



Acordarea biletelor de valoare

Acordarea în beneficiul angajaților a biletelor de valoare se face în condițiile prevăzute de Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare și HG 1045/2018 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare.

Excepție: Voucherele de vacanță se acordă până la 31 decembrie 2020 conform OUG 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță



BILETELE DE VALOARE

care pot fi acordate sunt: **tichete de masă, tichete cadou, tichete de creșă, tichete culturale și vouchere de vacanță.**

Biletele de valoare pot fi emise atât pe suport hârtie, cât și pe suport electronic.

Biletele de valoare emise pe suport electronic nu permit efectuarea de operațiuni de retragere de numerar sau de preschimbare în numerar, și pot fi utilizate doar pe teritoriul României, în termenul de valabilitate și numai pentru achiziționarea bunurilor și serviciilor pentru care au fost emise.



Angajatorii împreună cu organizațiile sindicale legal constituite sau, acolo unde nu este constituit un sindicat, cu reprezentanții salariaților, **stabilesc prin contractele colective de muncă sau prin Regulamentul intern**, după caz, **clauze privind acordarea biletelor de valoare**, inclusiv **stabilirea concretă a activităților, destinațiilor și evenimentelor care se încadrează în cheltuieli sociale***, pentru care se vor acorda salariaților tichete cadou, tichete de creșă și culturale.



Angajatorii care acordă bilete de valoare salariaților evidențiază în **bugetele proprii aprobate potrivit legii, într-o poziție distinctă de cheltuieli** denumită "Tichete de masă", "Tichete cadou", "Tichete de creșă", "Tichete culturale" sau "Vouchere de vacanță", după caz, sumele destinate acoperirii valorii nominale a biletelor de valoare, potrivit celor convenite cu organizațiile sindicale legal constituite sau cu reprezentanții salariaților.

Pentru instituțiile publice, biletele de valoare pot fi acordate în limita sumelor prevăzute distinct cu această destinație în bugetele proprii aprobate în condițiile legii.



TICHETELE DE MASĂ

sunt bilete de valoare acordate angajaților lunar ca alocație individuală de hrană, utilizate numai pentru achitarea mesei sau pentru achiziționarea de produse alimentare, și pot fi pe suport hârtie sau pe suport electronic.

Angajatorii nu pot acorda mai mult de un tichet de masă pentru fiecare zi lucrătoare din luna pentru care se efectuează distribuția/transferul valorii nominale a tichetelor de masă.

Nu se consideră zile lucrate perioadele în care salariații:

- efectuează concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, potrivit contractelor colective de muncă;
- beneficiază de zile libere plătite, în cazul unor evenimente familiale deosebite, precum și de zile festive și de sărbătoare legale sau de alte zile libere;
- sunt delegați sau detașați în afara localității în care își au locul permanent de muncă și primesc indemnizație de delegare sau de detașare;
- se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă, sunt absenți de la locul de muncă ori se află în alte situații stabilite de angajator împreună cu organizațiile sindicale ori, după caz, cu reprezentanții salariaților. În cazul salariaților angajați în baza unui contract individual de muncă cu **timp parțial**, precum și în cazul cumulului de funcții, tichetele de masă pot fi acordate numai de către angajatorii unde salariații în cauză își au funcția de bază.

În cazul în care nu se poate stabili **funcția de bază**, beneficiarul tichetelor de masă alege, în scris, angajatorul care îi va acorda tichetele, având obligația de a transmite, în termen de maximum 10 zile lucrătoare, și către ceilalți angajatori opțiunea.

În cazul salariaților a căror durată zilnică a **timpului de muncă este mai mare de 8 ore - în regim de tură**, numărul de zile pentru care se acordă tichete de masă se determină prin împărțirea numărului de ore în care salariatul a fost prezent la lucru la durata normală a timpului de muncă de 8 ore. Frațiile rezultate din calcul se consideră zi de prezență la lucru, cu condiția ca totalul zilelor rezultat să nu depășească numărul de zile lucrătoare din luna pentru care se acordă tichetele.

Valoarea nominală a unui tichet de masă nu poate depăși suma de 15,18 lei.

OBS: Nu se acordă tichete de masă personalului care beneficiază de indemnizație de hrană potrivit Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, respectiv de drepturi de hrană în temeiul Ordonanței Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională.



TICHETELE CADOU

sunt bilete de valoare acordate ocazional angajaților pentru cheltuieli sociale*
sau

acordate altor categorii de beneficiari pentru campaniile de marketing, studiul pieței, promovarea pe piețe existente sau noi, pentru protocol, pentru cheltuielile de reclamă și publicitate

Angajații pot beneficia de tichete cadou acordate de angajatorii lor, numai pentru destinațiile sau evenimentele care se încadrează în cheltuielile sociale*.

Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor cadou nu poate depăși sumele prevăzute cu această destinație în bugetul alocat fiecărui eveniment.

Valoarea nominală a unui tichet cadou este de 10 lei sau un multiplu de 10, dar nu mai mare de 50 lei.



TICHETELE DE CREȘĂ

sunt bilete de valoare care se acordă lunar angajaților care nu beneficiază de concediul și de indemnizația acordate pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv de până la 3 ani în cazul copilului cu handicap

Tichetele de creșă pot fi utilizate numai pentru achitarea taxelor la creșa unde este înscris copilul și se acordă, la cerere, unuia dintre părinți sau tutorelui căruia i-a fost încredințat copilul spre creștere și educare, pe baza livretului de familie.

Nu pot beneficia de tichete de creșă asistenții maternali profesioniști sau persoanele la care este găzduit copilul și pentru care s-a instituit măsura plasamentului în regim de urgență, în temeiul Legii nr. 272/2004 privind protecția și promovarea drepturilor copilului, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor de creșă nu poate depăși suma de 450 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creșă.

Valoarea tichetelor de creșă se cumulează cu alocația de stat pentru copii acordată conform prevederilor Legii nr. 61/1993 privind alocația de stat pentru copii, și cu stimulentele de inserție care se acordă la reluarea activității, în conformitate cu prevederile Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobată cu modificări prin Legea nr. 132/2011.

În cazul salariaților angajați în baza unui contract individual de muncă cu **timp parțial**, precum și în cazul **cumulului de funcții**, tichetele de creșă pot fi acordate numai de către angajatorii unde salariații în cauză își au **funcția de bază**, potrivit legii. În cazul în care nu se poate stabili funcția de bază, beneficiarul tichetele de creșă alege, în scris, angajatorul care îi va acorda tichetele de creșă, având obligația de a transmite, în termen de maximum 10 zile lucrătoare, și către ceilalți angajatori opțiunea.



TICHETELE CULTURALE

sunt bilete de valoare acordate angajaților, lunar sau ocazional, pentru achitarea contravalorii de bunuri și servicii culturale

Bunurile și serviciile culturale pot fi:

- abonamente sau bilete la spectacole, concerte, proiecții cinematografice, muzee, festivaluri, târguri și expoziții, permanente sau itinerante, parcuri tematice, inclusiv cele destinate copiilor;
- cărți, manuale școlare, albume muzicale, filme, în orice format.

Nivelul maxim al sumelor acordate sub forma tichetelor culturale nu poate depăși suma de:

- **150 de lei** pentru tichetele acordate lunar,
- **300 de lei**/eveniment pentru cele acordate ocazional.



VOUCHERELE DE VACANȚĂ

sunt bilete de valoare care se acordă angajaților pentru acoperirea unor cheltuieli ocazionate de efectuarea concediului de odihnă în regim de turism intern

Angajatorii care încadrează personal prin încheierea unui contract individual de muncă pot acorda, în condițiile legii, vouchere de vacanță.



Nivelul maxim al sumelor care pot fi acordate salariaților sub formă de vouchere de vacanță de către alți angajatori decât instituțiile publice reprezintă contravaloarea a maximum **6 salarii de bază minime brute pe țară**, garantate în plată, pentru un salariat, în decursul unui an fiscal. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este cel stabilit în condițiile legii.

Voucherele de vacanță emise pe suport electronic pot fi alimentate exclusiv cu valoarea nominală a voucherelor de vacanță acordate de către angajator și pot fi utilizate doar pentru achiziționarea de servicii turistice în unitățile afiliate. **Voucherul de vacanță are perioada de valabilitate de un an de la data emiterii**, fără a se înțelege că aceasta este perioada de valabilitate a suportului electronic, în cazul în care voucherul a fost emis pe acest tip de suport.



- **Din punctul de vedere al impozitului pe profit, la angajator:**

- cheltuielile cu tichetele cadou, tichetele culturale și tichetele de creșă, fac parte din categoria cheltuielilor sociale deductibile limitat în cotă de până la 5% aplicată asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului; [art. 25 alin. (3) lit. b) pct. 3 din Codul fiscal]
- cheltuielile reprezentând tichetele de masă și vouchere de vacanță acordate de angajatori sunt cheltuieli deductibile în limita valorii prevăzută de lege. [art. 25 alin. (3) lit. c) din Codul fiscal]
- cheltuielile pentru marketing, studiul pieței, promovarea pe piețele existente sau noi, participarea la târguri și expoziții, la misiuni de afaceri, editarea de materiale informative proprii, sunt cheltuieli efectuate în scopul desfășurării activității economice. [pct. 13 alin. (1) art. lit. c) din norme dat în aplicarea art.25 din Codul fiscal]

