



People Services

Newsletter

Buletin informativ

ianuarie 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.

<p>PAG 4</p> <p>Trenduri în HR</p> <p>HR în 2022</p>		<p>PAG 5</p> <p>Dreptul Muncii</p> <p>Modificările aduse Codului Muncii cu privire la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată</p>
<p>PAG 6</p> <p>Noutăți Legislative</p> <p>Sumarul lunii decembrie 2021</p>		<p>PAG 8</p> <p>Opinii Fiscale</p> <p>Modificări importante a legii privind biletele de valoare; KPMG Tax – IHRM FEAA parteneriat educațional internațional</p>
<p>PAG 12</p> <p>Meet the Consultant</p> <p>Modoran Raluca Elena, Associate Manager, People Services, KPMG în România</p>		

Am intrat în noul an cu energia, bucuria și speranța unui nou început. Ca de obicei, începutul de an e un prilej pentru predicții, iar noi vă invităm să citiți în paginile acestei ediții despre modul în care vedem HR-ul în perioada următoare.

Anul acesta, mai mult decât oricând, va fi anul în care HR-ul are oportunitatea să se reinventeze. Suntem într-o perioadă de experimentare, în care vechile rețete nu se mai pot aplica, iar HR-ul testează diverse opțiuni.

Amenințarea pandemică scade, lucrăm deja la distanță de doi ani și înțelegem mai bine care sunt provocările, beneficiile și implicațiile unui astfel de mod de lucru, astfel că putem testa cu mai mult curaj. Munca la distanță a accelerat programele de business sau digital transformation, avem deci și contextul intern care ne facilitează agenda de transformare. Deși multe organizații sunt încă ancorate în prezent, avem din ce în ce mai mulți pionieri care se uită mai atent la viitor, și încep să își deseneze strategii de tranziție a forței de muncă către un viitor în care tehnologia schimbă regulile.

Semnale încurajatoare și care vor determina, sperăm, din ce în ce mai multe organizații să pună subiectul „future of work” pe agenda lor strategică. Voi cât de departe vă uitați în viitor?



Mădălina Racovițan

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

Trenduri în HR

HR în 2022

Suntem la început de an, moment în care ne uităm cu speranță la ce ne va aduce 2022. Pe final de 2021 ne bucurăm să citim că pandemia dă semne că va putea fi redusă la nivel de epidemie în 2022. Sperăm cu toții că vom trece cu bine și prin noul val și vom putea reveni în curând la "noul normal". Până atunci vă invităm să citiți câteva previziuni despre HR în 2022.

• HR la răscruce... din nou!

Funcțiunile de HR care aduc valoare și sunt văzute ca parteneri reali ai businessului lor își vor consolida poziția de parteneri strategici. Cele care nu au reușit încă acest lucru vor fi înglobate în structuri de tip GBS, Administrativ sau vor raporta printr-un alt rol, cum ar fi cel de COO, CFO sau CIO. Funcțiunile care sunt undeva „la mijloc” în prezent, care nu sunt încă văzute ca parteneri strategici, dar nici ca unele pur administrative, se vor îndrepta fie într-o direcție, fie în alta, deoarece calea de mijloc nu va mai fi acceptabilă pentru un management executiv cu așteptări în creștere. Prin urmare, ne așteptăm să vedem o dinamică de tipul „up or out”, iar în cazurile în care HR-ul nu are sau nu obține mandatul pentru a conduce agenda strategică privind managementul capitalului uman, atunci să vedem un rol de COO care va prelua acest rol.



Claudia Stan

Senior Manager,
People Services,
KPMG România

• Un an al experimentelor:

Deoarece rețetele clasice și testate din trecut nu se mai aplică, HR-ul trebuie să experimenteze noi abordări privind arii precum EVP, atracție, retenție, experiență, productivitate într-un model de lucru hibrid, adoptând principiile de bază ale practicii bazate pe dovezi și ale designului experimental.

