

People Services Newsletter

Buletin informativ - iunie 2016



Recrutarea pentru poziții de new-entry

În fiecare an, angajatori din toate industriile (în special servicii financiare, consultanță, FMCG, BPO) se confruntă cu provocarea anului în materie de recrutare: cum să convingem absolvenții cei mai buni să se alăture organizației noastre? Lupta pentru talente nu mai este doar o afirmație în studiile de opinie asupra mediului de business, ci e o realitate cu care se confruntă majoritatea liderilor. Astfel, fiecare organizație vine cu cele mai bune arme, pregătită să câștige orice bătălie. O altă provocare a organizațiilor în acest proces o reprezintă atitudinea generației care intră acum pe piața muncii. Sunt nenumărate studii asupra generației Millennials, și am vorbit și noi pe larg în numerele anterioare ale buletinului despre nevoile noii generații de angajați. Însă majoritatea studiilor converg către concluzia că, în fond, angajații din noua generație își doresc oportunități de dezvoltare și de creștere – poate mai mult decât celelalte generații, pe de altă parte însă, își doresc la fel de mult să se simtă motivați de rolul lor în organizație și să lucreze cu un manager care investește în dezvoltarea lor – aspecte ce nu sunt deloc necunoscute generațiilor mai vechi. Acestea fiind spuse, cum ne asigurăm că organizația noastră este pregătită să atragă cei mai buni candidați? Vedem programe de employer branding și campanii de recrutare din ce în ce mai sofisticate dezvoltate de organizații, de la centre de evaluare super rapide la activități ce implică tehnologia (gamification), la un grad de implicare mult mai mare a liderilor de top din organizații în procesul de recrutare, toate având drept scop proiectarea unei experiențe unice pentru candidați în proces.

Care e experiența voastră în procesul de recrutare pentru poziții de new-entry? Aștept părerile voastre la adresa mea de email: mracovitan@kpmg.com

Madalina

Sumar

Trenduri în HR

Cum învață liderii și managerii?

Pagina 2

Dreptul Muncii

Regulamentul de organizare și funcționare al Inspecției Muncii

Pagina 3

Meet the Consultant

Ioana Gherghe - Tax Assistant, Global Mobility Services

Pagina 3

Opinii Fiscale

Noi prevederi referitoare la concediul pentru creșterea copiilor

Pagina 4

Noutăți Legislative

Sumarul lunii aprilie 2016.

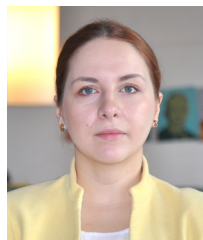
Pagina 5

Trenduri în HR

Cum învață liderii și managerii?

Elena Vizireanu

Consultant, People Services

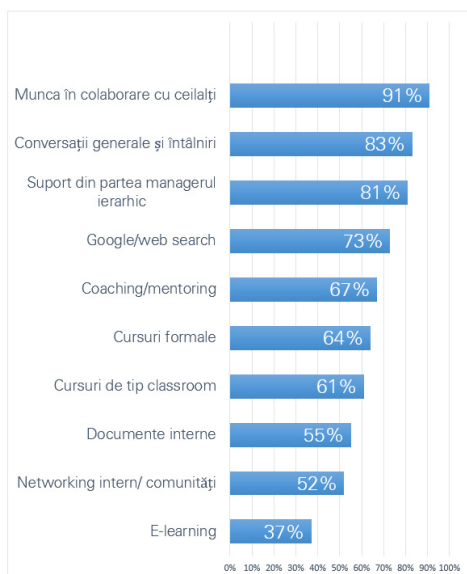


Instrumentele și metodele de învățare pe care managerii (inclusiv managerii de top) le găsesc a fi eficiente în procesul de învățare sunt deseori în contrast cu percepția

specialiștilor L&D asupra modalităților în care învățarea trebuie să se întâmple în cadrul organizației. În contextul în care aproximativ 25% din bugetul de Learning & Development al organizațiilor este folosit pentru dezvoltarea și implementarea programelor de leadership, una dintre provocările majore ale specialiștilor L&D constă în implementarea unor programe cu impact real în dezvoltarea abilităților liderilor organizației.

