People Services Newsletter

Buletin informativ – Iulie 2018

Modificarea stagiului de cotizare pentru concediile medicale

Urmare a discuțiilor aprinse generate de prevederile Ordonanței 3/2018 cu privire la calculul contribuției sociale aferente indemnizațiilor de concedii medicale, în martie 2018, Guvernul a adoptat o derogare temporară privind modul de calcul al contribuției respective și stagiul de cotizare necesar pentru a beneficia de indemnizații pentru concedii medicale. La 1 iulie, însă, această derogare a expirat, revenindu-se la cerința ca stagiul de cotizare să fie de 6 luni realizate în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul, în timp ce contribuția pentru asigurările sociale se calculează ca 25% din indemnizația de concediu medical.

Pentru voi ce impact are această schimbare? Sunteți pregătiți să răspundeți întrebărilor ce pot veni din partea angajaților din companiile voastre?

Vă invit să citiți articolul nostru despre modificările legislative privind acordarea, calculul și plata indemnizațiilor pentru concedii medicale, și să ne împărtășiți din experiențele sau provocările voastre pe această temă.

Aștept feedback-ul vostru la adresa de email: mracovitan@kpmg.com

Madalina

Sumar

Trenduri în HR
Retenția angajaților în noua eră a muncii
Pagina 2

Dreptul Muncii
Cumulul de funcții în cadrul companiilor din același grup
Pagina 4

Noutăți Legislative
Sumarul lunii iunie 2018
Pagina 5

Opinii Fiscale
Modificări privind acordarea, calculul și plata indemnizației pentru concediile medicale
Pagina 6

Meet the Consultant
Andra Gatea – Consultant, Tax Human Capital
Pagina 7

Evenimente
Seminar de Limba engleză pentru afaceri/ Abilități de scriere în limba engleză
Pagina 8

Trenduri în HR

Retenția angajaților în noua eră a muncii

Andra Gatea
Consultant,
Tax Human Capital

Așa cum bine știm, organizațiile și, implicit, HR-ul trec prin cele mai provocatoare perioade din punct de vedere al dinamicii pieței muncii. Cu toate pânzele sus, încercăm să ne pregătim organizațiile să fie agile pentru un viitor din ce în ce mai tehnologizat, iar angajații să fie mai pricepuți în tehnologii avansate și aplicații noi.

Piața muncii este dificilă, aspect confirmat și de către ANOFM, care ne arată că rata șomajului scade de la lună la lună – dacă în luna mai 2017 rata șomajului era 4.18%, anul acesta observăm că rata șomajului a ajuns la 3.48% (luna mai 2018).

Astfel, este important să ne concentrăm atenția nu doar pe atragerea unui rezervor restrâns de talente, ci și pe retenția angajaților pe care îi avem.

De ce pleacă angajații?

Pentru că fiecare organizație are un profil diferit în funcție de industria în care activează, provocările sunt diferite și, implicit, soluțiile trebuie să fie adecvate. Astfel, este important să cunoaștem profilul angajaților, dar și provocările cu care se confruntă și motivele care stau în spatele deciziei de a pleca. Printre acestea, menționăm:

1. Lipsa clarității rolului: Atunci când un angajat nu are o viziune clară asupra rolului său în echipă și, inclusiv, în organizație, va căuta mereu alte oportunități care să îi ofere structură și claritate.

2. Lipsa unui program adecvat de onboarding: Prima impresie pe care o avem atunci când ne alăturăm unei organizații și experiența onboarding-ului au o importanță majoră, întrucât în general, angajații decid dacă vor să rămână sau nu într-o organizație în primele 6 luni de la angajare.

3. Pachetul de recompensare totală nu este competitiv: Atunci când angajații percep că nu sunt aliniați cu piața și că efortul depus nu este recompensat pe măsură, riscul de a pleca este destul de mare.

4. Stres cauzat de munca depusă: Acumularea unui volum mare de stres pe perioade lungi de timp, poate duce la epuizare. Bineînțeles, un anumit nivel de stres există oriunde, însă atunci când angajatorii nu încearcă să înțeleagă provocările cu care se confruntă angajații din punct de vedere al echilibrului viață personală – profesională, angajații pot decide să părăsească organizația.