• Experiența digitală a angajaților va fi o prioritate:

Conform unui studiu KPMG la nivel global, bugetele dedicate experienței digitale a angajatului vor crește în acest an, în paralel cu o recunoaștere a faptului că sistemele HCM nu aduc prea mult valoare angajatului, în comparație cu valoarea funcțională. Funcțiunile de resurse umane care înțeleg acest lucru vor adopta o mentalitate diferită, punând nevoile angajatului în centru, și căutând metode de a le îmbunătăți experiența. Ne așteptăm să vedem mai multe inițiative din sfera îmbunătățirii experienței angajaților, și mai mult accent pe consolidarea competențelor de design thinking în HR.

• Planificarea forței de muncă bazată pe competențe va deveni politică și practică, nu doar retorică în literatura de specialitate:

Utilizarea instrumentelor tehnologice pentru a clasifica în mod dinamic competențele forței de muncă va fi în creștere. Astfel de modele sunt denumite generic "ontologii de competențe" și sunt activate digital de instrumente și sisteme informatice. Ele înlocuiesc cadrele de competență statice, tradiționale, și folosesc analize sofisticate atât pentru a identifica abilitățile pe care le au lucrătorii, cât și pentru a descoperi „coridoare de carieră” care ar putea exista pentru a-i ajuta pe aceștia să facă tranziția de la un rol care ar putea fi limitat în timp, către un nou rol unde există o nevoie mai mare în cadrul organizației. Suntem încă la începutul acestui drum, dar ritmul de adopție a unor astfel de abordări se va accelera.

• De la date la valoare adăugată:

Ne așteptăm să vedem un număr în creștere de organizații care vor înființa echipe agile responsabile de implementarea de proiecte, ca urmare a concluziilor trase din inițiativele de tip data analytics, de exemplu analize de tip employee sentiment.

• ESG în prim plan:

Vom observa o creștere a numărului de roluri și activități dedicate ESG (Environmental, Social, & Governance). Deși contribuția funcțiunii de HR nu este încă definită în multe organizații în raport cu agenda ESG, vor exista mai multe experimente cu privire la rolul pe care HR-ul ar putea și ar trebui să îl joace în legătură cu agenda ESG. În special, contribuții legate de definirea unui scop clar, sau de rolul culturii organizaționale în ESG, vor genera nevoia ca HR-ul să joace un rol în reproiectarea politicilor și proceselor pentru creșterea încrederii, element critic din perspectivă ESG.

• De la Workforce Planning la Workforce Shaping:

Vom vedea un număr tot mai mare de funcțiuni de HR care își întăresc echipele dedicate transformării forței de muncă/ planificării forței de muncă/ forței de muncă a viitorului, și care recunosc că forma, dimensiunea, structura sau abilitățile actuale ale forței de muncă nu sunt potrivite pentru viitorul muncii și sunt necesare programe consistente de pregătire a forței de muncă pentru viitor.

Dreptul Muncii

Modificările aduse Codului Muncii cu privire la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată

Prin Ordonanța de Urgență nr. 130/2021 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative (denumită în continuare "OUG nr. 130/2021"), publicată în Monitorul Oficial nr. 1202 din 18 decembrie 2021, a fost completat art. 164 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii ("Codul Muncii") prin introducerea a 2 noi alineate, respectiv alin. (2¹) și alin. (2²). Prin textele nou introduse s-a stabilit un nivel maxim de 24 de luni până la care un salariat poate fi plătit, în temeiul aceluiași contract individual de muncă, cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată. De asemenea, aceste prevederi stabileau că sunt aplicabile atât în cazul unor noi contracte individuale de muncă, încheiate după adoptarea acestui act normativ, cât și în cazul contractelor individuale de muncă aflate în derulare la momentul adoptării. La scurt timp, nou introdusele alineate (2¹) și (2²) ale art. 164 din Codul Muncii au și fost modificate prin Ordonanța de Urgență nr. 142/2021 publicată în Monitorul Oficial nr. 1249 din 30 decembrie 2021 (denumită în continuare "OUG nr. 142/2021").

