



People Services

Newsletter

Buletin informativ

Octombrie 2021





Toate informațiile prezentate au un caracter general și nu sunt destinate a se adresa condițiilor specifice unei anumite persoane fizice sau juridice. Deși încercăm să furnizăm informații corecte și de actualitate, nu există nici o garanție că aceste informații vor fi corecte la data la care sunt primite sau că vor continua să rămână corecte în viitor. Nu trebuie să se acționeze pe baza acestor informații fără o asistență profesională competentă în urma unei analize atente a circumstanțelor specifice unei anumite situații de fapt.

Numele KPMG și logoul KPMG sunt mărci înregistrate utilizate sub licență de firmele membre independente ale organizației globale KPMG.

© 2021 KPMG **România** S.R.L., o societate cu răspundere limitată de drept român, membră a organizației globale KPMG, compusă din societăți membre independente afiliate KPMG International Limited, societate privată engleză cu răspundere limitată la garanții. Toate drepturile rezervate.

PAG 4

Trenduri în HR

Cercetare Națională – Cultura de Organizație și Leadership



PAG 5

Dreptul Muncii

Noile măsuri legislative adoptate în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2 în vederea protecției sociale a angajaților și a altor categorii profesionale



PAG 7

Noutăți Legislative

Sumarul lunii septembrie 2021



PAG 8

Opinii Fiscale

Observații practice cu privire la aplicarea scutirii de impozit pentru angajații IT



PAG 11

Meet the Consultant

Andreea Stan,
Senior Tax Assistant, People Services, KPMG în România



Vă invit să parcurgeți cel mai nou număr al publicației noastre, în care puteți afla mai multe informații despre subiecte foarte interesante.

Amintesc aici faptul că în această perioadă se desfășoară un proiect de cercetare națională derulat de Human Synergistics pe tema Culturii de Organizație și Leadership în România. Invităm cititorii acestui newsletter să se alăture acestui demers sprijinit de KPMG, împreună cu organizația din care fac parte, indiferent de mărime, domeniul de activitate sau structura acționariatului. Pentru detalii despre acest proiect, cât și pentru înscrieri vă rugăm să ne contactați la cstan@kpmg.com.

Un alt subiect fierbinte în acest moment îl reprezintă intenția autorităților de a elimina scutirile de impozit pe venit aplicabile salariaților din anumite domenii, respectiv, scutirea pentru angajații care desfășoară activități de creare de programe pentru calculator și cei din industria construcțiilor. Vă invit să citiți un articol privind aplicarea scutirii pentru domeniul IT, în care colegile mele au încercat să sublinieze cele mai importante aspecte legate de aplicarea acestei facilități fiscale cât și câteva aspecte practice din experiența noastră cu clienții KPMG.

Nu în ultimul rând, aș vrea să vă reamintesc că echipa People Services din cadrul KPMG a inițiat o analiză privind nivelul de pregătire a profesioniștilor de HR pentru noua eră a muncii, prin intermediul studiului Readiness of the HR profession in Romania for the New Era of the Workplace. Dacă doriți să vă alăturați demersului nostru, vă invităm să accesați acest [link](#) și să ne contactați pe adresa mea de email: mracovitan@kpmg.com

Salutări,

Mădălina

#staysafe #totulvafibine



Mădălina Racovițan

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

Trenduri în HR

Cercetare Națională – Cultura de Organizație și Leadership

În această perioadă se desfășoară un proiect de cercetare națională derulat de Human Synergistics pe tema Culturii de Organizație și Leadership în România.

Invităm cititorii acestui newsletter să se alăture acestui demers sprijinit de KPMG, împreună cu organizația din care fac parte, indiferent de mărime, domeniul de activitate sau structura acționariatului.

În dezvoltarea organizațiilor, indiferent de natura lor (domeniu, dimensiune, apartenență) există două coordonate care dau tonul și care se auto-susțin: cultură de organizație și leadership (modalitatea în care oamenii sunt conduși). Liderii construiesc cultura, iar cultura crește lideri asemeni ei.



