



People Services

Newsletter



Buletin informativ

Decembrie 2022



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.

© 2022 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 Opinii Fiscale

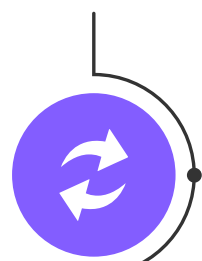
Sistemul de pensii privat din România: o nouă măsură merită să crească numărul de contribuitori

PAG 7 Dreptul Muncii

Noua Lege a dialogului social aduce schimbări importante în negocierea contractelor colective de muncă. Principalele modificări.

PAG 11 Meet the Consultant

Laura Pocea, Senior Consultant, People Services, KPMG în România



PAG 6 Trenduri în HR

Liderii față în față cu o provocare veche, dar mereu nouă – atragerea și reținerea talentelor. Câteva recomandări

PAG 9 Noutăți Legislative

Sumarul lunii noiembrie 2022

Ce face o companie "Future Ready", dar una "Future Proof"? Acestea sunt cele două cele mai importante și grele întrebări dintotdeauna, dar care frământă acum mai tare ca oricând liderii și specialiștii în resurse umane ai companiilor. Mai ales că manualele de leadership sunt depășite, fiecare companie "lucrând" chiar acum la propriul manual de bune practici.

Teoretic, companiile nu ar trebui decât să se axeze pe capacitățile lor relevante, să le îmbunătățească și să le crească pentru a reuși. Practic, însă, este destul de greu, mai ales în incertitudinile aduse de pandemie sau de modificările geopolitice. Dar în vremuri grele se nasc ... companiile puternice, și asta am văzut-o destul de des în ultimii ani.

Specialiștii în resurse umane identifică între cele mai importante trenduri pentru 2023 munca hibridă, investițiile în oameni și tehnologie, dar și în specializarea și perfecționarea angajaților; adoptarea unei culturi de tipul „oamenii în primul rând”, care să îi prețuiască și să îi respecte pe angajați în ansamblu, dar și comunicarea acelei misiuni sau a acelor obiective importante cărora compania este dedicată, cu care salariații să rezoneze.

Dar să vedem ce ne aduce viitorul apropiat – majoritatea liderilor unora dintre cele mai mari companii din lume (65%), intervievați de KPMG în ultimul CEO Outlook, la care au participat peste 1325 de lideri executivi, spun că se așteaptă ca, în următorii trei ani, activitatea companiilor lor să revină la vechiul normal, cu munca desfășurată de birou; 28% se așteaptă ca activitatea să fie hibridă și doar 7% cred că munca s-ar putea desfășura doar de la distanță. Încercăm să oferim un răspuns la întrebarea ce trebuie făcut pentru a împlini așteptările angajaților chiar în Buletin.

Negocierea contractelor colective de muncă va deveni obligatorie în cazul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, un număr semnificativ mai mic decât cel prevăzut de vechea Lege (Legea 62/2011), care stabilea obligativitatea începând de la cel puțin 21 de angajați. Mai mult, procesul de inițiere a negocierii va putea demara cu cel puțin 60 de zile calendaristice înainte de expirarea contractului colectiv de muncă, iar durata negocierii va fi de maxim 45 de zile calendaristice, cu posibilitate de extindere doar prin acordul de voință al părților implicate în negociere. Inițiativa va aparține oricăruia dintre partenerii sociali. Și despre aceasta, ca și despre principalele acte normative publicate în Monitor în ultima lună – tot în acest număr al Buletinului. De asemenea, de la 1 ianuarie 2024, veniturile provenind din pensiile ocupaționale vor avea un tratament fiscal similar cu veniturile celorlalte tipuri de pensii. Practic, este o nouă tentativă de încurajare a salariaților să economisească suplimentar, pentru o pensie mai consistentă pe viitor, despre care aveți detalii în Buletin.