5. Lipsa oportunităților de dezvoltare profesională: Incapacitatea de a oferi angajaților perspective de viitor și oportunități de promovare sau dezvoltare poate influența decizia angajatului de a părăsi organizația.

6. Lipsa corelării muncii depuse cu inițiativele strategice: Atunci când angajatul nu înțelege gradul contribuției sale la atingerea strategiei prin activitățile sale de zi cu zi, acesta își poate pierde motivația.

Trenduri în HR

Retenția angajaților în noua eră a muncii (continuare)

Deci, ce caută de fapt angajații?

Pentru a ne construi o strategie de retenție, care să ne ajute sa minimizăm fluctuația, să creștem nivelul de angajament și să îmbunătățim productivitatea, este important să ne uităm la retenție pe parcursul întregului „employee life-cycle".

Astfel, ne putem îndrepta strategiile de retenție în următoarele arii:

Recrutare, selecție și onboarding

- Experiența pe care o oferim candidaților încă din momentul recrutării, cât și ulterior în etapa de onboarding, prin integrarea lor în organizație și oferirea unei imagini de ansamblu.

Învățare și dezvoltare

- Investirea în programe de training adecvate și promovarea oportunităților de carieră. Înțelegerea aspirațiilor de carieră a angajaților este esențială în acest moment, având în vedere că avem o forță de muncă diversă, cu nevoi și planuri de carieră diferite. Dacă înainte funcționa să avem un singur parcurs profesional în organizație, acum, tinerii generației Z vor mai multă flexibilitate în gestionarea planului de carieră.

Gestionarea angajaților

- Putem începe prin a ne uita la procesele de talent management, performance management și feedback. Având în vedere agilitatea cu care se întâmplă lucrurile, trebuie să ne concentrăm din ce în ce mai mult pe a organiza revizuirea performanței pe termen mai scurt, pe a crea o cultură de feedback continuu și pe a fi mai inovativi în a adapta performance management la specificul activității.

Recompensare

- Salariul de bază nu mai este de mult singurul factor care influențează decizia unui angajat de a rămâne într-o companie. Beneficii, precum munca flexibilă, munca la domiciliu, training, abonamente medicale, stimulente pe termen lung, pensii private, sport, masaj la birou, fructe la birou, evenimente de wellbeing și CSR, joacă un rol esențial în pachetele de recompensare totală. Pentru că avem cel puțin 4 generații în organizațiile noastre, este important să ne uităm la dorințele angajaților și să adaptăm pachetele de beneficii în funcție de dorințele acestora.

Angajament

- Comunicarea, cultura și leadershipul sunt elemente-cheie pe care le putem avea în vedere pentru a menține angajații motivați. O strategie de comunicare transparentă și la timp, o cultură care promovează misiunea, viziunea, valorile clare și diversitatea, precum și lideri care inspiră angajații și se implică activ în programe de mentorat și coaching, contribuie la creșterea gradului de motivare a angajaților.

De unde începem?

Putem începe acest proces printr-o analiză a datelor existente, a cauzelor fluctuației, precum și a celor mai afectate echipe de acest proces. Putem realiza aceste lucruri prin organizarea unor interviuri cu managerii și angajații actuali, exit interviews, studii de satisfacție a angajaților, evaluări ale programului de onboarding, evaluări ale proceselor de HR (talent, performance management).

Mult succes în demararea inițiativelor de retenție și în reproiectarea strategiilor!