Claudia Stan

Senior Manager, People Services,
KPMG România

Subiectul „cultura organizațională” este cu atât mai relevant în perioada aceasta în care ne desfășurăm activitatea la distanță sau în mod hibrid și în care unele dintre cele mai des citate provocări în comunitatea de resurse umane se referă la subiecte precum angajament, implicare a angajaților, colaborare, conexiune socială și stare de bine a angajaților, toate subiecte asupra cărora cultura organizațională are impact direct.

Cultura unei organizații poate sprijini atingerea obiectivelor sale strategice sau poate submina performanța organizației. Atunci când cultura organizațională este aliniată cu strategia de afaceri, are un impact pozitiv asupra unei serii de arii, precum:

- Satisfacția și angajamentul forței de muncă: îmbunătățirea culturii poate duce la creșterea moralului angajaților, a angajamentului, productivității și loialității, precum și la îmbunătățirea sănătății fizice și a wellbeing-ului
- Performanța organizației: s-a dovedit că o cultură organizațională solidă are un impact pozitiv asupra indicatorilor de performanță ai afacerii precum profitabilitate, satisfacția clienților și creșterea vânzărilor
- Susținerea schimbării: calitatea culturii organizaționale nu influențează doar realizarea obiectivelor strategice, ci determină și abilitatea unei organizații de a se adapta la mediul în schimbare.
- Agilitatea: grupurile cu culturi disfuncționale cel mai probabil nu se vor adapta schimbării și în cele din urmă vor înceta să producă rezultate.
- Comunitate: Cultura unei organizații influențează impactul și amprenta asupra mediului înconjurător.

Inițiativa își propune să realizeze o cercetare de anvergură națională în urma căreia să ofere o radiografie a modului în care organizațiile din România funcționează, adresând 3 arii de interes.

- ① **Ce doresc liderii și cum își fac cunoscută filozofia de conducere**
- ② **Cum spun angajații că este cultura din organizațiile lor**
- ③ **Cum și-ar dori, în mod ideal, angajații, să fie locul lor de muncă**

Cele 3 arii de interes vor fi analizate și corelate astfel încât rezultatele cercetării să ofere claritate asupra modalității în care există sau nu o legătură între ce doresc liderii și ceea ce obțin. Datele colectate din organizații vor permite analiza impactului pe care oamenii aflați la vârf în conducerea organizațiilor românești îl au în culturile organizațiilor pe care le conduc.

Participanții la această cercetare vor primi informații specifice, acționabile, de intervenție atât la nivelul liderilor, cât și în legătură cu cultura lor de organizație. Ulterior colectării datelor vor fi oferite analize comparative între diversele tipuri de organizații: instituții publice, companii antreprenoriale, corporații care au filiale în România.

Beneficiile specifice ale cercetării pentru organizațiile participante, includ:

- Liderii vor avea o imagine clară asupra propriei filozofii de conducere
- Liderii organizațiilor participante vor avea informații despre cum este percepută cultura de organizație în organizațiile din care fac parte
- Liderii vor avea informații cantitative specifice despre diferența dintre așteptările angajaților și realitatea percepută
- Managerii de Resurse Umane vor primi un set de recomandări concrete pentru organizația pe care o reprezintă, pornind de la filozofia de conducere a liderului organizației și de la așteptările angajaților
- Fiecare organizație participantă va primi propriul set de date interpretat în contextul cercetării și al informațiilor și un consultant acreditat Human Synergistics va sta la dispoziție pentru clarificări
- Liderii organizațiilor

Pentru mai multe detalii despre acest proiect, cât și pentru înscrieri vă rugăm să ne contactați la cstan@kpmg.com



Dreptul Muncii

Noile măsuri legislative adoptate în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2 în vederea protecției sociale a angajaților și a altor categorii profesionale

