

ACCOUNTING AND TAX ISSUES REFERRING TO EMPLOYEE BENEFITS**ASPECTE CONTABILE ȘI FISCALE ALE BENEFICIILOR ANGAJAȚILOR****Angela POPOVICI**, ORCID ID: 0000-0002-8844-0304popovici.angela.alexandru@ase.md**Olga BORDEA**bordeaolga01@gmail.com

Academia de Studii Economice din Moldova

Abstract: *Nowadays, the employee motivation is a real challenge for the employers: they need to know what their employees want, what they need and after this – they must meet the need given. This is a hard process, which requires attention and dedication, as it involves costs, their control in terms of accounting and taxation. In this article there were identified some motivational benefits for employees, their accounting record and fiscal subordination. Both monetary and non-monetary benefits were analyzed, observing the basic rules to which they are subject. Analyzing the fiscal code, the labor code and other normative acts, it was possible to delimit characteristics specific to each type of benefit agreement, as a result, it was concluded on the complexity of these forms of employee encouragement. It was found that the expenses with the employees represent some necessary, useful expenses, which contribute to the well-being and the maintenance of the harmonious relations in the entity and to its progress.*

Keywords: *accounting, tax, gifts, meal tickets, motivation, employees***JEL:** M00, M41, M49, Q56**Introducere**

Resursele umane reprezintă baza tuturor activităților, fără de care nimic nu ar avea valoare. Ca urmare, putem deduce că succesul unei entități se bazează nu doar pe acei piloni esențiali, precum conducătorii competenți, misiunea bine stabilită, inovațiile constante, adaptarea rapidă, dar și pe eficientizarea resurselor umane, fapt care se realizează prin motivarea acestora. Totodată, pentru un angajat avantajul de a fi motivat reprezintă satisfacția muncii, iar pentru un conducător – calitatea acesteia.

Atenția acordată beneficiilor angajaților reprezintă un lucru esențial pentru unitățile economice, întrucât poate crește eficiența angajaților, crea o echipă productivă, păstra angajații cei mai buni în companie sau crea un mediu de lucru deschis progresului și se manifestă sub diferite forme: cadouri, premii, tichete de masă, concedii suplimentare plătite, foi turistice, sporuri, bonusuri etc. Din punct de vedere contabil, acestea reprezintă cheltuieli, însă rezultatul de după este unul bun și eficient chiar și pe termen lung, contribuind la atingerea obiectivelor sus-menționate.

Scopul studiului constă în identificarea beneficiilor acordate de către angajatori lucrătorilor, atât sub formă monetară, cât și nemonetară, modul de contabilizare a acestor procese și analiza aspectelor fiscale la care sunt supuse, aprecierea efectelor acțiunilor date și imaginea de ansamblu formată în contabilitatea entităților, drept consecință a deciziei de motivare a angajaților.

Baza informațională la care s-a făcut referire în articol este constituită din acte normative și legislative: Codul Fiscal al RM [4], Codul Muncii al RM [5], Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2022 [11], Planul general de conturi contabile [17], IAS 19 „Beneficiile angajaților” [10], precum și lucrări științifice din literatura de specialitate autohtonă.

Metodele de cercetare utilizate

Pentru realizarea scopului cercetării au fost utilizate următoarele metode și instrumente de cercetare: metoda documentară, bazată pe accesarea și studierea surselor bibliografice; metoda analitică prin care s-a ajuns la esența proceselor cercetate; metoda de sinteză, inducerea și deducerea, analiza logică, analiza critică a materialelor cu privire la acordarea beneficiilor economice angajaților și contabilizarea proceselor date.

Conținutul de bază

Conform prevederilor IAS 19 „Beneficiile angajaților”, *beneficiile angajaților* reprezintă „toate formele de contraprestații acordate de o întreprindere în schimbul serviciului prestat de angajați” [10]. Acestea includ beneficiile furnizate angajaților sau persoanelor ce depind de aceștia și pot fi achitate prin plăți sau prin acordarea de bunuri și servicii efectuate direct angajaților, persoanelor ce depind de aceștia, cum ar fi soțul, soția, copii etc.

Beneficiile angajaților apar ca urmare a încheierii contractului individual de muncă între angajat și angajator, care presupune că salariatul se angajează să îndeplinească munca în folosul entității respectând regulamentul intern, iar angajatorul are ca obligație crearea condițiilor favorabile de muncă și remunerarea muncitorului conform punctelor stabilite în contract.

Fiecare entitate își stabilește formele și cantitatea de beneficii acordate desinestăților, în urma analizei tuturor circumstanțelor ce influențează direct relațiile de muncă și rezultatul acestora, iar pe parcurs pot modifica și suplini beneficiile conform performanțelor angajatului, productivitatea entității, intensificarea muncii și altor factori de influență [1, 2].

Beneficiile respective sunt variate și nu există o clasificare minuțioasă, care să delimiteze, în mod clar, o categorie de alta. Totodată, în funcție de anumite criterii, au fost propuse anumite repartizări ale acestora prezentate în figura 1.