Prin modificările aduse s-a urmărit eliminarea unora dintre problemele ridicate în practică privind momentul de la care angajatorii trebuie să țină cont de termenul maxim de 24 de luni până la care un salariat poate fi plătit cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată. Astfel, la alin. (2¹) al art. 164 din Codul Muncii, ca urmare a modificării, este menționat expres că de perioada maximă de 24 de luni ar urma să se țină cont începând cu data de 1 ianuarie 2022.

Altfel spus, pentru contractele individuale de muncă noi, ale căror efecte ar urma să se producă începând cu data de 1 ianuarie 2022 sau ulterior, dacă în cuprinsul acestora părțile au agreeat un salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată, termenul maxim de 24 de luni pentru care poate fi menținut acest nivel salarial se va calcula de la data la care contractul este încheiat.

În cazul contractelor individuale de muncă în curs, la alin. (2²) al art. 164 din Codul Muncii, ca urmare a modificării, este menționat expres că pentru salariatul plătit cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, ce are un contract individual de muncă în derulare, perioada de maxim 24 de luni până la care se poate menține acest nivel salarial începe să fie calculată cu data de 1 ianuarie 2022.

Totuși, chiar și ca urmare a modificărilor aduse prin OUG nr. 142/2021, alin. (2¹) și (2²) ale art. 164 din Codul Muncii credem că ar continua să ridice în practică anumite probleme.

Astfel, o primă problemă ar putea fi aceea a lipsei unei prevederi exprese în privința sumei sau a procentului cu care ar trebui să crească salariul ca urmare a împlinirii perioadei de 24 de luni.

Găsim că și în lipsa unei prevederi exprese, salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, ca urmare a împlinirii perioadei de 24 de luni, nu ar putea fi considerat cel care a înregistrat o creștere derizorie, ci doar acela care a cunoscut o creștere reală, care să țină cont de expunerea de motive avută în vedere de Guvern la momentul introducerii în Codul Muncii a alineatelor (2¹) și (2²) ale articolului 164 din Codul Muncii, anume eliminarea tendinței excesive a angajatorilor de a menține salariul minim pentru angajați perioade lungi de timp.

O altă problemă identificată privește necesitatea sau nu a încheierii unui act adițional la contractul individual de muncă, după expirarea perioadei de 24 de luni, pentru stabilirea salariului de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată cu care trebuie să fie plătit salariatul.

În acest sens, apreciem că din lipsa indicării prin lege a unui prag sau procent de creștere, o mărire a salariului ar trebui să fie rezultatul unei negocieri salariale, fie colective, fie individuale, și, prin urmare, acordul părților ar trebui exprimat prin încheierea unui contract colectiv de muncă sau, după caz, a unui act adițional la contractul individual de muncă.

Această concluzie se întemeiază pe dispozițiile art. 37 din Codul Muncii coroborate cu cele ale art. 162 alin. (1) și (2) și ale art. 17 alin. (3) lit. k) și alin. (5) din Codul Muncii.

O a treia problemă identificată vizează situația încetării contractelor individuale de muncă înainte de împlinirea perioadei maxime de 24 de luni, în scopul eludării prevederilor legale care obligă angajatorii la creșterea nivelului salarial. Apreciem că acesta este un risc mic, pentru că un angajator ar trebui să analizeze expunerea mare pe care ar aduce-o în acest caz desfacerea nelegală și netemeinică a contractului individual de muncă, constând în posibilitatea instanței de judecată de a dispune anularea deciziei de încetare și obligare a angajatorului la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul. Prin urmare, din punct de vedere economic, ar putea fi mult mai costisitoare o încetare a contractului individual de muncă în scopul eludării dispozițiilor art. 164 alin. (2¹) și (2²) din Codul Muncii, decât a da efect acestor prevederi și a crește salariul de bază.