Un studiu recent susținut de KPMG și derulat de Towards Maturity arată că metode precum munca în colaborare, întâlnirile, suportul primit din partea superiorului ierarhic, programele de coaching/mentoring, împreună cu utilizarea platformelor de web search, reprezintă cele mai eficiente modalități de învățare, conform percepției managerilor și liderilor respondenți.

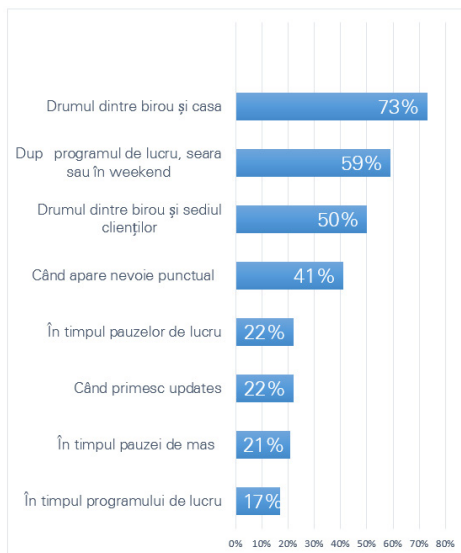
Cum preferă să învețe managerii și liderii?



Unde și când anume învață liderii și managerii?

Trei din patru manageri folosesc timpul petrecut pe drumul dintre birou și casă pentru învățare. De asemenea, unul din cinci manageri și lideri își alocă timp pentru învățare în timpul programului de lucru și unul din patru folosește pauzele din timpul programului pentru învățare.

În acest context, tehnologia joacă un rol esențial, managerii și liderii preferând învățarea digitală prin utilizarea dispozitivelor mobile și a diferitelor aplicații de business, podcasts sau videoclipuri.



Cum pot adapta specialiștii L&D programele de leadership?

De cele mai multe ori, viziunea specialiștilor L&D este aceea că managerii preferă cursurile de tip classroom și e-learning/social media, în detrimentul networking-ului intern.

Această diferență de percepție poate determina investiții în instrumente și metode de învățare care nu vin în întâmpinarea nevoilor reale ale managerilor, dar și scăderea nivelului de încredere al acestora față de eficiența programelor de învățare.

Adaptarea programelor de leadership la contextul actual, în care timpul alocat pentru învățare este limitat, iar tehnologia joacă un rol din ce în ce mai important, este esențială și are un impact pozitiv în organizație. Multe dintre soluțiile propuse nu sunt neapărat

inovatoare, însă, în practică, sunt folosite de puține organizații:

- Implicarea managerilor în procesul de design al programelor de leadership
- Corelarea programelor de leadership cu obiectivele de management
- Oferirea resurselor și instrumentelor necesare pentru punerea în practică a celor învățate
- Reducerea conținutului de informații oferit
- Încurajarea colaborării interne prin grupuri de lucru formate din manageri și lideri, în funcție de competențele acestora
- Dezvoltarea și încurajarea învățării digitale (cursuri de tip e-learning, webinarii, eBooks, eJournals, videoclipuri)

Rezultatele studiului confirmă principiile modelului de Learning & Development 70-20-10 (70% on-the-job, 20% expunere, 10% programe formale), accentuând în același timp nevoia de mai multă atenție acordată în viitor modalităților în care tehnologia și networking-ul intern pot facilita dezvoltarea abilităților managerilor și liderilor.

Acest articol are la bază studiul "Excellence in Leadership Development", Towards Maturity CIC 2015, KPMG UK.

Dreptul Muncii

Regulamentul de organizare și funcționare al Inspecției Muncii



Daniela Gladunea
Managing Associate, MMO Attorneys at Law

Vă supunem atenției un proiect de Hotărâre de Guvern privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare al Inspecției Muncii ("Proiectul"), care se află în prezent în dezbatere publică, și care ar urma să abroge actualul Regulament, aprobat prin Hotărârea de Guvern nr. 1377/2009.

Cu titlu de remarcă preliminară, Inspecția Muncii este o instituție publică, organ de specialitate al administrației publice centrale, cu personalitate juridică, aflat în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Varstnice. În subordinea Inspecției Muncii funcționează inspectorate teritoriale de muncă, de asemenea instituții cu personalitate juridică, care sunt organizate și funcționează în fiecare județ și în municipiul București.