Carmen Crețu - Senior Consultant, KPMG Legal, Toncescu și Asociații SPRL

În Monitorul Oficial nr. 945 din data de 04.10.2021 au fost publicate două ordonanțe de urgență prin care Guvernul a dispus luarea unor măsuri pentru protejarea intereselor salariaților și a altor categorii profesionale, astfel:

1. Ordonanța de Urgență nr. 110/2021

privind acordarea unor zile libere plătite părinților și altor categorii de persoane în contextul răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2 („OUG 110/2021”)

După cum rezultă chiar din primul articol al OUG nr. 110/2021, prevederile acesteia vor fi aplicabile pe durata stării de alertă și după încetarea acesteia, dar doar până la finalizarea anului școlar 2021-2022, fără a fi incluse vacanțele.

În urma analizei textului OUG 110/2021 rezultă că se vor acorda zile libere unuia dintre părinți (doar unul din părinți și doar dacă locul de muncă nu permite munca la domiciliu sau telemunca) în vederea supravegherii (i) copiilor cu vârsta de până la 12 ani inclusiv, (ii) copiilor sau adulților cu handicap înscriși în cadrul unei unități de învățământ, precum și (iii) a copiilor cu vârsta de până la 18 ani înscriși în cadrul unor unități de învățământ, dar care fac parte dintr-o grupă de risc (spre exemplu: boli cardiovasculare, obezitate severă, imunodepresie severă etc.).

Numărul zilelor libere se stabilește în funcție de perioada prevăzută de hotărârea comitetului județean pentru situații de urgență sau de decizia conducerii unității/instituției de învățământ.

Aceste zile libere se vor acorda pe întreaga durată în care se va decide limitarea sau suspendarea activităților didactice, la cererea părintelui, cerere care va fi înaintată angajatorului fiind însoțită și de declarația pe proprie răspundere a celuilalt părinte prin care atestă că acesta din urmă nu a solicitat acordarea de zile libere, iar în cazul specific al suspendării/limitării cursurilor printr-o decizie a conducerii unității/instituției de învățământ, se va depune de către părinte și o copie a acestei decizii.

Acordarea zilelor libere în temeiul OUG 110/2020 reprezintă o obligație a angajatorului, cu excepția anumitor situații în care pentru a putea beneficia de prevederile ordonanței este necesar acordul angajatorului (angajații din unitățile sistemului energetic național, angajații din unitățile cu foc continuu, servicii financiare, unitățile farmaceutice, etc.).

Pentru zilele libere primite în temeiul OUG 110/2021, părintele/asimilatul va beneficia de un venit brut, supus impozitării și plății contribuțiilor de asigurări sociale, de sănătate, precum și plății contribuției asigurătorii pentru muncă, în cuantum de 75% din salariul de bază corespunzător unei zile lucrătoare cu o limită superioară egală cu 75% din câștigul salarial mediu brut utilizat la fundamentarea bugetului asigurărilor sociale de stat.

Nu vor beneficia de prevederile noii ordonanțe părinții care se găsesc în una din situațiile expres enumerate de legiuitor: (i) părintele care este în concediu de creștere copil conform OUG nr. 111/2010, (ii) părintele care este asistentul personal al unuia dintre copiii aflați în întreținere, (iii) părintele care se află în concediu de odihnă/concediu fără plată; (iv) raportul de muncă este suspendat pentru întreruperea temporară a activității angajatorului conform art. 52 alin. (1) lit. c) din Codul muncii, (v) părintele care 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.

OUG nr. 110/2021 stabilește regulile și procedura de decontare a sumelor pentru plata indemnizației de către angajatori.

Refuzul angajatorului de a acorda zile libere în temeiul OUG 110/2021, deși toate condițiile sunt îndeplinite, reprezintă contravenție și se sancționează cu amendă între 1.000 și 2.000 lei pentru fiecare persoană pentru care se refuză acordarea zilelor libere, fără a depăși un cuantum total de 20.000 lei. Constatarea contravențiilor și aplicarea sancțiunilor se efectuează de către inspectorii de muncă.