O ultimă problemă pe care ne-am propus să o analizăm este aceea a lipsei unei sancțiuni prevăzute expres de lege în cazul în care angajatorii aleg să nu dea curs prevederilor art. 164 alin. (2¹) și (2²) din Codul Muncii, respectiv să nu plătească cu un salariu de bază superior la expirarea perioadei de 24 de luni. Considerăm că, un astfel de salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, garantat prin lege poate fi asimilat unui salariu minim pentru cei cu o vechime de peste 24 de luni. Față de această calificare apreciem că încălcarea prevederilor mai sus amintite ar putea reprezenta o contravenție constând în nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară, sancționată potrivit dispozițiilor art. 260 alin. (1) lit. a) din Codul Muncii cu amendă de la 300 lei la 2.000 lei. De asemenea, dacă fapta ar fi săvârșită în mod repetat și pentru mai mulți salariați ar putea întruni elementele constitutive ale infracțiunii prevăzute și pedepsite cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă penală de prevederile art. 264 alin (1) din Codul Muncii.



Irina Stănică

Senior Manager,
KPMG Legal,
Toncescu și Asociații SPRL



Andreea Dub

Senior Associate,
KPMG Legal,
Toncescu și Asociații SPRL

Noutăți Legislative



• În Monitorul Oficial nr. 1202/ 18 decembrie 2021

s-a publicat Ordonanța de urgență nr. 130/2021 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative. Astfel, printre principalele modificări se numără:

- Se modifică art. 76, alin. (4), lit. (a) din Codul Fiscal, cu privire la cadourile în bani și/sau în natură, inclusiv tichetele cadou, oferite de angajatori: începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2022, cresc limitele în care angajatorii pot acorda angajaților proprii cadouri, inclusiv tichetele cadou, neimpozabile. Astfel, veniturile obținute de către angajați de la angajatori, din cadourile în bani și/sau în natură, inclusiv tichete cadou, cu fiecare ocazie din cele menționate în Codul Fiscal (e.g. cu ocazia Paștelui/ Crăciunului, 8 martie, 1 iunie) sunt considerate venituri neimpozabile în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoană în parte, cu fiecare ocazie, nu depășește 300 lei.
- Începând cu veniturile aferente lunii ianuarie 2022, tichetele cadou acordate angajaților proprii, cu alte ocazii decât cele menționate mai sus, conform prevederilor, devin subiect de contribuții sociale obligatorii ((i.e. contribuția de asigurări sociale, contribuția de asigurări sociale de sănătate și respectiv contribuția asiguratorie pentru muncă).
- Modificări importante aduse Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, în special în ceea ce privește t: odată cu publicarea prezentei ordonanțe, biletele de valoare se vor putea emite exclusiv pe suport electronic, emiterea acestora pe suport de hârtie nemaifiind posibilă. De asemenea, începând cu 18 decembrie 2021, se interzice acordarea de tichete cadou altor categorii de beneficiari decât angajaților proprii.
- Prin urmare, se abrogă alin. (2) al art. 15 din Legea nr. 165/2018, prin care, prin excepție, se puteau acorda tichete cadou și altor categorii de beneficiari, pentru campaniile de marketing, studiul pieței, promovarea pe piețe existente sau noi, pentru protocol, pentru cheltuielile de reclamă și publicitate. Mai multe detalii despre această modificare regăsiți la rubrica "Opinii fiscale";
- Modificări privind Legea nr. 53/2003 - Codul muncii: salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maximum 24 de luni de la momentul încheierii contractului individual de muncă. După expirarea perioadei respective, timp în care salariatul va fi calificat sau nu, acesta va fi încadrat cu un salariu de bază superior salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată. Mai multe detalii despre această modificare regăsiți la rubrica "Dreptul Muncii".
- Modificări aduse Legii nr. 241/2005 pentru prevenirea și combaterea evaziunii fiscale: Începând cu 1 martie 2022, se modifică Legea nr. 241/2005 pentru prevenirea și combaterea evaziunii fiscale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 672 din 27 iulie 2005, cu modificările și completările ulterioare și se completează după cum urmează cu art. 6¹, ce prevede că reținerea și neplata, încasarea și neplata, în cel mult 60 de zile de la termenul de scadență prevăzut de lege, a impozitelor și/sau contribuțiilor prevăzute în anexa la prezenta lege, constituie infracțiuni și se pedepsesc cu închisoare de la 1 an la 5 ani sau cu amendă. Menționăm că în anexă sunt incluse atât contribuțiile sociale precum și impozitul pe venituri din salarii și asimilate salariilor.