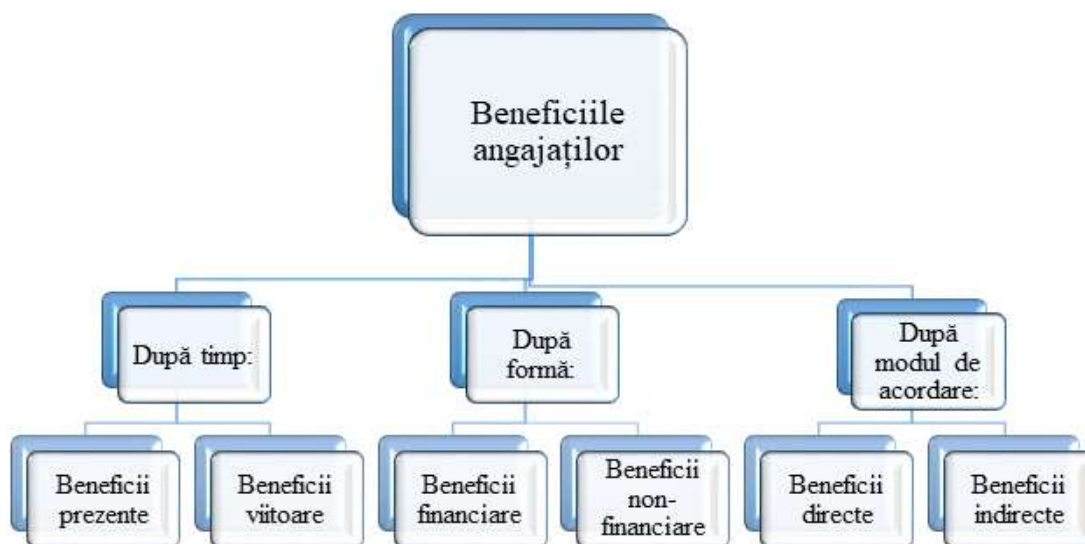


Figura 1. Clasificarea beneficiilor angajaților

Sursa: Elaborat de autor în baza [1]

Astfel, clasificarea beneficiilor angajaților include [1]:

1. După timp:

✓ **beneficii prezente** - care sunt la interval de până la un an, se acordă săptămânal, lunar (salariu, sporuri etc.);

✓ **beneficii viitoare** - care sunt beneficiate pe viitor de către angajat (beneficiile postangajare, premii anuale);

2. După formă:

✓ **beneficii financiare (monetare)** - sunt remunerațiile acordate angajatorilor în formă de bani (salarii, indemnizații, prime, ajutoare, concedii anuale de odihnă etc.);

✓ **beneficii non-financiare (non-monetare)** - sunt remunerații care se acordă în altă formă decât cea monetară (servicii gratuite, transport de serviciu, condiții bune de muncă, program de muncă adaptat necesităților lucrătorilor, cazare etc.);

3. După modul de acordare:

✓ **beneficii directe** - sunt venituri pe care angajații le primesc pentru activitatea efectuată și rezultatele obținute (salarii de bază, sporuri, comision, prime, adaosuri la salariu, participarea la profit, etc.);

✓ **beneficii indirecte** - sunt facilitățile acordate angajaților atât în perioada cât activează, cât și după aceea (concediul de odihnă, concediul fără plată, subvenții pentru hrană, cheltuieli pentru transport, asistența medicală gratuită, asigurări medicale, pensii, transport gratuit, marfă cu preț redus, etc.).

IAS 19 „Beneficiile angajaților” identifică patru categorii de beneficii ale angajaților [10]:

1. Beneficiile pe termen scurt ale angajaților - care se preconizează că vor fi decontate în totalitate în termen de cel mult douăsprezece luni după finisarea perioadei anuale de raportare în care angajații prestează serviciile respective:

- remunerații săptămânale, salarii, și contribuții la asigurările sociale;
- concediu anual plătit și concediul medical plătit;
- participarea la profit și prime;
- beneficii nemonetare (cum ar fi asistența medicală, cazarea, autoturismele, precum și bunurile sau serviciile gratuite sau subvenționate) pentru angajații actuali;

2. Beneficiile postangajare:

- pensii (de exemplu, pensii și indemnizații forfetare la pensionare);
- alte beneficii postangajare, cum ar fi asigurările de viață postangajare și asistența medicală;

3. Alte beneficii pe termen lung ale angajaților:

- absente compensate pe termen lung, cum ar fi concediile aferente vechimii sau concediile sabatice;
- jubilee sau alte beneficii aferente vechimii;
- indemnizații pentru incapacitatea de muncă de lungă durată;

4. Beneficiile pentru încetarea contractului individual de muncă, sunt beneficii oferite angajaților și se plătesc ca rezultat fie:

- la hotărârea unei entități de a desface contractul de muncă al unui angajat înainte de data normală de pensionare;
- fie la voința unui angajat de a accepta în mod voluntar plecarea în șomaj în schimbul beneficiilor oferite (cum ar fi indemnizația privind încetarea contractului individual de muncă).