Voi încheia prin a vă reaminti că politicile de beneficii acordate angajaților ar trebui regândite și să vă îndemn să priviți dincolo de plafonul de 33% din salariul de bază, pentru că acesta ar putea asigura creșterea paletii de avantaje oferite pentru motivarea suplimentară a salariaților și retenția lor. O mare parte dintre beneficiile extrasalariale acordate în prezent vor rămâne neimpozabile din ianuarie 2023, dacă, cumulat, nu vor depăși un plafon lunar stabilit. În plus, Ordonanța Guvernului 16/2022 a adus două noi beneficii – contravaloarea hranei și cazarea/contravaloarea chiriei pentru angajații proprii. Pregătiți-vă, deci, să jonglați cu pachetele de beneficii, în așa fel încât ele să aducă cât mai multă plus-valoare politicilor salariale.

Vă doresc sărbători liniștite, pline de lumină și bucurie alături de cei dragi!
Crăciun Fericit!

Mădălina
#humanity #empathy #togetherforukraine



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

Opinii Fiscale

Sistemul de pensii privat din Romania: o nouă măsură menită să crească numărul de contribuitori



Camelia Radu

Senior Manager,
People Services



Raluca Cojocariu

Consultant,
Payroll Services

De la 1 ianuarie 2024, veniturile provenind din pensiile ocupaționale vor avea un tratament fiscal similar cu veniturile celorlalte tipuri de pensii. Aceasta este principala prevedere a unei Legi (309/2022) ce modifică Legea 227/2015 privind Codul Fiscal. Practic, este o nouă tentativă de încurajare a salariaților să economisească suplimentar. Dar, să vedem principalele modificări aduse de actul normativ.

Potrivit dispozițiilor noi Legi, **definiția veniturilor din pensii va fi completată cu cele provenind din pensiile ocupaționale** (așa cum sunt acestea reglementate de Legea nr.1/2020 privind pensiile ocupaționale). **În plus, legea stabilește la 2.000 de lei suma neimpozabilă lunară și dispune ca pensiile ocupaționale să aibă același tratament cu celelalte tipuri de pensii.**

De asemenea, introduce reguli noi pentru venitul impozabil al contribuțiilor nete ale participanților la fondurile de pensii administrate privat, cele facultative sau la fondurile de pensii ocupaționale.

Astfel, începând cu 1 ianuarie 2024, în cazul sumelor primite ca plăți eşalonate în rate sau plată unică de către participanții la fondurile Pilonului II, Pilonului III sau la fondurile de pensii ocupaționale, venitul impozabil va fi "constituit din sumele care depășesc contribuțiile nete ale participanților, la care se aplică plafonul de venit neimpozabil, care în prezent este de 2000 lei, pentru fiecare rată lunară de la fiecare fond de pensii sau la care fiecare fond de pensii acordă un singur plafon de venit neimpozabil în cazul plăților unice".

Prevederile Legii 309/2022 aduc o clarificare și asupra modului în care se va realiza după decesul titularului impozitarea contribuțiilor la fondurile de pensii administrate privat, la fondurile de pensii facultative și/sau fondurile de

pensii ocupaționale ale moștenitorilor legali. Astfel, fie că va fi vorba de o plată unică sau de plăți eşalonate către moștenitorii legali, venitul impozabil se va calcula în același mod, prin aplicarea plafonului neimpozabil ("2.000 lei") asupra sumelor ce depășesc contribuțiile nete ale participanților.