● În Monitorul Oficial nr. 1205/20 decembrie 2021

s-a publicat ordinul nr. 1984 din 15.12.2021 pentru aprobarea Procedurii de exceptare de la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate a persoanelor fizice care nu au calitatea de contribuabil la sistemul de asigurări sociale de sănătate, precum și a modelului și conținutului formularului 603 „Declarație pe propria răspundere pentru exceptarea de la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate”. Astfel se aprobă:

- Procedura de exceptare de la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate a persoanelor fizice care nu au calitatea de contribuabil la sistemul de asigurări sociale de sănătate;
- Conținutul formularului 603 “ Declarație pe propria răspundere pentru exceptarea de la plata contribuției de asigurări sociale de sănătate”.

● În Monitorul Oficial nr. 1239/28 Decembrie 2021

a fost publicată Legea 318 din 28 decembrie 2021 - Legea bugetului asigurărilor sociale de stat pe anul 2022. Astfel, începând cu data de 1 ianuarie 2022 vor interveni următoarele modificări:

- Salariul mediu brut crește de la suma de 5.380 lei cât a fost în anul 2021 la suma de 6.095 lei pentru anul 2022;
- Cuantumul ajutorului de deces acordat de casa de pensii se va stabili diferențiat, în funcție de beneficiar, astfel, dacă acesta are calitatea de asigurat sau pensionar va beneficia de o sumă în cuantum de 6.095 lei iar dacă beneficiarul este un membru de familie al asiguratului sau pensionarului, va beneficia de o sumă în cuantum de 3.048 lei.

● În Monitorul Oficial nr. 1249/30 decembrie 2021

a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 142/2021 ce modifică printre altele și art. 164 alin. 2¹ și 2² din Legea 53/2003 – Codul Muncii. Astfel, potrivit acestui act normativ prevederea de la art. 164 alin. 2¹ din Codul Muncii ce dispune ca salariul minim brut pe țară poate fi aplicat pentru un salariat pentru o perioadă de maxim 24 de luni, de la momentul încheierii contractului individual de muncă, urmând ca ulterior acesta să fie încadrat pe un salariu de bază superior salariului minim brut pe țară, produce efecte începând cu data de 1 ianuarie 2022.

De asemenea, tot din 1 ianuarie 2022 începe să curgă și termenul de 24 de luni în cazul salariaților care au deja încheiat un contract individual de muncă cu o durată de peste 24 de luni și care sunt încadrați cu salariul minim brut pe țară, așa cum prevede la art. 164 alin. 2².

Opinii fiscale

Modificări importante ale legii privind biletele de valoare

Ce sunt biletele de valoare?

Conform Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, biletele de valoare reprezintă tichetele și voucherele emise de către unitățile autorizate de Ministerul Finanțelor Publice pentru a desfășura această activitate. Autorizarea unităților emitente se face de către Ministerul Finanțelor Publice, prin ordin al ministrului, pentru fiecare tip de bilet de valoare în parte. Biletele de valoare ce pot fi emise sunt: tichete de masă, tichete cadou, tichete de creșă, tichete culturale și vouchere de vacanță.

Angajatorii pot acorda bilete de valoare doar în condițiile și limitele prevăzute de legislația aplicabilă. Astfel că biletele de valoare pot fi acordate după cum urmează:

- tichetele de masă pot fi acordate în limita maximă de 20.08 lei pentru fiecare zi lucrată;
- tichetele cadou pot fi acordate doar pentru cheltuieli sociale;
- tichetele de creșă pot fi acordate în limita maximă de 490 de lei pentru o lună, pentru fiecare copil aflat la creșă;
- tichetele culturale pot fi acordate în limita maximă de 160 de lei pentru tichetele acordate lunar, respectiv limita de 330 de lei/eventiment, pentru cele acordate ocazional;
- voucherele de vacanță pot fi acordate pentru acoperirea unor cheltuieli ocazionate de efectuarea concediului de odihnă în regim de turism intern, iar nivelul maxim al sumei care poate fi acordată unui angajat în decursul unui an fiscal este de 6 salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată (pentru 2022 valoarea maximă este de 15.630 lei).

