



People Services

Newsletter

Buletin informativ

Octombrie 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.

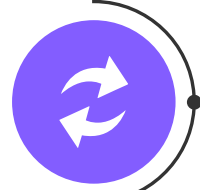
Numele KPMG și logoul KPMG sunt mărci înregistrate utilizate sub licență de firmele membre independente ale organizației globale KPMG.

© 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

Hartă interactivă pentru nomazii digitali. Unde ți-ar fi mai bine să lucrezi



PAG 5

Trenduri în HR

Cum trebuie să arate experiența de învățare, pentru a-și atinge scopul



PAG 7

Dreptul Muncii

O nouă modificare pentru microîntreprinderi: fișele de post și regulamentul intern redevin obligatorii



PAG 8

Noutăți Legislative

Sumarul lunii septembrie 2022



PAG 10

Meet the Consultant

Paul Pîrvulescu,
Senior Assistant,
Global Mobility,
People Services,
KPMG în România



Săptămâna trecută am participat la două evenimente foarte interesante și aș vrea să vă împărtășesc impresiile mele. În 12 octombrie a avut loc conferința națională a HR Club "Happy@Work", cea mai importantă organizație a specialiștilor de HR din România. După mai bine de trei ani, conferința a avut loc fizic și am simțit bucuria participanților de a se vedea, de a socializa și de a afla perspective noi, tendințe în domeniul managementului oamenilor. Am avut parte de speakeri valoroși, teme interesante (wellbeing, ESG, cultură organizațională) și m-am reconectat cu oameni dragi.

În 14 octombrie a avut loc conferința Human Synergistics pentru lansarea concluziilor cercetării naționale cu privire la cultura organizațională din organizațiile din România, la care KPMG a fost partener împreună cu Trend Consult. Am împărtășit și eu în cadrul unui panel importanța culturii organizaționale, atât a diagnozei culturale, dar, mai ales, a intervențiilor pentru a transforma cultura organizațională într-una constructivă. Intervențiile ar trebui să aibă loc la nivelul sistemelor, proceselor, structurii și a competențelor. Însă, ca orice transformare organizațională, nu se poate întâmpla în lipsa angajamentului leadership-ului din organizație. Dacă vă interesează acest subiect, vă invit să discutăm mai multe despre cultura din organizația voastră și cum puteți începe un proces de transformare.

Salutări,
Mădălina
#humanity #empathy #togetherforukraine



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

Opinii Fiscale

Hartă interactivă pentru nomazii digitali.

Unde ți-ar fi mai bine să lucrezi

Deși apărut în '93 și consacrat încă din '97, odată cu cartea lui Tsugio Makimoto, termenul de nomad digital s-a încetățenit cu adevărat în vocabular și în viețile noastre de-abia în timpul pandemiei, când, pentru a continua să funcționeze, organizații din întreaga lume au fost forțate să adopte, complet sau parțial, munca la distanță, cu ajutorul tehnologiei. Și, iată, doi ani și jumătate mai târziu, munca de acasă sau de oriunde devine noul normal. Se vorbește, în continuare de workation, se fac topuri cu destinațiile de unde este mai bine să lucrezi. La presiunea forței de muncă, din ce în ce mai multe companii oferă posibilitatea muncii de la distanță, care, uneori, poate fi nu numai în țara unde este prezent angajatorul, ci oriunde în lume.

Evenimentele din ultimii ani ne-au arătat că nu trebuie să fim întotdeauna la birou cinci zile pe săptămână, pentru a ne face treaba și că, folosindu-ne de laptop sau de alte device-uri, putem lucra de oriunde. În Statele Unite, de pildă, numărul nomazilor digitali se dublase deja în 2020 comparativ cu 2019, dar ei sunt din ce în ce mai mulți din întreaga lume. În acest context, dar și în baza fenomenului anterior de brain drain, guvernele multor țări au identificat viza digitală ca fiind o potențială soluție pentru atragerea/reținerea forței de muncă în țară (ceea ce implică putere de cumpărare și colectare de taxe), corespunzând în același timp cu modul de evoluție a pieței muncii.

