



ÎNDRUMAR PENTRU BUGETAREA SALARIILOR ÎN PLANUL DE AFACERI

1. Introducere

Acest ghid este destinat beneficiarilor care depun planuri de afaceri pentru întreprinderi sociale, ajutându-i să estimeze corect costurile salariale.

În cadrul proiectului, fiecare întreprindere socială trebuie să angajeze minimum 4 persoane, cu normă de cel puțin 4 ore pe zi (contract de muncă part-time).

Prezentul Ghid include informații actualizate privind salariul minim pe economie și modul de calcul al costurilor totale salariale, valabile la data publicării acestuia.

2. Salariul Minim pe Economie în 2025

Conform legislației în vigoare, salariul minim brut pe economie în 2025 este de **4.050 RON**, pentru un contract de muncă full-time de 8 ore/zi.

Pentru un angajat cu contract de muncă part-time (**jumătate de normă de 4 ore/zi**), salariul minim brut se calculează proporțional, **respectiv 2.025 RON** - jumătate din salariul minim brut pe economie valabil pentru un contract full-time de 8 ore/zi.

Pe lângă salariul brut, angajatorul trebuie să ia în calcul **Contribuția Asiguratorie pentru Muncă (CAM) de 2,25%**, care se aplică la salariul brut.

Costul total pentru angajator variază în funcție de statutul angajatului:

- Pentru un angajat care nu mai are alte contracte de muncă - denumit în continuare cu funcția de bază în firmă: **2.675 RON (inclusiv CAM)**;
- Pentru un angajat care mai are alte contracte de muncă - denumit în continuare cu funcția de bază declarată la alt angajator: **2.071 RON (inclusiv CAM)**.

FOARTE IMPORTANT de ținut cont:

Pentru Contractele de muncă part-time avute de persoanele care, cu toate contractele de muncă cumulate, nu au cel puțin salariul minim pe economie se vor plăti CAS și CASS la echivalentul salariului minim brut pe economie.

Diferența dintre costul cu CAS și CASS pentru contractul part-time și costul până la CAS și CASS echivalent salariului minim pe economie este un cost suplimentar al angajatorului.

Cu titlu de exemplu:

- dacă un angajat are un contract de muncă part-time, cu un salariu brut de încadrare de 2.025 RON și nu 4.050 RON (salariu minim brut pe economie), atunci angajatorul va plăti CAS și CASS aferente brutului real al angajatului de 2.025 RON, dar **ÎN PLUS** va plăti și diferența de CAS și CASS până la valoarea acestora pentru salariul minim brut pe economie de 4.050 RON (contribuții majorate la CAS și CASS) - **SUPRATAXARE CONTRACTE DE MUNCĂ PART-TIME**;



- Dacă însă angajatul are DOUĂ SAU MAI MULTE CONTRACTE DE MUNCĂ cu salarii brute care cumulate sunt cel puțin egale cu salariul minim brut pe economie de 4.050 RON, atunci Angajatorul nu mai are această cheltuială suplimentară.

3. Diferențierea între Angajații cu Funcție de Bază în Firmă și cei cu Funcție de Bază la Alt Angajator

Există diferențe în taxele aplicate în funcție de statutul angajatului:

Tip Salariat	CAS (25%)	CASS (10%)	Impozit pe Venit (10%)*	Deducere Personală	Cost Total Angajator
Nu are alte contracte de muncă (funcția de bază în firmă)	DA	DA	DA	Aplicabilă	2.675 RON
Are alte contracte de muncă (funcția de bază la alt angajator)	DA	DA	DA	Nu se aplică	2.071 RON

***Observație:**

- Dacă un angajat are funcția de bază la alt angajator, acesta beneficiază de deducerea personală la acel loc de muncă, iar impozitul pe venit se calculează diferit;
- Dacă un angajat este încadrat și deține certificat de persoană încadrată în grad de handicap este scutit de plata impozitului pe venit.