2. Ordonanța de Urgență nr. 111/2021

pentru stabilirea unor măsuri de protecție socială a angajaților și a altor categorii profesionale în contextul interzicerii, suspendării ori limitării activităților economice, determinate de situația epidemiologică generată de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2 („OUG 111/2021”).

În conformitate cu textul OUG 111/2021, de la data intrării în vigoare a acesteia (i.e. 4 octombrie 2021) și până la data de 31 decembrie 2021, pe durata suspendării temporare a contractului individual de muncă în temeiul art. 52 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 53/2003 -Codul muncii, determinată de efectele produse de coronavirusul SARS-CoV-2, salariații beneficiază de indemnizație în procent de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, suportate din bugetul asigurărilor pentru șomaj, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat nr. 16/2021. Vor beneficia de prevederile OUG 111/2021:

(i) salariații pe perioada întreruperii temporare a activității angajatorului, total sau parțial determinată de creșterea incidenței răspândirii coronavirusului SARS-CoV-2 și de măsurile luate pentru diminuarea impactului tipului de risc prevăzute de hotărârile Guvernului pentru prelungirea stării de alertă pe teritoriul României, precum și
(ii) salariații angajatorilor a căror activitate a fost suspendată ca urmare a anchetei epidemiologice efectuate de direcțiile de sănătate publică județene, respectiv a municipiului București, cu excepția salariaților aflați în concediu medical și care primesc indemnizația de asigurări sociale aferentă.

Pentru situația specifică a salariaților care au încheiat mai multe contracte individuale de muncă, OUG 111/2021 prevede 2 situații: (i) dacă din toate contractele încheiate cel puțin unul este activ și persoana beneficiază de venituri egale cu indemnizația mai sus menționată, atunci persoana respectivă nu mai beneficiază de indemnizația prevăzută, iar (ii) dacă toate contractele individuale sunt suspendate ca urmare a situațiilor mai sus menționate, salariatul va putea beneficia de indemnizația aferentă contractului de muncă cu drepturile salariale cele mai avantajoase.

Nu vor beneficia de prevederile OUG 111/2021 salariații: (i) instituțiilor și autorităților publice și (ii) ai angajatorilor care la data solicitării acordării acestor sume 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. OUG 111/2021 prevede că indemnizația: (i) se va calcula pentru numărul de zile în care activitatea a fost suspendată, dar nu mai târziu de 31 decembrie 2021, (ii) este supusă impozitării și plății contribuțiilor sociale obligatorii.

Calculul, reținerea și plata impozitului pe venit, a contribuției de asigurări sociale de stat și a contribuției de asigurări sociale de sănătate se realizează de către angajator din indemnizațiile încasate din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

În măsura în care bugetul angajatorului destinat plății cheltuielilor de personal permite, indemnizația poate fi suplimentată de angajator.

OUG 111/2021 a reglementat și situația altor categorii profesionale, astfel că de indemnizația în cuantum de 75% din câștigul salarial mediu brut prevăzut de Legea bugetului asigurărilor sociale de stat nr. 16/2021 vor beneficia: (i) profesioniștii astfel cum sunt definiți de art. 3 alin 2 din Legea nr. 287/2009 - Codul civil, (ii) persoanele fizice care obțin venituri din drepturi de autor sau drepturi conexe, (iii) persoanele fizice care au încheiate convenții individuale de muncă în baza Legii nr. 1/2005 privind organizarea și funcționarea cooperăției.

De asemenea, persoanele fizice care își desfășoară activitatea în domeniul sportului conform art. 671 (1) lit. a)-c) din Legea educației fizice și sportului nr. 69/2000, vor beneficia de indemnizație în cuantum de 75% din drepturile în bani aferente contraprestației activității sportive, dar nu mai mult de 75% din câștigul salarial mediu brut.