Diversitatea și cantitatea beneficiilor pentru angajați se stabilește în urma analizei a mai multor factori:

1. *Categoria de calificare* - reprezintă nivelul de pregătire într-un anumit domeniu de activitate profesională a angajatului (conform îndrumarului tarifar de calificare);

2. *Performanța* - reprezintă o realizare deosebită, un rezultat deosebit, obținut de către angajat în timpul activității de muncă;

3. *Munca peste normă* - reprezintă timpul de lucru efectuat peste normă stabilită în contractul de muncă;

4. *Vechimea în muncă* - reprezintă durata, perioada, timpul în care a fost prestată activitatea de muncă sau o activitate social utilă, și alți factori de influență.

De menționat, că acordarea de beneficii angajaților reprezintă o problemă analizată la nivel mondial și implică practic toate entitățile. Pe lângă salariul convenit pe merit pentru munca efectuată, angajatorii îi motivează pe angajați și prin alte metode, fapt analizat într-un raport de cercetare a Price Waterhouse Coopers, pe un eșantion de 42 de organizații încadrate în 6 sectoare industriale. A fost analizat modul în care angajatorii își motivează angajații oferindu-le o varietate înaltă de compensații și beneficii. Activitățile sociale (avantaje și înlesniri în domeniul deservirii social-culturale, locative și de trai, haine și încălțăminte speciale, programe pentru tinerii specialiști etc.) au devenit, principalul beneficiu acordat de companii pe lângă salariu. Această opțiune, materializată în petreceri corporative, team building-uri etc., este pusă la dispoziția angajaților de către aproximativ 83% dintre companiile participante la studiu (figura 2).

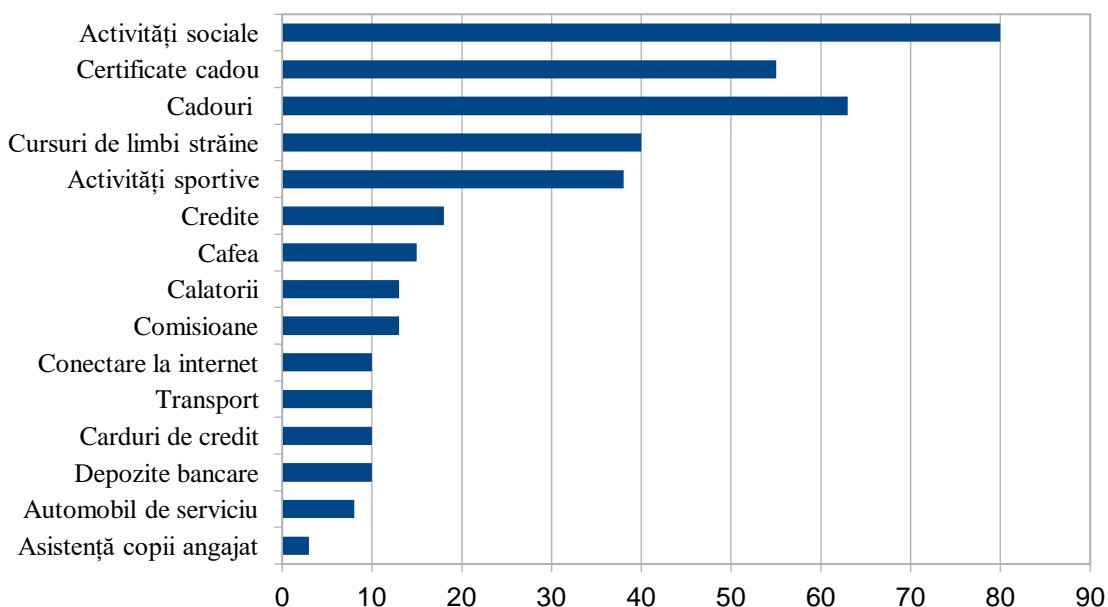


Figura 2. Beneficii oferite tuturor angajaților, % de participanți

Sursa: elaborat de autor în baza studiilor și rezultatelor obținute de PWC [19]

În conformitate cu prevederile IAS 19 “Beneficiile angajaților”, *beneficiile angajaților se recunosc drept* [10]:

➤ datorii, atunci când un angajat a prestat servicii în schimbul beneficiilor ce urmează a fi plătite în viitor;

➤ cheltuieli, atunci când întreprinderea utilizează avantajele economice ce apar ca urmare a serviciilor prestate de un angajat în schimbul beneficiilor.

Principala motivare a angajaților este recompensa muncii lor prin suma bănească numită „salariu”, care reflectă o „recompensă sau câștig evaluat în unități monetare, plătit angajatului de către angajator, în temeiul contractului de muncă, pentru servicii prestate sau care urmează a fi prestate. Salariul include *salariul de bază* (salariul tarifar, salariul funcției), *salariul suplimentar* (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și *alte plăți de stimulare și compensare* [10, 14, 15]. Aici pot fi

menționate și contribuțiile de asigurări sociale - suma datorată de angajator, conform condițiilor contractuale, fondurilor de asigurări sociale.