KPMG a dezvoltat o hartă interactivă pe care o puteți accesa [aici](#), care oferă informații generale despre diferite tipuri de vize disponibile pentru persoanele care doresc să lucreze de la distanță dintr-o anumită țară. Așa puteți vedea, de pildă, că pentru a lucra din Cabo Verde

sau din Seychelles este nevoie de dovada locului de muncă, în vreme ce Portugalia nu pune celor dornici să muncească acolo nicio condiție. De asemenea, accesând documentul KPMG puteți găsi informații detaliate despre:

- **Tipuri de viză;**
- **Durata permisă de ședere;**
- **Taxe pentru obținerea vizei;**
- **Limitări cu privire la activitățile ce pot fi desfășurate;**
- **Cerințe standard pentru obținerea vizei;**
- **Implicații cu privire la impozitul pe venit și contribuțiile de securitate socială.**

Harta este împărțită pe regiuni, astfel încât puteți să identificați cu ușurință țările de interes, precum și orice modificări ce pot apărea în timp. Harta va fi actualizată lunar, astfel încât, deși momentan apar doar 35 de țări, numărul acestora poate crește pe măsură ce apar modificări legislative. Atragem atenția că aceste informații sunt de natură generală și recomandăm să solicitați asistență adaptată cazurilor dvs. specifice. Vă reamintim că și România a introdus reglementări cu privire la viza pentru nomazii digitali, prin intermediul Legii 22/2022, introdusă în Monitorul Oficial nr. 45/14.01.2022, care are scopul de a modifica Ordonanța de Urgență nr. 194/2002 cu privire la reglementările pentru străini în România. Mai multe detalii [aici](#).



Vlad Roman

Tax Assistant,
Global Mobility
People Services

Trenduri în HR

Cum trebuie să arate experiența de învățare, pentru a-și atinge scopul



Claudia Stan

Associate Director,
People Services,
KPMG în România

Oferirea unei experiențe bune angajaților a căpătat noi valențe în ultimii ani, evoluând la unison cu schimbarea rapidă a modurilor de lucru.

Fenomenele recente precum The Great Resignation (Marea Demisie) sau Quiet Quitting – sunt semnale ce indică reevaluarea priorităților din partea angajaților și sunt doar două dintre cele mai recente exemple ce dezvăluie, de fapt, nevoia recalibrării experienței trăite de angajați la locul de muncă. Cu alte cuvinte, companiile trebuie să fie atente la ce își doresc oamenii de la serviciu și ce sunt dispuși să ofere în schimb. Pe lângă aspectele ce țin de burnout sau

bunăstare, epuizarea digitală este și ea un factor determinant în această ecuație – ne amintim cu toții de orele suplimentare petrecute la laptop în pandemie. În plus, oboseala învățării digitale este o amenințare reală la adresa eficienței învățării - 53% dintre liderii L&D au indicat acest aspect în cadrul unui studiu Fosway Group “Digital Learning: Realities 2021 Corporate Learning in a post-pandemic world”. Și, atunci, ce ar fi de făcut, pentru a răspunde noilor așteptări? Raportul anual Microsoft 2022 Work Trend Index „Great Expectations: Making Hybrid Work Work” evidențiază trei tendințe cheie hibride la locul de muncă, iar acestea se traduc în noi oportunități de învățare.

1 Munca hibridă definește o nouă experiență a angajatului.

Conform raportului citat, munca hibridă la nivel global a crescut la 38%, cu încă 53% dintre respondenți probabil să ia în considerare trecerea la hibrid în anul următor. Datele Microsoft Teams arată o creștere cu 28% a lucrului după program și o creștere cu 252% a timpului săptămânal dedicat întâlnirilor, față de 2020.



Durata extinsă a zilei de lucru și intensitatea crescută a muncii pot contribui la niveluri mai ridicate de epuizare digitală. O oportunitate care poate ajuta la gestionarea provocărilor generate de această epuizare digitală o reprezintă încorporarea învățării în fluxul de lucru și elaborarea învățării adaptate contextului specific, așa zisa învățare contextualizată, astfel încât să fie relevantă și digerabilă.