Carmen Crețu

Senior Consultant,
KPMG Legal,
Toncescu și Asociații SPRL

Noutăți Legislative



● În Monitorul Oficial nr. 885 din 15 septembrie 2021

s-a publicat Ordinul nr. 966/1208/2021 al ministrului finanțelor și al ministrului dezvoltării, lucrărilor publice și administrației pentru modificarea alin. (1) al art. 5 din Procedura de acordare a asistenței realizate de organul fiscal local în colaborare cu organul fiscal central în vederea completării și/sau depunerii, precum și transmiterii declarației unice privind impunerea veniturilor persoanelor fizice, aprobată prin Ordinul ministrului finanțelor publice și al viceprim-ministrului, ministrul dezvoltării regionale și administrației publice, nr. 1.938/4.735/2018.

● În Monitorul Oficial nr. 890 din 16 septembrie 2021

s-a publicat Ordonanța de urgență nr. 101/2021 pentru modificarea art. 5 pct. IV4 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, precum și pentru modificarea și completarea Legii nr. 416/2001 privind venitul minim garantat.

Prin prevederile Ordonanței se introduc noi obligații persoanelor apte de muncă și anume, obligația de a se prezenta la agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă la fiecare 6 luni precum și cea de a participa la cursurile programelor educaționale de tip «A doua șansă». Nerespectarea obligațiilor conduce la încetarea dreptului de a beneficia de ajutor social.

● În Monitorul Oficial nr. 900 din 20 septembrie 2021

s-a publicat Ordinul ministrului finanțelor și al ministrului culturii nr. 1096/3453 pentru stabilirea valorii sumei indexate care se acordă sub formă de tichete culturale pentru semestrul II al anului 2021.

Astfel, potrivit acestui act normativ pentru semestrul II al anului 2021 și pentru primele 2 luni ale semestrului I al anului 2022, respectiv lunile februarie 2022 și martie 2022, valoarea sumei ce poate fi acordată lunar, respectiv ocazional, sub formă de tichete culturale este de maximum 160 lei/lună respectiv 330 lei/eveniment.

● În Monitorul Oficial nr. 905 din 21 septembrie 2021

s-a publicat Ordinul nr. 1898/855 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.

Astfel, dintre modificările cuprinse în acest act normativ, menționăm modificarea ce privește persoanele ce beneficiază de concediu medical pentru carantină. Prin urmare, persoanele asigurate care beneficiază de concediu medical pentru carantină trebuie să completeze o declarație pe proprie răspundere ce se depune la plătitorii de indemnizații de asigurări sociale de sănătate (în cazul nostru la angajator), plătitorul de indemnizație având obligația să păstreze acest document și sa îl prezinte organelor de control.

● În Monitorul Oficial nr. 913 din 23 septembrie 2021

s-a publicat Ordinul nr. 1909/856/2021 privind modificarea și completarea Ordinului ministrului sănătății și al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate nr. 1.092/745/2020 pentru aprobarea modelului unic al certificatului de concediu medical și a instrucțiunilor privind utilizarea și modul de completare a certificatelor de concediu medical pe baza cărora se acordă indemnizații asiguraților din sistemul asigurărilor sociale de sănătate și din sistemul de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale.

Noul format vine cu un nou cod de indemnizație, codul 16, cu denumirea «Unele tipuri de arsuri, inclusiv pentru perioada de recuperare....100%».

Formularele de certificate de concediu medical în formatul actual, se utilizează până la epuizarea stocului existent, dar nu mai târziu de 31.12. 2021 astfel, începând cu 01.01.2022 concediile medicale pot fi emise doar pe formularele ce cuprind și codul de indemnizație 16.

Alte modificări relevante:

Decizia 391 din 14 septembrie 2021 emisă de Ministerul Educației aprobă standardul ocupațional aferent ocupației Expert legislația muncii, cod COR 242220.

Opinii Fiscale

Observații practice cu privire la aplicarea scutirii de impozit pentru angajații IT

În prezent industria IT se află într-un puternic și continuu proces de transformare și dezvoltare, iar România a devenit o opțiune atractivă pentru companiile din industrie, printre altele și datorită facilităților fiscale oferite de autoritățile române pentru angajații care lucrează în acest domeniu.

