



# People Services

**Newsletter**

Buletin informativ



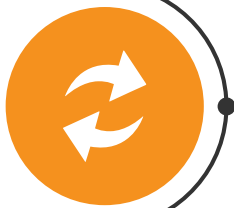
Septembrie 2020



**PAG 3**

## Trenduri în HR

Beneficiile acordate salariaților în era muncii de la distanță



**PAG 5**

## Dreptul Muncii

Acordarea de zile libere părinților în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice.



**PAG 7**

## Noutăți Legislative

Sumarul lunii august 2020



**PAG 11**

## Opinii Fiscale

Fondul de handicap și dezbaterile generate de Legea nr. 193/2020



**PAG 13**

## Meet the Consultant

Cristina McCarthy  
Senior Consultant  
People Services



În această perioadă, discut cu foarte mulți profesioniști de HR despre tendințele din piață privind remote working și în ce măsură organizațiile intenționează să păstreze cel puțin o componentă de remote working în modul normal de lucru al angajaților, chiar și după ce pandemia va fi trecut.

Constatăm un interes crescut al organizațiilor în această direcție, chiar și în domenii și sectoare care în mod tradițional nu ar părea dispuse să accepte un asemenea model de lucru.

Care credeți că va fi realitatea din organizații peste 6 luni, un an sau chiar mai mult? Vom reveni cu toții la modelul tradițional pe care îl cunoșteam înainte de pandemie? Vom lucra într-un model hibrid? În ce proporție? Cum se vor schimba procesele de HR din organizații pentru a se adapta la noua realitate? Cum vor face față angajații, liderii și nu în ultimul rând profesioniștii de HR provocărilor pe care le aduce un model hibrid sau complet la distanță?

Acestea sunt doar câteva întrebări pe care le vom ridica în studiul KPMG pe care îl lansăm pe piața din România. Vă vom invita curând pe toți să răspundeți la chestionarul nostru pentru a colecta date de la cât mai multe organizații și a veni cu tendințele cele mai noi și relevante din piață, dar și cu cele mai bune practici în materie.

Vă mulțumim pentru contribuția voastră și vă invităm să stați aproape de noi în perioada următoare pentru a afla cele mai noi și interesante abordări.



**Mădălina Racovițan**

Partner,  
Head of People Services  
Email: [mracovitan@kpmg.com](mailto:mracovitan@kpmg.com)

# Trenduri în HR

De mai bine de cinci luni, angajații experimentează munca de la distanță (de acasă sau din altă parte). Deși cu toții credeam că este o situație temporară, constatăm că aproape jumătate de an a trecut și nu sunt semne că ne întoarcem „la normal”.

În tot acest timp, fiecare angajat și-a stabilit deja „**spațiul de lucru de acasă**” și l-a amenajat, cât să își poată desfășura activitatea în condiții cât mai bune. Sunt companii care au venit deja în sprijinul angajaților și le-au oferit acestora resursele pentru continuarea activității. Unele au oferit echipamente, altele au acordat un buget pentru a fi cheltuit de angajat cum consideră, alte companii au decontat cheltuielile angajaților cu echipamentele și resursele necesare.

