



People Services

Newsletter

Buletin informativ

februarie 2021



PAG 3

Trenduri în HR

Managementul eficient al performanței



PAG 5

Dreptul Muncii

Măsurile de protecție socială adoptate prin Ordonanța de urgență nr. 220/2020



PAG 7

Noutăți Legislative

Sumarul lunii ianuarie 2021



PAG 8

Opinii Fiscale

Facilități fiscale în contextul pandemiei și adaptarea politicilor de beneficii



PAG 10

Meet the Consultant

Andreea Oprea
Senior Tax
Consultant,
People Services



Vă invit să citiți cel mai nou număr al publicației noastre realizat de către echipa KPMG People Services. De mai bine de 5 ani vă informăm cu privire la cele mai noi tendințe pe piața muncii, noutăți legislative relevante și vă invităm să cunoașteți membrii echipei noastre.

Ne bucurăm de fiecare dată când primim feedback-ul dvs., și ne dorim să rămâneți în continuare aproape de noi. Misiunea noastră este de a fi alături de clienții și partenerii noștri, de a lucra umăr la umăr cu aceștia pentru a găsi soluții la provocările din zona resurselor umane, fie că vorbim despre chestiuni de legislație a muncii, salarizare, recrutare, management al performanței, compensații și beneficii, mobilitate internațională, managementul talentelor sau dezvoltare organizațională.

Vă mulțumim pentru susținere și așteptăm în continuare feedback-ul și sugestiile dvs. pe adresa mea de email:

mracovitan@kpmg.com.



Mădălina Racovițan

Partner,
Head of People Services
Email: mracovitan@kpmg.com

Trenduri în HR

Managementul

eficient

al performanței



Cristina McCarthy
Senior Consultant
People Services

Începutul de an este pentru multe organizații un moment important la care are loc revizuirea performanțelor pentru anul anterior și stabilirea de noi obiective.

Pentru majoritatea acestor organizații, procesul de management al performanței este cel care sprijină deciziile privitoare la training și dezvoltarea profesională, promovări, bonusuri sau, dimpotrivă, demararea unui plan personalizat de intervenție. În general, acest demers include stabilirea de obiective și monitorizarea lor periodică, adesea însoțit de sesiuni formale de feedback cu privire la performanța angajaților raportat la respectivele obiective și un set de competențe.

În ultimii ani, însă, managementul performanței se transformă. Organizațiile ce își doresc să maximizeze rezultatele și să îmbunătățească experiența angajaților migrează către un proces de management al performanței și **feedback continuu**, în care focusul este mai degrabă către dezvoltarea continuă a oamenilor și consolidarea relațiilor colaborative din companie, mai departe de procesul tradițional, birocratic în care se urmărește "bifarea" activității din agendă.

În contextul muncii remote sau hibrid, procesul de management al performanței continuă să se transforme și va tinde să reducă ciclul anual de evaluare, la cicluri trimestriale sau chiar lunare. De asemenea, conversațiile continue, de coaching, cu angajații devin esențiale în menținerea angajamentului acestora. O altă tendință anticipată în contextul extinderii modelului remote este transformarea standardelor și indicatorilor de performanță, cu mai mult accent acordat rezultatului final, versus efort.

Iată câteva idei care te pot ajuta în managementul performanței în organizația ta:

1

Implică angajații de la începutul până la finalul procesului

Stabilirea obiectivelor de performanță ar trebui să fie o responsabilitate împărțită între manager și angajat, care să contribuie la consolidarea angajamentului și a responsabilității. Întrucât unul dintre obiectivele acestui demers este acela de a sprijini oamenii să se dezvolte, este firească includerea oamenilor în toate etapele procesului.

Mai mult decât atât, contribuția angajaților în diferitele stadii de stabilire a obiectivelor crește și șansele de îndeplinire a acestora.

2

Comunică clar și transparent

Organizațiile pot preveni sau chiar remedia probleme ce țin de performanță, implementând o cultură a comunicării deschise între angajați și manageri, cu o înțelegere clară a ceea ce se așteaptă, care sunt termenele de îndeplinire a obiectivelor și cum anume este măsurată contribuția. Comunicarea clară pe parcursul procesului de management al performanței poate ajuta managerul să înțeleagă motivațiile oamenilor din echipa sa și totodată menține angajații motivați prin înțelegerea rolului lor și cum acesta contribuie la obiectivele mari ale organizației.