În ceea ce privește sistemul de pensii din România, în acest moment există trei piloni principali și un al patrulea pilon, al pensiilor ocupaționale, apărut mai recent. **Care este rolul lor?**

Pilonul I reprezintă contribuția plătită de angajați către sistemul public de pensii, din care, ulterior, contribuabilul primește pensie în funcție de aportul individual. Sistemul public de pensii, cunoscut și sub denumirea de „Principiul solidarității între generații”, are ca principală caracteristică faptul că depinde în mare măsură de raportul dintre numărul de contribuabili și numărul de beneficiari. Deoarece numărul celor care plătesc în contul celor care primesc este în continuă scădere, soluțiile actuale găsite pentru completarea **pensiei publice de stat** sunt pensiile private **Pilonul II, Pilonul III și Pilonul IV.**

Contribuția individuală la sistemul public de asigurări sociale (denumită și "CAS"), este la momentul actual în cotă de **25%** aplicată asupra venitului brut al fiecărui contribuabil. Din această cotă de 25% care se reține din venitul brut lunar al fiecărui salariat, un procent de **21.25%** **este direcționat către Pilonul I**, iar un procent de **3.75%** **este direcționat către Pilonul II (pensia privată obligatorie).**

Pilonul II sau Pensia privată obligatorie se referă la direcționarea unei cote din contribuția personală de asigurări sociale plătită obligatoriu lunar către sistemul public (Pilonul I), către fonduri de pensii administrate privat.

Opinii Fiscale

Mai exact, contribuția la un fond de pensii administrat privat Pilon II nu este considerată o reținere, o plată sau o contribuție suplimentară din salariul contribuabilului, aceasta făcând parte din cota de 25% ce este împărțită între sistemul public și cel privat. Fiecare participant are obligația aderării la un fond de pensii administrat privat. Pilonul II de pensii a fost implementat în anul 2008, în acel moment cota de contribuție din pensia de stat direcționată către pensia privată obligatorie era de 2%, ulterior a crescut gradual până la 3.75%, ultima modificare a acestui procent fiind în anul 2018. Începând cu 1 ianuarie 2024 cota de contribuție direcționată către Pilonul II va crește la 4.75%.

Pilonul III sau Pensia facultativă se caracterizează prin aderarea opțională a participantului, scopul acesteia fiind de a obține un venit suplimentar la vârsta pensionării.

Spre deosebire de Pilonul II, legislația privind pensiile facultative oferă flexibilitate asupra contribuțiilor lunare, oricine având posibilitatea să contribuie la un fond de pensii facultative cu până la 15% din veniturile brute realizate lunar.

Potrivit prevederilor Codului fiscal, pensia privată obligatorie beneficiază de facilități fiscale în limita a 400 EUR pe an și poate fi suportată atât de angajator, cât și de angajat. Mai exact, angajatorii pot acorda și plăti angajaților o pensie privată până la 400 EUR pe an, această valoare fiind exceptată de la plata impozitului pe venit și a contribuțiilor sociale. În plus, începând cu luna ianuarie 2023, această valoare de 400 EUR va fi inclusă în plafonul de 33% aplicabil asupra salariului brut de încadrare al fiecărui angajat introdus prin OG 16/2022.

Pilonul IV sau Pensia ocupațională reprezintă o schemă de pensie opțională pe care angajatorii o pot oferi salariaților

în funcție de diverse criterii cum ar fi vechimea, funcția deținută sau nivelul salarial, aceștia din urmă având, în acest fel posibilitatea să obțină un venit în plus la vârsta pensionării.

De asemenea, salariatul are posibilitatea să contribuie și din resurse proprii la pensia Pilon IV, dar doar după încheierea perioadei de vesting (clauza prevăzută în schema de pensii ocupaționale potrivit căreia, la expirarea unui termen de maximum 3 ani, persoana dobândește dreptul de proprietate asupra activului său personal la fond, obținut ca urmare a contribuțiilor plătite de către angajator pentru ea, cu condiția ca raportul în baza căruia se plătesc respectivele contribuții să fie încă în vigoare), în cazul în care este încheiată o astfel de clauză.

De reținut este și faptul că la Pilonul IV contribuția proprie a participantului poate fi de maximum o treime din venitul brut al angajatului, fără a depăși împreună cu celelalte rețineri jumătate din venitul net lunar.