Menționăm că, orice alt tip de voucher de cumpărături (e.g. vouchere de cumpărături la diverse lanțuri de supermarketuri, magazine on-line, etc.) emis de către o altă entitate juridică, ce nu este autorizată pentru emiterea de bilete de valoare, nu se supune prevederilor legii menționate mai sus (i.e. Legea nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare).

Modificări legislative privind emiterea biletelor de valoare

În data de 18 decembrie 2021 a fost publicată în Monitorul Oficial, Ordonanța de urgență nr. 130/2021 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, prin care au fost introduse o serie de modificări privind acordarea biletelor de valoare, precum și tratamentul fiscal al acestora.

În ceea ce privește reglementările de acordare a biletelor de valoare enumerăm în continuare principalele modificări:



- Biletele de valoare pot fi emise exclusiv în format electronic, eliminându-se începând cu data de 18 decembrie 2021 posibilitatea de acordare a biletelor de valoare în format fizic. Totodată, prin emiterea electronică se impune și acordarea biletelor pe suporturi electronice ce conțin inclusiv date de identificare ale salariatului (i.e. numele, prenumele și codul numeric personal) nemaifiind astfel posibilă plasarea comenzilor de bilete de valoare fără a indica detaliile privind beneficiarul biletelor.
- Se introduc prevederi specifice ce reglementează condițiile în care biletele de valoare pot fi utilizate la plata on-line, astfel că, se menține restricția utilizării tichetelor de masă exclusiv pentru plata sumelor corespunzătoare produselor alimentare;
- Se modifică principiul de acordare a tichetelor de masă, astfel că, începând cu data de 18 decembrie 2021, numărul maxim de tichetele de masă transferate lunar salariaților de către unitatea emitentă este egal numărului de zile lucrătoare din luna pentru care se face transferul. Reamintim că, în versiunea anterioară a legislației aplicabile, era prevăzută obligația angajatorului de a comanda tichetele de masă în avans, în ultima decadă a lunii curente pentru luna următoare.

Vechea prevedere crea dificultăți de gestionare a numărului corect de tichete convenite fiecărui salariat, lucrând întotdeauna pe valori estimate ale lunii următoare;

- În ceea ce privește tichetele cadou, începând cu aceeași dată menționată anterior, intră în vigoare o modificare majoră cu privire la condițiile de acordare, și anume se limitează posibilitatea companiilor de a acorda aceste tichete exclusiv angajaților proprii, eliminându-se prevederea conform căreia voucherele cadou puteau fi acordate “și altor categorii de beneficiari, pentru campaniile de marketing, studiul pieței, promovarea pe piețe existente sau noi, pentru protocol, pentru cheltuielile de reclamă și publicitate”. Mai mult, acordarea de tichete cadou altor categorii de persoane, decât angajaților proprii, va constitui contravenție și se va sancționa cu 14 puncte-amendă (i.e. 2030 lei). Reamintim faptul că, tichetele cadou pot fi acordate angajaților proprii doar pentru cheltuieli sociale, așa cum sunt ele definite în regulamentul intern sau în contractul colectiv de muncă.

În ceea ce privește tratamentul fiscal al biletelor de valoare, reamintim că, acestea sunt exceptate de la plata contribuțiilor sociale, fiind supuse doar impozitului pe venit (10%). Singura excepție de la această regulă, o constituie tichetele cadou, acordate salariaților proprii și copiilor minori ai acestora, în limita de 300 lei (limită aplicabilă începând cu 1 ianuarie 2022), cu ocazia sărbătorilor prevăzute la art. 76, alin. (4), lit. b) din Codul Fiscal (i.e. Paște, Crăciun, 1 iunie și 8 martie), care sunt exceptate și de la plata impozitului pe venit.