Reamintim că Inspecția Muncii îndeplinește un triplu rol: de îndrumare, control și sancționare privind relațiile

de muncă, securitatea și sănătatea în muncă și supravegherea pieței produselor din domeniul de competență.

Prin promovarea acestui Proiect s-a avut în vedere, astfel cum este precizat în expunerea de motive, eliminarea paralelismelor între reglementările privind atribuțiile generale și specifice cuprinse în Legea nr. 108/1999 și Regulamentul nr. 1377/2009. Cu toate acestea, observăm că anumite prevederi se regăsesc atât în cuprinsul Proiectului cât și în Legea 108, cu titlu de exemplu prevederile privind solicitarea de documente în timpul controlului în domeniul relațiilor de muncă.

În plus, au fost introduse referiri la rolul de control, coordonare și îndrumare metodologică al Inspecției Muncii privind aplicarea prevederilor legale referitoare la relațiile de muncă, care decurg și din legislația europeană și din convențiile Organizației Internaționale a Muncii.

În ceea ce privește un alt motiv privind necesitatea emiterii unui nou regulament, menționat în expunerea de motive, și anume dinamica evoluției actelor normative care sunt incidente domeniilor de competență ale Inspecției Muncii, acesta este reflectat de o prevedere din Proiect, care privește salariații detașați în cadrul prestării de servicii transnaționale. Astfel, Inspecția Muncii ar urma să colaboreze, prin schimburi de informații,

cu inspecțiile muncii sau autorități similare din statele membre ale Uniunii Europene pentru identificarea salariaților detașați în cadrul prestării de servicii transnaționale.

Cu privire la controlul muncii nedeclarate, în Proiect se prevede că Inspecția Muncii controlează folosirea de către angajatori a forței de muncă, în scopul identificării cazurilor de muncă nedeclarată. Controlul ar urma să se desfășoare la locul de muncă, unde sunt identificate persoanele care prestează activitatea, pe baza fișelor de identificare și datelor existente în Registrul general de evidență al salariaților transmis la Inspectoratul Teritorial de Muncă. Aceste precizări vin în completarea prevederii actuale din Legea 108/1999, care face referire doar la controlul utilizării de către angajatori a muncii nedeclarate, fără alte detalii.

Facem mențiunea că acțiunile de control pentru depistarea și combaterea cazurilor de muncă nedeclarată au reprezentat una dintre prioritățile Inspecției Muncii în cursul anului trecut. Astfel, conform Raportul de activitate al Inspecției Muncii pentru perioada ianuarie-decembrie 2015, au fost depistați 3.345 de angajatori în această situație.

Meet the Consultant

Ioana Gherghe - Tax Assistant, Global Mobility Services



Ioana Gherghe
Tax Assistant, Global Mobility Services

Ioana este Tax Assistant în cadrul echipei de Global Mobility Services al KPMG Romania, cu o experiență de 3 ani în domeniul consultanței fiscale.

Ioana este implicată în proiecte de consultanță ce privesc mobilitatea

internațională a lucrătorilor detașați, vizând atât persoanele care sosesc în România, cât și angajații români detașați în străinătate. Activitatea de zi cu zi a Ioanei presupune oferirea de servicii fiscale persoanelor detașate, precum calculul impozitului aplicabil diferitelor tipuri de venit, al contribuțiilor de asigurări sociale, analiza rezidenței fiscale, aplicarea prevederilor convențiilor de evitare a dublei impuneri și a tratatelor bilaterale privind asigurările sociale pe care România le are încheiate cu diverse țări.

Proiectul actual pe care Ioana îl coordonează urmărește obținerea

formulelor europene corespunzătoare alocației de stat pentru copiii persoanelor care sunt detașate în România, dar care au rămas asigurate și contribuie sub sistemul de securitate socială dintr-un alt stat membru al Uniunii Europene.

Ioana este absolventă a facultății de Comerț din cadrul Academiei de Studii Economice și a Facultății de Drept din cadrul Universității București și în prezent studiază Masterul de Drept Penal în cadrul Universității Titu Maiorescu.