La acest moment, facilitățile fiscale adresate angajaților, inclusiv scutirea de impozit pe venit acordată angajaților din domeniul IT, se află în atenția guvernanților, care analizează oportunitatea de a le elimina din legislație.

Din punctul nostru de vedere însă, scutirea de impozit pentru angajații IT și-a arătat utilitatea de-a lungul anilor, ajutând pe de o parte companiile românești din domeniu să rămână competitive din punct de vedere al costurilor salariale, iar pe de altă parte, constituind un factor care a influențat deciziile grupurilor multinaționale de a transfera în România mai multe activități legate de zona de tehnologie și dezvoltare software.

Având în vedere competiția globală tot mai dură pentru resurse înalt calificate, cu precădere în domeniul IT, dar nu numai, considerăm că păstrarea acestei facilități fiscale ar fi benefică și ar contribui la poziționarea competitivă a României în această luptă acerbă.

Cadrul legal

Prin alin. (2) de la art. 60, Codul Fiscal (Legea nr. 227/2015) stabilește că persoanele fizice beneficiază de scutire de impozit pentru veniturile realizate din salarii și asimilate salariilor obținute ca urmare a desfășurării activității de creare de programe pentru calculator. Modul concret de aplicare al acestei scutiri de impozit (în continuare "scutirea de impozit IT") este stabilit prin ordin comun al ministrului comunicațiilor și societății informaționale, al ministrului muncii și justiției sociale, al ministrului educației naționale și al ministrului finanțelor publice.

Astfel, Ordinul 1168/2017 privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator (în continuare „Ordinul”), este actul normativ, care stabilește condițiile ce trebuie să fie îndeplinite, atât de angajator, cât și de angajat, pentru a beneficia de scutirea de impozit IT.

Dintre condițiile pe care angajatorii trebuie să le îndeplinească pentru ca angajații lor să poată beneficia de scutirea de impozit IT, menționăm:

- angajatorul trebuie să își desfășoare activitatea pe teritoriul României, iar obiectul de activitate trebuie să includă crearea de programe pentru calculator (cod CAEN 5821, 5829, 6201, 6202, 6209);
- angajatorul trebuie să fi realizat în anul fiscal precedent și să fi înregistrat distinct în balanțele analitice venituri din activitatea de creare de programe pentru calculator destinat comercializării, iar aceste venituri trebuie să aibă o valoare de cel puțin echivalentul în lei a 10.000 euro pentru fiecare angajat ce beneficiază de scutirea de impozit;
- angajatorii înființați în cursul anului fiscal sunt exceptați de la îndeplinirea condiției cu privire la realizarea și înregistrarea în balanțele analitice a veniturilor din activitatea de creare de programe de calculator, pentru anul înființării și anul fiscal următor.



Pe de altă parte, pentru a putea beneficia de scutirea de impozit IT, și angajații trebuie să îndeplinească o serie de condiții:

- aceștia trebuie să dețină o diplomă care să ateste finalizarea unei forme de învățământ superior sau a ciclului I de studii universitare de licență, eliberată de o instituție de învățământ superior acreditată sau o diplomă de bacalaureat și urmează cursurile unei instituții de învățământ superior acreditate și să presteze una dintre activitățile menționate în anexa ordinului;
- să fie cetățenii ai statelor membre ale Uniunii Europene, ai Spațiului Economic European și Confederației Elvețiene, ale căror diplome sunt echivalente sau recunoscute prin structurile de specialitate ale Ministerului Educației Naționale;
- postul ocupat trebuie să corespundă listei de ocupații menționată în anexa Ordinului și să facă parte dintr-un compartiment specializat în informatică evidențiat în organigrama angajatorului.

