

People Services Newsletter

Buletin informativ – Octombrie 2018



Proгноза locurilor de muncă pentru anul 2022

Zilele acestea a apărut cel mai recent raport al World Economic Forum intitulat „Future of Jobs Report 2018” care are câteva concluzii foarte interesante. Raportul prezintă o prognoză a joburilor anului 2022, subliniind că setul de competențe necesare se va schimba în majoritatea industriilor, fie că vorbim de ocupații complet noi, care apar ca răspuns la avansurile tehnologice, modificări ale modelelor de afaceri, etc., sau de ocupațiile prezentului dar care se vor modifica și ele, având în vedere transformările privind modul în care vom lucra în viitor.

Studiul include și o listă a competențelor considerate importante în anul 2022, și anume: gândirea analitică și inovația, ascultarea activă și strategii de învățare, creativitate, originalitate și inițiativă, tehnologie și programare, gândire critică și analiză, capacitatea de a rezolva probleme complexe, leadership, inteligență emoțională.

Cum 2022 este mult mai aproape decât pare la prima vedere, devine din ce în ce mai important pentru organizații să își echipeze angajații cu competențe relevante pentru putea face față tuturor acestor schimbări dar mai ales de a avea capacitatea de a se recalifica în mod continuu.

Am observat în ultima perioadă și la organizațiile din România cu care interacționez, un interes crescut pentru investiții în dezvoltarea abilităților angajaților proprii, cu scopul de a-i pregăti pentru noua eră a muncii. Fie că vorbim de training „tehnic”, în cadrul unor proiecte de automatizare a proceselor, training pentru competențe „soft” sau programe complexe de dezvoltare a leadership-ului organizației, este evident că adaptarea la noua eră a muncii, atât la nivel de individ cât și la nivel organizațional nu se poate face fără susținere din partea HR-ului și a leadership-ului.

La KPMG, avem programe și instrumente cu care ajutăm clienții să treacă prin acest proces, și vă stau la dispoziție să discutăm dacă organizația voastră este preocupată de subiectul viitorului muncii.

O toamnă frumoasă!

Madalina

Sumar

[Trenduri în HR](#)

QuercusApp: o soluție inovatoare pentru managementul performanței

[Pagina 2](#)

[Dreptul Muncii](#)

Programul „on call” – o alternativă eficientă de reducere a costurilor salariale în cadrul companiei

[Pagina 3](#)

[Noutăți Legislative](#)

Sumarul lunii septembrie 2018

[Pagina 3](#)

[Mobilitate internațională](#)

Recunoașterea și echivalarea diplomei de studii din străinătate – o etapă importantă în angajarea sau detașarea străinilor în România

[Pagina 4](#)

[Opinii Fiscale](#)

Măsuri pentru stimularea angajării tinerilor

[Pagina 5](#)

[Meet the Consultant](#)

Adrian Dumnici – Tax Assistant, People Services

[Pagina 5](#)

[Evenimente](#)

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

[Pagina 6](#)

Evenimente de fiscalitate

[Pagina 6](#)

Trenduri în HR

QuercusApp: o soluție inovatoare pentru managementul performanței

În ultimii ani am văzut un interes crescut din partea companiilor către transformarea procesului de management al performanței dintr-unul rigid, concentrat pe proces și văzut mai degrabă ca un exercițiu de conformitate cu cerințele interne, către un sistem autentic de management și dezvoltare a performanței angajaților.

Care sunt ingredientele-cheie ale unui astfel de proces „agil”?

- **Feedback continuu:** care răspunde așteptării noilor generații de feedback „just-in-time” și poate contribui realmente la îmbunătățirea performanței. Feedback-ul dat la final de an sau de semestru, mai degrabă pentru a justifica un calificativ decât pentru a corecta sau dezvolta performanța nu mai este suficient.
- **Obiective dinamice:** care să țină cont de mediul în continuă schimbare din organizații sau din piață.
- **O perspectivă mai puțin subiectivă în evaluarea performanței:** prin elemente de tip feedback 360 primit de la mai mult de o persoană.
- **Un proces și instrumente ușor de folosit:** atât pentru angajați, manageri dar și HR, responsabil de proces.

Vă prezentăm astăzi un astfel de instrument, aplicația QuercusApp, o soluție cloud-based care include toate ingredientele de mai sus.

Prin intermediul aplicației, angajații unei companii pot cere și oferi feedback în timp real oricui din organizație, de oriunde s-ar afla și, de asemenea, pot analiza feedback-ul primit atât pentru ei cât și pentru subordonați.