Ca și noutate, începând cu veniturile aferente lunii ianuarie, acordarea de tichete cadou angajaților proprii pentru alte ocazii decât cele de mai sus, reprezintă venit de natură salarială supus contribuțiilor sociale și impozitului pe venit, fiind abrogată prevederea din Codul fiscal, conform căreia, tichetele cadou acordate și pentru alte cheltuieli sociale prevăzute în Regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă erau exceptate de la plata contribuțiilor sociale.

Este important de menționat că până la data de 16 februarie 2022, Ministerul Finanțelor, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Antreprenorialului și Turismului și Ministerul Culturii trebuie să actualizeze prevederile Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare luând în considerare toate modificările aduse de Ordonanța de Urgență nr. 130/2021.



Luminița Fâșie

Tax Senior Manager,
Global Mobility Services,
KPMG în România

Opinii fiscale

KPMG Tax - IHRM FEAA parteneriat educațional internațional

În perioada 15-19 noiembrie 2021, am fost invitați de către Dna. Conferențiar Universitar Doctor Denisa Abrudan în cadrul unui parteneriat educațional online al Universității de Vest din Timișoara ca participanți în proiectul internațional "BRINGING CULTURES TOGETHER". În cele ce urmează vă prezentăm pe scurt sumarul acestui proiect precum și testimonialele studenților implicați în proiect și cele ale dnei. Abrudan, coordonatorul HRM Master Program.

Despre proiectul "BRINGING CULTURES TOGETHER"

Acest proiect în domeniul resurselor umane "BRINGING CULTURES TOGETHER" dintre România și Olanda a reprezentat o abordare inovatoare în ceea ce privește educația universitară. Un proiect internațional care a oferit studenților de la Facultatea de Economie și de Administrare a Afacerilor din cadrul Universității de Vest din Timișoara o excelentă experiență interculturală.

Proiectul este demarat în parteneriat cu Universitatea Christelijke Hogeschool din Ede, Olanda (<http://www.che.nl/en>), programul

"BRINGING CULTURES TOGETHER"

fiind unul de succes, dovada cea mai clară fiind că se derulează de 18 ani.

Programul internațional "BRINGING CULTURES TOGETHER" prezintă o abordare holistică deoarece implică un proces de transformare a informațiilor în cunoștințe printr-un alt mod de învățare decât cel întâlnit în România.

În cadrul acestui parteneriat, echipe mixte de studenți români și olandezi au realizat analize comparative pe tematici din domeniul resurselor umane, precum: "Skills for Future Jobs - Trends in Recruitment", "Engagement & Wellbeing".



Implicarea KPMG Tax

Alina Negoită (Manager Global Mobility) împreună cu **Cătălina Trăilă** (Manager, Tax&Legal HR Business Advisor) din cadrul KPMG Tax au prezentat studenților participanți, care sunt trendurile în recrutare precum și care sunt aptitudinile necesare pentru cele mai căutate slujbe de viitor. De asemenea, am propus ca temă de analiză pentru echipa de studenți români și olandezi: "Cum să atragi și să motivezi persoane ce au cunoștințe și experiență internațională".

Fiind o companie de consultanță fiscală ce acoperă zona de impozitare a veniturilor atât la nivelul companiei cât și la nivelul individului, VAT, precum și servicii salariale, de contabilitate, mobilitate internațională și nu numai, ne dorim în permanență să putem furniza clienților noștri servicii la un standard ridicat ce implică și cunoștințe și experiență internațională. De aceea, atragerea și motivarea persoanelor cu experiență internațională este, pentru noi, de mare interes și ne-am bucurat să colaborăm cu studenții pe această arie.

Ca urmare a discuțiilor noastre, ne-am bucurat să primim mai multe idei și propuneri pentru KPMG, precum și o prezentare clară și foarte bine structurată la finalul celei de-a 5-a zi care a vizat următoarele:

- Identificarea unui grup de potențiali candidați
- Identificarea pe scurt a profilului unui astfel de candidat
- Branding și marketing
- Structurarea pachetului de beneficii.

