociale

- Legislație interpretabilă, modificată de multe ori, fără republicare oficială, fără norme actualizate.
- Legea 19 / 2000 (MO 140 / 2000) privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale a suferit 17 modificări de la publicare fără să fie republicată.
- Ordinul 340 / 2001 (MO 237 / 2001)-Normele de aplicare a prevederilor Legii nr.19 / 2000- a suferit 8 modificări, fără să fie republicat. Normele nici nu au fost actualizate la legislația în vigoare, lăsând loc la o serie de interpretări.
- Este prea complex, aplicăm 13 algoritmi de calcul în funcție de situație și de modul de interpretare.

Slide 7 / 10:

II. Totuși cum reușim ?

1. Am proiectat un sistem de dezvoltare pentru acest scop, care asigură o calitate ridicată pentru adaptări rapide.
2. Programul conține un subsistem de parametri și un subsistem de adaptare.
3. Acolo unde legislația este interpretabilă, lăsăm loc utilizatorului să-și aleagă soluția adecvată.
4. Informaticienii implicați în dezvoltare și distribuție cunosc legislația salarizării.

Slide 8 / 10:

III. Ce recomandăm pentru ușurarea lucrărilor de salarizare ?

1. Corelarea actelor normative și publicarea lor în timp util.
2. Înainte de publicare, proiectele normelor să fie supuse dezbaterii pe internet.
Programele de validare declarații să fie auditate înainte de punerea în aplicare.

Avem senzația că sarcina corelării actelor normative este sarcina noastră, a acelor care le aplicăm. Dar în majoritatea cazurilor nu putem reacționa decât după ce reglementările au fost publicate și chiar au intrat în vigoare.

3. Să fie publicate în Monitorul Oficial structurile de fișiere pentru declarații și regulile de validare utilizate la acceptarea lor.

Este deosebit de important pentru că : programele publicate de instituții sunt funcționale numai pe anumite versiuni Windows. Programele nu sunt însoțite de specificație tehnică, astfel că configurația pe care pot fi rulate este "pe încercate". Nici actul normativ nu menționează un anumit sistem de operare și configurație. Utilizarea unor programe este chiar obligatorie (declarația 100, bilanț) , ceea ce contravine regulilor unei piețe libere.

Publicările pe internet nu pot constitui bază de referință în contractele dintre firmele de software și clienții lor. Pe siteurile instituțiilor nu există arhiva informațiilor publicate. Mai mult, pe www.cnpas.org încă se întâmplă să se schimbe conținutul unor pagini fără să fie modificată data de actualizare.

Au existat cazuri, când modificarea declarațiilor nu a fost publicată în Monitorul Oficial sau s-a publicat târziu, modificările fiind anunțate pe internet:

- modificare declarație CAS din ianuarie 2003 nepublicată în MO,
- modificare declarație somaj începând cu iulie 2005 (denominare),
- modificare declarație CAS începând cu iulie 2005, publicat abia în 26 august în Ordinul 595 / 12.08.05 (MO 779 / 26.08.05).

Ar trebui publicați algoritmi de validare a unor coduri cum ar fi: CNP, CUI.

Slide 9 / 10:

IV. O întrebare de salarizare

Cum se poate plăti un student pentru o lucrare ocazională de software, executată prin internet ?

- Ce modalitate de colaborare / plată există ?
- Prin astfel de lucrări s-ar putea atrage absolvenți în provincie.

Sunt o serie de teme de software de amploare mică, ocazionale, care ar putea fi rezolvate de studenți.

Nefiind lucrări permanente și noi nefiind într-un centru universitar, contractul de muncă nu este o soluție.

Nici convenția civilă nu este o soluție, dacă studentul nu are autorizație PFA.

În astfel de cazuri ar trebui obținut punctul de vedere al tuturor celor 5-6 ministere și instituții care ar putea fi implicate.