Deficitul sistemului de pensii public reprezintă o provocare pentru state, deci și pentru cel român, principala cauză fiind aceea că numărul contribuitorilor se reduce constant, în vreme ce beneficiarii – pensionarii, sunt în creștere, din cauza tendinței de îmbătrânire a populației. Acesta, de altfel, este și unul dintre motivele pentru care este necesară reforma sistemului de pensii.

În concluzie, v-am recomanda să luați în calcul includerea în pachetul de beneficii oferit angajaților și opțiuni precum pensia facultativă sau ocupațională, care reprezintă, așa cum am mai spus, o soluție eficientă de economisire suplimentară pentru o pensie mai bună în viitor.

Trenduri în HR

Liderii față în față cu o provocare veche, dar mereu nouă –

atragera și reținerea talentelor.

Câteva recomandări



Raluca Modoran

Associate Manager,
People Services,
KPMG în România

Această diferență de perspectivă face să devină cu atât mai importantă nevoia de aliniere a așteptărilor și nevoilor companiei cu așteptările și nevoile oamenilor. Un punct de pornire în acest sens ar putea fi schimbarea modului în care definim performanța, cu o atenție mai mare pe rezultate și o mai mare libertate în modul de organizare a propriei munci. Așa cum a arătat și **KPMG CEO Outlook**, executivii de top pot, printr-o ascultare activă, o comunicare empatică și angajamentul de a găsi echilibrul potrivit pe termen lung, să asigure crearea unei structuri optime și relevante.

Astfel, devine esențial pentru companii să **experimenteze noi moduri de lucru** și să se asigure că noile contexte dezvoltate corespund atât nevoilor organizației, cât și așteptărilor angajaților, să construiască noi abordări, pe măsură ce organizațiile și angajații evoluează. Liderii trebuie să aibă curajul de a **reinventa forța de muncă** a organizației, deși nu există niciun ghidaj valabil - vechile manuale de management al talentelor sunt depășite și încă nu s-au scris altele,

Majoritatea liderilor unora dintre cele mai mari companii din lume (65%), intervievați de KPMG în ultimul CEO Outlook, la care au participat peste 1325 de lideri executivi, spun că se așteaptă ca, în următorii trei ani, activitatea companiilor lor să revină la vechiul normal, cu munca desfășurată de birou; 28% se așteaptă ca activitatea să fie hibridă și doar 7% cred că munca s-ar putea desfășura doar de la distanță. Cum și așteptările angajaților evoluează, însă, este important ca executivii să se preocupe de dezvoltarea de moduri de lucru care să li se potrivească, în ceea ce este încă o arie în continuă redefinire și

pentru care CEO Outlook nu are un răspuns ferm.

Cum ar trebui, deci, să gândiți?

Până la revenirea în întregime la munca de birou, flexibilitatea modului de lucru, fie că este vorba de locul de unde își desfășoară activitatea sau de intervalul orar, devine unul dintre criteriile importante în alegerea unui nou angajator sau în decizia de a rămâne, poate mai mult decât alte beneficii tradiționale. Acest detaliu a fost observat atât în rândul angajaților de la nivel de specialiști, cât și la nivel de management.

care să le înlocuiască. Calea de urmat, deci, implică strategii care includ abordarea forței de muncă într-un mod creativ, cu atenție și pe latura socială a ESG, **valorificând analiza datelor și proiectând o experiență excelentă a angajaților.**

Informațiile studiului KPMG sunt susținute și de un alt studiu, citat în cel mai recent număr al Harvard Business Review. Acesta aduce și câteva precizări și spune că, în mediul de muncă hibrid, contează foarte mult apropierea emoțională, nu neapărat cea fizică. Opinia că interacțiunile din birou susțin cultura confundă proximitatea fizică cu senzația mai importantă de apropiere emoțională, susțin cercetătorii citați de HBR. „Apropierea fizică înseamnă a fi în același spațiu cu un alt individ – a fi văzut”, scriu ei. „Apropierea emoțională este importantă pentru ceilalți – a te simți văzut.” De altfel, datele au arătat că proximitatea emoțională a crescut conexiunea angajaților cu cultura la locul de muncă cu 27%, în timp ce proximitatea fizică nu a avut niciun impact.

