People Services Newsletter

Buletin informativ

August 2022

Toate informaţiile prezentate au un caracter general şi nu sunt destinate a se adresa condiţiilor specifice unei anumite persoane fizice sau juridice. Deşi încercăm să furnizăm informaţii corecte şi de actualitate, nu există nici o garanţie că aceste informaţii vor fi corecte la data la care sunt primite sau că vor continua să rămână corecte în viitor. Nu trebuie sa se acţioneze pe baza acestor informaţii fără o asistenţă profesională competentă în urma unei analize atente a circumstanţelor specifice unei anumite situaţii de fapt.

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

Politica de beneficii încotro? Angajatorii ar putea să își reconfigureze pachetele de beneficii.

PAG 5

Trenduri în HR

Experiența digitală a angajaților, un motor de atragere și reținere a talentelor în organizații

PAG 8

Dreptul Muncii

Hotărâre a Curții de Justiție a Uniunii Europene privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și interzicerea discriminării pe motive de vârstă

PAG 11

Noutăți Legislative

Sumarul lunii iulie 2022

PAG 13

Meet the Consultant

Raluca Cojocariu, Assistant, People Services, KPMG în România

Luna iulie a venit nu doar cu un val de caniculă pe întreg continentul, dar ne-a adus și o importantă modificare a Codului Fiscal, cu impact asupra impozitării veniturilor de natură salarială. Vă prezentăm pe larg în această ediție a Buletinului nostru aceste modificări legislative. Ce cred însă că este de reținut este faptul că deși apar anumite majorări ale contribuțiilor sociale datorate de către angajatori (de exemplu în cazul contractelor de muncă cu timp parțial), apar și o serie de noi plafonări ale veniturilor neimpozabile, care în fapt nu reprezintă un dezavantaj pentru angajați și angajatori, ci din contră, în anumite situații poate fi vorba de noi venituri / avantaje neimpozabile. Vă las să le descoperiți în articolul semnat de colegele mele și vă invit să ne contactați pentru a discuta mai pe larg situația concretă din organizația voastră și cum puteți beneficia de noile prevederi legislative.

Să aveți o vară însorită (și nu foarte călduroasă).

Salutări,
Mădălina
#humanity #empathy #togetherforukraine

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

Opinii Fiscale

Politica de beneficii încotro? Angajatorii ar putea să își reconfigureze pachetele de beneficii.

Companiile vor trebui ca, până la finele acestui an, să analizeze cu atenție beneficiile acordate salariaților lor și, eventual, să își modifice politica de beneficii, astfel încât să răspundă cât mai bine pe viitor tuturor categoriilor de salariați - salariați care își desfășoară activitatea în regim de telemuncă sau hibrid, salariați care lucrează doar în producție, salariați care își desfășoară activitatea în domeniului vânzărilor, fără a avea un loc fix de muncă sau salariați a căror activitate presupune multiple detașări/delegări atât în țară cât și în străinătate. Pentru că, de fapt, în ciuda modificărilor aduse recent și stabilirea plafonului de beneficii la 33% din salariul de bază, angajatorii și-ar putea diversifica paleta de avantaje oferite. Cum? În cele ce urmează.

Având în vedere faptul că se discută destul de intens despre noua Ordonanță de Guvern nr. 16 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal, abrogarea unor acte normative și alte măsuri fiscale (în continuare Ordonanță), dorim ca în acest articol să adresăm pe scurt una dintre prevederile ce urmează a fi modificate începând cu luna ianuarie 2023, respectiv articolul 76 din Codul Fiscal unde sunt reglementate, printre altele, tratamentul fiscal al beneficiilor primite de către salariați.

Beneficii

Printre avantajele, în bani sau în natură, primite de către salariați în legătură cu munca prestată, în momentul actual sunt enumerate fără nicio limitare: acoperirea cheltuielilor de transport și cazare pe perioada desfăşurării activităţii în altă localitate, în ţară sau în străinătate, în interesul serviciului, dar și hrana acordată de angajatori angajaților, în cazul în care, potrivit legislației în materie, este interzisă introducerea alimentelor în incinta unității.

Tot în acest moment, un tratament fiscal favorabil se poate aplica și următoarelor venituri, dacă acestea sunt acordate, însă, în limita unor plafoane individuale, după cum urmează:

Indemnizații - indemnizaţia de delegare, indemnizaţia de detaşare, inclusiv indemnizaţia specifică detaşării transnaţionale, prestaţiile suplimentare primite de salariaţi în baza clauzei de mobilitate, precum şi orice alte sume de aceeaşi natură, primite de salariaţi potrivit legislaţiei în materie, pe perioada desfăşurării activităţii în altă localitate, în ţară sau în străinătate, în interesul serviciului, în limita a 2,5 ori nivelul legal stabilit pentru indemnizaţie, prin hotărâre a Guvernului, pentru personalul autorităţilor şi instituţiilor publice, însă până în maxim 3 salarii de bază corespunzătoare locului de muncă ocupat.