Iată câteva păreri ale studenților participanți în program:

Testimoniale

.....
"The presentation of the company was interesting, very clear and precise with the ideas, my team and I, we chose a very interesting challenge, in the hour we had alone we shared some ideas I made a SWOT table, to be clear about our ideas, my collages seem friendly and we got on well at this session." - **Julia**

.....

"Experiența pe care am avut-o de-a lungul proiectului Bringing Cultures Together a fost una inedită. Am avut ocazia să lucrez împreună cu colegii din echipa mea la o soluție pentru compania KPMG, reprezentată de către trainerii Alina Negoită și Cătălina Trăilă. Am lucrat foarte bine împreună, am înțeles mai bine cu ce se ocupă compania, am aflat detalii importante care ne-au putut ajuta în procesul parcurs și în final am găsit soluțiile necesare pentru problema prezentată. Mă bucur că am avut parte de această experiență și că datorită proiectului am putut afla mai multe despre KPMG." - **Alexandra-Ioana**

.....

"The presentation about KPMG was very informative and we learned a lot about the challenges on the Romanian labour market that the company is currently facing. It was also very fun creating a SWOT analysis and I love how everyone is engaged and open-minded." – **Andrei**

.....

"It was interesting to get more information about KPMG, I did not know the organization before this assignment. I think we can deal with a nice challenge. I also think that the cooperation between the Dutch students and the Romanian students went very well." - **Chhabi**

.....

"Ingeniozitatea, implicarea și bucuria participanților demonstrează atractivitatea și utilitatea unui astfel de proiect internațional în domeniul resurselor umane oferind totodată studenților români și olandezi oportunitatea de a descoperi ce înseamnă și, mai ales, ce soluții de HR pot fi identificate și aplicate în mod real de către companii în condiții de criză pe teme de maximă actualitate, precum skills for future jobs- trends in recruitment și engagement & wellbeing." – **Dna. Denisa Abrudan**

Dorim pe această cale să felicităm studenții implicați în acest proiect, dar și să mulțumim dnei. conferențiar universitar doctor Denisa Abrudan pentru implicarea noastră în cadrul acestui parteneriat educațional online extraordinar!



Alina Negoită

Manager,
Global Mobility Services,
KPMG în România



Cătălina Trăilă

Manager,
Tax&Legal HR Business Advisor,
KPMG în România



Meet the Consultant



Modoran Raluca Elena

Associate Manager,
Global Mobility Services,
KPMG în România

M-am alăturat KPMG în Noiembrie 2021, ca membru al echipei de Human Capital din cadrul departamentului People Services. Mi-am dorit ca după 20 de ani de practician de HR să aprofundez competențele de consultant în HR iar KPMG, cu istoria, expertiza, profesionalismul și cultura de organizație, mi-a oferit contextul perfect în care să pot face acest lucru.

Mi-am început cariera în resurse umane în 2001, iar primii 10 ani i-am petrecut în organizații mari, românești, învățând alături de ei rolul HR-ului în organizații și punând bazele practicilor și proceselor de HR, de la standardizarea și integrarea recrutării la nivel național pentru un grup de 60 de firme, până la desenarea și derularea unui proces de management al performanței pentru 5000 de angajați, odată cu crearea și implementarea unei platforme informatice interne care să susțină aceste inițiative.

În 2010 am făcut pasul către mediul corporatist internațional, intens, dinamic, "forward thinking" care mi-a oferit oportunitatea de a fi un partener real pentru colegii din business, de a susține schimbările de cultură, de a gândi și implementa noi sisteme de salarizare și recompensare, noi platforme informatice de management al proceselor de resurse umane, de a explora noile tendințe digitale de moduri de lucru, odată cu susținerea tuturor inițiativelor de creștere a business-ului alături de echipa de leadership.

În 2020 am ieșit din mediul corporatist și după un concediu sabatic de 6 luni am făcut primul pas către consultanță, în care mi-am propus să rămân pentru cel puțin încă 10 ani. Îmi place să fac drumeții, să cunosc oameni, locuri și culturi noi și să gătesc prăjituri. Motto-ul meu este **"Nu pot să învăț pe nimeni nimic, pot doar sa-i fac să gândească."**



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