Opinii Fiscale

Voucherele de vacanță vs. servicii turistice și/sau tratament



Ioana Gherge
Tax Assistant, Global Mobility
Services

Întrucât vara este deja aici, oricât de ocupați am fi cu programul zilnic, fiecare dintre noi ne îndreptăm gândul

spre vacanță. Unii dintre noi, mai bine organizați, chiar au deja creionat un plan de concediu.

Cum ar fi însă dacă am avea o vacanță asigurată ?

În legislația de specialitate, vechea sintagmă „tichete de vacanță” a fost înlocuită cu „vouchere de vacanță”.

Voucherele de vacanță pot fi o alternativă eficientă a primelor de vacanță. Acestea se pot acorda de către angajatori în limita sumei prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli aprobat, potrivit legii. Angajatorii trebuie să includă în bugetele de venituri și cheltuieli, într-o poziție distinctă de cheltuieli denumită „Vouchere de vacanță”, sumele care se vor acorda angajaților sub formă de voucherele de vacanță. Nivelul maxim al sumei ce poate fi acordată unui salariat sub formă de voucher nu poate depăși contravaloarea a șase salarii de bază minime brute pe țară, respectiv echivalentul a 7.500 lei începând cu luna mai 2016.

Din punct de vedere fiscal, voucherele de vacanță prezintă o serie de avantaje, atât pentru angajator cât și pentru angajat:

- La nivelul companiei, sumele aferente voucherelor de vacanță oferite sunt deductibile la calculul impozitului pe profit și sunt scutite de la plata contribuțiilor sociale patronale, în limita a 6 salarii minime brute pe țară.
- La nivelul salariatului, potrivit Noului Cod Fiscal voucherele sunt asimilate ca fiind avantaje în natură, fiind supuse așadar impozitului pe venit în luna în care sunt primite, însă nu se cuprind în baza lunară de calcul a contribuțiilor de asigurări sociale. Prin urmare, voucherele de vacanță prezintă un cost redus și la nivelul salariatului, nu numai al companiei.

Conform celor mai recente prevederi în vigoare, voucherul are o perioadă de valabilitate de un an de la data emiterii, față de o valabilitate până la data de 31 decembrie a anului în care s-a emis, după cum era prevăzut în vechea legislație. Hotărârea de Guvern nr. 215/2009 pentru aprobarea Normelor metodologice privind acordarea voucherelor de vacanță aduce noi modificări și în ceea ce privește unitățile emitente. Astfel, voucherele de vacanță nu mai sunt emise de către Autoritatea Națională pentru Turism, ci de către unități care funcționează numai pe baza autorizației de funcționare acordată de către Ministerul Finanțelor Publice. **Aici** puteți găsi lista unităților emitente, actualizată de către Ministerul de Finanțe la 10.05.2016.

Voucherele de vacanță se pot folosi doar pe teritoriul României și nu se poate acorda rest la acestea. În caz contrar fapta se sancționează cu amendă de la 5.000 la 10.000 RON. Folosirea voucherelor de către o altă persoană în afară de titular reprezintă de asemenea o contravenție, iar amenda aplicată poate fi de la 1.000 la 5.000 RON.

O alternativă a voucherelor de vacanță poate fi contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului. **Începând cu ianuarie 2016, contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului, pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, acordate de angajator, după cum este prevăzut în contractul de muncă, nu reprezintă un beneficiu impozabil la nivelul salariatului.** Astfel, Noul Cod Fiscal extinde sfera veniturilor neimpozabile prin sintagma „servicii turistice și/sau de tratament”, spre deosebire de Vechiul Cod Fiscal unde se limita acordarea acestui beneficiu la „prestații de tratament și odihnă”.

Până la 31 decembrie 2015, deși nu era express prevăzut în legislație, practica ne-a demonstrat că acestea se refereau la situații speciale unde angajatul necesita tratament și odihnă ca urmare a situației sale medicale (deci sub recomandare

medicală), în special dată de condițiile în care lucrează (ex. condiții speciale). Astfel, prestațiile pentru tratament și odihnă se refereau la sejururi în stațiuni balneo-climaterice, în baza trimiterii medicale pentru tratament specific și pe baza unor documente justificative precum raportul/trimiterea medicală, facturi, bilete de transport etc. Totodată, sintagma era cumulativă „pentru tratament și odihnă” nu opativă, „tratament sau odihnă”, ceea ce substanția și mai mult caracterul medical/ de recuperare al acestor tipuri de sejur.