Pentru ca sistemul de salarizare și cel al altor beneficii acordate să asigure un înalt grad de motivare, este necesar să întrunească unele cerințe: să fie atractiv, echitabil; să țină seama de performanțele profesionale ale angajaților, de nevoile reale individuale; să fie în avantajul personalului direct productiv și administrativ. Ca urmare, pe lângă salariul de bază, angajatorii ar putea recurge și la alte stimulente, atât sub formă monetară, cât și nemonetară. Și unele, și altele ar trebui să întrunească anumite criterii, precum:

1. *attractivitatea* – motivația trebuie să fie una cât mai individualizată pentru a incita angajatul de a-și continua în mod eficient munca (o asemenea politică este practică de organizațiile competitive, orientate spre calitatea resursei umane);

2. *echitabilitatea* – presupune respectarea muncii tuturor și acordarea rațională a beneficiilor angajaților prin respectarea raportului dintre nivelul salariilor și efortul, cantitatea, calitatea, competența, responsabilitățile în realizarea sarcinilor;

3. *individualizarea* – se referă la analiza situației individuale a fiecărui angajat și constatarea motivației celei mai puternice pentru el, pe de o parte, și a cheltuielilor celor mai raționale pentru entitate, pe de altă parte, astfel încât angajatul să fie satisfăcut prin rezolvarea anumitor probleme personale, iar entitatea să compenseze aceste beneficii acordate.

De menționat, că una dintre cele mai importante metode de motivare a angajaților, în afara salariului de bază, este cea financiară, reprezentată de recompensa banească a muncii sub formă de comisioane, premii, bonusuri, bacșiși. Ne referim la toate plățile de care salariații nu beneficiază în mod regulat în fiecare perioadă de plată (săptămânală sau lunară). De asemenea, conform Codului Muncii al RM, în afară de salariile pentru munca efectiv prestată, angajatorii sunt în drept să calculeze personalului angajat și anumite adaosuri, sporuri la salarii cu caracter de compensare și stimulare [5, art.137].

Potrivit prevederilor Codului Fiscal al RM, fiecare angajator care plătește lucrătorului salariu, inclusiv primele și facilitățile acordate, este obligat să rețină din aceste plăți un impozit, calculat și îndreptat spre achitare sub orice formă menționată anterior, determinat conform modului stabilit de Guvern [4, art.88]. Dat fiind faptul că toate adaosurile, suplimentele și premiile fac parte din salariul angajatului, acestea urmează a fi impozitate la fel ca și salariul de bază, respectiv calculate și achitate impozitele aferente:

➤ din partea angajatorului: *contribuții de asigurări sociale de stat obligatorii* (CAS) virate de angajatori în mărime de 24% din salariul calculat [11];

➤ din partea angajatului: *prime de asigurare obligatorie de asistență medicală* (PAM) în forma de contribuție procentuală la salariu și la alte recompense, achitate de angajați în mărime de 9% din salariul calculate [12, 18], precum și *impozitul pe venit* reținut din salariu în mărime de 12% [4], care se calculează din suma salariului calculat micșorat cu suma PAM (9%) și suma scutirilor. În scopul determinării impozitului pe venit din toate sursele de venit impozabil angajatorul deschide pentru fiecare angajat al său fișa personală de evidență a veniturilor sub formă de salariu și alte plăți efectuate de către patron în folosul angajatului, precum și a impozitului pe venit reținut din aceste plăți.

În contabilitate aceste recompense bănești oferite angajaților se referă la costurile cu personalul (tabelul 1.).

Tabelul 1. Reflectarea operațiunilor privind acordarea unor sporuri, premii

Nr.	Conținutul operațiunii	Conturi corespondente	
		Dt	Ct
1.	Calculul salariului lucrătorilor	811, 821, 712, 713	531
2.	Calculul CAS aferente salariilor calculate (24%)	811, 821, 712, 713	5331
3.	Impozitul pe venit calculat și reținut din salariu angajaților (12%)	531	5344
4.	PAM (9%) calculate și reținut din salariu angajaților	531	5332

Sursa: elaborat de către autor în baza [4,17,18]

Un element important de care ar putea să se conducă patronii este piramida lui Maslow, care reflectă nevoile oamenilor. Astfel, pentru sporirea eficienței utilizării resurselor umane, ei își pot construi propriul sistem de motivare, oferindu-le angajaților ceea ce au nevoie cel mai mult. Spre exemplu, dacă interesul angajatului de moment este gășirea unei locuințe, managerul poate să se implice cu sprijin financiar, prin acordarea unui împrumut sau prin achitarea totală sau parțială a costului de închiriere a unei locuințe. Acestea sunt considerate plăți acordate angajatului de către patron pentru recuperarea cheltuielilor personale și anume compensarea cheltuielilor pentru procurarea sau întreținerea de către angajator a locuinței salariatului.