De asemenea, aplicația oferă posibilitatea de a gestiona întreg procesul de management al performanței, de la crearea de obiective dinamice, monitorizarea progresului și evaluarea performanței. Totul într-un singur loc, ajutând astfel managerii și angajații să se concentreze pe dezvoltarea performanței. Iar cu ajutorul funcționalităților de administrare, HR-ul poate să mai facă încă un pas către rolul de facilitator, coach, partener de afaceri, într-o eră în care tehnologia poate să preia din sarcinile administrative.

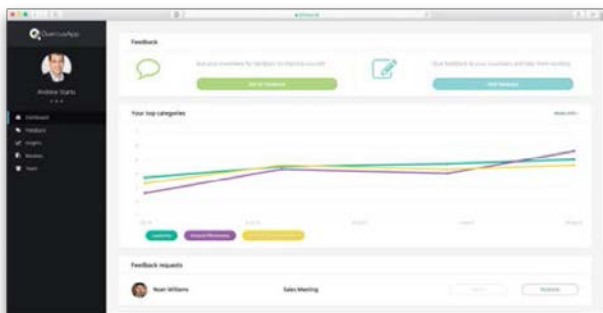
Vă invităm să citiți mai multe detalii despre QuercusApp și revoluția managementului performanței pe site-ul dedicat aplicației, <https://www.quercusapp.com>, sau să luați legătura cu mine pentru o sesiune demo, prin email: cstan@kpmg.com.



Claudia Stan
Senior Manager, People Services



Sunteți o organizație preocupată de construirea unei culturi a feedback-ului? QuercusApp, aplicația pentru feedback continuu lansată de KPMG în parteneriat cu QuercusApp Technologies AG, este o soluție care vă ajută să reinventați procesul de management al performanței, printr-o aplicație user-friendly de feedback în timp real.



Dreptul Muncii

Programul „on call” – o alternativă eficientă de reducere a costurilor salariale în cadrul companiei

Deși nu este reglementat ca atare de legislația muncii din România, programul „on call” s-a dovedit a fi un program necesar a fi implementat în multe dintre companiile din România, în special cele care desfășoară activități de producție/IT/utilități, etc., activități ce implică un flux continuu, orice întrerupere putând genera disfuncționalități majore în procesele companiilor.

Așadar, în cazul acestor activități specifice, era nevoie de soluții practice pentru a asigura angajatorilor siguranța continuității proceselor derulate în cadrul companiei, cu menținerea sau reducerea costurilor generate la nivelul companiei.

Ca atare, o parte dintre angajatorii români au împrumutat acest model de afaceri din străinătate, model care prezintă avantajul reducerii costurilor cu salarii, în timp ce asigură o monitorizare continuă a activității companiei.

Ce presupune acest program?

Programul de lucru „on call” presupune îndatorirea salariatului de a rămâne la dispoziția angajatorului și de a răspunde solicitărilor acestuia în orice moment, salariatul trebuind să

fie remunerat pentru inconveniente cauzate de acest program de lucru.

Remunerația salariatului care desfășoară program „on call”

Remunerația pentru munca „on call” se cuvine salariilor în ipoteza în care aceștia nu prestează muncă, ci doar rămân la dispoziția angajatorului, în așteptarea producerii evenimentului cu privire la care aceștia trebuie să rămână la dispoziția angajatorului și să intervină când este cazul.

În acest caz, salariilor le este restricționat dreptul de a se bucura pe deplin de timpul lor liber (de care s-ar bucura în mod normal dacă nu s-ar angaja să rămână la dispoziția angajatorului în anumite condiții). Prin urmare, programul „on call” presupune rămânerea la dispoziția angajatorului (de obicei în afara programului normal de muncă prevăzut în contractul individual de muncă), în timp ce această rămânere la dispoziția angajatorului devine muncă prestată în cazul în care salarii sunt solicitați în acest sens.

Evidența orelor „on call”

Este recomandabil ca angajatorii să aibă o evidență clară a orelor „on call” petrecute de salariați, pe lângă orele lucrate.



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

În concluzie, angajatorii ar putea implementa această alternativă de program de muncă în cazul în care se pretează specificului activității desfășurate de companie. Este foarte important, însă, ca angajatorii să cunoască toate implicațiile implementării unei astfel de alternative pentru a o reflecta în mod corect în documentele interne, cu ținerea unei evidențe clare a programului și asigurării unei plăți corespunzătoare.

Noutăți Legislative

Sumarul lunii septembrie 2018

În **Monitorul Oficial nr. 792** din data de **17 septembrie 2018** a fost publicată **Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 81/2018 pentru modificarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copilului**.

În **Monitorul Oficial nr. 797** din data de **18 septembrie 2018** a fost publicată **Hotărârea privind drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice pe perioada delegării și detașării în altă localitate, precum și în cazul deplasării în interesul de serviciu**. Hotărârea stabilește drepturile și obligațiile personalului plătit din fonduri publice, în cazul delegărilor și/sau al detașărilor.