De la 1 ianuarie 2016, Noul Cod Fiscal nu mai vorbește despre prestații de tratament și odihnă, ci despre servicii turistice și/ sau tratament, oferind astfel posibilitatea ca biletele de sejur să nu mai aibă neapărat și o componentă de tratament, ci doar turistică. Si în Noul Codul Fiscal se menține precizarea conform căreia aceste beneficii să fie acordate « astfel după cum sunt prevăzute în contractul de muncă ». Este prin urmare absolut necesar ca acordarea acestui beneficiu să fie clar reglementată în contractul de muncă, contractul de colectiv de muncă sau regulamentele direct aplicabile pentru a putea beneficia de un tratament fiscal favorabil.

Rămâne însă discuția dacă motivul acoperirii costurilor cu serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul aferent, trebuie în continuare să aibă o componentă socială sau nu.

În ceea ce privește tratamentul fiscal la nivelul angajatorului, cheltuielile reprezentând contravaloarea serviciilor turistice și/sau de tratament, inclusiv transportul, acordate de angajator pentru salariații proprii și membrii lor de familie, sunt deductibile la calculul impozitului pe profit în limita a 5% aplicată asupra valorii cheltuielilor cu salariile personalului.

Angajatorii se pot gândi astfel la ce variantă de vacanță să acorde angajaților, ținând cont și de prevederile fiscale în vigoare și nu numai.

Noutăți legislative - sumarul lunii mai 2016

În Monitorul Oficial nr. 336 din data de 3 mai 2016 a fost publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 2437/2015 pentru modificarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 3744/2015 privind stabilirea cazurilor speciale de executare silită, precum și a structurilor abilitate cu ducerea la îndeplinire a măsurilor asigurătorii și efectuarea procedurii de executare silită, prin care au fost aduse două modificări. Prima modificare constă în modificarea cuprinsului punctului 1 de la articolul 1, după cum urmează: **“hotărârile judecătorești definitive pronunțate în materie penală, prin care s-a dispus recuperarea unor creanțe bugetare de la debitorii persoane fizice, juridice sau de la orice alte entități, *cu excepția hotărârilor judecătorești definitive pronunțate în materie penală prin care s-a dispus doar recuperarea unor cheltuieli judiciare care se pun în executare de către organele fiscale centrale competente cu atribuții în administrarea creanțelor bugetare*”**. A doua modificare constă în abrogarea articolului 1 punctul 3 care prevedea următoarele: **“hotărârile judecătorești definitive pronunțate ca urmare a sesizărilor formulate de către comisiile de cercetare a averilor de pe lângă curțile de apel, prin care s-a dispus fie confiscarea unei cote-părți dintr-un bun sau a anumitor bunuri determinate, constatate ca fiind dobândite nejustificat, fie plata unei sume de bani egale cu valoarea bunului dobândit nejustificat”**.

În Jurnalul Oficial al Uniunii Europene L119 din 4 mai 2016 a fost publicat REGULAMENTUL (UE) 2016/679 AL PARLAMENTULUI EUROPEAN ȘI AL CONSILIULUI privind protecția persoanelor fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/CE (Regulamentul general privind protecția datelor).

În Monitorul Oficial nr. 342 din data de 5 mai 2016 a fost publicată Legea nr. 72/2016 privind sistemul de pensii și alte drepturi de asigurări sociale ale avocaților.

În Monitorul Oficial nr. 355 din data de 10 mai 2016 a fost publicat Ordinul Ministerului Finanțelor Publice nr. 583/2016 prin care s-a aprobat formularistica prevăzută de art. 230 și 232 din Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal, dintre care amintim:

- Cerere pentru eliberarea certificatului de rezidență fiscală privind aplicarea Convenției/Acordului de evitare a dublei impuneri dintre România și, pentru persoane juridice rezidente în România (anexa nr. 1);
- Cerere pentru eliberarea certificatului de rezidență fiscală privind aplicarea Convenției/Acordului de evitare a dublei impuneri dintre România și, pentru persoane fizice rezidente în România (anexa nr. 3);
- Certificat de rezidență fiscală privind aplicarea Convenției/Acordului de evitare a dublei impuneri dintre România și, pentru persoane fizice rezidente în România (anexa nr. 4);
- Cerere pentru eliberarea certificatului de rezidență fiscală privind aplicarea Convenției/Acordului de evitare a dublei

impuneri dintre România și, pentru persoane rezidente în România (anexa nr. 7);

- Certificat de rezidență fiscală privind aplicarea Convenției/Acordului de evitare a dublei impuneri dintre România și, pentru persoane rezidente în România (anexa nr. 8);
- Cerere pentru eliberarea certificatului privind atestarea impozitului plătit în România de persoane juridice străine (anexa nr. 9);
- Cerere pentru eliberarea certificatului privind atestarea impozitului plătit în România de persoane fizice nerezidente (anexa nr. 11);
- Certificat privind atestarea impozitului plătit în România de persoane fizice nerezidente (anexa nr. 12);
- Cerere referitoare la eliberarea certificatului privind atestarea desfășurării activității în România de către sediul permanent/sediul permanent desemnat al unei persoane juridice străine (anexa nr. 13);
- Certificat privind atestarea desfășurării activității în România de către sediul permanent/sediul permanent desemnat al unei persoane juridice străine (anexa nr. 14);
- Declarație pentru exceptarea de la impunere în România a plăților de dobânzi și redevențe efectuate de o societate rezidentă sau de un sediu permanent situat în România către o societate asociată rezidentă în alt stat membru al Uniunii Europene sau către un sediu permanent situat în alt stat membru al Uniunii Europene (anexa nr. 15);
- Declarație pentru exceptarea de la impunere în România a plăților de dividende efectuate de o persoană juridică română sau de o persoană juridică cu sediul social în România, înființată potrivit legislației europene, unei persoane juridice rezidente într-un alt stat membru al Uniunii Europene sau unui sediu permanent al unei întreprinderi dintr-un stat membru al Uniunii Europene situat în alt stat membru al Uniunii Europene (anexa nr. 16).

În Monitorul Oficial nr. 359 din data de 11 mai 2016 s-a publicat Decretul nr. 461/2016 privind promulgarea Legii pentru ratificarea Acordului privind participarea Republicii Croația la Spațiul Economic European, semnat de către Uniunea Europeană, Islanda, Liechtenstein, Regatul Norvegiei și Republica Croația la 11 aprilie 2014 la Bruxelles și de către România la 12 noiembrie 2014 la Bruxelles.

În Monitorul Oficial nr. 368 din data de 12 mai 2016 s-a publicat Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 13/2016 pentru prorogarea termenului prevăzut la art. 62 alin. 2 din Legea nr. 207/2015 privind Codul de Procedură Fiscală. Astfel, termenul de raportare a informațiilor de natură financiară în scopul realizării schimbului de informații în anul 2016 se prorogă până la data de 31 august 2016. Inițial, conform Codului de Procedură Fiscală, termenul era 15 mai a anului calendaristic pentru informațiile aferente anului calendaristic anterior.

În Monitorul Oficial nr. 373 din data de 16 mai 2016 s-au publicat Ordinele ministrului muncii, familiei, protecției sociale și persoanelor vârstnice nr. 933/2016 și nr. 934/2016 prin care se stabilește valoarea sumei lunare privind tichetele de creșă și tichetele de masă pentru semetrul I, începând cu luna mai, la suma de 440 de lei și respectiv 9,57 lei.

În Monitorul Oficial nr. 375 din data de 16 mai 2016 a fost publicată Decizia Curții Constituționale a României nr. 183 din 29 martie 2016, referitoare la excepția de neconstituționalitate privind acordarea pensiei pentru limită de vârstă de la data depunerii cererii, iar nu de la data îndeplinirii condițiilor de pensionare (respinsă).