Conform prevederilor Codului Fiscal al RM, persoana fizică care transmite în chirie o proprietate imobiliară, împreună cu persoana care ia în chirie, în cazul de față – angajatul, sunt obligate să semneze contractul de transmitere în posesie și/sau în folosință (locațiune, arendă), suprafață a proprietății imobiliare, care va fi transmis la Direcțiile Deservire Fiscală din cadrul SFS în termen de 3 zile de la data încheierii contractului [4, titlul VI, art. 2]. În contract fiind indicată valoarea locațiunii, în monedă națională sau în valută, pentru perioada de referință, entitatea poate prelua această sumă și decide în legătură cu mărimea ajutorului acordat angajatului pentru a o achita.

În contabilitate, acordarea numerarului angajatului poate fi reflectată ca o creștere a creanței, la contul 161 „Alte creanțe pe termen lung” sau 226 „Creanțe ale personalului” și diminuare a numerarului din casă: Dt 161, 226 Ct 241, deci operația reflectă o acordare de împrumut. Prin contractul de împrumut o parte – împrumutător, se obligă să dea în proprietate celelalte părți – împrumutatul, bani, iar aceasta se obligă să restituie banii în aceeași sumă, la expirarea termenului pentru care i-au fost date [3, art. 867]. La acordarea împrumutului fără dobândă angajatului, suma dobânzii determinată conform prevederilor Codului Fiscal al RM (suma dobânzii, determinată reieșind din diferența pozitivă dintre rata medie ponderată a dobânzilor aplicate la creditele noi acordate persoanelor fizice pe un termen ce depășește 5 ani (rotunjită până la următorul procent întreg), stabilită de Banca Națională a Moldovei în luna noiembrie a anului precedent anului fiscal de gestiune, și rata dobânzii calculată pentru împrumuturile acordate de către angajator salariatului.), se consideră facilitate impozabilă acordată de patron, calculând impozitul pe venit reținut la sursa de plată [4, art.19 lit.d]. În continuare, suma facilității impozabile calculate, urmează a fi inclusă în fișa personală de evidență a veniturilor sub formă de salariu și a altor plăți efectuate de către patron în folosul angajatului, precum și a impozitului pe venit reținut din aceste plăți, cu reflectarea acesteia în darea de seamă privind reținerea impozitului pe venit, a primelor de asigurare obligatorie de asistență

medicală și a contribuțiilor de asigurări sociale de stat obligatorii calculate (Forma IPC21). Venitul obținut de la acordarea împrumutului se calculează după relația [7]:

$$F = S \times (N/365) \times ((Rmp - Rp)/100) \quad (1)$$

unde:

F – suma facilității acordată de către patron;

S – suma împrumutului;

N – numărul de zile în luna pe parcursul căreia angajatul s-a folosit de împrumut;

Rmp – rata medie ponderată a dobânzii respective (rotunjită pînă la următorul procent întreg) stabilită de Banca Națională a Moldovei;

Rp – rata dobânzii calculată pentru împrumutul acordat de către patron.

Poate exista și situația în care angajatorul plătește integral sau parțial cheltuielile cu locuința salariaților, atunci sumele se reflectă la și cheltuieli, contul 717 “Alte cheltuieli”.

Un alt beneficiu care ar putea fi acordat angajaților se reflectă sub forma tichetelor de masă. Acestea reprezintă bonuri pe suport de hartie sau carduri de plată, acordate de către angajator salariaților, pentru a fi folosite ca instrument de plată pentru procurarea produselor alimentare în unitățile comerciale/de alimentație publică care au încheiat un contract de prestare a serviciilor cu operatorul, emițător al tichetelor. Odată ce angajatorul a decis acordarea tichetelor de masă, acestuia îi este interzis potrivit legislației, să reducă salariul angajaților beneficiari de tichete în scopul acoperirii cheltuielilor de acordare a acestora [13, art. 3 alin. (1)].

Sub aspect fiscal, pentru ca aceste cheltuieli să fie deduse, valoarea nominală a unui tichet de masă pentru o zi lucrătoare va fi cuprinsă între 35 și 55 lei [13, art. 4]. Totodată, angajatorul are dreptul să acorde tichete de masă cu valoarea nominală mai mare de 55 lei, însă diferența nu se va permite spre deducere ca cheltuieli aferente activității de întreprinzător în scopuri fiscale. Valoarea nominală deductibilă a tichetelor de masă acordate de către angajator salariaților reprezintă un venit din care nu se calculează contribuții și prime de asigurare obligatorie de asistență medicală, datorate de angajator și angajat, sau impozit pe venit din salariu. Acestea se calculează însă-n cazul în care valoarea nominală a tichetelor este mai mare decît limita stabilită, pentru suma care depășește limita respectivă. Totodată, valoarea nominală a tichetelor de masă achitate operatorului de către angajatori nu reprezintă obiect impozabil cu TVA. Se constată că obligația privind plata TVA este calculată pentru plata pentru imprimarea tichetelor de masă (cu excepția valorii nominale), precum și pentru plata serviciilor prestate de către operator, conform contractelor încheiate cu angajatorii și unitățile comerciale/de alimentație publică [13, capitolul I, art. 7].