Documentele justificative ce trebuie prezentate pentru a putea beneficia de scutirea impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor sunt:

- actul constitutiv;
- organigrama;
- fișele de post pentru angajații care beneficiază de scutire de impozit;
- copie a contractului individual de muncă pentru angajații scutiți de impozit, cu mențiunea "conform cu originalul";
- copie a diplomei acordate după finalizarea studiilor în învățământul universitar sau a diplomei de bacalaureat, cu mențiunea "conform cu originalul"/adeverință de absolvire a studiilor universitare și/sau adeverință care să ateste faptul că persoana urmează o formă de învățământ superior;
- bilanța analitică în care să fie reflectate distinct veniturile din activitatea de creare de programe pentru calculator;
- comanda internă, aprobată de organul de conducere abilitat al angajatorului, care atestă solicitarea inițierii procesului de creare de programe pentru calculator;
- statul de plată întocmit separat pentru angajații care beneficiază de scutirea de la plata impozitului.



Aspecte practice privind aplicarea scutirii de impozit IT

În baza celor menționate mai sus și în baza experienței profesionale a proiectelor desfășurate de KPMG în această industrie, dorim să împărtășim cu dumneavoastră câteva aspecte cheie identificate în practică.

Astfel, fișele de post semnate de angajați trebuie să reflecte corect și la zi activitățile efectiv desfășurate de aceștia.

În multe cazuri constatăm discrepanțe între conținutul fișelor de post și activitățile efectuate de angajați, ceea ce poate genera riscul ca autoritățile fiscale să conteste eligibilitatea

rolurilor respective pentru aplicarea scutirii de impozit pe venit conform Ordinului - Codul de Procedură Fiscală stabilește dreptul inspectorilor fiscali de a solicita interviuri cu angajații ce beneficiază de scutirea de impozit IT, pentru a verifica în ce măsură încadrarea activităților desfășurate ca fiind eligibile s-a efectuat în mod corect.

Dacă în urma acestor discuții de unu la unu, inspectorii ajung la concluzia că activitățile listate în fișele de post nu corespund cu răspunsurile oferite de angajații intervievați, există riscul ca aceștia să recalifice rolurile respective ca fiind neeligibile și să solicite angajatorului plata retroactivă a impozitului pe veniturile din salarii aferente, pentru toată perioada de prescripție fiscală.

Pe lângă recomandarea de mai sus, pentru determinarea eligibilității unui rol, angajatorul trebuie să efectueze o analiză detaliată a activităților implicate de rolul analizat, având în vedere legătura acestora cu activitatea de creare a programelor pentru calculator și corespondența cu fazele și activitățile specifice Software Development Life Cycle (SDLC). În vederea stabilirii corecte a

eligibilității unui rol, se pot avea în vedere și comentariile specifice postate pe site-ul Ministerului Comunicațiilor și Societății Informaționale (<https://www.comunicatii.gov.ro/clarificari-incadrare-in-activitate-de-creatie-de-programe-de-calculator/>).

Chiar dacă clarificările prezentate pe acest site nu au putere de lege, ele ne pot ajuta să înțelegem intenția și poziția legiuitorului pe anumite aspecte care sunt suficient de detaliat reglementate în legislația specifică.

Mergând mai departe, după evaluarea activităților efectuate, dacă ajungem la concluzia că rolul implică preponderent activități eligibile, încadrarea COR se determină în funcție de structura activităților eligibile pe care le realizează angajatul, alegându-se în principiu ocupația ale cărei activități specifice sunt predominante în cadrul rolului.

În practică întâlnim rar roluri pure și, de multe ori, nu este ușor să determinăm și să alegem ocupația și codul COR pe care trebuie încadrat rolul analizat. Datorită evoluției tehnologiei și varietății mari de roluri din cadrul companiilor/departamentelor de IT și tehnologie, întâlnim foarte des roluri care combină activități caracteristice mai multor ocupații regăsite în anexa Ordinului.

În astfel de situații, trebuie să vedem care este categoria de activități eligibile predominantă și să alegem ocupația pe care încadrăm rolul ținând cont de aceasta.

Este important să menționăm că specializarea cursurilor superioare urmate de angajații care beneficiază de scutirea de impozit IT nu mai este relevantă în determinarea eligibilității acestora.