Dreptul Muncii

Cumulul de funcții în cadrul companiilor din același grup

În contextul unei economii dinamice și într-o eră a tehnologiei avansate, derularea unei afaceri prin mai multe companii din același grup implică un proces al activităților foarte bine organizat cu resurse umane adecvate. De cele mai multe ori, angajatorii preferă ca aceiași salariați să lucreze în mai multe companii din același grup pe considerentul cunoașterii deja a afacerii de către respectivii salariați, recrutarea unor noi salariați implicând o perioadă de adaptabilitate de cel puțin 6 luni, perioadă care nu corespunde nevoilor de eficiență și dinamică impuse de afacere. Această posibilitate este reglementată de art. 35 din Codul Muncii, care prevede că orice salariat are dreptul de a munci la angajatori diferiți sau la același angajator, în baza unor contracte individuale de muncă, beneficiind de salariul corespunzător pentru fiecare dintre acestea. Prin urmare, din punct de vedere al legislației muncii, un salariat poate desfășura activitate în baza unor contracte de muncă diferite pentru același sau mai mulți angajatori, fără o limitare în acest sens. Cu toate acestea, numărul de contracte de muncă ar trebui să fie rezonabil, pentru a permite salariatului să beneficieze de un repaus adecvat pentru refacerea capacității de muncă.

Așadar, companiile din același grup ar trebui să ia în considerare anumite aspecte în cazul în care au în vedere implementarea unei astfel de structuri de cumul de funcții.

1. Un aspect esențial este cel referitor la durata timpului de lucru petrecut de salariații care au încheiate cumulativ mai multe contracte de muncă cu același angajator sau cu angajatori diferiți. Cu privire la acest aspect, legislația muncii nu conține prevederi referitoare la durata maximă a timpului de lucru pentru salariații care desfășoară activitate pentru același angajator sau pentru angajatori diferiți în baza mai multor contracte de muncă. În acest sens, prevederile Codului Muncii referitoare la durata timpului de muncă au în vedere doar timpul de lucru prestat în temeiul unui singur contract individual de muncă.

Referitor la durata maximă a timpului de muncă, Codul Muncii menționează că aceasta nu poate depăși 48 de ore pe săptămână, inclusiv orele suplimentare, în timp ce durata maximă legală a unei zile de muncă este de 12 ore, urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

Având în vedere cele de mai sus, în cazul salariaților care au funcții cumulative la angajatori din același grup de companii (deci nu la oricare doi angajatori), este posibil ca, în cazul unui control, inspectorii de muncă să analizeze cumulat numărul de ore petrecute la nivelul celor doi angajatori. În această situație, inspectorii ar putea considera că durata maximă legală a timpului de muncă prevăzută de Codul Muncii este depășită în cazul în care respectivii salariați au, de exemplu, două contracte de muncă cu normă întreagă în cadrul celor doi angajatori, angajatorii putând fi pasibili de amendă.

2. De asemenea, fiecare contract de muncă ar trebui să menționeze perioada de timp în care salariatul își desfășoară activitatea pentru fiecare dintre funcțiile cumulative. De ce este important acest aspect? Pentru faptul că programul de lucru al unui salariat, astfel cum este stabilit în contractele de muncă cumulative, nu trebuie să fie același, nu trebuie să se întrepătrundă, întrucât acest fapt ar însemna că respectivul salariat desfășoară atribuțiile corespunzătoare celor două funcții la ambii angajatori din același grup în aceeași perioadă de timp.

Totodată, în cazul în care salariatul are încheiat un contract de muncă cu normă întreagă pe o entitate din grup și încheie un nou contract de muncă cu timp parțial cu o altă entitate din același grup, este important ca respectivul salariat să presteze efectiv munca în intervalul de timp menționat în contractul cu timp parțial, în caz contrar existând riscul să se considere că salariatul a prestat muncă nedeclarată. Potrivit Codului Muncii, munca nedeclarată reprezintă și primirea la muncă a unui salariat în afara programului de lucru stabilit în cadrul contractelor individuale de muncă cu timp parțial și poate fi sancționată cu amenda de 10.000 RON pentru fiecare persoana identificată.

Lavinia Cioc Scarlat
Senior Associate,
TMO Attorneys at Law
in association with KPMG Legal

3. Un alt aspect practic ce trebuie luat în considerare este cel referitor la ținerea evidenței orelor de muncă (cu evidențierea orei de începere și orei de sfârșit a programului de lucru), pentru salariații care lucrează cumulativ pentru doi angajatori din același grup. În acest sens, în cazul unui control din partea inspectorilor de muncă, această evidență trebuie prezentată inspectorilor de muncă și ar trebui să reliefeze un program de lucru distinct la cei doi angajatori cu respectarea duratei maxime a timpului de lucru mai sus menționată. În caz de încălcare a acestor prevederi angajatorul este pasibil de amendă potrivit legii.