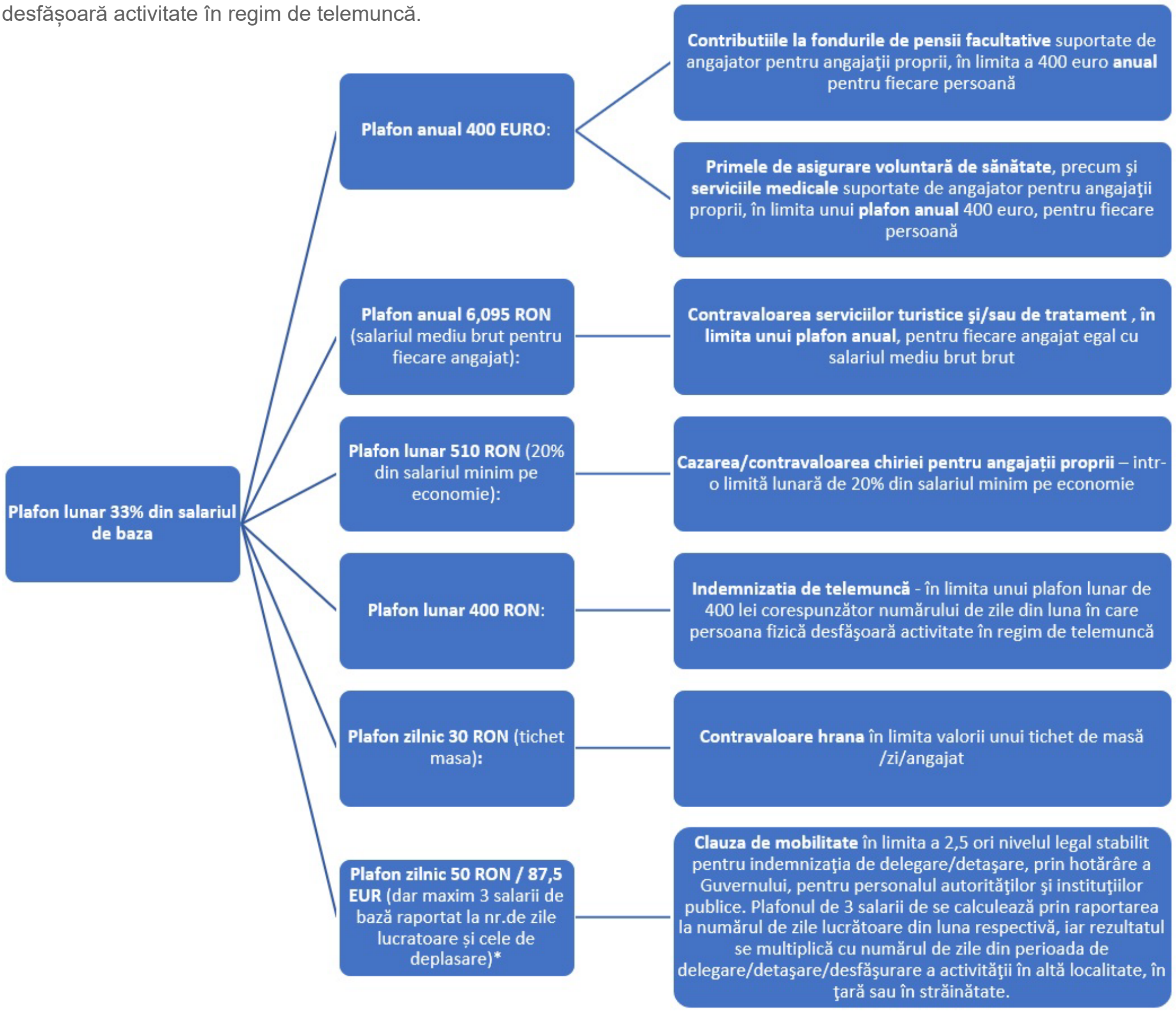
Pensii private - contribuțiile la un fond de pensii facultative potrivit Legii nr. 204/2006, cu modificările și completările ulterioare, și cele reprezentând contribuții la scheme de pensii facultative, calificate astfel în conformitate cu legislația privind pensiile facultative de către Autoritatea de Supraveghere Financiară, administrate de către entități autorizate stabilite în state membre ale Uniunii Europene sau aparținând Spațiului Economic European, suportate de angajator pentru angajații proprii, în limita a 400 euro anual pentru fiecare persoană;

Sănătate privată - primele de asigurare voluntară de sănătate, precum și serviciile medicale furnizate sub formă de abonament, suportate de angajator pentru angajații proprii, astfel încât la nivelul anului să nu se depășească echivalentul în lei al sumei de 400 euro, pentru fiecare persoană.