Prevederile care limitau aplicarea scutirii de impozit IT doar pentru angajații care au finalizat studii de specialitate au fost anulate încă din martie 2015.

O atenție deosebită trebuie acordată și criteriilor aplicabile angajatorului, întrucât neîndeplinirea unuia dintre aceste criterii poate pune în pericol eligibilitatea tuturor angajaților din companie, care beneficiază de scutirea de impozit IT.

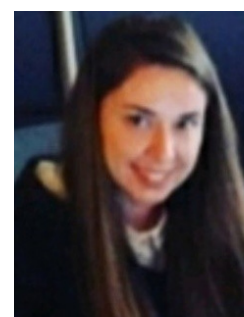
Spre exemplu, trebuie să existe o corelație foarte clară și bine documentată între activitățile desfășurate de angajații scutiți de impozit conform Ordinului (documentate prin comenzile interne) și sumele incluse ca venit eligibil în contul analitic special creat pentru aceasta în bilanța analitică anuală, determinat conform prevederilor contractelor de servicii și facturilor relevante emise.

Concluzii

Domeniul IT și activitățile specifice dezvoltării de software sunt într-o continuă dinamică, conform evoluției rapide a tehnologiei.

Astfel, rolurile pe care le întâlnim în companii evoluează continuu, integrând activități noi în structura lor, ceea ce ar putea aduce noi provocări în procesul de evaluare a eligibilității acestora pentru aplicarea scutirii de impozit. Spre exemplu, în ultimii ani rolurile de Developer și cel de Operations Engineer (rol care asigură funcționarea corespunzătoare a sistemelor integrate IT după ce acestea au fost implementate în producție) s-au contopit creându-se rolul de DevOps Engineer. Recent însă, rolul de DevOps Engineer a integrat și activități specifice rolului de Security Engineer, care se asigură ca sistemele informatice respectă standardele de securitate IT specifice, devenind acum DevSecOps Engineer.

Având în vedere că scutirea de impozit IT încă joacă un rol important în competitivitatea industriei de IT românești, prin comparație cu celelalte țări, pentru aplicarea corectă a acesteia, angajatorii trebuie să se asigure că au definit și implementat în organizație un proces de evaluare a eligibilității rolurilor interne și a propriilor angajați, care acoperă în mod corect toate cerințele legislative relevante, răspunzând în același timp provocărilor ridicate de evoluția tehnologiei și dinamica domeniului IT.



Cristina Mihalache

Senior Tax Consultant
KPMG în România



Denisa Dragut

Senior Tax Assistant,
KPMG în România



Meet the Consultant



Andreea Stan

Senior Tax Assistant,
People Services,
KPMG în România

Numele meu este Andreea Elena Stan și m-am alăturat echipei Payroll Services a KPMG pe data de 20 septembrie 2021. Activez în domeniul Resurselor Umane din 2019, timp în care am lucrat atât în salarizare, cât și în administrare de personal.

Am terminat studiile la Facultatea de Limbi și Literaturi Străine în cadrul Universității din București, având dublă specializare pe Engleză și Rusă. Ultimul an de facultate, a fost și prima dată când am luat contact cu universul Resurselor Umane, în care m-am regăsit în totalitate.

După terminarea facultății, am decis să urmez calea Resurselor Umane, și am reușit cu succes de multe ori să îmbin ceea ce am studiat în facultate cu activitatea mea profesională.

De asemenea, în continuarea formării mele profesionale, am urmat și Cursuri de specializare de „Inspector Salarii” unde mi-am consolidat și aprofundat cunoștințele.

Despre mine pot spune că sunt o fire plină de entuziasm, foarte motivată în tot ceea ce fac atât pe plan profesional, cât și personal. Sunt mereu dornică de a-mi depăși limitele, chiar dacă acest lucru înseamnă că trebuie să ies din zona mea de confort și să înfrunt situații noi.



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 Voievod 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