3

Folosește un software care să faciliteze managementul continuu al performanței

Procesele tradiționale de management al performanței, în care evaluarea se face o dată pe an, iar rezultatele sunt pe hârtie sau în Excel, au rămas în urma nevoilor companiilor moderne. O tehnologie dedicată acestui proces poate susține îmbunătățirea performanței organizaționale, colaborarea dintre angajați, elimina din stresul administrativ asociat, identifica punctele forte și ariile de îmbunătățit ale angajaților și echipelor și, foarte important, poate păstra toate datele în deplină siguranță.

O astfel de soluție software este **QuercusApp, aplicația KPMG destinată managementului performanței și feedbackului continuu.** **QuercusApp** este o soluție cloud-based, ușoară, intuitivă, foarte prietenoasă, cu acces în timp real la obiective, feedbackuri și date analitice.

Dacă ești curios să afli mai multe despre QuercusApp, scrie-ne și solicită un demo.





Măsurile de protecție socială adoptate prin Ordonanța de urgență nr. 220/2020

KPMGLegal
— TONCESCU & ASOCIATII



Sevinci Mujdaba
Senior Consultant



Diana Ursuleanu
Consultant

Dreptul Muncii

În Monitorul Oficial cu numărul 1326 din data de 31.12.2020 a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 220/2020 privind aplicarea unor măsuri de protecție socială după 1 ianuarie 2021 în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru modificarea unor acte normative ("**OUG nr. 220/2020**"), în vigoare din data de 31.12.2020.

Noile prevederi stabilesc faptul că **angajatorii care încadrează în muncă în perioada 1 ianuarie - 1 septembrie 2021, pe perioadă nedeterminată, cu normă întreagă**, persoane: (i) în vârstă de peste 50 de ani ale căror raporturi de muncă au încetat din motive neimputabile lor, în perioada stării de urgență sau de alertă, (ii) cu vârsta cuprinsă între 16 și 29 de ani înregistrate ca șomeri în evidența agențiilor pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București, precum și (iii) cetățeni români, încadrați în aceleași categorii de vârstă, care au fost concediați în anul 2020 din motive care nu țin de persoana lor de către angajatori străini de pe teritoriul altor state, **primesc lunar, pe o perioadă de 12 luni**, pentru fiecare persoană angajată în condițiile menționate mai sus, un ajutor financiar în cuantum de **50% din salariul angajatului respectiv, dar nu mai mult de 2.500 lei** (denumit în continuare "**Ajutor de Încadrare Personal**").

În vederea îndeplinirii condițiilor legale pentru a **beneficia de Ajutorul de Încadrare Personal, angajatorii au obligația să mențină raporturile de muncă cu salariații pentru care au primit ajutorul, pentru o perioadă de minimum 12 luni de la împlinirea termenului de 12 luni în care au beneficiat de măsura de ajutor.**

În cazul în care **angajatorii încetează contractele individuale de muncă** ale salariaților pentru care primesc sau au primit Ajutorul de Încadrare Personal, înaintea termenului de 12 luni de când primesc sau au primit Ajutorul de Încadrare Personal, **sunt obligați să restituie în totalitate agențiilor pentru ocuparea forței de muncă sumele încasate ca Ajutor de Încadrare Personal pentru fiecare persoană cu care au încetat raporturile de muncă, plus dobânda de referință a Băncii Naționale a României în vigoare la data încetării contractelor individuale de muncă**, dacă încetarea acestora a avut loc ca urmare a: (i) acordului părților, (ii) constatării nulității absolute a contractului individual de muncă, (iii) admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate și (iv) concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Sumele primite de angajatori ca Ajutor de Încadrare Personal se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat de salariat și nu se cumulează, pentru același angajat, cu subvențiile care se acordă angajatorilor care au încheiat cu agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă, respectiv a municipiului București, contracte sau convenții în temeiul Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, cu modificările și completările ulterioare.

Sumele primite de angajatori ca Ajutor de Încadrare Personal **se decontează din bugetul asigurărilor pentru șomaj, la cererea angajatorilor**, depusă prin mijloace electronice la agențiile pentru ocuparea forței de muncă în raza cărora aceștia își au sediul social, după plata de către angajator a drepturilor salariale aferente.

Nu beneficiază de măsura de Ajutor de Încadrare Personal angajatorii care la data solicitării acordării acestui ajutor se află în faliment, dizolvare, lichidare sau care au activitățile suspendate sau asupra cărora sunt impuse restricții din alte motive decât cele generate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.