Telemuncă - sumele acordate angajaților care desfășoară activități în regim de telemuncă pentru susținerea cheltuielilor cu utilitățile la locul în care angajații își desfășoară activitatea, precum electricitate, încălzire, apă și abonamentul de date, și achiziția mobilierului și a echipamentelor de birou, în limitele stabilite de angajator prin contractul de muncă sau regulamentul intern, în limita unui plafon lunar de 400 lei, corespunzător numărului de zile din luna în care persoana fizică desfășoară activitate în regim de telemuncă.

Impact fiscal

Începând însă cu veniturile lunii ianuarie 2023, se modifică plafonul neimpozabil al acestor beneficii, acest lucru putând avea un impact pozitiv asupra salariului încasat de salariați. Așadar, potrivit prezentei Ordonanțe, următoarele venituri cumulate lunar, nu vor reprezenta venit impozabil în înțelesul impozitului pe venit, în limita unui plafon lunar de cel mult 33% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat.



Dificultatea cu care se vor confrunta angajatorii va fi aceea de a putea determina valoarea beneficiilor acordate salariaților în funcție de diferite plafoane ce sunt impuse de lege (fie plafoane lunare, anuale sau cu trimitere la alte Hotărâri cum este cazul indemnizațiilor acordate în cazul deplasării în țară și/sau în străinătate). Mai mult decât atât, în cazul angajatorilor care acordă

cazare sau acoperă contravaloarea chiriei pentru spațiile de cazare/de locuit, aceștia vor trebui să efectueze verificări suplimentare cu privire la deţinerea unei locuinţe în proprietate personală sau în localitatea în care îşi desfăşoară activitatea angajatul, soţul/soţia acestuia, precum și îndeplinirea unor criterii adiționale.

Pentru a exemplifica impactul fiscal pe care aceste modificări legislative îl vor avea începând cu 1 ianuarie asupra beneficiilor pe care le primesc salariații, vom prezenta în cele ce urmează un exemplu de calcul pentru un salariat cu un salariu de bază de 6,095 de lei:

	Valoare (RON)	***Limite***
Salariu mediu pe ecomomie - 6.095 RON	**6,095**	
Valoare maxima lunara - beneficii neimpozabile	*2,011*	*33% x salar de bază*
Clauza de mobilitate RO - beneficiu cash[1]	500	*2,5*
Hrana acordata de către angajator pentru angajaţii proprii[2]	150	*30 RON/zi*
Cazarea şi contravaloarea chiriei pentru angajații proprii, în unităţile proprii, inclusiv de tip hotelier sau într-un imobil închiriat în acest scop de la o terţă persoană, de către angajator	510	*20% x salar minim*
Contravaloarea serviciilor turistice şi/sau de tratament	800	*6,095 lei/an*
Contribuțiile la fondurile de pensii facultative	165	*400EUR/an**
Abonament serviciile medicale suportate de angajator	165	*400EUR/an**
Indemnizația de telemuncă[3]	100	*400 RON/luna*
Total venit impozabil 2022	**6,605**	
Total venit impozabil 2023	**6,473**	

[1] Clauza de mobilitate se va acorda pentru 10 zile de delegație în România (20 RON/zi potrivit Hotărârii 714/2018 privind drepturile şi obligaţiile personalului autorităţilor şi instituţiilor publice pe perioada delegării şi detaşării în altă localitate, precum şi în cazul deplasării în interesul serviciului)

[2] Pentru prezentul exemplu de calcul se va considera că salariatul va desfășura 5 zile de activitate în cadrul unității

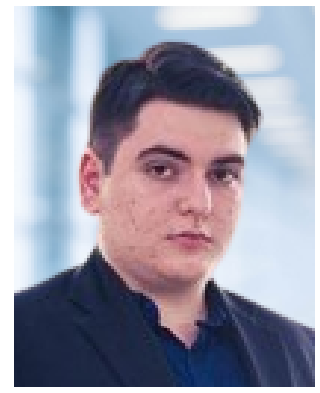
[3] Pentru prezentul exemplu de calcul se va considera că salariatul va desfășura 5 zile de activitate în regim de telemuncă