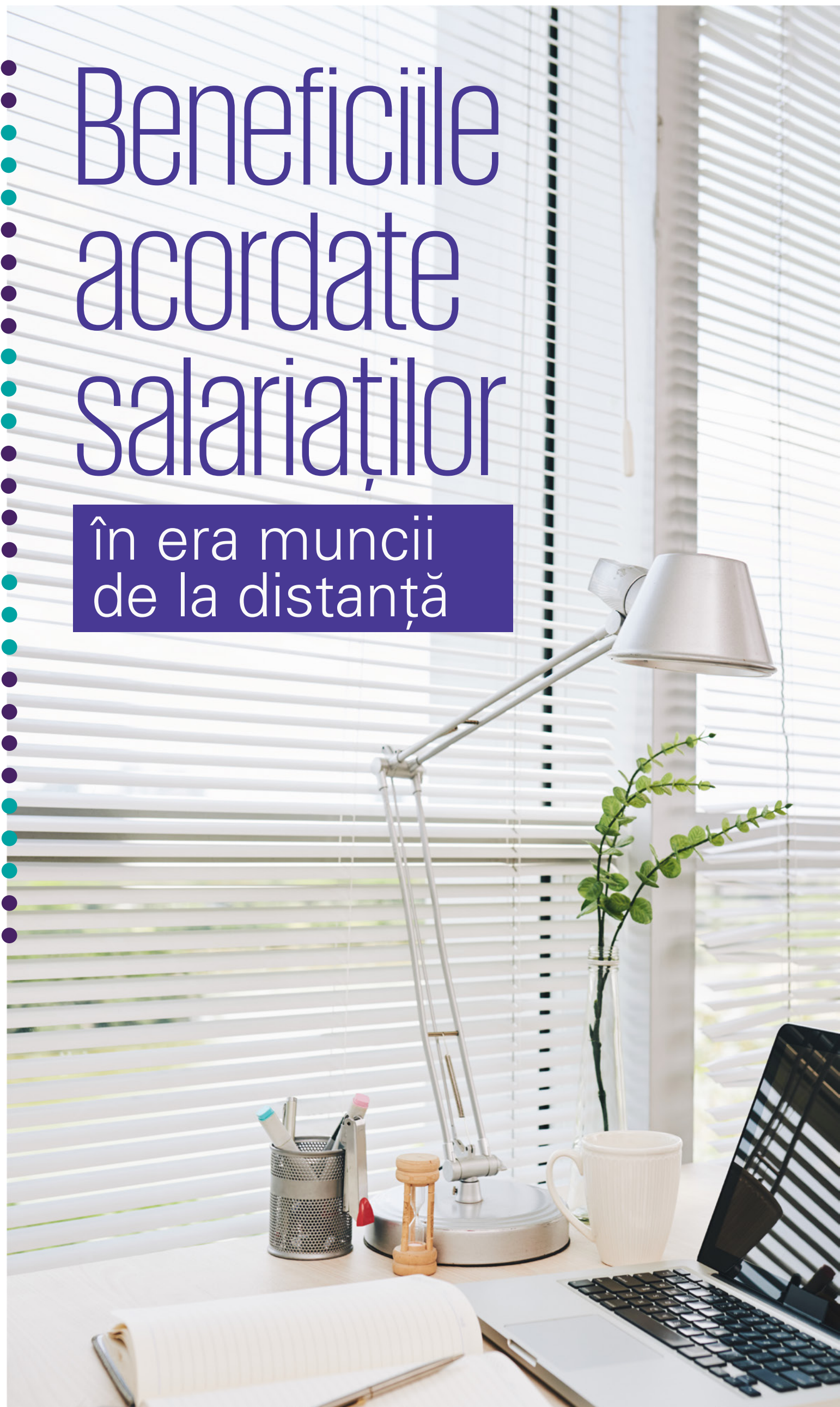
Alte companii încă nu au luat o decizie în acest sens, dar iau în calcul astfel de cheltuieli în viitor. Chiar și autoritățile fiscale au emis prevederi pentru sprijinirea financiară a companiilor care au implementat telemunca în perioada de stării de urgență (vedeți detalii privind **OUG 132/10 august 2020** în sumarul legislativ de mai jos).



**Elena Doagă**  
Manager,  
People Services

## Beneficiile acordate salariaților

în era muncii de la distanță



În acest context, apare întrebarea dacă **beneficiile acordate angajaților până la declanșarea pandemiei mai sunt relevante, luând în considerare noile variabile.** Modul în care angajații lucrează s-a schimbat, prin urmare, se simte nevoia unor schimbări și în ceea ce privește politica de beneficii. Unele beneficii ar putea să nu mai fie utile în noul context, iar organizațiile ar putea să aloce bugetele pentru beneficii mai eficiente. Un beneficiu precum masajul la birou devine inutil, dar un scaun de birou pentru spațiul de lucru de acasă, ar putea fi mult mai apreciat.

În plus, **în contextul unei eventuale contractări economice, optimizarea beneficiilor și din punct de vedere al costului fiscal, pare o variantă de luat în calcul.** Este adevărat că nu au fost aduse modificări Codului Fiscal pentru a include în mod specific în categoria beneficiilor netaxabile acele plăți mai mult necesare, decât avantaje în sine (precum echipamentele, birotică, acoperirea unei părți din costul chiriei sau utilităților, etc.), menționate de altfel și în Legea 81/2018 privind telemunca. Totuși, în anumite condiții, **organizațiile se pot prevala de prevederile fiscale actuale pentru a încadra anumite plăți în categoria avantajelor neimpozabile.**

Mai mult, companiile pot acorda acele beneficii care au un tratament fiscal favorabil clar stabilit, precum voucherele de vacanță, cu atât mai mult cu cât vacanțele în străinătate au scăzut și sunt tot mai mulți cei care optează pentru un sejur în România. De asemenea, **planurile de recompensare a angajaților pe termen lung**, cu decontare în acțiuni sunt tot mai populare în ultimii ani în România, atât ca urmare a beneficiilor fiscale, dar și ca instrument modern de stimulare și recompensare a angajaților.

De asemenea, o alternativă ar putea fi și **beneficiile de tip "cafeteria"** în care angajatul primește un buget lunar și are libertatea de a alege acele beneficii care sunt relevante pentru el, inclusiv din categoria celor avantajoase fiscal (de tipul tichetelor de masă sau tichetelor de vacanță).