Din punct de vedere contabil, evidența tichetelor de masă se ține la valoarea nominală imprimată pe acestea, la contul activ, bilanțier 246 „Documente bănești”. Contabilizarea tichetelor de masă pe suport de hârtie la angajator se prezintă în tabelul 2.

Tabelul 2. Înregistrările contabile aferente valorii tichetelor de masă pe suport de hârtie la angajator

Nr.	Conținutul operațiunii	Suma, lei (convențional)	Conturi corespondente	
			Dt	Ct
1.	Achitarea în avans a serviciilor prestate de către operator prevăzute în contract și a valorii nominale a tichetelor de masă	2000	224	242
2.	Recepționarea de la operator a valorii tichetelor de masă	5000	246	521
	Recepționarea valorii serviciilor de imprimare a tichetelor și a altor servicii prestate de către operator	800	712, 713, 811, 812, 821	521

	Trecerea în cont a TVA aferent serviciilor sus-menționate	160	534	521
3.	Trecerea în cont a avansului acordat anterior	2000	521	224
4.	Achitarea datoriei rămase	3960	521	242
5.	Înregistrarea costurilor/cheltuielilor aferente tichetelor de masă acordate angajaților, în dependență de categoria de personal	5000	712, 713, 811, 812, 821	532
6.	Eliberarea tichetelor de masă angajaților	4500	532	246
7.	Restituirea către operator a tichetelor (n-au fost ridicate în termen de 60 zile de către persoanele concediate, de la data încetării lucrului / au fost deteriorate / n-au fost utilizate de angajator la data primirii înștiințării de retragere a licenței operatorului)	500	234	246
8.	Încasarea creanței aferente valorii nominale a tichetelor de masă neutilizate de angajator	500	242	234

Sursa: elaborat de către autor în baza [6, 8, 9, 17].

Un alt beneficiu motivațional acordat salariaților se prezintă sub forma cadourilor: cu ocazia sărbătorilor de iarnă, Paște, zile de naștere, 8 martie etc. Acestea pot fi acordate:

1.ca donație:

- nu se va reține impozit pe venit de la angajat;
- nu se vor calcula și nu se vor reține PAM și CAS;
- cheltuielile vor fi nedeductibile;

2.ca recompensă:

- se va reține impozit pe venit de la angajat;
- se vor calcula și se vor reține PAM, iar în cazul CAS fie vor fi calificate în calitate de alte plăți, impozitate cu CAS, fie vor fi atribuite la cadouri, pentru care nu se va aplica CAS (cadourile nu se impun cu contribuții de asigurări sociale, indiferent de modul de documentare). -ar putea fi recunoscute drept cheltuieli deductibile, dacă acordarea cadourilor e prevăzută-n contractul colectiv sau individual de muncă.

Sub aspect contabil, evidența cadourilor se poate ține la conturile 261 „Cheltuieli anticipate curente”, 262 „Alte active circulante”, precum și 246 „Documente bănești”, în cazul certificatelor cadou. La aceste conturi se pot deschide subconturi pentru reflectarea operațiunilor: 2621„Certificate cadou în stoc”, 2622 „Certificate cadou eliberate”.

Tabelul 3. Contabilitatea procurării și eliberării certificatului-cadoului pentru angajat

Nr.	Conținutul operațiunii	Suma, lei (convențional)	Conturi corespun- dente	
			Dt	Ct
1.	Procurarea certificatului pentru angajat, suma fără TVA	1000	2621	521
2.	Trecerea în cont a TVA aferentă valorii certificatului procurat	200	534	521
	<i>Eliberarea certificatului cadou sub formă de donație</i>			
3.	Transmiterea certificatului către angajat sub formă de donație	1000	2622	2621
4.	Decontarea valorii certificatului acordat angajatului	1000	722	2622
	<i>Eliberarea certificatului cadou sub formă de recompensă</i>			
5.	Transmiterea certificatului angajatului	1000	2622	2621
6.	Decontarea valorii certificatului acordat angajatului	1000	714	2622

7.	Reținerea PAM individuale, 9%	90	226	533
8.	Calculul CAS de către angajator, 24%	240	714	533
9.	Reținerea impozitului pe venit de la angajat	109.2	226	534

Sursa: elaborat de către autor în baza [4, 12, 16, 17]

În categoria altor active, care reflectă elemente motivaționale pentru angajați, se cuprind tichetele sau biletele de călătorie, foile turistice, tratamentele balneo-sanatoriale și odihnă, care se înregistrează la aceleași conturi: 246 „Documente bănești”, 261 „Cheltuieli anticipate curente”, 262 „Alte active circulante”. Formulele contabile la contabilizarea documentelor bănești:

1. Intrările de documente bănești: Dt 246 Ct 521, 544, 226, 532, 534, 612.

2. Utilizarea documentelor bănești: Dt 712, 713, 714, 721 Ct 246.

Abordând aspectul fiscal în cazul dat, potrivit prevederilor Codului fiscal [4, art. 19 lit. a)], facilitățile impozabile acordate de angajator includ plățile acordate salariatului de către angajator pentru recuperarea cheltuielilor personale, precum și plățile în favoarea lucrătorului, efectuate altor persoane, cu excepția plăților în bugetul asigurărilor sociale de stat și a primelor de asigurare obligatorie de stat.