** Cursul de schimb utilizat pentru prezentul calcul este de 4,94 EUR/RON*

După cum reiese din exemplul de calcul de mai sus, se observă că poate exista un impact pozitiv asupra beneficiilor acordate salariaților. Totuși, considerăm că până la intrarea în vigoare în 1 ianuarie 2023 a acestor modificări fiscale, companiile vor trebui să analizeze cu atenție beneficiile acordate în prezent salariaților și eventual să își modifice politica de beneficii astfel încât să răspundă cât mai bine pe viitor tuturor categoriilor de salariați (ex. salariați care își desfășoară activitatea în regim de telemuncă sau hybrid, salariați care lucrează doar în producție, salariați care își desfășoară activitatea în domeniului vânzărilor, fără a avea un loc fix de muncă sau salariați a căror activitate presupune multiple detașări/delegări atât în țară cât și în străinătate).

Vă rămânem la dispoziție pentru orice aspecte pe care le doriți clarificate, precum și dacă veți dori să vă modificați politica de acordare a beneficilor salariaților dumneavoastră.

Alina Negoiță
Manager,
People Services
KPMG în România



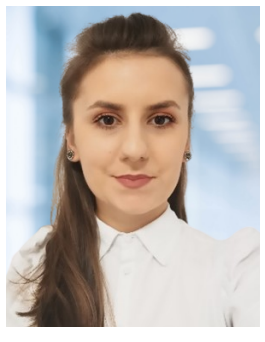
Vlad Roman
Assistant,
People Services
KPMG în România

Trenduri în HR

Experiența digitală a angajaților, un motor de atragere și reținere a talentelor în organizații

Maximizarea potențialului capitalului uman este un aspect esențial în strategia de creștere a oricărei organizații. Totodată, tendințele de pe piața forței de muncă din ultimii ani pun o presiune tot mai mare pe organizații nu doar pentru atragerea, dezvoltarea sau retenția talentelor, cât mai cu seamă pe gestionarea lor.

Odată cu schimbarea modelelor de lucru, s-au schimbat și diversificat și așteptările la nivelul pieței muncii fapt care a determinat organizațiile să re-evalueze modul în care se se raportează la angajați și să demareze un proces de transformare a experienței acestora, astfel încât ele să se apropie cât mai mult de doleanțe și de noile realități. În acest context, rolul jucat de tehnologie este din ce în ce mai important, pe măsură ce cresc interacțiunile în mediul digital, iar munca hibridă devine o normalitate. Crearea unei astfel de experiențe digitale implică strategii de resurse umane care să se bazeze pe date pentru a înțelege nevoile angajaților și pe transformarea informațiilor în acțiune. Informații precum ce își doresc angajații, ce le-ar plăcea să facă, unde și în ce condiții le-ar plăcea să lucreze sunt doar câteva exemple care pot ajuta la crearea unei experiențe personalizate care să diminueze posibilele puncte vulnerabile și să maximizeze satisfacția și gradul de angajament (implicare ?) al acestora.



Vasilica Solomon

Assistant,
People Services,
KPMG în România

Rolul tehnologiei este esențial în crearea unei experiențe digitale, însă, pentru a avea impactul dorit, abordarea este necesar să fie centrată pe oameni și nu pe sisteme, ceea ce presupune o cunoaștere a modului în care angajații se raportează la procesele și sistemele interne, înțelegându-le, în același timp, frustrările întâmpinate la locul de muncă, aspirațiile profesionale, nevoile de învățare și modul în care vor sa fie recunoscuți si compensați. Astfel, definirea ecosistemului de procese și instrumentele digitale este ideal să se bazeze pe o pricepere profundă a experienței angajaților.

Importanța pe care o are experiența digitală a angajaților se poate traduce prin:

- Creșterea gradului de retenție la nivelul organizației. Cercetările arată că angajații care au o experiență pozitivă au un nivel de angajament de 16 ori mai mare față de cei cu o experiență negativă la locul de muncă;
- Îmbunătățirea imaginii de angajator și atragerea de talente la nivelul organizației. Angajații sunt ambasadorii propriei organizații, iar o experiență bună oferită acestora reprezintă nimic altceva decât un avantaj competitiv în identificarea și atragerea talentelor de pe piața forței de muncă;
- Creșterea satisfacției angajaților, prin oferirea de claritate, încredere, transparență și recunoașterea contribuției lor la succesul organizației. Angajații care au viziune pozitivă asupra locului lor de muncă manifestă un anumit nivel de entuziasm, care îi motivează să fie atenți, implicați și productivi;
- Îmbunătățirea comunicării la nivelul întregii organizații, prin asigurarea instrumentelor necesare cu ajutorul cărora angajații să se simtă conectați în cadrul echipelor, indiferent de distanța fizică dintre aceștia.
- Optimizarea și îmbunătățirea serviciilor furnizate de departamentele de resurse umane.