Totodată, OUG nr. 220/2020 **modifică și Ordonanța de urgență a Guvernului 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 ("**OUG nr. 132/2020**"). Astfel, **se acordă de la bugetul de stat o sumă reprezentând 35% din remunerația convenită zilei de muncă persoanelor care desfășoară activități necalificate cu caracter ocazional**, afectate de întreruperea sau restrângerea activității ca urmare a efectelor coronavirusului SARS-CoV-2, pentru o **perioadă de 3 luni, la alegerea beneficiarului de lucrări, dar nu mai târziu de 30 iunie 2021**. De asemenea se asigură până la 30 iunie 2021, dar nu mai mult de o perioadă de 3 luni, **decontarea unei părți din salariul acordat angajaților care încheie contracte individuale de muncă pe perioadă determinată de până la 3 luni**, suportată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, **reprezentând 41,5% din salariul aferent zilelor lucrate în aceste locuri de muncă, pentru o perioadă de lucru de 8 ore/zi, dar nu mai mult de 41,5% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de legislația aplicabilă**.

În plus, OUG nr. 220/2020 **modifică și Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 147/2020** 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 ("**OUG nr. 147/2020**"). În acest sens, **perioada de aplicare a prevederilor și măsurilor luate prin OUG nr. 147/2020 se prelungește până la 30 iunie 2021** și în situația în care se dispune prin ordin al ministrului educației, suspendarea activităților care impun prezența fizică a antepreșcolărilor, preșcolărilor și elevilor în unitățile de învățământ și continuarea activităților didactice în sistem on-line.

Noutăți Legislative

În Monitorul Oficial nr. 59 / 19 Ianuarie 2021

a fost publicat Ordinul 51/2021 privind modificarea și completarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 587/2016 pentru aprobarea modelului și conținutului formularelor utilizate pentru declararea impozitelor și taxelor cu regim de stabilire prin autoimpunere sau reținere la sursă. Printre modificările aduse regăsim completarea Nomenclatorului obligațiilor de plată la bugetul de stat cu o nouă poziție pentru declararea plăților anticipate ale impozitului pentru unele venituri din activități independente.

În Monitorul Oficial nr. 31 / 12 Ianuarie 2021

a fost publicat Ordinul nr. 15/2021 pentru aprobarea Procedurii privind stabilirea sumei reprezentând până la 3,5% din impozitul anual datorat pentru susținerea entităților nonprofit care se înființează și funcționează în condițiile legii și a unităților de cult, precum și pentru acordarea de burse private, conform legii, precum și a modelului și conținutului unor formulare. Astfel, a fost publicat modelul, conținutul și instrucțiunile de completare a formularului 230 reprezentând "Cererea privind destinația sumei reprezentând până la 3,5% din impozitul anual datorat". Ordinul nr. 15/2021 conține prevederi aplicabile pentru direcționarea de către contribuabili a sumei reprezentând până la 3,5% din impozitul anual datorat pe veniturile realizate începând cu anul 2020.

În Monitorul Oficial nr. 33 / 12 Ianuarie 2021

a fost publicat Ordinul nr. 3/2021 pentru modificarea anexei nr. 1 la Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 3.626/2016 privind stabilirea listei jurisdicțiilor raportoare, cu care România va colabora în baza Acordului multilateral al autorităților competente pentru schimb automat de informații privind conturile financiare, a listei instituțiilor financiare non raportoare și a listei conturilor excluse, prevăzute în instrumentele juridice de drept internațional la care România s-a angajat din perspectiva schimbului automat de informații financiare.

În Monitorul Oficial nr. 33 / 12 Ianuarie 2021

a fost publicat și Ordinul nr. 14/2021 pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului 212 "Declarație unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice". Dintre principalele modificări aduse formularului menționăm introducerea câmpurilor necesare pentru deductibilitatea costului de achiziție al aparatelor de marcat electronice fiscale, a secțiunilor pentru stabilirea și declararea obligațiilor fiscale datorate pentru indemnizațiile prevăzute de OUG nr.30/2020 și de OUG nr.132/2020 și eliminarea secțiunilor privind veniturile din cedarea folosinței bunurilor în scop turistic din Capitolul II.

În Monitorul Oficial nr. 40 / 13 Ianuarie 2021

a fost publicată Hotărârea nr. 4 din 13 Ianuarie 2021 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată. Conform acesteia începând cu data intrării în vigoare a hotărârii, 13 Ianuarie 2021, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, este de 2.300 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 169,333 ore pe lună, reprezentând 13,583 lei/oră.