Desigur, nu există o rețetă unică, iar fiecare organizație trebuie să țină cont de multe variabile când ia decizii de revizuire a **pachetelor de beneficii** (e.g. impact bugetar, impact asupra experienței angajaților, aliniere cu strategia de RU, etc)

În concluzie, în măsura în care **munca la distanță va rămâne o parte importantă din viitorul muncii** (vedeți aici poll-ul de pe pagina noastră de LinkedIn) ne așteptăm să vedem din ce în ce mai multe companii preocupate să își revizuiască politicile de remunerare și să analizeze care sunt acele beneficii relevante în noul context.

**Pentru orice întrebări legate de revizuirea politicilor de beneficii, consultanții noștri vă stau la dispoziție.**





# Dreptul Muncii

**Acordarea de zile libere părinților în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2**

În Monitorul Oficial cu numărul 790 din data de 28.08.2020 a fost publicată Ordonanța de Urgență nr. 147/2020 („OUG nr. 147/2020”) ce reglementează condițiile de acordare a unor zile libere părinților pentru supravegherea copiilor în situația limitării sau suspendării activităților didactice care implică prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară.

OUG nr. 147/2020 a intrat în vigoare la data publicării în Monitorul Oficial, 28.08.2020, cu excepția prevederilor în materie de contravenții care intră în vigoare în termen de 30 de zile de la data publicării acesteia în Monitorul Oficial.

**KPMGLega**  
— TONCESCU & ASOCIATII



**Izabela Tănase**  
Senior Consultant

Cererea părintelui în care solicită acordarea zilelor libere se depune la angajator, împreună cu (i) declarația pe propria răspundere a celuilalt părinte (din care să rezulte că acesta nu a solicitat la locul său de muncă zile libere ce i s-ar cuveni potrivit OUG nr. 147/2020, că nu are contractul individual de muncă suspendat pentru întreruperea temporară a activității angajatorului și că nu se află în unul din cazurile potrivit cărora dispozițiile OUG nr. 147/2020 nu sunt aplicabile), (ii) copia certificatului/certificatelor de naștere al/ale copilului/copiilor, precum și, dacă este cazul, (iii) copia certificatului de încadrare în grad de handicap al copilului ori adultului în vârstă de până la 26 de ani.

Modelele cererii și declarației pe propria răspundere mai sus menționate se stabilesc prin ordin al ministrului muncii și protecției sociale, la propunerea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, și se publică în Monitorul Oficial al României, Partea I.

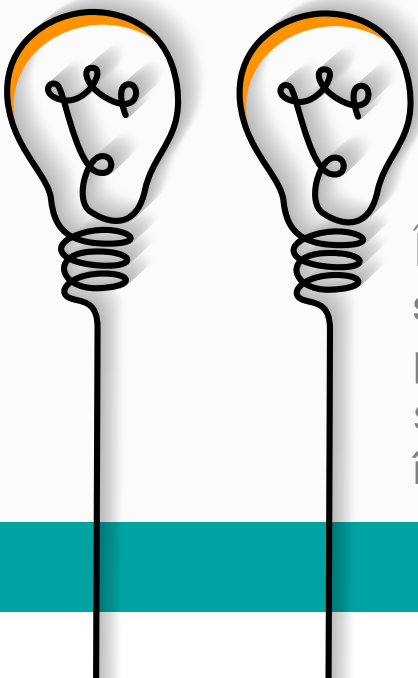
**Nerespectarea de către angajator a obligației acestuia de acordare a zilelor libere** în baza OUG nr. 147/2020, **constituie contravenție și se sancționează cu amenda cuprinsă între 1.000 și 2.000 lei** pentru fiecare persoană pentru care refuză acordarea zilelor libere, fără însă a depăși valoarea cumulată de 20.000 lei.

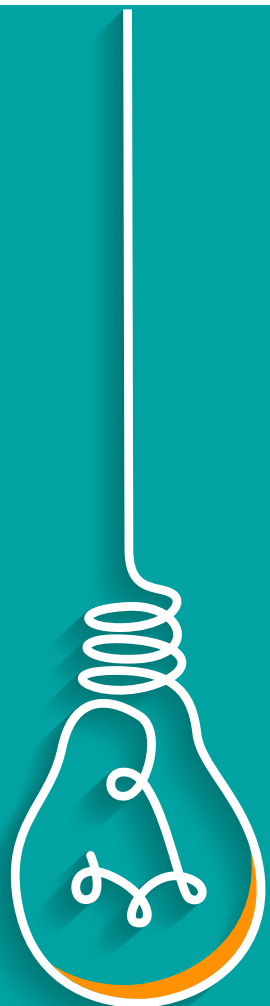
Pe perioada zilelor libere acordate în baza OUG nr. 147/2020, angajații beneficiază de o **indemnizație** în cuantum de **75%** din salariul de bază corespunzător unei zile lucrătoare, dar nu mai mult de corespondentul pe zi a 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat, adică 5.429 lei. Indemnizația convenită în baza prevederilor OUG nr. 147/2020 se acordă în sumă brută și este supusă impozitării și plății contribuțiilor de asigurări sociale, de asigurări sociale de sănătate, precum și plății contribuției asiguratorii pentru muncă și se plătește din capitolul aferent cheltuielilor de personal din bugetul de venituri și cheltuieli al angajatorului.