Prin urmare, recomandăm ca înainte de implementarea oricărei structuri a personalului la nivelul grupului, să fie efectuată o analiză a legislației aplicabile pentru a identifica legalitatea și oportunitatea implementării acestei structuri dar și eventuale riscuri ce pot deriva din structura în discuție în vederea implementării celei mai bune opțiuni pentru afacerea respectivă.

Noutăți Legislative

Sumarul lunii iunie 2018

În **Monitorul Oficial nr. 489** din data de **14 iunie 2018** s-a republicat Legea nr. 8/1996 privind dreptul de autor și drepturile conexe, prin care sunt aduse modificări cu privire la încadrarea dreptului de autor.

În **Monitorul Oficial nr. 503** din data de **19 iunie 2018** s-a publicat Legea nr. 129/2018 pentru modificarea și completarea Legii nr. 102/2005 privind înființarea, organizarea și funcționarea Autorităților Naționale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal, precum și pentru abrogarea Legii nr. 677/2001 pentru protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și libera circulație a acestor date. Prin aceasta sunt aduse clarificări asupra modului în care Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal își desfășoară activitatea, precum și a căilor de atac privind sancționarea faptelor constatate de încălcare a dispozițiilor Regulamentului.

În **Monitorul Oficial nr. 507** din data **de 20 iunie 2018** s-a publicat Ordinul nr. 1450/2018 pentru aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor art. I și III din OUG nr. 3/2018 privind unele măsuri fiscal-bugetare. OUG nr. 3/2018 a reglementat și situația specială a angajaților care sunt scutiți de plata impozitului pe venit, generată de transferul contribuțiilor sociale de la angajator la angajat. Începând cu luna ianuarie 2018, veniturile nete ale acestora au fost diminuate sub nivelul veniturilor din luna decembrie 2017. Categoriile de angajați care sunt scutiți de plata impozitului pe venit, conform art. 60 și art. 168 alin(2) și (4) din Codul fiscal, sunt:

- Persoanele fizice cu handicap grav sau accentuat;
- Persoanele fizice pentru veniturile realizate ca urmare a desfășurării activității de creare de programe pentru calculator;
- Persoanele fizice pentru veniturile realizate ca urmare a desfășurării activității de cercetare-dezvoltare și inovare;
- Persoanele fizice pentru veniturile realizate ca urmare a unor activități sezoniere;
- Persoanele fizice care realizează în România venituri de la angajatori din state care nu intră sub incidența legislației europene aplicabile; și
- Persoanele fizice care își desfășoară activitatea în România și obțin venituri de la angajatori care nu au sediu social, sediu permanent sau reprezentanță în România.

Prin Ordinul nr. 1450/2018 se aduc clarificări cu privire la:

- Modul în care organul fiscal transmite către Trezoreria statului informații cu privire la sumele reprezentând contribuțiile de sănătate deduse conform Ordonanței nr. 3/2018, precum și cu privire la sumele reprezentând diferențe în plus sau în minus ale contribuțiilor de sănătate, rezultate prin corectarea declarației fiscale de către angajator sau prin emiterea unei decizii de impunere de către organele fiscale;
- Modul în care se face compensarea sumelor de către Trezoreria statului; și
- Analiza de risc specifică, realizată de organele fiscale în vederea identificării riscurilor de neconformare în ceea ce privește îndeplinirea de către contribuabili a obligațiilor prevăzute la art. 1 al Ordinului nr. 1450/2018.

În **Monitorul Oficial nr. 523** din data de **26 iunie 2018** s-a publicat Legea nr. 150/2018 privind aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 30/2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 207/2015 privind Codul de procedură fiscală. Prin aceasta sunt aduse modificări asupra modului de stingere a creanțelor fiscale și sunt aduse clarificări cu privire la obligațiile fiscale de plata cărora depinde menținerea autorizației, acordului ori a altui act administrativ similar.