În **Monitorul Oficial nr. 815** din data de **24 Septembrie 2018** s-a publicat **Hotărârea pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 156/2000 privind protecția cetățenilor români care lucrează în străinătate, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 384/2001**. Hotărârea aduce modificări în ceea ce privește înregistrarea agenților de plasare a forței de muncă, respectiv pentru desfășurarea activității de mediere pe teritoriul României, în vederea angajării cetățenilor români în străinătate, aceștia având obligația de a se înregistra la inspectoratul teritorial de muncă în a cărui rază teritorială își au sediul social, cu 5 zile lucrătoare înainte de prestarea activității de plasare. Actul include și enumerarea documentelor necesare înregistrării, modificări cu privire la preselectia și selecția candidaților, termenele de transmitere a situației cu persoanele mediate către inspectoratul teritorial de muncă și contravenții.

În **Monitorul Oficial nr. 820** din data de **25 Septembrie 2018**, s-a publicat **Ordinul MMJS nr. 1986/2018 pentru modificarea Procedurii pentru punerea în aplicare a prevederilor art. 84 (1) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, aprobată prin Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale nr. 342/2009**. Se aduc modificări articolului 4, cu privire la adeverința emisă de angajator, cuantumul sumei care face obiectul restituirii și statele de plată care să prevadă distinct drepturile salariale ale absolvenților încadrați în condițiile art. 80 din lege.

Mobilitate internațională

Recunoașterea și echivalarea diplomei de studii din străinătate – o etapă importantă în angajarea sau detașarea străinilor în România

Având în vedere că importul de lucrători străini poate fi o soluție și o măsură necesară, cel puțin temporară, pentru a face față crizei de pe piața forței de muncă din România, trebuie să ținem cont de faptul că există totuși **reguli stricte privind documentația necesară și proceduri specifice care trebuie respectate atât de străin, cât și de angajator.**

Așa cum știți, este destul de dificil să angajezi sau să detașezi în România un cetățean din state terțe. Iar una din etapele obligatorii ce trebuie urmată în această direcție îl reprezintă recunoașterea și echivalarea diplomei de studii, indiferent că este vorba despre diploma de liceu, licență, master sau cursuri postuniversitare.

Procedura constă în obținerea **atestatului de recunoaștere a studiilor** necesare ocupării funcției pentru care se solicită eliberarea avizului de muncă, eliberat de Ministerul Educației Naționale, în condițiile prevăzute de legislația în domeniu. Aceasta este o etapă preliminară solicitării avizului de muncă, având o mare importanță în dovedirea faptului că străinul este calificat și îndeplinește condițiile speciale de pregătire profesională pentru ocuparea postului din cadrul companiei.

Prin recunoașterea studiilor se înțelege acceptarea ca autentică a unei diplome eliberată de o instituție de învățământ acreditată în țara de proveniență. În procesul de imigrare, pentru recunoașterea și echivalarea diplomei de studii, aceasta trebuie să aibă aplicată **Apostila de la Haga** sau **ștampilele de supralegalizare**, după caz, în funcție de statul care a emis documentul. Sunt scutite de supralegalizare, de apostilare și de orice altă astfel de formalitate, diplomele emise de autoritățile din statele cu care România a încheiat o convenție bilaterală care prevede scutirea de supralegalizare și de orice formalitate similară (acord de asistență juridică).



Simona Duncă

Manager, People Services, Immigration and Social Security

Având în vedere aceste aspecte, în cazul în care doriți să folosiți importul de lucrători străini ca o măsură temporară pentru deficitul de forță de muncă sau de specialiști în organizația dumneavoastră, este important să verificați dacă statul în care s-a obținut diploma de studii este semnatar al Convenției de la Haga (pentru apostilare) sau a încheiat o convenție bilaterală cu România pentru scutirea de supralegalizare. În cazul în care diploma a fost obținută într-un alt stat, în afara celor semnatar, va trebui îndeplinită procedura supralegalizării diplomei, înainte de a cere recunoașterea propriu-zisă a acesteia și de a iniția procesul de imigrare pentru angajarea sau primirea în detașare a străinilor în România.



Opinii Fiscale

Măsuri pentru stimularea angajării tinerilor

Odată cu venirea toamnei și finalizarea studiilor, se numără „bobocii”. Când vorbim despre boboci, ne referim la tineri absolvenți al unui ciclu de învățământ (fie el universitar sau preuniversitar) care se pregătesc să intre în câmpul muncii. Aici mulți dintre ei se vor confrunta cu un cerc vicios care din perspectiva lor cu greu poate fi întrerupt. Mă refer, desigur, la faptul că mulți angajatori nu doresc să angajeze persoane tinere fără experiență în câmpul muncii, drept urmare tinerii respectivi nu pot acumula experiența necesară pentru a-și crește șansele de angajare, și astfel ciclul se repetă până ce este întrerupt într-un anumit punct. Conform datelor Eurostat pentru anul 2017, România se situează peste media europeană (cu un procent de 14.3%) în ceea ce privește șomajul în rândul tinerilor cu un procentaj de 19.3%. Pentru a diminua dificultățile în ceea ce privește asimilarea tinerilor în masa forței de muncă active, legislația internă oferă angajatorilor din România câteva stimulente financiare pentru angajarea acestei categorii de persoane.