Pe perioada zilelor libere acordate în baza OUG nr. 147/2020, angajații beneficiază de o indemnizație în cuantum de 75% din salariul de bază corespunzător unei zile lucrătoare, dar nu mai mult de corespondentul pe zi a 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat, adică 5.429 lei. Indemnizația convenită în baza prevederilor OUG nr. 147/2020 se acordă în sumă brută și este supusă impozitării și plății contribuțiilor de asigurări sociale, de asigurări sociale de sănătate, precum și plății contribuției asiguratorii pentru muncă și se plătește din capitolul aferent cheltuielilor de personal din bugetul de venituri și cheltuieli al angajatorului.

De asemenea, OUG nr. 147/2020 prevede că în vederea depunerii în format electronic a cererilor și a documentelor justificative anterior menționate se pot folosi modele de cereri și formulare electronice publicate pe platforma Punctul de contact unic electronic prevăzut în Hotărârea Guvernului nr. 922/2010 privind organizarea și funcționarea Punctului de contact unic electronic sau pe pagina de internet [aici.gov.ro](http:// aici.gov.ro).

În final menționăm că dispozițiile OUG nr. 147/2020 se aplică tuturor angajaților din **sectorul public** (având în vedere și cazurile speciale prevăzute de OUG nr. 147/2020 cu privire la angajații din sectorul public) și **privat**, pe toată perioada de limitare sau suspendare a cursurilor în unitatea de învățământ, **pe perioada stării de alertă și după încetarea acesteia, dar nu mai târziu de finalizarea cursurilor anului școlar 2020-2021.**





OUG nr. 147/2020 prevede că se acordă zile libere unuia dintre părinți/persoanei asimilate părintelui pentru supravegherea copiilor, **în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară**, unde aceștia sunt înscriși, **ca urmare a rezultatului anchetei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2**, efectuată de direcția de sănătate publică județeană, respectiv a municipiului București, și având în vedere hotărârile comitetului județean pentru situații de urgență, respectiv Comitetului pentru Situații de Urgență al Municipiului București.

Conform OUG nr. 147/2020, *limitarea sau reducerea activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor* implică **reducerea frecvenței participării copiilor la cursurile școlare și utilizarea tehnologiei și internetului sau a altor modalități alternative de educație.**

Dispozițiile OUG nr. 147/2020 **se aplică părinților/persoanelor asimilate** (astfel cum acestea sunt enumerate în cadrul OUG nr. 147/2020), **care îndeplinesc cumulativ condițiile următoare: (i) au copii cu vârsta de până la 12 ani sau au copii cu dizabilități cu vârsta de până la 26 de ani**, înscriși în cadrul unei unități de învățământ sau de educație timpurie antepreșcolară; **(ii) celălalt părinte nu beneficiază, la rândul său, de zile libere.**

Totodată, **OUG nr. 147/2020** prevede că dispozițiile acesteia nu sunt aplicabile în cazurile în care unul dintre părinți se află în una sau mai multe dintre următoarele situații: **(i)** se află în concediu pentru creșterea copilului; **(ii)** este asistentul personal al unuia dintre copiii aflați în întreținere; **(iii)** se află în concediu de odihnă/concediu fără plată; **(iv)** are contractul individual de muncă suspendat pe motive de șomaj tehnic; **(v)** nu realizează venituri din salarii și asimilate salariilor, venituri din activități independente, venituri din drepturi de proprietate intelectuală, venituri din activități agricole, silvicultură și piscicultură, supuse impozitului pe venit.

În condițiile menționate mai sus, **părinții au dreptul la zile libere plătite pe toată perioada în care se decide limitarea sau suspendarea activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară.**

Zilele libere plătite se acordă la cererea părintelui în cauză, iar angajatorul are obligația să acorde zilele libere dacă angajatul solicită acest drept în baza prevederilor OUG nr. 147/2020 (în măsura în care sunt îndeplinite condițiile obligatorii solicitate în acest sens prin OUG nr. 147/2020).



# Noutăți Legislative

## În Monitorul Oficial nr.695/3 august 2020

s-a publicat **Ordonanța de urgență pentru modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005** privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate și instituirea unor măsuri privind indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate”. Întrucât soluțiile legislative preconizate prin Legea nr. 136/2020 nu acoperă întreaga problematică privind modul de acordare a certificatelor de concediu medical, precum și a indemnizațiilor aferente acestora, în cazul în care se dispune carantina persoanelor, în situația în care există o suspiciune de infecție cu boală contagioasă sau, după caz, izolarea persoanelor afectate de o boală infectocontagioasă sau purtătoare ale agentului patogen, chiar dacă acestea nu prezintă semne și simptome sugestive.