În data de **28 iunie 2018** au fost publicate Proiectul de Ordin al președintelui ANAF pentru aprobarea procedurii privind stabilirea din oficiu a impozitului anual pe veniturile persoanelor fizice și Proiectul de Ordin al președintelui ANAF pentru aprobarea Procedurii privind stabilirea din oficiu a contribuției de asigurări sociale și a contribuției de asigurări sociale de sănătate datorate de persoanele fizice, precum și a modelului și conținutului unor formulare.

În **Monitorul Oficial nr. 544** din data de **29 iunie 2018** s-a publicat. Ordinul nr. 1612/2018 pentru aprobarea Nomenclatorului obligațiilor fiscale care se plătesc în contul unic.

În **Monitorul Oficial nr. 545** din data de **29 iunie 2018** s-a publicat Ordinul nr. 1613/2018 pentru aprobarea Metodologiei de distribuire a sumelor plătite de contribuabili în contul unic și de stingere a obligațiilor fiscale.

Opinii Fiscale

Modificări privind acordarea, calculul și plata indemnizației pentru concediile medicale

Anul 2018 a adus schimbări legislative majore pentru fiscalitatea românească, prin intrarea în vigoare a unor modificări care au vizat atât cetățenii, cât și mediul de afaceri. Dintre acestea amintim trecerea contribuțiilor de asigurări sociale de la angajator la angajat, creșterea salariului minim brut pe economie la 1.900 de lei, precum și reducerea impozitului pe venit de la 16% la 10%.

În cele ce urmează vom face o scurtă trecere în revistă a ceea ce a însemnat mutarea contribuțiilor de asigurări sociale de la angajator la angajat, dar mai ales impactul asupra modului de calcul al contribuției de asigurări sociale (CAS) pentru indemnizațiile de concedii medicale.

În luna ianuarie 2018, potrivit prevederilor în vigoare la acel moment (art. 139, alin. (1), lit. o) din Legea 227/2015 privind Codul fiscal), baza de calcul a contribuției de asigurări sociale datorată pentru indemnizațiile de concedii medicale consta într-o cotă de "35% din câștigul salarial mediu brut (4.162 lei) […] corespunzător numărului zilelor lucrătoare din concediul medical". La această sumă se aplica cota de 25% pentru determinarea CAS.

Mai mult decât atât, conform Ordonanței nr. 99/2017, stagiul minim de cotizare pentru plata concediilor medicale, care anterior fusese de o lună, a devenit de șase luni în ultimele 12 luni anterioare lunii pentru care se acordă concediul medical. Această nouă prevedere i-a lăsat fără venit pe cei care în luna ianuarie au avut concediu medical, dar nu aveau stagiul de șase luni complet.

În luna februarie, Guvernul a emis Ordonanța nr. 3/2018 prin care baza de calcul a contribuției de asigurări sociale s-a modificat în sensul de a nu mai fi plafonată la 35% din câștigul salarial mediu brut, ci de a se calcula ca 25% din indemnizația de concediu medical.

Geanina Olteanu
Senior Assistant, Payroll Services

Așadar, angajatorii care întocmiseră ștatele de salarii pentru luna ianuarie, au fost nevoiți să rectifice calculele.

Aceste modificări legislative au condus la nemulțumirea angajaților, deoarece contribuția de asigurări sociale aferentă indemnizațiilor de concedii medicale a diminuat considerabil veniturile salariale nete ale acestora. Dacă în luna ianuarie valoarea maximă a plafonului pentru indemnizații medicale la care era calculată CAS nu depășea 1.457 lei, prin Ordonanța nr. 3/2018 valoarea CAS creștea direct proporțional cu valoarea indemnizațiilor medicale.

Având în vedere nemulțumirile apărute pe piața muncii ca urmare a schimbărilor legislative, Guvernul a dat dovadă de înțelegere pentru persoanele aflate în incapacitate de muncă și a adoptat Ordonanța nr. 8/2018, care modifică prevederile legate de contribuția de asigurări sociale pentru indemnizațiile de concedii medicale, cu aplicabilitate până la data de 30 iunie 2018, respectiv până la 30 septembrie 2018 pentru concediile medicale de maternitate, risc maternal și îngrijire copil. Prin această ordonanță, angajaților li s-a oferit un termen de șase luni, respectiv nouă luni, pentru a se adapta noilor condiții legislative și pentru a-și consolida stagiul minim de cotizare de șase luni.