Trecerea de la optimizarea culturii corporative la promovarea microculturii, ar fi o altă cale de urmat pentru liderii viitorului. Multinaționalele s-au confruntat de multă vreme cu provocarea de a crea o cultură corporativă puternică, permițând totodată microculturilor locale să prospere. Odată cu munca hibridă care împarte forța de muncă în celule mai autonome, toate companiile trebuie acum să atingă acest echilibru. Liderii ar trebui să favorizeze controlul oarecum descentralizat: experiențele la nivel de echipă au crescut conexiunea substanțial mai mult decât au făcut-o inițiativele la nivel de întreprindere. De asemenea, abordarea companiei față de aspectele ce privesc responsabilitatea de guvernare de mediu și socială (ESG) este văzută din ce în ce mai mult ca un punct de diferențiere, atunci când vine vorba de atragerea și păstrarea talentelor. Oamenii sunt atrași de companiile care gândesc sustenabil și pe termen lung. Dintre liderii întrebați de KPMG CEO Outlook care au menționat că văd o cerere semnificativă pentru o mai mare transparență și raportare față de aspecte ce țin de ESG, 26% au remarcat că cea mai mare cerere a venit din partea angajaților actuali, ca și a noilor angajați.

Dreptul Muncii

Noua Lege a dialogului social aduce schimbări importante în negocierea contractelor colective de muncă.
Principalele modificări

După mai bine de doi ani de la respingerea inițiativei de către Senat și intrarea sa pe ordinea de zi a Camerei Deputaților, dar și după numeroase dezbateri la nivelul Camerei, iată că a fost adoptată noua lege care abrogă Legea nr. 62/2011 a dialogului social și aduce numeroase modificări în materia contractelor colective de muncă.

Care sunt acestea ?

Noua Lege, promulgată pe nouăsprezece decembrie, prevede ca negocierea contractelor colective de muncă să devină obligatorie în cazul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, un număr semnificativ mai mic decât cel prevăzut de vechea Lege (Legea 62/2011), care stabilea obligativitatea începând de la cel puțin 21 de angajați. Procesul de inițiere a negocierii se va putea demara cu cel puțin 60 de zile calendaristice înainte de expirarea contractului colectiv de muncă, iar durata negocierii va fi de maxim 45 de zile calendaristice, cu posibilitate de extindere doar prin acordul de voință al părților implicate în negociere. Inițiativa va aparține oricărui dintre partenerii sociali. În acest caz, vorbim despre extinderea termenului de debut al negocierii și reducerea duratei ei, pentru că, în vechea lege, termenul pentru inițiere era de cel puțin **45 de zile calendaristice înainte de expirarea contractului colectiv de muncă, iar durata negocierilor putea fi de maxim 60 de zile calendaristice.**

Un alt aspect important este faptul că se reintroduce posibilitatea negocierii contractului colectiv de muncă **la nivel național**, pe lângă negocierea la nivel de unități, grupuri de unități, sectoare de negociere colectivă.

În vederea încheierii contractelor colective de muncă, angajatorul are obligația de a transmite în scris intenția de începere a negocierilor colective cu cel puțin 15 zile înainte de începerea acestora (prevedere nemodificată), iar anunțul va trebui să cuprindă **data, ora și locul stabilit** pentru începerea negocierilor (aspect de noutate).