Pentru a crea o experiență digitală excelentă talentelor, specialiștii recomandă parcurgerea câtorva pași:

- Evaluarea experienței (employee experience) pe care o oferă astăzi compania și identificarea resurselor necesare în proiectarea și implementarea unei experiențe digitale a angajaților.
- Elaborarea arhetipurilor de angajați (employee persona), pentru a înțelege care sunt principalele tipologii. Arhetipurile sunt descrieri detaliate și realiste ale diverselor segmente de angajați care se regăsesc într-o companie. Fiecare arhetip va avea alte așteptări și frustrări legate de elementele esențiale din experiența la muncă, precum și o atitudine și comportament diferite. Este important ca fiecare companie să înțeleagă granular nevoile fiecărui segment de angajat pentru a elabora o strategie fundamentată.
- Identificarea etapelor esențiale din parcursul angajaților (employee journey map), cu alte cuvinte gestionarea experienței angajaților în cele mai importante etape din parcursul lor profesional precum recrutarea, integrarea în cadrul organizație, dezvoltarea carierei, evaluarea performanței, relocarea, etc. Identificarea momentelor critice din parcursul angajaților oferă companiei oportunitatea de a dezvolta o strategie care adresează nevoile reale ale angajaților.
- Definirea principiilor de proiectare a experienței angajaților pentru a crea o înțelegere unitară a ceea ce dorește să se obțină și a concentrării atenției și eforturilor într-o singură direcție.
- Revizuirea strategiei de resurse umane, a EVP (Employee Value Proposition) și a modalității prin care organizația ascultă “vocea angajaților”. Aceste instrumente pot oferi o direcție clară a modului în care poate fi reproiectată experiența angajaților, astfel încât aceasta să răspundă nevoilor și așteptărilor lor.

În contextul în care numărul demisiilor crește și organizațiile întâmpină tot mai multe dificultăți în încercarea de a atrage și reține talentele , o experiență pozitivă poate fi răspunsul prezentat tuturor acestor provocări.

Oferind expertiză în crearea de strategii și sisteme centrate pe angajați și identificarea acelor momente de maximă importanță în traseul profesional, KPMG sprijină, ca întotdeauna, organizațiile în realizarea unei experiențe excelente pentru angajați și crearea unei valori adăugate pentru companie.

DreptulMuncii

Hotărâre a Curții de Justiție a Uniunii Europene privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și interzicerea discriminării pe motive de vârstă

La data de 2 iunie 2022, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a emis în cauza C-587/20 o hotărâre preliminară cu privire la Directiva 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă ("Directiva 2000/78/CE") și aplicabilitatea acesteia în situații ce privesc discriminarea pe motive legate de vârstă.

Cererea fost formulată în cadrul unui litigiu între Ligebehandlingsnævnet (Comisia pentru egalitatea de tratament, Danemarca), acționând în numele A, pe de o parte, și Confederația HK/Danmark și Federația HK/Privat (denumite în continuare împreună „FH"), reunind organizații ale lucrătorilor, pe de altă parte, în legătură cu o dispoziție statutară a acestei federații care instituie o limită de vârstă pentru candidații la președinția acesteia. Astfel, reclamanta, A, a făcut parte din HK pentru mai mult timp, reușind astfel să candideze și să obțină funcția de președinte în cadrul HK pentru mai multe mandate. Conform statutului HK, se prevedea faptul că numai membrii cu vârsta sub 60 și ulterior 61 de ani la data alegerilor sunt eligibili pentru funcția respectivă. Astfel că, atunci când și-a încheiat ultimul mandat, reclamantei, ce tocmai împlinise 62 de ani, i-a fost refuzată candidatura pentru încă un mandat pe poziția dorită. În ciuda faptului că instanța din Danemarca a emis o hotărâre în favoarea acesteia, conturând discriminarea de vârstă făcută de către organizația sindicală daneză, aceasta a refuzat să își schimbe decizia.

Directiva 2000/78/CE nu poate fi interpretată restrictiv, din moment ce ea are rolul de a oferi protecție angajaților, partea văzută ca fiind mai dezavantajată în relația cu angajatorul. De asemenea, Directiva 2000/78/CE este creată astfel încât să se extindă cât mai mult asupra elementelor din domeniul muncii. Prin urmare, CJUE a decis că principiile de antidiscriminare, în acest caz referitoare la vârsta angajatei, sunt aplicabile și pentru speța în cauză.