De asemenea, prin Ordonanța nr. 8/2018, Guvernul a plafonat până la 1 iulie 2018 cuantumul contribuției de asigurări sociale la un procent de 10,5% aplicat la 35% din 3.131 lei (salariul mediu brut pe economie pentru luna decembrie 2017), ponderat cu numărul de zile lucrătoare din concediul medical, și a redus stagiul minim de cotizare la o lună.

Opinii Fiscale

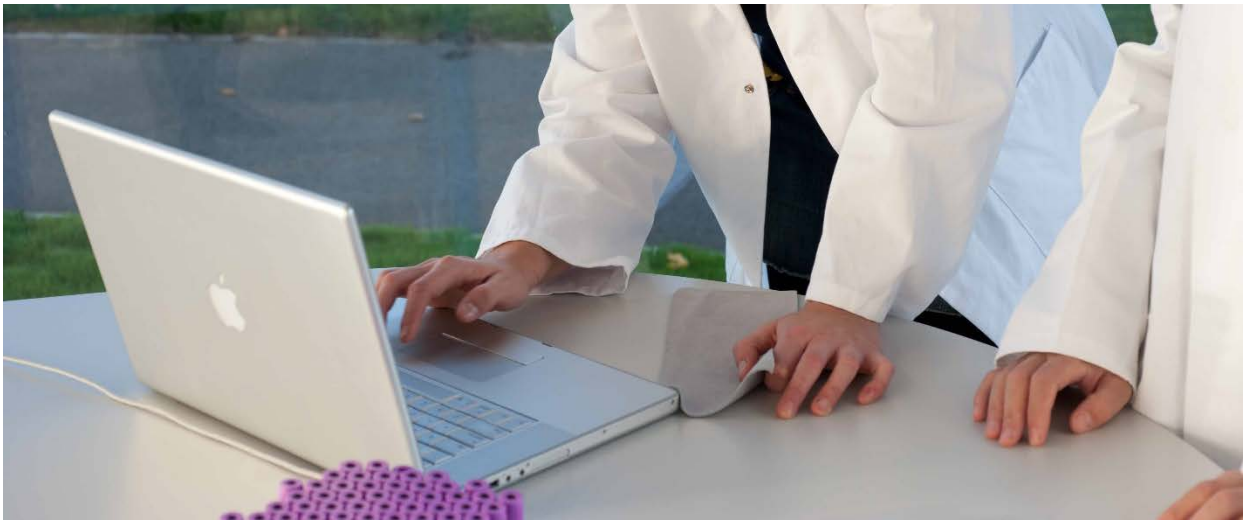
Modificări privind acordarea, calculul și plata indemnizației pentru concediile medicale (continuare)

Din nou, angajatorii au fost nevoiți să refacă calculul salarial aferent lunilor ianuarie-februarie, acordând diferențele de bani angajaților aflați în concedii medicale. Acum, perioada de tranziție acordată de autorități s-a terminat, astfel, începând cu luna iulie 2018:

— Se revine la prevederile Ordonanței nr. 3/2018 în ceea ce privește calculul contribuției de asigurări sociale pentru indemnizațiile de concedii medicale: baza de calcul a contribuției de pensie devine 25% din indemnizația de concediu medical (se mențin excepțiile referitoare la concediul de maternitate, risc maternal și îngrijire copil bolnav, precum și pentru acele situații de concediu medical acordate în continuarea celor emise anterior datei de 1 Iulie); și

— Stagiul minim de cotizare pentru plata concediilor medicale este de șase luni, cu excepția acelor concedii medicale pentru care nu este necesar stagiul de cotizare.

În concluzie, deși Guvernul a permis amânarea cu șase luni a efectelor Ordonanței nr. 3/2018, trebuie avut în vedere că, începând cu luna iulie, Ordonanța va avea un impact semnificativ asupra pieței muncii.
Persoanele în incapacitate de muncă care nu au stagiul de minim șase luni nu vor încasa venituri pe perioada concediilor medicale, iar cele care îndeplinesc stagiul vor resimți o diminuare a veniturilor nete ca urmare a creșterii contribuției de asigurări sociale aferente indemnizației de concediu medical.