Conform Legii 76/2002 cu modificările și completările ulterioare, angajatorii care vor angaja absolvenți ai unor instituții de învățământ, cu un contract de muncă pe perioadă nedeterminată, vor putea primi lunar, pentru o perioadă de 12 luni, o sumă în valoare de 2,250 RON pentru fiecare absolvent angajat, cu condiția păstrării raportului de muncă pentru cel puțin 18 luni. În situația în care raportul de muncă dintre angajator și absolvent este menținut pentru o perioadă care depășește perioada inițială de 18 luni, angajatorul are dreptul să primească pentru fiecare an de continuare a raporturilor de muncă un ajutor financiar egal cu suma contribuțiilor sociale datorate de către angajator pentru absolvenții angajați.



Adrian Dumnici
Tax Assistant, People Services

Un alt stimulent financiar se referă la situația încheierii unui contract de stagiul de practică cu absolventul de învățământ superior. Astfel, conform Legii 335/2013 cu modificările și completările anterioare, angajatorii care încheie un contract de stagiul cu absolvenți, pot să primească la cerere o sumă de 2,250 RON per lună, pentru fiecare absolvent angajat cu contract de stagiul. Printre celelalte elemente ale contractului, legea stabilește și durata contractului de stagiul la 6 luni. Această durată poate fi diferită în funcție de prevederile legilor speciale.

În ceea ce privește elevii și studenții care doresc să lucreze pe perioada vacanțelor, legiuitorul vine în sprijinul acestora prin intermediul Legii 72/2007 cu modificările și completările ulterioare, oferind angajatorului un stimulent financiar în valoare de 50% din indicatorul social de referință (actualmente valoarea acestuia este de 250 RON) pentru fiecare/student angajat pe perioada vacanțelor.

În practică, Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă întâmpină dificultăți în ceea ce privește asigurarea fondurilor necesare pentru acordarea tuturor facilităților prezentate anterior. Astfel, înainte de întocmirea și depunerea documentației necesare la autoritățile competente, recomandăm verificarea la autoritățile competente dacă acestea dispun de fondurilor suficiente pentru acoperirea acestor facilități.

Pe scurt, legislația actuală oferă o serie de stimulente financiare pentru angajarea persoanelor tinere, măsuri adoptate cu scopul înlesnirii trecerii de la statutul de elev/student la cel de angajat.

Meet the Consultant

Adrian Dumnici – Tax Assistant, People Services

În luna mai 2016 m-am alăturat colegilor din cadrul echipei KPMG Tax din Timișoara, iar din octombrie 2016 sunt membru al echipei de People Services, departamentul de consultanță fiscală al KPMG. În cadrul echipei de People Services – Global Mobility Services, oferim clienților noștri asistență în domeniul fiscal și al asigurărilor sociale, pentru angajații străini detașați în România, precum și în cazul angajaților români detașați în străinătate.

În prezent, sunt implicat în proiecte variate, de la proiecte de tax compliance, pregătirea declarațiilor fiscale, aspecte privind procedurile de imigrare, la proiecte care presupun determinarea rezidenței fiscale a persoanelor fizice, impozitarea diverselor tipuri de venit, precum și aspecte care țin de asigurările sociale.

Fiind absolvent al Facultății de Drept din cadrul Universității de Vest din Timișoara, consider că pregătirea mea teoretică îmi oferă o perspectivă diferită asupra anumitor aspecte care pot cauza dificultăți sau, din contră, pot reprezenta oportunități în cadrul activității noastre curente.

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 în 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**:
Tel: +40 (751) 222 725 / E-mail: anadavid@kpmg.com

Evenimente de fiscalitate



Workshop Timișoara: Legislația vamală și implicațiile TVA în comerțul internațional



Seminar Timișoara: Inspecții fiscale – să învățăm din practica recentă



Curs Cluj: Obligații legale și contribuții la Fondul pentru mediu din perspectiva ultimelor modificări legislative



Seminar Cluj: Taxa pe valoare adăugată – prezent și viitor



Workshop București: Legislația vamală și implicațiile TVA în comerțul internațional



Seminar București: Obligații legale și contribuții la Fondul pentru mediu din perspectiva ultimelor modificări legislative

Pentru mai multe detalii, ne puteți contacta:

Mădălina Racovițan

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