În Monitorul Oficial nr. 381 din data de 19 mai 2016 a fost publicat Ordinul ministrului afacerilor externe nr. 673/2016 privind intrarea în vigoare a unor tratate internaționale, între care:

- *Acordul între Guvernul României și Guvernul Jersey privind schimburi de informații fiscale (intrat în vigoare la 5 februarie 2016);*
- *Înțelegerea în domeniul securității sociale între Guvernul României și Guvernul Quebecului și Aranjamentul administrativ pentru aplicarea acesteia (intrată în vigoare la 1 martie 2016);*
- *Acordul între Guvernul României și Guvernul Republicii Coreea privind desființarea vizelor pentru toate categoriile de pașapoarte (intrat în vigoare la 13 martie 2016);*
- *Convenția dintre România și Republica Bulgaria privind evitarea dublei impuneri și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit (intrată în vigoare la 29 martie 2016);*
- *Convenția privind munca în domeniul maritim (MLC 2006), precum și Amendamentele din 2014 la Convenția privind munca în domeniul maritim (intră în vigoare la 24 noiembrie 2016).*

În Monitorul Oficial nr. 382 din data de 19 mai 2016 a fost publicată hotărârea Senatului nr. 67/2016 privind propunerea de Directivă a Parlamentului European și a Consiliului de modificare a Directivei 96/71/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 16 decembrie 1996 privind detașarea lucrătorilor în cadrul prestării de servicii. Prin hotărâre, s-a constatat faptul că propunerea nu respectă principiile subsidiarității și proporționalității stabilite prin Protocolul nr. 2 la Tratatul de la Lisabona, prin faptul că nu a fost efectuată o analiză amplă a implicațiilor din punct de vedere al impactului social (pierderea locurilor de muncă), eliminarea prestatorilor de servicii de pe diferite piețe ale muncii, precum și impactul financiar asupra Uniunii, autorităților regionale, operatorilor economici și cetățenilor. Mai mult, deși propunerea se bazează pe eliminarea restricțiilor privind libera prestare a serviciilor în cadrul Uniunii, aceasta vizează în sine protecția lucrătorilor detașați, ceea ce reprezintă o neconcordanță între măsurile propuse și temeiul juridic.

În Monitorul Oficial nr. 408 din data de 30 mai 2016 a fost publicată Legea nr. 112/2016 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 41/2015 pentru modificarea

și completarea unor acte normative, precum și pentru reglementarea unor măsuri bugetare. Printre altele, legea aduce modificări Legii 227/2015 privind Codul Fiscal.

Astfel, se modifică modul de declarare, stabilire și plată a contribuției de asigurări sociale de sănătate în cazul persoanelor care nu realizează venituri supuse contribuției sau care realizează venituri lunare exclusiv din investiții și/sau din alte surse, ale căror baze lunare de calcul se situează sub nivelul valorii salariului de bază minim brut pe țară și nu se încadrează în categoriile de persoane exceptate de la plata contribuției sau în categoriile de persoane pentru care plata contribuției se suportă din alte surse, datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate. În aceste cazuri, contribuția de asigurări sociale de sănătate se datorează:

- a) lunar, prin aplicarea cotei individuale de contribuție asupra bazei de calcul reprezentând valoarea salariului minim brut pe țară, și având obligația să plătească contribuția de asigurări sociale de sănătate pe o perioadă de cel puțin 12 luni consecutive, începând cu luna în care se depune declarația declarației specifice;
- b) la data la care accesează serviciile acordate de sistemul public de asigurări sociale de sănătate potrivit legii, prin depunerea declarației prevăzute de lege, aplicând cota individuală de contribuție asupra bazei de calcul reprezentând valoarea a de 7 ori salariul minim brut pe țară.

Procedura de declarare și stabilire a contribuției se va aproba prin ordin al președintelui A.N.A.F.

Noile modificări intră în vigoare de la 1 iunie 2016. Persoanele care nu aveau alte venituri asupra cărora se datorează contribuția de asigurări sociale de sănătate, și nu se încadrează în categoriile de persoane exceptate de la plata contribuției sau în categoriile de persoane pentru care plata contribuției se suportă din alte surse, pentru care până la data intrării în vigoare a prezentei legi au fost emise deciziile de impunere, pot depune la organul fiscal competent o cerere de desființare a deciziei începând cu luna următoare celei în care se depune cererea.