- **Din punctul de vedere al impozitului pe salarii:**

- **La salariat:**

Sunt neimpozabile:

- **tichetele cadou** oferite de angajatori salariaților și cele oferite în beneficiul copiilor minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și cele oferite salariatelor cu ocazia zilei de 8 martie în limita valorii de 150 lei, pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie menționată. [art. 76 alin.(4) lit. a) din Codul fiscal]

OBS:

Limita de 150 lei se aplică separat pentru tichetele cadou acordate pentru fiecare ocazie menționată, pentru fiecare angajat și pentru fiecare copil minor al angajatului, chiar și în cazul în care părinții lucrează la același angajator. [pct. 12 alin. (11) din norme]

Sunt impozabile:

- **tichetele cadou** oferite salariaților și cele oferite în beneficiul copiilor minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și cele oferite salariatelor cu ocazia zilei de 8 martie pentru partea care depășește limita de 150 lei; [art. 76 alin.(4) lit. a) din Codul fiscal]
- **tichetele cadou** oferite cu alte ocazii decât cele menționate mai sus; [avantaje potrivit art. 76 alin.(3) lit. h) din Codul fiscal]
- **tichetele de masă, voucherele de vacanță, tichetele de creșă și tichetele culturale.** [avantaje potrivit art. 76 alin.(3) lit. h) din Codul fiscal]

OBS: La determinarea impozitului pe salarii se ia în calcul valoarea nominală a tichetelor de masă, tichetelor de creșă, tichetelor cadou, voucherele de vacanță, și impozitarea se face în luna în care acestea sunt primite. [pct. 14 alin. (4) din norme]

La alți beneficiari:

Sunt impozabile tichetele cadou pentru campaniile de marketing, studiul pieței, promovarea pe piețe existente sau noi reprezintă venit obținut ocazional în afara unei relații generatoare de venituri din salarii, impozitându-se ca venituri din alte surse.

- **Din punctul de vedere al contribuțiilor sociale obligatorii:**

NU se datorează contribuții sociale obligatorii pentru:

- **tichetele cadou** oferite de angajatori salariaților și cele oferite în beneficiul copiilor minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și cele oferite salariatelor cu ocazia zilei de 8 martie în limita valorii de 150 lei, pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie menționată. [art. 142 lit. b), art. 157 alin. (2), art. 220⁴ alin. (2) Cod fiscal]
- **tichetele cadou** oferite cu alte ocazii decât cele menționate mai sus; [art.142 lit. r), art.157 alin. (2), art. 220⁴ alin. (2) Cod fiscal]
- **tichetele de masă, de creșă, culturale și voucherele de vacanță** acordate în limita valorii prevăzută de lege; [pct. 5 alin. (2) normele date în aplicarea art. 142 lit. r)]

Se datorează contribuții sociale obligatorii pentru:

- tichetele cadou oferite salariaților și cele oferite în beneficiul copiilor minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului și a sărbătorilor similare ale altor culte religioase, precum și cele oferite salariatelor cu ocazia zilei de 8 martie pentru partea care depășește limita de 150 lei; [art.142 lit. b), pct. 5 alin. (1) norme]

Dacă valoarea tichetelor cadou acordate altor categorii de beneficiari persoane fizice pentru campaniile de marketing, studiul pieței, promovarea pe piețe existente sau noi, pentru protocol, pentru cheltuielile de reclamă și publicitate, **încadrate în categoria veniturilor din alte surse**, cumulată cu veniturile enumerate la art. 155 depășește plafonul a 12 salarii minime brute pe țară, persoana fizică datorează contribuție de asigurări sociale de sănătate (CASS) și depune declarația unică. [art. 155 alin. (1), art. 174 alin. (1) Cod fiscal]

***Cheltuielile care fac parte din categoria cheltuielilor sociale sunt menționate la art. 25 alin. (3) lit.b) din Codul fiscal**

Baza legală:

-Legea 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2019, cu excepția art. 24 - 27, care intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2021 și art. 35, care a intrat la vigoare la 3 zile de la publicarea legii în Monitorul Oficial al României, Partea I,
- Legea 227/2015 privind Codul fiscal: 25 alin. (3) lit. b) pct. 3, art. 60, art. 76 alin.(3) lit. h), art. 142 liti.r), art. 157 alin.(2) .- HG 1/2016 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal: pct. 14 alin.1 dat în aplicarea art. 76, -HG 1045/2018 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare

Material informativ elaborat în data de 31.10.2019