Opinii Fiscale



Andreea Oprea
Senior Tax Consultant,
People Services

Facilități fiscale în contextul pandemiei și adaptarea politicilor de beneficii

Deși se împlinește aproape 1 an de când a trebuit să ne adaptăm acestei noi situații fără precedent pentru care mulți dintre noi nu eram pregătiți, majoritatea companiilor încă sunt preocupate să asigure condiții optime pentru ca angajații să își desfășoare activitatea în contextul actual.

Astfel, sunt tot mai multe companii care își pun problema ce ar putea să le ofere angajaților pentru a se acomoda mai ușor la lucrul de acasă, spre exemplu acordarea unor sume în vederea achiziționării de echipamente sau acoperirea unei părți din costurile privind utilitățile. Pe de altă parte, trebuie să ținem cont și de contextul economic actual, întrucât pentru multe companii veniturile au scăzut în această perioadă, astfel acum este și mai important de văzut dacă statul acordă anumite facilități fiscale în acest sens.

Până de curând Codul Fiscal nu a fost modificat astfel încât să fie aliniat cu noua realitate. Astfel, companiile încercau să aplice prevederile dinainte pe situația curentă, dar, din fericire, la sfârșitul lunii decembrie 2020 a fost adoptată Legea nr. 296 /2020 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal care cuprinde câteva modificări menite să reglementeze această situație și să vină în sprijinul mediului de afaceri.

Una dintre facilitățile fiscale incluse în Legea 296/2020 constă în sumele acordate angajaților care lucrează în regim de telemuncă pentru susținerea cheltuielilor cu utilitățile în limita unui plafon de 400 lei lunar nu se impozitează din punctul de vedere al impozitului pe venit și nu se includ în baza de calcul a contribuțiilor sociale obligatorii. Scopul acordării acestei sume ar trebui să fie acoperirea cheltuielilor cu electricitatea, încălzire, apă, abonamentul de date, precum și achiziția mobilierului și a echipamentului de birou.

Pentru acordarea acestei sume angajații și/sau angajatorul nu trebuie să pună la dispoziția organului fiscal documente justificative. Cu toate acestea, suma acordată angajaților cu scopul susținerii cheltuielilor cu utilitățile trebuie să fie reglementată prin contractul de muncă ori regulamentul intern al companiei, și se acordă proporțional cu orele lucrate în telemuncă.

Menționăm că această sumă de 400 RON este distinctă de măsura sprijinului financiar aplicabil în cursul anului 2020, în valoare de 2.500 RON pentru fiecare telesariat prevăzut prin Ordonanța de Urgență 132 din data de 10 august 2020 și nu intră în contradicție cu acesta.



- O altă facilitate reglementată de această Lege o reprezintă rambursarea cheltuielilor cu serviciile turistice.
- Această facilitate fiscală era deja prevăzută în legislația fiscală, însă fără a fi limitată, și anume cheltuielile cu serviciile turistice și/ sau tratament, inclusiv transportul pe perioada concediului pentru salariații proprii și membrii de familie ai acestora, nu sunt considerate avantaje impozabile. Elementul de noutate în acest caz constă în includerea unui plafon considerat neimpozabil din punctul de vedere al impozitului pe venit și scutit de contribuții sociale pentru contravaloarea serviciilor turistice și/sau tratament, inclusiv transportul, pe perioada concediului. Plafonul îl reprezintă câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul în care au fost acordate. Pentru anul 2020 această valoare este 5,429 RON. Și în acest caz, acest beneficiu privind decontarea cheltuielilor trebuie să fie menționate în contractul de muncă.

- Totodată, deși Codul Fiscal deja conținea prevederi conform cărora contravaloarea costurilor pentru testarea în vederea depistării COVID-19 nu sunt considerate avantaje în natura impozabile, conform Legii 296/2020 aria de aplicabilitate a acestei facilități fiscale a fost extinsă prin referire generală la bolile care pun în pericol sănătatea angajaților și cea publică (nu doar situația COVID-19), atât în ceea ce privește costurile cu testarea precum și cele cu vaccinarea. Astfel, sumele acordate de angajator pentru acoperirea costurilor cu testarea epidemiologică și/ sau vaccinarea angajaților pentru împiedicarea răspândirii bolilor care pun în pericol sănătatea angajaților și cea publică nu sunt considerate impozabile și sunt scutite de contribuții sociale.