Totodată, patronul care plătește angajatului salariu, inclusiv prime și facilități, este obligat să calculeze, ținând cont de scutirile solicitate de angajat și de deducerile la care are dreptul acesta, să rețină din aceste plăți și să transfere la buget un impozit conform modului stabilit. [4, 18] Astfel, angajatorul care procură angajatului foaie de odihnă se consideră că a acordat facilitate impozabilă și respectiv urmează să calculeze și să rețină din suma achitată impozitul pe venit (12%) pentru această foaie, ținând cont de scutirile solicitate de angajat și de deducerile la care are dreptul acesta.

Făcând referire la micile atenții zilnice, angajatorii ar putea propune angajaților apă sau cafea, produse care de asemenea nu rămân în afara sferei contabile și fiscale. Cheltuielile pentru apa potabilă asigurată pe parcursul zilei de muncă sînt acceptate de către inspectorii fiscali spre deducere în scopuri fiscale, iar suma TVA se permite să fie trecută în cont. Cu referire la cheltuielile pentru mașina de cafea din oficiul entității, în cazul în care contribuabilul le consideră drept cheltuieli ordinare și necesare, la fel ca și cheltuielile pentru amenajarea oficiului, locul de repaus pentru angajați și clienți, flori în ghiveci, mobilă și altele - atunci ele sînt deductibile, trebuie doar de avut confirmarea documentară. În cadrul cheltuielilor date se are în vedere atît amortizarea acestei mașini, dacă e mai scumpă, mai mult de 6 mii lei, cît și alte cheltuieli: uzura mașinii de cafea, dacă costă mai puțin de 6 mii lei, ce înseamnă că e OMVSD; ingredientele — boabe, apă, zahăr ș.a. (tabelul 4).

Tabelul 4. Contabilitatea procurării apei și cafelei pentru angajați

Nr.	Conținutul operațiunii	Suma, lei (convențional)	Conturi corespondente	
			Dt	Ct
1.	Procurarea apei și ingredientelor pentru cafeaua angajaților	500	261	521
2.	TVA aferentă apei și ingredientelor procurate	100	534	521
3.	Procurarea mașinei de cafea, suma fără TVA	6200	123	521
4.	Suma TVA aferentă mașinii de cafea	1240	534	521
5.	Calculul amortizării mașinii de cafea (DU=6 ani, VR=0, metoda liniară)	1033.3	713, 714	124

Sursa: elaborat de către autor în baza [4, 17]

Actualmente, sistemul de compensații și beneficii este considerat unul dintre principalele atuuri ale unei oferte de angajare. Un pachet eficient de beneficii are menirea nu numai de a aduce angajații

talentați în companie, dar, și mai important, de a-i păstra pentru cât mai mult timp în organizație. Beneficiile trebuie să fie însă personalizate, în așa fel, încât fiecare angajat să primească ceea ce își dorește. Avantajele obținute ca urmare a aplicării unui sistem de stimulare și compensare adecvat sunt prezentate în figura de mai jos.