## În Monitorul Oficial nr. 695/3 august 2020

s-a publicat “Legea pentru modificarea art. 65 alin. (5) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice.” Persoanele care au locuit cel puțin 30 de ani în zonele afectate de poluarea remanentă din cauza extracției, preparării și arderii cărbunelui și a altor minereuri beneficiază de reducerea vârstei standard de pensionare cu 2 ani.

## În Monitorul Oficial nr. 696/4 august 2020

s-a publicat “Ordin al ministrului fondurilor europene privind modificarea și completarea schemei de ajutor de stat pentru organizarea și derularea de programe de formare a adulților, “Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților”, aferentă Programului operațional Capital uman 2014-2020, axa prioritară 3 – Locuri de muncă pentru toți – obiectivul specific: 3.12 – Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților, aprobată prin Ordinul ministrului fondurilor europene nr. 931/2018”.

## În Monitorul Oficial nr. 699/4 august 2020

s-a publicat “Hotărârea privind aprobarea Programului național Competențe digitale pentru angajații din sectorul întreprinderilor mici și mijlocii, finanțat în cadrul Programului operațional Capital uman 2014-2020.”. Durata de implementare este până la data de 31 decembrie 2023.

## În Monitorul Oficial nr. 708/6 august 2020

s-a publicat “Ordin al ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate pentru modificarea și completarea Normelor de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, aprobate prin Ordinul ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 15/2018/1.311/2017”. Se modifică unele articole din cuprinsul Normelor de aplicare.

## În Monitorul Oficial nr. 720/10 august 2020

a fost publicată Ordonanța de Urgență nr. 132 / 2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă.

## În Monitorul Oficial nr. 730/12 august 2020

a fost publicat Ordinul MEEMA nr. 2673/2020 pentru completarea Ordinului ministrului economiei, energiei și mediului de afaceri nr. 791/2020 privind acordarea certificatelor de situații de urgență operatorilor economici a căror activitate este afectată în contextul pandemiei SARS-CoV-2.



### • În Monitorul Oficial nr. 736/13 august 2020

a fost publicată Legea nr. 172 / 2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 16/2017 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale.

### • În Monitorul Oficial nr. 755/ 19 august 2020

a fost publicată Legea nr. 179 / 2020 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 70/2020 privind reglementarea unor măsuri, începând cu data de 15 mai 2020, în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, pentru prelungirea unor termene, pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, a Legii educației naționale nr. 1/2011, precum și a altor acte normative.

### • În Monitorul Oficial nr. 767 din 21 august 2020

a fost publicată Legea nr. 193/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

Una dintre modificări reglementează modul în care angajatorii pot achita contribuția la fondul de handicap. Astfel, în vederea plății acestei contribuții angajatorii au 2 opțiuni:

**I.** De a plăti, în continuare, lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând salariul minim brut pe taruă garantat în plată, înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap.

**II.** De a opta pentru a plăti lunar către bugetul de stat o sumă ce este echivalentul a 50% din salariul minim brut pe tară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de munca în care nu au angajat persoane cu handicap iar cu suma ce reprezintă diferența până la nivelul sumei calculate conform celor de la punctul I de mai sus, să achiziționeze pe baza de parteneriat, produse sau servicii realizate prin activitatea proprie a persoanelor cu handicap angajate în unități protejate.

### • În Monitorul Oficial nr. 776 din 25 august 2020

a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 145/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, pentru abrogarea unor prevederi legale, precum și pentru stabilirea unor măsuri în domeniul sănătății. Astfel, referitor la OUG 158/2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate, se produc următoarele modificări:

**1.** La art. 8 alin. 2 se adaugă o noua litera, d<sup>1</sup>, și prin urmare sunt considerate perioade asimilate stagiului de cotizare perioadele în care persoanele asigurate în temeiul legislației interne a unui stat membru al Uniunii Europene, al Spațiului Economic European sau a Confederației Elvetiene pentru care sunt incidente prevederile legislației europene aplicabile în domeniul securității sociale, au realizat stagii de asigurare atestate prin intermediul formularului European privind totalizarea perioadelor de asigurare, eliberat de instituția competentă la care acestea au fost asigurate anterior. Precizăm că documentul necesar pentru atestarea celor menționate anterior este formularul E104.

**2.** În ce privește veniturile ce vor constitui baza de calcul pentru stabilirea cuantumului indemnizațiilor aferente concediilor medicale ce sunt eliberate pentru persoanele al căror stagiul de cotizare este constituit conform celor menționate la punctul 1 de mai sus, acestea vor fi veniturile realizate pe teritoriul României, conform noilor dispoziții ce se regăsesc la art. 10 alin. 4 litera C<sup>1</sup> din OUG 158/2005.