Când vine vorba despre discriminare la locul de muncă, Directiva 2000/78/CE este instrumentul legal care oferă drepturile și protecția necesară angajaților în fața angajatorilor.

Potrivit articolului 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78/CE, aceasta se aplică, în limitele competențelor conferite Uniunii, tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice, în ceea ce privește condițiile de acces la încadrare în muncă, la activități nesalariate sau la muncă, inclusiv criteriile de selecție și condițiile de recrutare, oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale, inclusiv în materie de promovare.

Stabilirea unei astfel de limite de vârstă constituie o „condiție de acces", în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78/CE, la postul de președinte menționat. În această privință, CJUE a avut deja ocazia să statueze că o reglementare națională care stabilește o vârstă maximă pentru recrutarea pe un post afectează condițiile de recrutare ale persoanelor interesate și, în consecință, trebuie să se considere că stabilește reguli privind condițiile de acces la încadrare în muncă în sensul acestei dispoziții (a se vedea în acest sens Hotărârea din 15 noiembrie 2016, Salaberria Sorondo, C-258/15, EU:C:2016:873, punctul 25).

În schimb, FH, o confederație care grupează 79 de organizații ale lucrătorilor, care a intervenit în procedură în fața instanței de trimitere, apreciază că un astfel de post nu intră sub incidența noțiunilor de „încadrare în muncă", de „activități nesalariate" sau de „muncă" ce figurează de asemenea la articolul 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78/CE. Mai precis, ele susțin că, în afara activităților nesalariate, de care, în orice caz, nu este vorba în ceea ce privește postul de președinte în litigiu, domeniul de aplicare al acestei dispoziții se limitează la posturile ocupate de „lucrători", în sensul articolului 45 TFUE, și că titularul unui post de președinte nu poate fi calificat astfel.

În urma analizei sale însă, CJUE a statuat ca rezultă de altfel din alte elemente ale modului de redactare a articolului 3 alineatul (1) litera (a) din

Directiva 2000/78/CE că domeniul de aplicare al acesteia nu se limitează doar la condițiile de acces la posturile ocupate de „lucrători”, în sensul articolului 45 TFUE. Astfel, potrivit modului de redactare a acestei prime dispoziții, directiva menționată se aplică „tuturor persoanelor, atât în sectorul public, cât și în cel privat, inclusiv organismelor publice […] oricare ar fi ramura de activitate și la toate nivelurile ierarhiei profesionale”. Rezultă că, „condițiile de acces”, în sensul articolului 3 alineatul (1) litera (a) din Directiva 2000/78, la postul de președinte al unei organizații a lucrătorilor intră în domeniul de aplicare al acestei directive.

În legislația românească, Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare (“OG 137/2000”) reglementează principiile de prevenire și combatere a tuturor formelor de discriminare. Astfel, art. 6 al OG 137/2000 detaliază situațiile de discriminare care sunt interzise în cadre profesionale de muncă/angajare, după cum urmează: “condiţionarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenenţa (...) în funcție de o anumită categorie de vârsta constituie contravenție”. În plus, conform art. 8, constituie contravenție condiționarea ocupării unui post prin anunţ sau concurs, lansat de angajator, pe criterii de vârstă. De asemenea, Legea 53/2003 - Codul Muncii reiterează și întărește faptul că orice fel de discriminare, inclusiv pe criterii de vârstă, este interzisă (art. 5 alin. 2 Codul Muncii).

În concluzie, prin hotărârea emisă, CJUE a reușit să întărească și mai mult principiul de antidiscriminare pe care organizațiile trebuie să îl aibă în vedere atunci când iau decizii cu privire la ocuparea pozițiilor din cadrul lor, reiterându-se nivelul ridicat de protecție pe care Uniunea Europeană dorește a fi asigurat lucrătorilor de pe teritoriul Statelor Membre.

Irina Stănică

Senior Manager,
KPMG Legal,
Toncescu și Asociații SPRL

Carmen Crețu

Senior Associate,
KPMG Legal,
Toncescu și Asociații SPRL

Noutăți Legislative

În Monitorul Oficial Nr. 661 din 1 iulie 2022

se aprobă Ordinul nr.1.525 al ministrului finanțelor privind stabilirea Procedurii de acordare a facilităților fiscale în sectorul agricol și în industria alimentară. Noua procedură aduce clarificări noi asupra categoriilor de persoane ce pot beneficia de aceste facilități, precum și detalii tehnice privind componența cifrei de afaceri specifice industriei vizate.