2 Prioritățile angajaților s-au schimbat semnificativ în ultimii doi ani. Același raport Microsoft relevă că 47% dintre respondenții la nivel mondial spun că sunt mai dispuși să prioritizeze viața de familie și viața personală în detrimentul vieții profesionale decât au fost înainte de pandemie. Principalele motive pentru care angajații demisionează indică de asemenea schimbări în priorități:

- bunăstare personală sau sănătate mintală (24%)
- echilibru muncă-viață (24%)
- lipsa orelor de lucru sau a locației flexibile (21%)



Noile priorități ale angajaților semnaleză un mai mare accent pus pe conceptul “valoare”. Valoarea timpului. Valoarea flexibilității. Valoarea scopului. Pe scurt, există o corelație directă timp-impact, deoarece angajații sunt mai atenți acum la modul în care cresc, creează valoare și găsesc sinergie între diferitele aspecte ale vieții lor.

Ce înseamnă asta pentru formare și învățare? Printre altele este nevoie să fim mai clari cu privire la scopul, beneficiile și valoarea adusă de programele de formare și învățare pentru angajați, într-o lume în care schimbarea este noua constantă.

3 Construirea capitalului social arată diferit într-o lume hibridă.

Angajații care au intrat în organizațiile noastre în ultimii doi ani au nevoie de mai mult sprijin pentru integrare. Aproape două treimi (62%) dintre lideri sunt îngrijorați de faptul că noii angajați nu primesc sprijinul de care au nevoie, de când am trecut la munca hibridă sau la distanță.

De asemenea, 43% dintre lideri spun că cea mai mare provocare în munca hibridă și la distanță o reprezintă construirea relațiilor.



Învățarea oferă oportunități de a conecta angajații atât unii cu ceilalți, dar și la cultura organizațională. Ea poate ajuta la construirea capitalului social prin proiectarea unor momente de învățare care să faciliteze:

- crearea de rețele și comunități pentru integrarea angajaților
- integrarea de noi competențe și cunoștințe în modele de învățare cu componentă socială, în care angajații învață împreună
- oferirea unor oportunități de învățare care combină experiențele sociale cu cele digitale

Prin urmare, cheia pentru a răspunde noilor așteptări este integrarea învățării în fluxul zilnic de muncă și eliminarea obstacolelor tradiționale din calea unei adevărate culturi a învățării. Iar tehnologia poate să acționeze ca o punte între oportunitățile de învățare, angajați și muncă.

OPORTUNITĂȚI. Odată cu expansiunea tehnologiei cloud care este acum mai accesibilă și a designului de conținut centrat pe experiență, organizațiile pot oferi oportunități de învățare care sunt:

- **Mai ușor de accesat** – prin acces mai ușor și rapid la conținut relevant, inclusiv prin conținut de dimensiuni mici (micro-learning).
- **Contextualizate** – conținut de învățare alimentat de mai multe platforme sau resurse de învățare, care, cu ajutorul tehnologiei, oferă sugestii de învățare personalizate în funcție de interesele și profilul fiecărui angajat. Învățarea contextualizată care este concepută ca o serie de experiențe s-a raportat a fi cu 50% mai eficientă pentru schimbarea comportamentală reală, față de experiența tradițională de învățare (NeuroLeadership Institute – Virtual Learning is Better. Period. April 2022)
- **Personalizate** – fiecare experiență de învățare este optimizată pentru a oferi angajaților oportunități de dezvoltare a abilităților de care au nevoie, în momentul în care au nevoie de ele. Cu ajutorul tehnologiei se pot realiza evaluări rapide ale decalajelor de competențe și platformele de acest gen au capacitatea de a integra sugestii de învățare corelate cu decalajul identificat.
- **Sociale** – Tehnologia sprijină furnizarea de învățare imersivă, facilitând împărtășirea de recomandări între colegi și oferind oportunități de învățare în comunitate.

Dacă până acum învățarea era ceva pentru care trebuia să ne facem timp, experiența de învățare devine o oportunitate continuă integrată în ziua noastră de lucru. Experiența de învățare în zilele noastre ar trebui să fie una integrată, socială, valoroasă și personală.

Microîntreprinderile cu până la nouă angajați vor trebui să reintroducă fișele de post și regulamentul intern, după ce, o prevedere legală intrată în vigoare la data de 6 mai anul trecut, eliminase caracterul lor obligatoriu. Deși termenul legal de aplicare nu a fost stabilit, recomandăm demararea pregătirilor.