Meet the Consultant

Andra Gatea – Consultant, Tax Human Capital

Andra Gatea
Consultant,
Tax Human Capital

În luna februarie 2014, am avut ocazia să cunosc câțiva reprezentanți KPMG, în cadrul unui proiect de orientare în carieră pe care îl coordonam în Asociația Studenților Economiști din România. Patru luni mai târziu, m-am alăturat echipei People Services din KPMG și anul acesta se împlinesc deja 4 ani de când fac parte din „KPMG Story".

Echipa cu care lucrez oferă servicii de consultanță clienților privind procesele de recrutare și selecție, managementul performanței, managementul talentelor, dezvoltare organizațională, training și managementul schimbării. În acești 4 ani, am avut ocazia să fiu implicată în procese de recrutare și selecție pentru roluri de management, într-un proiect amplu de dezvoltare a strategiei de resurse umane și training, numeroase studii salariale, revizuiri de proceduri, dezvoltare de fișe de post și centre de evaluare. Am organizat cursuri de soft skills și resurse umane, fiind implicată inclusiv în dezvoltarea materialelor de training, precum și în livrarea unor cursuri în cadrul KPMG.

Ultimul an a venit cu un alt tip de proiect care m-a ajutat să învăț noțiuni de administrare a personalului, payroll și dreptul muncii. Sunt 4 ani plini de proiecte interesante, diferite și, alături de colegi și clienți, am oportunitatea de a învăța mereu ceva nou.

Evenimente

Seminar de Limba engleză pentru afaceri/ Abilități de scriere în limba engleză

KPMG în România oferă seminarii de limba engleză pentru afaceri/ abilități de scriere in limba engleză, personalizate sau deschise.

Seminarul se adresează vorbitorilor nativi de limbă română, care au un nivel mediu de cunoaștere a limbii engleze și care își doresc să poată vorbi mai corect și scrie mai eficient pe varii subiecte legate de mediul de afaceri. Seminarul este interactiv, structurat pe exerciții orale dar și scrise, care mai apoi sunt prezentate clasei și discutate.

Seminarul este prezentat de **Dr. Mark Percival** (KPMG Romania Business Writer), vorbitor nativ de limba engleză (originar din Regatul Unit) cu cunoștințe solide de limba română. Mark are diploma de doctorat în relații româno-britanice, obținută la London University. Mark va deveni în curând cetățean român.

Alături de Mark va prezenta **Ana Maria David**, absolventă a facultății de Limbi și Literaturi Străine (specializarea Engleză-Italiană). Ana Maria cunoaște în detaliu gramatica limbii engleze, cu noțiuni solide de stil și vocabular.

Numărul maxim de participanți este de 15-20 de persoane, iar seminarul poate avea loc fie la sediul KPMG din București, fie la sediul clientului. Seminarul poate fi organizat și în alte orașe din România. Durata seminarului este de o zi (8 ore, cu pauză de prânz inclusă). Suntem flexibili și deschiși discuțiilor în stabilirea programului de desfășurare a seminarului. (de ex. putem organiza o serie de sesiuni mai scurte).

Pentru detalii suplimentare vă rugăm să o contactați pe:

Ana Maria David
Telefon:+40 (751) 222 725
Fax: +40 (372) 377 700
E-mail: anadavid@kpmg.com

Pentru mai multe detalii, ne puteți contacta:

Mădălina Racoviță
Partner, Head of People Services
mracovitan@kpmg.com
Tel: +40 372 377 782

KPMG Tax S.R.L.
Victoria Business Park
DN1 București Ploiești nr. 69-71, Sector 1, București 013685
România, P.O. Box 18 – 191
Tel: +40 372 377 800 / Fax: +40 372 377 700
E-mail: kpmgro@kpmg.ro / Internet: www.kpmg.ro

© 2018 KPMG Tax S.R.L., o societate cu raspundere limitata de drept român, membra a retelei de firme independente KPMG afiliate la KPMG International Cooperative („KPMG International"), o entitate elvetiana. Toate drepturile rezervate.