Un alt beneficiu relevant pentru angajați, pentru care au fost introduse facilități fiscale în noiembrie 2020 prin intermediul Legii 239/2020 și apoi completate prin Legea 298 din 24 decembrie 2020, este decontarea cheltuielilor angajaților cu educația timpurie pentru copiii acestora, fără ca acest beneficiu să fie subiect de contribuții sociale sau impozit pe venit.

În plus, în cazul companiilor plătitoare de impozit pe profit, cheltuielile privind funcționarea unităților de educație timpurie sau sumele achitate de contribuabil pentru plasarea copiilor angajaților în unități de educație timpurie sunt considerate cheltuieli nedeductibile din punct de vedere fiscal la calculul impozitului pe profit, **iar contribuabilii pot beneficia de un credit fiscal. Astfel, se pot scădea din impozitul pe profit datorat sumele aferente acestor cheltuieli, dar nu mai mult de 1.500 lei/luna pentru fiecare copil** sau, în situația în care creditul fiscal depășește suma de impozit pe profit datorat, sumele se pot scădea din alte impozite și taxe datorate către autorități (i.e. impozitul pe salarii reținut de contribuabil pentru angajați, taxa pe valoarea adăugată, accize).

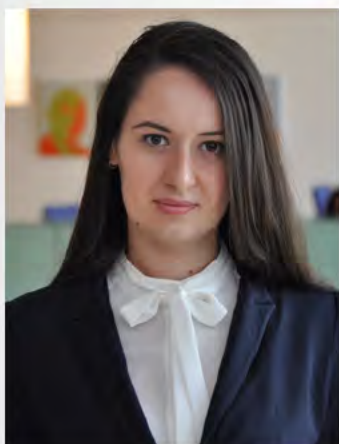
În contextul în care munca la distanță pare să reprezinte viitorul în ceea ce privește modalitatea de efectuare a activității pentru mulți dintre noi, este oportun ca organizațiile să își analizeze și revizuiască politicile de compensații și beneficii din mai multe puncte de vedere. Pe de o parte, trebuie să identifice care sunt beneficiile relevante pentru angajați în contextul actual și să le înlocuiască cu unele mai valoroase pentru ei. În acest sens, companiile își pot îndrepta atenția către beneficiile de tip "cafeteria", în care angajatul primește un buget lunar și are libertatea de a alege acele beneficii care sunt relevante pentru el, dar și mai avantajoase fiscal (de exemplu, cheltuielile cu acoperirea utilităților, tichetele de masa, tichetele de vacanță, etc). Pe de altă parte, companiile trebuie să ia în calcul și o eventuală optimizare fiscală, mai ales că există și aceste beneficii recent introduse în legislația fiscală.

Astfel, recomandăm ca fiecare organizație să facă o analiză internă privind beneficiile acordate angajaților din punct de vedere fiscal, dar și al relevanței privind politica de remunerare.





Meet the Consultant



Andreea Oprea
Senior Tax Consultant,
People Services

La momentul actual sunt Senior Consultant în cadrul echipei de People Services care se ocupă și de Serviciile de Mobilitate Internațională. M-am alăturat echipei KPMG în 2015 și de atunci m-am specializat în diferite arii, precum impozitarea străinilor sosiți în România, precum și a românilor plecați în străinătate, asistarea persoanelor fizice ce realizează venituri substanțiale, din surse multiple, pentru a-si îndeplini obligațiile fiscale, analiza politicilor de compensații și beneficii ale angajatorilor.

Despre mine? Îmi plac provocările și îmi place să ajut oamenii cu care interacționez. Unul dintre sfaturile pe care le prețuiesc cel mai mult este "de ce să nu ajuți pe cineva atunci când poți". După acest principiu mă ghidez atât în viața personală, cât și în cea profesională. Astfel, nu de puține ori, am avut clienți care m-au sunat să îmi mulțumească pentru ajutorul acordat, ceea ce pentru mine reprezintă cea mai mare satisfacție profesională.

Sunt convinsă că acest an va veni cu noi provocări, considerând în special contextul actual, însă suntem pregătiți să ne adaptăm oricărei situații și să venim în sprijinul clienților noștri.

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

www.kpmg.ro

Cluj Napoca Office

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

T: +40 (372) 377 900

F: +40 (753) 333 800

E: 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

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

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

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

www.kpmg.md



kpmg.com/socialmedia