**3.** Literele b, c și d ale art. 13 alin. 3 din OUG 158/2005 se modifică și astfel în cea ce privește durata de acordare a concediului și indemnizației pentru incapacitate temporară pentru tuberculoza pulmonară, concediul medical se poate acorda pe toată durata perioadei de tratament, până la vindecare, iar pentru SIDA și neoplazii se poate acorda concediu medical pentru o perioadă de 1 an și 6 luni în intervalul ultimilor 2 ani fără a mai fi necesar ca prelungirea de la 1 an la 1 an și 6 luni în intervalul ultimilor 2 ani să fie dispusă de către medicul expert al asigurărilor sociale. De asemenea, nu mai este nevoie de avizul medicului expert al asigurărilor sociale nici pentru concediile medicale acordate pentru tuberculoză pe toată perioada de tratament.

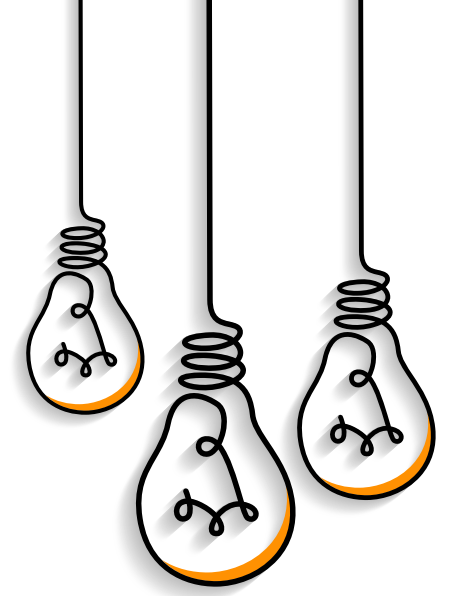
4. Referitor la procedura de recuperare a indemnizațiilor ce se suportă din FNUASS, art. 38 din OUG 158/2005 se modifică și prin urmare se precizează că aceste sume se pot solicita și prin mijloace de transmitere la distanță, nu doar pe suport hârtie. În plus, tot la acest articol se introduce un nou alineat, alin. 3, ce prevede ca sumele solicitate spre restituire „din bugetul Fondului național unic de asigurări sociale de sănătate, se suportă sumele certe și exigibile la data depunerii cererii de restituire, în limita sumei aprobate pentru restituire în condițiile reglementate prin normele de aplicare a prezentei ordonanțe de urgență.

### • În Monitorul Oficial nr. 790 din 28 august 2020

a fost publicată Ordonanța de urgență privind acordarea unor zile libere pentru părinți în vederea supravegherii copiilor, în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară, ca urmare a răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2. Această Ordonanță de urgență prevede posibilitatea acordării de zile libere unuia dintre părinți/persoanei asimilate părintelui pentru supravegherea copiilor, **în situația limitării sau suspendării activităților didactice care presupun prezența efectivă a copiilor în unitățile de învățământ și în unitățile de educație timpurie antepreșcolară**, unde aceștia sunt înscriși, **ca urmare a rezultatului anchetei epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2**, efectuată de direcția de sănătate publică județeană, respectiv a municipiului București, și având în vedere hotărârile comitetului județean pentru situații de urgență, respectiv Comitetului pentru Situații de Urgență al Municipiului București.



# Opinii Fiscale



**Alina Negoită**  
Associate Manager,  
People Services

## Fondul de handicap și dezbaterile generate de Legea nr. 193/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap

La sfârșitul lunii august a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 767 Legea nr. 193/2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

Deoarece modificările aduse de această lege privind modul în care se poate achita la bugetul de stat contribuția la fondul de handicap, au stârnit diverse discuții și întrebări din partea societăților, vom încerca în cele ce urmează să clarificăm o parte din aceste întrebări, prezentând și un exemplu orientativ de calcul a contribuției la fondul de handicap.

### Cadrul legal:

Una dintre modificările menționate în Legea nr. 193/2020 se referă la art. 78 din Legea nr. 448/2006 ce reglementează modul în care angajatorii pot să achite contribuția la fondul de handicap. Astfel, în vederea plății acestei contribuții angajatorii au 2 opțiuni:

De a plăti, în continuare, lunar către bugetul de stat o sumă reprezentând salariul minim brut pe țară garantat în plată, înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap.

De a opta pentru a plăti lunar către bugetul de stat o sumă ce este echivalentul a 50% din salariul minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap, iar cu suma ce reprezintă diferența până la nivelul sumei calculate conform celor de la punctul I de mai sus, să achiziționeze pe baza de parteneriat, produse sau servicii realizate prin activitatea proprie a persoanelor cu handicap angajate în unități protejate.