Proiecte legislative

În luna mai, au fost publicate mai multe proiecte de acte normative:

- În data de 3 mai 2016, a fost anunțat **Proiectul de lege** pentru ratificarea Acordului între România și Regiunea Administrativă Specială Hong Kong a Republicii Populare Chineze pentru evitarea dublei impuneri și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitul pe venit, semnat la București la data de 18 noiembrie 2015. Proiectul de lege a fost anunțat printr-un comunicat de presă al Guvernului.
- **Proiectul de Ordin** pentru reglementarea unor aspecte privind rezidența în România a persoanelor fizice. Prin acest ordin se vor aproba formularele în vederea aplicării art. 7, art.59 și art.230 din Legea 227/2015 privind Codul Fiscal cu modificările și completările ulterioare și a prevederilor Convențiilor de evitare a dublei impuneri.
- Astfel, are obligația completării chestionarului privind

stabilirea rezidenței fiscale la sosirea în România, persoana fizică a cărei ședere depășește în total 183 zile pe parcursul oricărui interval de 12 luni consecutive care se încheie în anul calendaristic vizat. Chestionarul privind stabilirea rezidenței fiscale la plecarea din România trebuie depus de persoana fizică care pleacă din țară pentru o perioadă/ mai multe perioade care depășesc în total 183 de zile, pe parcursul oricărui interval de 12 luni consecutive. Pe aceste chestionare se va putea completa pe lângă anul fiscal și perioada fiscală. Pe notificarea la sosirea în România, respectiv la plecarea din România, se va menționa de către autoritatea fiscală data de la care persoana fizică este considerată rezidentă / nerezidentă fiscal în România.

De asemenea, proiectul aduce clarificări cu privire la data de la care o persoană fizică are obligație fiscală integrală în România respectiv, perioada pentru care nu are această obligație.

- Un proiect de lege pentru modificarea și completarea Legii nr.207/2015 privind Codul de procedură fiscală a fost publicat pe site-ul Ministerului Finanțelor Publice în data de 25 mai 2016.
- Pe site-ul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice a fost lansat pentru dezbatere publică în perioada 25 mai – 3 iunie 2016 un Proiect de lege privind unele măsuri pentru îmbunătățirea exercitării pe teritoriul României a drepturilor conferite în contextul liberei circulații a lucrătorilor în cadrul Uniunii Europene. Prin acest proiect se stabilesc principiile care facilitează aplicarea și asigurarea respectării în mod unitar a drepturilor prevăzute de legislația secundară existentă a Uniunii Europene privind libera circulație a lucrătorilor în cadrul Uniunii.
- Pe site-ul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice a fost lansat pentru dezbatere

publică în perioada 25 mai – 1 iunie 2016 **un proiect de lege** privind modificarea și completarea **Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr.111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr.52/2011**. Proiectul vizează, printre altele:

- revizuirea reglementărilor care privesc perioada de acordare a concediului și indemnizației pentru creșterea copilului, respectiv eliminarea opțiunilor de concediu și a nivelurilor maxime ale indemnizației;
- revizuirea reglementărilor care privesc nivelul minim al indemnizației și eliminarea raportării la Indicatorul Social de Referință;
- reglementarea, în condițiile prevăzute de Legea nr.66/2016, a modului de acordare a stimulentei de inserție și, respectiv, de prelungire a perioadei de acordare a acestuia;
- modul de stabilire a celor 12 luni de eligibilitate din ultimii 2 ani înainte de nașterea copilului, în vederea acordării dreptului la concediu și indemnizație lunară;
- modalitatea de a stabilire a veniturilor care se iau în calcul în raport cu perioada de eligibilitate;
- revizuirea perioadelor în care persoanele beneficiare de indemnizație pentru creșterea copilului pot realiza venituri în limita a 3 indemnizații minime;
- formularele ce trebuie completate pentru a beneficia de aceste drepturi.

Aici puteți găsi proiectul de Norme metodologice.

Pentru mai multe detalii, ne puteți contacta:

Mădălina Racovițan

Partner, Head of People Services

mracovitan@kpmg.com

Tel: +40 372 377 782

KPMG Romania S.R.L.

Victoria Business Park, DN1 Bucuresti Ploiesti nr. 69-71, Sector 1, Bucuresti 013685, Romania, P.O. Box 18 – 191, Tel: +40 741 800 800 / Fax: +40 741 800 700

Internet: www.kpmg.ro