În Monitorul Oficial cu numărul 961 din data de 03.10.2022 a fost publicată Legea nr. 275/2022 privind respingerea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 37/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii („Legea nr. 275/2022”). Care este semnificația acestui act normativ?

Anul trecut, în mai, intra în vigoare Ordonanța de Urgență nr. 37/2021 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii („OUG nr. 37/2021”) prin care, în contextul simplificării și debirocratizării relațiilor de muncă pentru microîntreprinderile cu până la nouă salariați, Guvernul stabilea:

- eliminarea obligativității fișei postului, comunicarea verbală a atribuțiilor fiind suficientă, cu excepția situației în care salariatul solicita în scris aceasta;
- eliminarea obligativității întocmirii Regulamentului intern de către angajator;
- iar evidența orelor de muncă prestate zilnic ar fi trebuit să fie ținută de angajator, în condițiile stabilite cu salariații prin acord scris (aplicabilă și în cazul salariaților mobili, ca și a celor care desfășoară muncă la domiciliu).

Mai departe, așa cum prevede Constituția României, Guvernul depune la Parlament spre dezbateră în procedură de urgență un proiect de lege pentru aprobarea OUG nr. 37/2021, în vederea intrării acesteia în vigoare. Acesta a fost adoptat de Senat prin aprobare tacită, ca urmare a depășirii termenului. Ulterior, proiectul merge la Camera Deputaților, care îl respinge.

La data de 30.09.2022 a fost promulgată de către Președintele României Legea nr. 275/2022 de respingere a OUG nr. 37/2021 prin Decretul nr. 1147/2022.

În aceste condiții, toate măsurile care au fost adoptate prin OUG nr. 37/2021, nu se vor mai aplica începând cu data de 06.10.2022, la care intră în vigoare Legea nr. 275/2022. Prin urmare, redevin obligatorii fișa de post și

Regulamentul intern în cazul microîntreprinderilor. De asemenea, măsura referitoare la evidența orelor de muncă prestate zilnic în cazul salariaților mobili, salariaților care desfășoară muncă la domiciliu și salariaților microîntreprinderilor nu se va mai aplica.

Față de efectele pe care urmează să le producă Legea nr. 275/2022, angajatorii care fac parte din categoria microîntreprinderilor cu până la nouă salariați trebuie să ia măsuri pentru întocmirea fișelor de post și a Regulamentului intern în cazul în care nu au făcut acest lucru, ținând cont de prevederile OUG nr. 37/2021. Un termen pentru alinierea microîntreprinderilor la noile realități legislative nu a fost prevăzut în cuprinsul Legii nr. 275/2022, ceea ce ar presupune că măsurile trebuie luate de îndată, astfel încât angajatorii să nu se afle în situația de a nu respecta prevederile legale referitoare la obligativitatea fișei postului și a Regulamentului intern.



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. 867 din 02 septembrie 2022

s-a publicat Hotărârea pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 367/2022 privind stabilirea unor condiții de asigurare a protecției temporare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor. Prin intermediul acestui act normativ se modifică categoriile de persoane care beneficiază de prevederile Hotărârii Guvernului nr. 367/2022 privind stabilirea unor condiții de asigurare a protecției temporare, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul străinilor.

• În Monitorul Oficial nr. 896 din 12 septembrie 2022

a fost publicat Proiectul de lege privind recuperarea către bugetul de stat a marilor averi care nu pot fi justificate prin venituri legale. Conform proiectului de lege, urmează a fi verificate averile ce depășesc 1 mil. EUR conform declarației pe propria răspundere.

• În Monitorul Oficial nr. 906 din 14 septembrie 2022

a fost publicată Hotărârea Senatului nr. 117 referitoare la propunerea de Regulament al Parlamentului European și al Consiliului de modificare a Regulamentului (UE) 2018/1.806 de stabilire a listei țărilor terțe ai căror resortisanți trebuie să dețină viză pentru trecerea frontierelor externe și a listei țărilor terțe ai căror resortisanți sunt exonerati de această obligație (Kuweit, Qatar).

Conform acesteia, Senatul României consideră că includerea țărilor Kuweit și Qatar în lista țărilor ai căror resortisanți sunt exonerati de viză pentru trecerea frontierelor externe respectă principiile subsidiarității și proporționalității, constituie risc scăzut de migrație ilegală și poate fi benefică pentru economia UE.