Prevederile prezentului ordin se aplică începând cu veniturile aferente lunii iunie 2022.

În Monitorul Oficial Nr. 661 din 1 iulie 2022

se aprobă Ordinul nr.1.528 al ministrului finanțelor privind stabilirea Procedurii de acordare a facilităților fiscale în domeniul construcțiilor. Noua procedură aduce clarificări noi asupra categoriilor de persoane ce pot beneficia de aceste facilități, precum și detalii tehnice privind componența cifrei de afaceri specifice industriei vizate.

Prevederile prezentului ordin se aplică începând cu veniturile aferente lunii iunie 2022.

În Monitorul Oficial nr. 668 din 4 iulie 2022

a fost publicată Legea nr.195/2022 pentru modificarea și completarea Legii contabilității nr. 82/1991 care vizează înlocuirea obligației privind arhivarea statelor de plată timp de 50 de ani, cu o perioadă de arhivare de 5 ani.

Potrivit noilor reglementari, „începând cu data de 1 ianuarie 2023, statele de salarii pentru care angajatorul are o declarație informativă privind impozitul reținut la sursă, pe beneficiari de venit, conform prevederilor legale sau pentru care angajatorul are obligația legala de a depune declarația privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate la Agenția Națională de Administrare Fiscala se păstrează timp de 5 ani.”

În Monitorul Oficial nr. 715 din 15 iulie 2022

se aproba Ordinul 1.580/1.098/2.220 al ministrului finanțelor, al ministrului muncii și solidarității sociale și al ministrului sănătății pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a „Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate” – Formular 112.

Prin prezentul Ordin se aduc modificările nomenclatoarelor prevăzute în anexele nr. 2—5, astfel anexa nr. 2 Nomenclatorul „Creanțe fiscale”, anexa nr. 3 Nomenclatorul „Tip asigurat pentru alte entități asimilate angajatorului”, anexa nr. 4 Nomenclatorul „Tip asigurat”, anexa nr. 5 Nomenclatorul „Indicativ condiții speciale/deosebite”. Prevederile prezentului ordin se aplică începând cu declararea veniturilor aferente lunii iunie 2022.

În Monitorul Oficial nr. 716 din 15 iulie 2022

s-a publicat Ordonanța nr. 16 pentru modificările și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal. Această Ordonanță aduce modificări numeroase în sfera impozitului pe profit, impozitul pe venitul microîntreprinderilor, impozitul pe venit,

contribuțiilor sociale obligatorii, impozitul pe veniturile obținute din România de nerezidenți și impozitul pe reprezentanțele firmelor străine înființate în România, accize și alte taxe speciale, precum și în cadrul sferei impozitelor și taxelor locale.

Deși majoritatea modificărilor vor intra în vigoare începând cu data de 1 ianuarie 2023, totuși sunt câteva modificări ce au intrat deja în vigoare, dintre care menționăm:

- Începând cu data de 18 iulie 2022, se modifică modul de calcul al cifrei de afaceri de referință pentru aplicarea facilităților specifice domeniului construcțiilor,

- Începând cu veniturile lunii august 2022, se reduce plafonul maxim al veniturilor din salarii și asimilate salariilor pentru care se aplică facilitățile specifice industriilor construcții, alimentară și agricolă de la 30.000 lei la 10.000 lei. De asemenea se reintroduc prevederile ce reglementau obligativitatea plății contribuției de asigurări sociale de către persoanele ce obțin venituri din salarii sub nivelul salariului minim pe economie.

Mai multe informații referitoare la vastele modificări aduse de Ordonanță 16/2022 se pot regăsi la link-ul de mai jos.

https://home.kpmg/ro/ro/home/publicatii/2022/07/modific_rile-fiscale-semnificative-aduse-de-o-g--16-2022.html

În Monitorul Oficial nr. 744 din 25 iulie 2022

a fost publicată Legea nr. 258 pentru modificarea art. 65 alin. (5) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice. Astfel, persoanele care au locuit cel puțin 30 de ani în anumite zone afectate de unele activități industriale beneficiază de reducerea vârstei de pensionare cu 2 ani, fără aplicarea unor sancțiuni.

În Monitorul Oficial nr. 744 din 25 iulie 2022

a fost publicată Legea nr. 264 privind aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 25/2019 pentru modificarea și completarea Legii nr. 185/2017 privind asigurarea calității în sistemul de sănătate.