În materie de clauze pe care urmează să le conțină contractul colectiv de muncă, se menționează că vor putea fi decise și elemente cu privire la:

- stabilirea coeficienților minimi de ierarhizare pe categorii de angajați/lucrători, ținând cont de standardele ocupaționale corespunzătoare;
- măsurile adoptate pentru consilierea și evaluarea profesională a angajaților/ lucrătorilor;
- măsuri pentru armonizarea vieții de familie cu obiectivele profesionale, timpul de lucru și timpul de odihnă;
- modalități de informare și consultare a angajaților/lucrătorilor, ce exced legii.

În plus, se menționează în mod expres, cu titlu de excepție, faptul că **contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național nu poate include clauze referitoare la salariul minim brut garantat în plată**, care este stabilit prin hotărâre a Guvernului.

De asemenea, a fost extinsă și sfera angajaților/lucrătorilor față de care își produc efectele contractele colective de muncă, respectiv:

- angajații/lucrătorii de la nivelul regiilor autonome, companiilor naționale, societăților cu unic acționar/asociat statul roman sau autoritatea administrație publice locale;
- angajații/lucrătorii încadrați în unitățile aflate în subordinea sau în coordonarea altei persoane juridice care angajează forță de muncă și care au constituit grupul de unități pentru care s- încheiat contractul colectiv de muncă de la nivel de grup de unități;

- angajații/lucrătorii din unitățile din economia națională pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă la nivel național și care fac parte din organizațiile patronale semnatare, respectiv toții angajații încadrați în unitățile organizațiilor patronale și ale angajatorilor care au aderat ulterior la contractul colectiv de muncă la nivel național.

Un alt element de noutate este acela că **durata contractului colectiv de muncă poate fi și durata realizării unei lucrări determinate**, pe lângă termenele de minim 12 luni și maxim 24 de luni, cu posibilitatea de prelungire.

O altă noutate intervine și în înregistrarea contractelor colective de muncă: o condiție necesară pentru înregistrarea lor este aceea de a se face dovada invitării tuturor părților îndreptățite să participe la negocieri și a semnării lui de către toți reprezentanții părților la negociere, mandatați în acest scop.

În materie de **litigii născute în legătură cu executarea, modificarea sau încetarea contractelor colective de muncă**, noua lege introduce posibilitatea ca, anterior depunerii acțiunii în instanță sau pe parcursul derulării acesteia, litigiul să fie supus procedurii medierii sau arbitrajului, ca urmare a acordului scris al părților semnatare. În cazul în care litigiul va fi soluționat pe această cale, acțiunea în instanță încetează. De la această prevedere sunt exceptate **conflictele legate de constatarea nulității contractelor colective de muncă în întregime/ a unor clauze** ori legate de **încetarea contractelor colective de muncă**.



Irina Stănică

Senior Manager,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații



Carmen Crețu

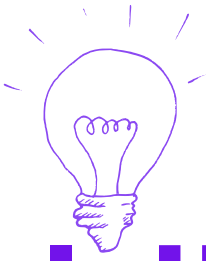
Associate Manager,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații



Andreea Dub

Senior Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Noutăți Legislative



• În Monitorul Oficial nr. 1051 din 31 octombrie 2022

a fost publicat ordinul nr. 21.578/2022 al ministrului cercetării, inovării și digitalizării privind aprobarea constituirii Registrului național al experților pentru certificarea activității de cercetare-dezvoltare — REXCD, a Metodologiei de selecție pentru Corpul de experți și a Normelor metodologice privind expertiza în vederea certificării activității de cercetare-dezvoltare.