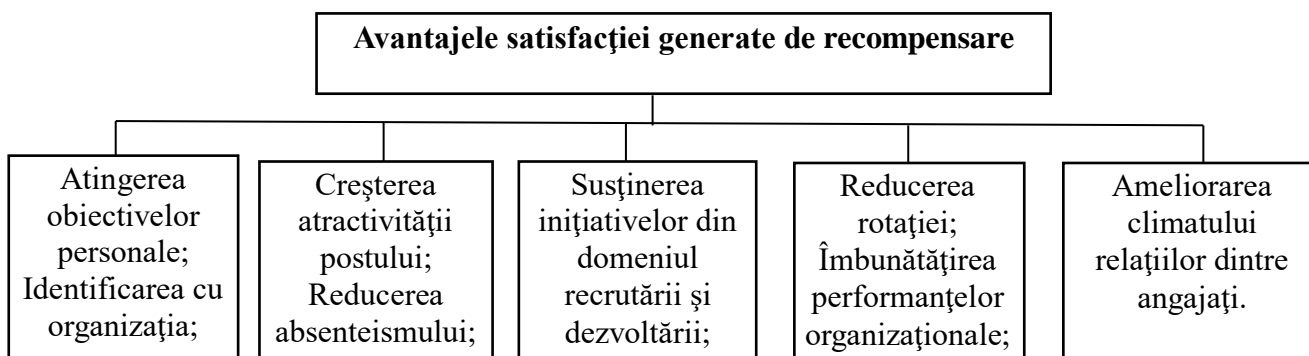


Figura 3. Avantajele satisfacției generate de recompensare

Sursa: elaborat de către autor

Concluzii

Acordarea beneficiilor pentru angajați sub diverse forme reprezintă un punct esențial în dezvoltarea și prosperarea oricărei afaceri. Prin crearea unor condiții mai bune de muncă, angajații vor deveni mai motivați, mai implicați și se va atinge eficientizarea utilizării resurselor umane - una dintre provocările-cheie ale conducătorilor. Prin sporirea acestui indicator, unitatea economică va atinge, fără nici o îndoială, succesul și rezultatele dorite. Chiar dacă marea majoritate a beneficiilor date implică costuri, unele mai mari, altele mai mici, totodată reprezentând cheltuieli nedeductibile, în timp ce fiecare patron tinde să le transfere pe toate la deductibile, totuși efectul de după este ceea ce contează. Ca urmare, patronul se confruntă cu recuperarea acestor cheltuieli prin implicarea mai eficientă și dedicarea angajaților, după care vine și creșterea profitului.

Referințe bibliografice

1. BÂRCĂ, Alic, Managementul recompenselor, Chișinău, 2013. ISBN 978975756394.
2. BÂRCĂ, Alic, Salarizarea personalului: Note de curs la disciplina "Sisteme de salarizare", ASEM, Chișinău. 2001. ISBN 9975-75-125-3.
3. Codul Civil al Republicii Moldova nr. 1107 din 06-06-2002. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=120080&lang=ro
4. Codul Fiscal al Republicii Moldova nr. 1163-XIII din 24.04.1997. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=130624&lang=ro#
5. Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 1107-XV din 06.06.2002. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113032&lang=ro
6. CUȘMAUNSA, Rodica, TUGULSCHI, Iuliana, CURAGAU, Natalia. Tichetele de masă: aspecte contabile și fiscale. În: *Culegere de articole selectivă ale Conferinței Științifice Internaționale "Competitivitatea și Inovarea în Economia Cunoașterii"*, 28-29 septembrie 2018, Chișinău, Vol. I, E-ISBN 978-9975-75-932-8. Disponibil: http://irek.ase.md:8080/xmlui/bitstream/handle/1234567890/634/Cusmaunsa_R_Tugulschi_Iu_Curagau_N_%20conf_09.18.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. Facilități acordate de angajator, contabilsef.md. Disponibil:

- <https://www.contabilsef.md/facilitati-acordate-de-angajator-prevederile-codului-fiscal/>
8. FOALEA, Lidia. Modul de contabilizare a valorii tichetelor de masă. În: *Monitorul fiscal*, 2018, nr. 7. Disponibil: https://monitorul.fisc.md/luncheon_voucher/modul-de-contabilizare-a-valorii-tichetelor-de-masa.html
 9. Hotărîrea nr. 227 din 12-03-2018 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la modul de operare cu tichetele de masă. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=102184&lang=ro
 10. IAS 19 „Beneficiile angajaților”. Disponibil: <https://mf.gov.md/ro/content/standardele-interna%C8%9Bionale-de-raportare-financiar%C4%83-ifrs-9-ias-19-ias-36-ias-39-ifric-21>
 11. Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2022 nr. 206/2021. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=129187&lang=ro
 12. Legea fondurilor asigurării obligatorii de asistență medicală pe anul 2022. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=129189&lang=ro
 13. Legea nr. 166 din 21-09-2017 cu privire la tichetele de masă. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=117157&lang=ro
 14. Legea nr.270 din 23-11-2018 privind sistemul unitar de salarizare în sectorul bugetar. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=129289&lang=ro#
 15. Legea salarizării nr. 847-XV din 14.02.2002. Disponibil: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=125897&lang=ro#
 16. НЕДЕРИЦА, Alexandru. Подарочные сертификаты: особенности учета и налогообложения. În: *Contabilitate și audit*, 2016, nr. 2.
 17. Planul general de conturi contabile, aprobat prin Ordinul Ministerului Finanțelor al Republicii Moldova nr. 119 din 06.08.2013 modificat prin Ordinul MF nr.100 din 28.06.19. În: Monitorul Oficial al Republicii Moldova nr.230-237 din 19.07.2019. Disponibil: <https://www.mf.gov.md/sites/default/files/legislatie/Planul%20general%20de%20conturi%20contabile.pdf>
 18. Regulamentul cu privire la reținerea impozitului pe venit din salariu și din alte plăți efectuate de către patron în folosul angajatului. Disponibil: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/91713/106511/F-1653034910/PDF%2014.pdf>
 19. Rezultatele cercetărilor PricewaterhouseCoopers Moldova. Disponibil: <https://www.amcham.md/?go=news&n=2066>