### Întrebări și neclarități din partea angajatorilor:

**Modificările menționate mai sus au stârnit însă o serie de întrebări practice din partea societăților, cum ar fi:**

- În cazul celei de-a 2-a opțiuni, societatea are obligația să plătească lunar la bugetul de stat maxim 50% din salariul minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap, sau strict 50% din această valoare?
- În cazul în care se achiziționează bunuri și/sau servicii de la unități protejate în sumă totală mai mare decât plafonul de 50%, diferența se poate reporta luna următoare?
- Facturile de bunuri și/sau servicii se deduc din suma datorată către bugetul de stat la momentul înregistrării lor în contabilitate sau la momentul plății efective?
- Cum se documentează achiziția pe bază de parteneriat a bunurilor și/sau serviciilor de la unități protejate?
- Dacă există o listă actualizată cu unitățile protejate cu care se pot încheia parteneriate?

### Clarificări KPMG:

În ceea ce privește cuantumul contribuției ce trebuie plătită lunar bugetului de stat, potrivit prevederilor Legii nr. 193/2020 societățile trebuie să contribuie lunar la bugetul de stat cu **minim echivalentul a 50%** din salariul minim brut pe țară garantat în plată înmulțit cu numărul de locuri de muncă în care nu au angajat persoane cu handicap. Așadar, intenția legiuitorului este de a colecta lunar la bugetul de stat întreaga sumă rămasă după achiziția de produse și/sau servicii în parteneriat cu unități protejate, dar **nu mai puțin de 50%** din contribuția lunară la fondul de handicap calculată conform pct. I prezentat mai sus.

Referitor la reportarea sumelor de bunuri și/sau servicii achiziționate de la unități protejate ce depășesc plafonul de 50%, considerăm că doar partea ce depășește acest plafon de 50% se poate reporta pentru luna următoare. Presentăm mai jos un scurt exemplu orientativ:

### Exemplu orientativ contribuție fond handicap - Lege 193/2020

<i>număr mediu salariați (septembrie 2020)</i>	1.000
<i>4% salariați cu handicap</i>	40
<i>salariul minim pe economie</i>	2.230 RON
<b>Total contribuție datorată</b>	<b>89.200 RON</b>
<b>Opțiuni de plată a contribuției conform Legii 193/2020:</b>	
<b>Opțiune I – plată integrală către bugetul de stat</b>	89.200 RON
<b>Opțiunea II:</b>	
<i>50% contribuție plătită către bugetul de stat (minim)</i>	44.600 RON
<i>50% servicii/produse unități protejate</i>	44.600 RON
<i>Valoare servicii/produse achiziționate în cursul lunii</i>	60.000 RON
<i>Valoare servicii/bunuri <b>reportată</b> luna următoare</i>	15.400 RON

În ceea ce privește deducerea facturilor de bunuri și/sau servicii din suma datorată către bugetul de stat, considerăm că aceasta poate fi realizată doar după ce s-a efectuat plata efectivă a facturilor, deoarece potrivit Normelor Metodologice de aplicare a Legii nr. 448/2006 se menționează că **“dovada achiziționării produselor și/sau serviciilor de la unitățile protejate este reprezentată de contractul comercial, factura și dovada plății”**.

Documentarea achiziționării produselor și/sau serviciilor realizate prin propria activitate a persoanei cu handicap angajate în unități protejate se realizează prin intermediul unui acord de parteneriat și a unui contract comercial, modelul acordului fiind prevăzut în anexa **Normelor Metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 448/2006**.

### Sunt considerate unități protejate, în sensul legii:

- **operatorii economici cu personalitate juridică**, indiferent de forma de proprietate și organizare, care au cel puțin 30% din numărul total de angajați persoane cu handicap încadrate cu contract individual de munca;
- **secții, ateliere sau alte structuri** din cadrul operatorilor economici, instituțiilor publice sau din cadrul organizațiilor neguvernamentale, care au gestiune proprie și cel puțin 30% din numărul total de angajați persoane cu handicap încadrate și salarizate;
- **persoana fizică cu handicap** autorizată potrivit legii să desfășoare activități economice independente, inclusiv asociația familială care are în componență o persoană cu handicap. Sunt incluse aici și persoanele fizice cu handicap autorizate în baza unor legi speciale, care își desfășoară activitatea atât individual, cât și în una dintre formele de organizare ale profesiei.

Reamintim însă că, pe lângă îndeplinirea condițiilor de mai sus, rămâne obligatorie autorizarea unităților protejate, conform procedurii de autorizare stabilită prin ordin al ministrului muncii și justiției sociale.

În acest sens, pe site-ul Autorității Naționale pentru Persoanele cu Dizabilități este publicată o listă cu aceste unități protejate autorizate **aici**.

În cazul în care doriți să optați pentru parteneriate cu unități protejate în vederea achiziției de produse și/sau servicii conform prevederilor Legii nr. 193/2020 și aveți situații specifice pe care doriți să le clarificați, echipa KPMG vă stă la dispoziție pentru o discuție detaliată.