Principalele aspecte cuprinse în noul Ordin, dar și măsurile pe care acesta le prevede începând cu 1 ianuarie 2023, atunci când va fi abrogat Ordinul ministrului cercetării și inovării nr. 350 din 30.05.2019 privind aprobarea Registrului național al Experților pentru certificarea/expertizarea activității de cercetare-dezvoltare sunt prezentate mai jos. După cum se menționează în referatul de aprobare al Ordinului, în scopul operaționalizării facilităților fiscale acordate de statul român în vederea impulsivării domeniului cercetare-dezvoltare și inovare și având în vedere necesitatea creării cadrului normativ subsecvent necesar aplicării efective a normelor existente, Ministerul Cercetării, Inovării și Digitalizării clarifică cadrul legislativ astfel:

- Se constituie Registrul național al experților pentru certificarea activității de cercetare-dezvoltare (REXCD);
- Se aprobă metodologia de selecție pentru Corpul de experți;
- Se aprobă normele metodologice privind expertiza în vederea certificării activității de cercetare-dezvoltare.

• În Monitorul Oficial nr. 1080 din 9 noiembrie 2022

a fost publicat ordinul 1.985/2022 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală privind completarea anexei la Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 1.612/2018 pentru aprobarea Nomenclatorului obligațiilor fiscale care se plătesc în contul unic.

Astfel, potrivit acestei prevederi, nomenclatorul obligațiilor fiscale care se plătesc în contul unic a fost completat cu noi contribuții, dintre care menționăm:

- „351 contribuția de asigurări sociale suportată de angajatorul/plătitorul de venit, după caz conform art. 2 alin. (2) și art. 146 alin. (59) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare” (i.e. CAS datorată de angajator în cazul veniturilor din salarii sub limita salariului minim pe economie);
- „401 contribuția de asigurări sociale de sănătate suportată de angajatorul/plătitorul de venit, după caz conform art. 2 alin. (2) și art. 168 alin. (61) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare” (i.e. CASS datorată de angajator în cazul veniturilor din salarii sub limita salariului minim pe economie).

• În Monitorul Oficial nr. 1109 din 17 noiembrie 2022

a fost publicată legea 309/2022 pentru modificarea Legii nr. 227/2015 privind Codul fiscal, ce intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2024.

Printre modificările prezentei legi se numără completarea definiției veniturilor din pensii și cu cele

provenind din pensii ocupaționale reglementate de Legea nr. 1/2020 privind pensiile ocupaționale. Începând cu 1 Ianuarie 2024, în cazul sumelor primite ca plăți eșalonate în rate sau plată unică de către participanții la fondurile Pilonului II, Pilonului III sau la fondurile de pensii ocupaționale, venitul impozabil va fi *"constituit din sumele care depășesc contribuțiile nete ale participanților, la care se aplică plafonul de venit neimpozabil, care în prezent este de 2000 lei pentru fiecare rată lunară de la fiecare fond de pensii sau la care, fiecare fond de pensii acordă un singur plafon de venit neimpozabil în cazul plăților unice"*.

● În Monitorul Oficial nr. 1144 din 28 noiembrie 2022

a fost publicat ordinul 1.988/2022 al ministrului muncii și solidarității sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică privind modificarea și completarea Clasificării ocupațiilor din România — nivel de ocupație (șase caractere), aprobată prin Ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică nr. 1.832/856/2011, care a intrat în vigoare la data publicării, respectiv 28.11.2022.

Ordinul 1.988/2022 introduce în lista privind Clasificarea Ocupațiilor din România (COR) unsprezece (11) ocupații noi, în timp ce alte patru profesii sunt mutate în alte grupe.

Astfel, ocupațiile noi introduse sunt:

- coordonator programe de sport;
- creator de conținut online;
- logistician responsabil comenzi;
- manager comerț electronic;
- manager logistică și distribuție;
- ofițer de politici recreaționale;

- operator în centrale hidroelectrice;
- operator platformă logistică;
- organizator evenimente;
- registrator de registrul comerțului;
- tehnician în hotelărie.