• În Monitorul Oficial nr. 918 din 19 septembrie 2022

a fost publicat Ordinul nr. 1667/2194/772/4079 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală, al președintelui Casei Naționale de Pensii Publice, al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate și al președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 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”. În urma acestuia, au fost aduse modificări declarației D112.

• În Monitorul Oficial nr. 926 din 21 septembrie 2022

a fost publicat Ordinul 1654/2022 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru modificarea și completarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 2.117/2018 privind aprobarea modelului și conținutului formularelor și documentelor utilizate în activitatea de verificare a situației fiscale personale.

• În Monitorul Oficial nr. 937 din 26 septembrie 2022

a fost publicată Hotărârea 1164/2022 privind aprobarea Procedurii de acces online a salariaților sau foștilor salariați la datele din registrul general de evidență a salariaților, a modalității de generare și descărcare a extrasului, precum și a condițiilor în care prin extras se poate dovedi vechimea în muncă și/sau specialitate. Conform procedurii,

Începând cu luna ianuarie 2025, salariații vor avea posibilitatea accesării online a datelor din Registrul General de Evidență a Salariaților pentru a obține informații cu privire la activitatea desfășurată în baza contractului/contractelor individual/e de muncă, precum și pentru generarea și descărcarea unui extras din Registrul. Până la data de 01.01.2025, anterior achiziționării unui nou sistem informatic care va permite salariaților/foștilor salariați accesul online la datele din Registrul, Inspectoratele teritoriale de muncă au obligația să elibereze la solicitarea scrisă a acestora un extras din Registrul în termen de cel mult 15 zile de la data înregistrării solicitării.

● **În Monitorul Oficial nr. 948 din 28 septembrie 2022**

a fost publicat Ordinul 2062/1306 privind stabilirea valorii sumei lunare indexate care se acordă sub formă de tichete de creșă pentru semestrul II al anului 2022. Pentru semestrul II al anului 2022, începând cu luna octombrie 2022, valoarea sumei lunare care se acordă sub formă de tichete de creșă este de 570 lei. Valoarea nominală stabilită se aplică și pentru primele două luni ale semestrului I al anului 2023, respectiv februarie și martie 2023.

● **În Monitorul Oficial nr. 954 din 30 septembrie 2022**

a fost publicată Legea nr. 272/2022 pentru modificarea art. 39 alin. (2) din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă - la articolul 39 din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, partea introductivă și litera a) ale alineatului (2) se modifică: „(2) Cuantumul indemnizației de șomaj prevăzute la alin. (1) este o sumă acordată lunar și în mod diferențiat, în funcție de stagiul de cotizare, și este egal cu: a) valoarea indicatorului social de referință în vigoare la data stabilirii acestuia, pentru persoanele cu un stagiul de cotizare de cel puțin un an.”



Meet the Consultant



Paul Pîrvulescu
Senior Assistant,
Global Mobility,
People Services

Sunt Paul Pîrvulescu, iar luna aceasta împlinesc 6 luni în KPMG în poziția de Senior Assistant. Am absolvit Facultatea de Drept a Universității Strathclyde din Scoția și am decis la scurt timp după aceea să mă întorc în România, datorită numeroaselor oportunități pe care le prezintă din punct de vedere profesional această piață în plină dezvoltare.

Deși inițial am avut parte de oportunitatea de a lucra într-un alt Big4, în aprilie 2022 m-am alăturat echipei Global Mobility Services a KPMG, cu aspirația de a avansa în carieră. Acest pas a fost unul foarte important pentru mine, deoarece îmi place munca de consultant, iar ocazia de a mă dezvolta profesional în continuare în cadrul KPMG a fost de nerefuzat.

Activitatea mea din prezent este foarte diversă și presupune multă flexibilitate și coordonare, deoarece, pe lângă consultanțele și declarațiile fiscale specifice rolului, este necesară și foarte multă interacțiune atât cu angajați străini detașați în România, cât și cu români detașați în străinătate, iar această interacțiune este aspectul meu preferat la acest job.

Consider că în continuare am foarte multe de învățat, însă sunt pregătit pentru orice provocare va apărea pe parcurs.



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