4. Costurile Lunare ale Angajatorului per Angajat (funcție de bază în firmă)

Componentă	% Aplicat pe Salariul Brut	Valoare pentru 4 ore/zi (2.025 RON)
CAS (Contribuția de Asigurări Sociale - pensie)	25%	506 RON
CASS (Contribuția de Asigurări Sociale de Sănătate)	10%	203 RON
DP (Deducere personală)		810
Impozit pe venit (după deduceri, dacă aplicabil)	10%	51 RON*
Salariul Net	-	1.265 RON
CAM (2,25%)	-	46 RON
Diferența de CAS, CASS până la valoarea acestora pentru salariul minim		
CAS (Contribuția de Asigurări Sociale - pensie)		432 RON
CASS (Contribuția de Asigurări Sociale de Sănătate)		172 RON



Cost total pentru angajator (funcție de bază în firmă)	-	2.675 RON (1265 + 506 + 203 + 51 + 46 + 432 + 172)
--	---	--

* Notă: Impozitul pe venit se aplică ca procent de 10% aplicat la suma rezultată din diferența dintre venitul brut și suma dintre valoarea aferentă DP + CAS + CASS.

5. Costurile Lunare ale Angajatorului per Angajat (funcție de bază la alt angajator)

Componentă	% Aplicat pe Salariul Brut	Valoare pentru 4 ore/zi (2.025 RON)
CAS (Contribuția de Asigurări Sociale - pensie)	25%	506 RON
CASS (Contribuția de Asigurări Sociale de Sănătate)	10%	203 RON
DP (Deducere personală)		0
Impozit pe venit (după deduceri, dacă aplicabil)	10%	132 RON*
Salariul Net	-	1.184 RON
CAM (2,25%)	-	46 RON
Cost total pentru angajator (funcție de bază în firmă)	-	2.071 RON (1.184 + 506 + 203 + 132 + 46)

* Notă: Impozitul pe venit se aplică ca procent de 10% aplicat la suma rezultată din diferența dintre venitul brut și suma dintre valoarea aferentă DP + CAS + CASS.

6. Exemplu de Calcul pentru Întreprinderile Sociale

Întreprinderea angajează 4 persoane cu normă de 4 ore/zi.

Pentru un an (12 luni):

- Angajați fără alte contracte de muncă - funcție de bază în firmă:
 $2.675 \text{ RON/lună/angajat} \times 4 \text{ angajați} = 10.700 \text{ RON/lună/4 angajați}$
 $10.700 \text{ RON/lună/4 angajați} \times 12 \text{ luni} = 128.400 \text{ RON/an}$
- Angajați cu alte contracte de muncă - funcție de bază la alt angajator:
 $2.071 \text{ RON/lună/angajat} \times 4 \text{ angajați} = 8.284 \text{ RON/lună/4 angajați}$
 $8.284 \text{ RON/lună/4 angajați} \times 12 \text{ luni} = 99.408 \text{ RON/an}$

Pentru o perioadă de implementare a proiectului de 18 luni:

- Angajați fără alte contracte de muncă - funcție de bază în firmă:
 $10.700 \text{ RON/lună/4 angajați} \times 18 \text{ luni} = 192.600 \text{ RON/18 luni}$



- **Angajați cu alte contracte de muncă - funcție de bază la alt angajator:**

8.284 RON/lună/4 angajați x 18 luni = **149.112 RON/18 luni**

7. Recomandări pentru Bugetare

- În bugetul planului de afaceri, trebuie luate în considerare toate taxele și contribuțiile, nu doar salariul net al angajaților.
- Dacă planul include salarii mai mari decât minimul pe economie, calculele trebuie ajustate corespunzător.
- Se recomandă includerea unui buffer de 5-10% pentru eventuale creșteri ale salariului minim în perioada de implementare.
- Dacă se preconizează creșterea numărului de angajați, estimările salariale trebuie ajustate corespunzător.
- Funcția de bază trebuie clarificată pentru fiecare angajat în parte, deoarece aceasta influențează impozitarea veniturilor.

8. Concluzie

Bugetarea salariilor este un aspect esențial în planul de afaceri, iar calculul corect al costurilor totale permite o gestionare eficientă a resurselor financiare.

Beneficiarii trebuie să se asigure că alocă suficiente fonduri pentru acoperirea salariilor pe întreaga perioadă de implementare și sustenabilitate.

Acest ghid oferă un cadru clar pentru bugetarea salariilor în planurile de afaceri și poate fi utilizat ca referință pentru completarea corectă a estimărilor financiare. Dacă există întrebări suplimentare, este recomandată consultarea unui specialist în contabilitate sau a unui expert în economie socială.

Pentru mai multe scenarii de calcul salarii puteți folosi și instrumente online:

<https://www.calculator-salarii.ro/>.