În ceea ce privește profesiile mutate în alte grupe, acestea sunt:

- ocupația "auditor de sistem de management pentru sănătate și securitate ocupațională" a fost redenumită "auditor de sistem de management al sănătății și securității în muncă" și se mută din grupa de bază 3257 în grupa de bază 2263 (Specialiști în domeniul mediului și al igienei și sănătății ocupaționale, la codul 226310);
- ocupația "specialist în managementul deșeurilor" din grupa de bază 3257 s-a mutat în grupa de bază 2133 (Specialiști în domeniul protecției mediului, la codul 213310);
- ocupația "auditor de mediu" s-a mutat din grupa de bază 3257 în grupa de bază 2133 (Specialiști în domeniul protecției mediului, la codul 213311);
- ocupația "manager al sistemelor de management de mediu" din grupa de bază 3257 s-a mutat în grupa de bază 2133 (Specialiști în domeniul protecției mediului, la codul 213312).

Meet the Consultant



Laura Pocea
Senior Consultant,
Payroll,
People Services

Laura Pocea mă numesc, iar din luna septembrie am acceptat o nouă provocare profesională, aceea de a mă alătura specialiștilor echipei de Payroll a KPMG. Din experiența anterioară de patru ani în domeniul consultanței și serviciilor de Payroll și HR, am învățat că oricând există necesitatea de aprofundare a abilităților și competențelor în acest domeniu, iar KPMG reprezintă mediul propice pentru dezvoltare profesională și personală.

Paradoxal, poate, nu am absolvit o facultate de profil economic, ci Facultatea de Jurnalism și Științele Comunicării din cadrul Universității din București. Mi-am continuat, apoi, studiile urmând cursurile de Master în Comunicare Corporativă din cadrul aceleiași facultăți. În ciuda faptului că punctele comune dintre domeniul academic și cel profesional nu sunt ușor identificabile, consider că elementele de analiză și comunicare însușite și dezvoltate prin experiența jurnalistică aduc un plus valoare cunoștințelor aplicabile în

serviciile de Payroll și HR practicate în prezent. Mai mult, programul de cursuri la care mi s-a oferit acces odată cu intrarea în mediul profesional KPMG reprezintă o modalitate practică de dezvoltare continuă în vederea construirii unor relații profesionale mutual avantajoase cu fiecare client.

În cadrul echipei de Payroll, rolul meu este acela de a gestiona un portofoliu de clienți care își desfășoară activitatea în domenii diverse, prin procesarea elementelor de calcul salarial și administrare de personal. Adicional serviciilor recurente de payroll și HR, sunt implicată în informarea clienților și oferirea de consultanță pentru situații punctuale cu privire la aspecte legislative care au impact asupra taxelor aplicabile veniturilor din salarii și asimilate salariilor. Consider că, împreună cu echipa care mi-a oferit suport în adaptarea la nouă cultură organizațională, putem veni în întâmpinarea și satisfacerea nevoilor de business ale fiecărui client.



KPMG Romania

Bucharest Office

KPMG in Romania,
DN1, Șoseaua București-Ploiești
nr. 89A, Sector 1, București 013685,
România,
P.O. Box 18 – 191
T: +40 372 377 800
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

Constanța Office

Mamaia blv., no. 208,
4th Floor, Constanța,
900540, Romania
T: +40 (756) 070 044
F: +40 (752) 710 044
E: kpmgro@kpmg.ro

Iași Office

Ideo Business Center,
Păcurari Road, no. 138,
Ground Floor
Iași, 700521, România
T: +40 (756) 070 048
F: +40 (752) 710 048
E: kpmgro@kpmg.ro

Timișoara Office

ISHO Offices
Take Ionescu blv. no. 50,
Building A,
7th floor, Timiș, Romania
T: +40 372 377 999
F: +40 372 377 977
E: kpmgro@kpmg.ro

KPMG Moldova

Chișinău Office

171/1 Stefan cel Mare blv.,
8yh floor, MD-2004, Chișinău
Republic of Moldova
T: + 373 (22) 580 580
F: + 373 (22) 540 499
E: kpmg@kpmg.md
www.kpmg.md



kpmg.com/socialmedia