# Mobility is\_\_\_\_\_.

Tema Forumului din acest an este: **Mobility is\_\_\_\_\_**. Această temă este concepută pentru a cuprinde lumea mobilității globale în evoluție și toate oportunitățile pe care le aduce. Așteptăm cu nerăbdare să vedem cum veți completa spațiul gol!

**Nu există costuri pentru participare. Detalii complete sunt disponibile aici.**

## Asia Pacific

Mumbai (UTC+5.5hours)	10:30am – 3:00pm
Beijing, Hong Kong, Singapore (UTC+8)	1:00pm – 5:30pm
Seoul, Tokyo (UTC+9)	2:00pm – 6:30pm
Sydney (UTC+11)	4:00pm – 8:30pm



Înregistrare

## EMA

London (UTC)	1:00pm – 5:30pm
Berlin, Paris (UTC+1)	2:00pm – 6:30pm
București (UTC+2)	3:00pm – 7:30pm
Dubai (UTC+4)	5:00pm – 9:30pm



Înregistrare

## Americas

San Francisco (UTC-7)	11:00am – 3:30pm
Chicago (UTC-5)	1:00pm – 5:30pm
New York, Toronto (UTC-4)	2:00pm – 6:30pm
São Paulo (UTC-3)	3:00pm – 7:30pm



Înregistrare



## Meet the Consultant



**Cristina McCarthy**  
Senior Consultant,  
People Services

Cristina are experiență de peste 9 ani în domeniul resurselor umane, atât ca practician, cât și în calitate de consultant. Ea s-a alăturat echipei People and Change în luna martie a anului 2020 și asistă clienții KPMG pe arii dintre cele mai diverse, cum ar fi: Dezvoltarea Organizațională, Optimizarea funcției de Resurse Umane, Evaluarea Performanțelor, Training sau Recrutarea și Selecția personalului.

Înainte de a se alătura KPMG, Cristina a pus bazele Departamentului de Resurse Umane în cadrul unui start-up în România și Polonia, unde a format și coordonat o echipă de 15 oameni – pentru peste 1400 de angajați; a inițiat, implementat și creat proceduri pentru cele mai importante procese din cadrul Departamentului, a facilitat implementarea și optimizarea de programe software destinate funcției de HR; fiind responsabilă de arii precum Training, Evaluarea personalului, Managementul Talentelor, Administrare de Personal, Salarizare, Compensații și Beneficii, Recrutare, Employer Branding sau Employee Relations, obținând rezultate remarcabile în cadrul grupului pe toți indicatorii de performanță.

Un proiect drag Cristinei, este cel desfășurat în America de Sud, implementat anterior venirii în KPMG, care a avut ca obiectiv auditul funcției de HR a organizației beneficiare, cu rolul întocmirii unui raport detaliat asupra aspectelor identificate, precum și propunerea de recomandări de corectare și îmbunătățire ale diferitelor arii analizate.

Cristina este absolventă a programului de Masterat în Psihologie Organizațională și Management al Resurselor Umane, din cadrul Universității București; este certificată în metodologia de diagnoză de cultură organizațională Human Synergistics, este Formator și Manager de Resurse Umane certificat ANC, dar și student CIPD.

## **KPMG Romania**

### **Bucharest Office**

Victoria Business Park,  
DN1, Bucuresti - Ploiesti Road  
no. 69-71, Sector 1, Bucharest  
013685, Romania

P.O. Box 18-191

**T:** +40 (372) 377 800

**F:** +40 (372) 377 700

**E:** [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

[www.kpmg.ro](http://www.kpmg.ro)

### **Cluj Napoca Office**

Vivido Business Center  
Alexandru Vaida Voievod street  
no 16, 400592, Cluj Napoca

**T:** +40 (372) 377 900

**F:** +40 (753) 333 800

**E:** [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

### **Constanta Office**

Mamaia blv., no. 208,  
4th Floor, Constanta,  
900540, Romania

**T:** +40 (756) 070 044

**F:** +40 (752) 710 044

**E:** [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

### **Iasi Office**

Ideo Business Center,  
Pacurari Road, no. 138,  
Ground Floor

Iasi, 700521, Romania

**T:** +40 (756) 070 048

**F:** +40 (752) 710 048

**E:** [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

### **Timisoara Office**

ISHO Offices

Take Ionescu blv. no. 50,  
Building A,

7th floor, Timis, Romania

**T:** +40 372 377 999

**F:** +40 372 377 977

**E:** [kpmgro@kpmg.ro](mailto:kpmgro@kpmg.ro)

## **KPMG Moldova**

### **Chisinau Office**

171/1 Stefan cel Mare blv.,  
8th floor, MD-2004, Chisinau  
Republic of Moldova

**T:** + 373 (22) 580 580

**F:** + 373 (22) 540 499

**E:** [kpmg@kpmg.md](mailto:kpmg@kpmg.md)

[www.kpmg.md](http://www.kpmg.md)



[kpmg.com/socialmedia](http://kpmg.com/socialmedia)