În Monitorul Oficial nr. 746 din 25 iulie 2022

a fost publicată Legea nr. 247 pentru modificarea și completarea unor acte normative privind documentele de ședere eliberate cetățenilor Uniunii Europene și membrilor de familie ai acestora. Dintre acestea enumerăm:

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 102/2005 privind libera circulație pe teritoriul României a cetățenilor statelor membre ale Uniunii Europene, Spațiului Economic European și a cetățenilor Confederației Elvețiene este modificată cu privire la următoarele aspecte:

  - nu se poate dispune interzicerea intrării pe teritoriul României a cetățenilor Uniunii Europene sau a membrilor de familie ai acestora;

  - aspecte privind colectarea și prelucrarea datelor biometrice;

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 194/2002 privind regimul străinilor în România, se completează după cum urmează:

  - se introduc două noi alineate cu privire la expulzarea unor persoane;

- se introduc prevederi potrivit cărora, în funcție de opțiunea solicitanților, permisul de ședere se ridică de la formațiunea teritorială a Inspectoratului General pentru Imigrări unde a fost depusă cererea sau poate fi expediat, prin servicii de curierat, la domiciliul sau la reședința din România ale titularului, cu suportarea de către acesta a cheltuielilor de expediție.

- Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României se completează după cum urmează:

  - în funcție de opțiunea solicitanților, avizul de angajare sau detașare se ridică de la formațiunea teritorială a Inspectoratului General pentru Imigrări unde a fost depusă cererea sau poate fi expediat, prin servicii de curierat, la sediul, domiciliul sau la reședința solicitantului, cu suportarea de către acesta a cheltuielilor de expediție.

  - la depunerea cererii pentru eliberarea avizelor de angajare/detașare, angajatorul/beneficiarul prestării de servicii plătește un tarif în lei, echivalent a 100 euro raportat la cursul oficial al Băncii Naționale a României valabil la data efectuării plății. Pentru eliberarea avizului de angajare pentru lucrători sezonieri ori în cazul aplicării art. 17 sau 18, angajatorul plătește un tarif în lei, echivalent a 25 euro raportat la cursul oficial al Băncii Naționale a României la data efectuării plății. (2) În situația refuzului de eliberare a avizului de angajare/detașare, angajatorul/beneficiarul prestării de servicii își recuperează tariful plătit, în condițiile legii.

- Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 204/2020 privind stabilirea unor măsuri de aplicare a Acordului privind retragerea Regatului Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord din Uniunea Europeană și din Comunitatea Europeană a Energiei Atomice, în materie reglementare a dreptului de intrare și ședere pe teritoriul României, este completată cu următorul cuprins:

  - În funcție de opțiunea solicitanților, permisul de ședere se ridică de la formațiunea teritorială a Inspectoratului General pentru Imigrări unde a fost depusă cererea sau poate fi expediat, prin servicii de curierat, la domiciliul sau la reședința din România ale titularului, cu suportarea de către acesta a cheltuielilor de expediție

- În plus, se fac anumite precizări cu privire valabilitatea la cărților de rezidentă pentru membrii familiei ai cetățenilor Uniunii Europene care nu sunt cetățeni ai Uniunii Europene, precum și la cărțile de rezidență permanentă eliberate cetățenilor Uniunii Europene și plata contravalorii de eliberare a acestor documente.

Meet the Consultant

Raluca Cojocariu

Assistant,
People Services,
KPMG în România

Numele meu este Raluca Cojocariu și m-am alăturat echipei de Payroll la finalul lunii mai a acestui an.

Am absolvit cursurile facultății de Economie și Administrare a Afacerilor cu specializarea Contabilitate și Informatică de Gestiune în anul 2015, ulterior urmând un master în această specializare.

Pe lângă Contabilitate, am studiat și în cadrul Departamentului pentru Pregătirea Personalului Didactic, însa, deși nu m-am îndreptat către o carieră didactică, acest lucru m-a ajutat în a înțelege mai bine procesul formării educației și al relațiilor interumane, subiecte despre care îmi face plăcere să citesc și acum, în timpul liber.

Lucrez în domeniul salarizării și al resurselor umane de peste 5 ani, și pot spune că îmi place foarte mult ceea ce fac, de aceea cred că este o carieră ce mi se potrivește.

Am ales KPMG deoarece consider că este o companie care mă va ajuta să evoluez pe plan profesional și să învăț cât mai multe lucruri într-un mediu plăcut alături de oameni faini și bine pregătiți.

KPMG Romania

Bucharest Office

KPMG in Romania,
DN1, Soseaua Bucuresti-Ploiesti
nr. 89A, Sector 1, Bucuresti 013685,
Romania,
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*

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

© 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.