

KPMG

People Services

Newsletter

Buletin informativ

Octombrie 2023





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.

© 2023 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 6

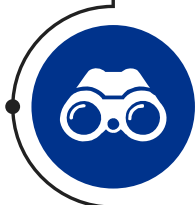
Dreptul Muncii

Consiliului Uniunii Europene încurajează statele membre să ratifice Convenția privind eliminarea violenței și hărțurii în domeniul muncii adoptată de Organizația Internațională a Muncii

PAG 10

Meet the Consultant

Diana Chelmuș, People Services Assistant, Global Mobility, KPMG în România



PAG 4

Mobilitate Internațională

Teoretic, IGI face ca aplicațiile online pentru avizele de muncă pentru străini să fie ușor simplificate. Practic, birocrația nu este redusă, ci doar temporizată

Statele membre ale UE sunt de acord să prelungească protecția temporară pentru cetățenii ucraineni



PAG 8

Noutăți Legislative

Sumarul lunii septembrie 2023



Guvernul și-a asumat la final de septembrie răspunderea pe proiectul "Legii privind sustenabilitatea financiară a României pe termen lung", cum a fost redenumit proiectul de act normativ prezentat inițial drept "Ordonanța austerității". Nu a fost nevoie să înfrunte vreo moțiune de cenzură și părea că proiectul devine Lege. Doar că, înainte să fie promulgată de președinte, Legea a fost atacată la Curtea Constituțională (CCR), motivul fiind acela că Legea încalcă 13 articole din Constituție. În acest fel, Legea este blocată până pe 18 octombrie, când are termen de soluționare la CCR, președintele neputând-o promulga până nu va avea avizul din partea CCR. Oricum, din perspectiva veniturilor salariale, momentul în care Legea va trebui implementată este luna următoare celei în care se va publica în Monitorul Oficial. Cu alte cuvinte, termenul de 1 octombrie nu este, cu siguranță, respectat. Este de urmărit ce se va întâmpla cu celelalte termene succesive de aplicare.

În ceea ce privește impactul pe veniturile din salarii al Legii, ceea ce vă putem spune este că proiectul final se referea doar la scutirea de impozit în IT, construcții, agricultură și industria alimentară, care se va menține doar pentru venituri sub 10.000 lei. De asemenea, ultima variantă propusă spre dezbateri Parlamentului prevede ca, tot din luna următoare publicării modificărilor legislative, angajații din IT să nu mai plătească contribuția la pilonul II de pensii, asemenea lucrătorilor din construcții, industria alimentară sau din sectorul agricol. Astfel, persoanele fizice care lucrează în IT ar putea fi scutite de la plata contribuției la pilonul al II-lea, dar ar putea opta pentru plata acesteia, similar cu angajații din construcții, industria alimentară și sectorul agricol.

De asemenea, proiectul asumat de Guvern prevedea și introducerea unor contribuții de sănătate pentru tichetele de masă. Așa cum au arătat emitenții de tichete de masă, la acest moment, afectați ar fi peste trei milioane de angajați din România care primesc bonuri de masă. Și, dacă lunile trecute vă îndemnam la acțiune – să analizați impactul pe care l-ar putea avea măsurile propuse de Guvern, acum vă sfatuim să fiți pregătiți pentru scenariul pe care îl veți adopta în situația în care Legea se va publica în forma trimisă către promulgare, având în vedere că există posibilitatea de a fi publicată la final de octombrie cu aplicabilitate din 1 noiembrie.

Dar să trecem de la fiscalitate la mobilitate, domeniu din care vin două dintre articolele din numărul din octombrie al Buletinului. Astfel, Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI) a decis aplicarea unor măsuri care vin în sprijinul angajatorilor interesați de primirea la muncă a străinilor în România, conform unei informații publicate online. Deși, la o primă vedere, măsura este laudabilă, în fapt, pentru că IGI nu renunță definitiv la documente, ci stabilește ca acestea să fie prezentate în termenul legal de valabilitate, la ghișeu, în momentul depunerii cererii, poate crea, în fapt, probleme angajatorilor. Detalii în paginile Buletinului. De asemenea, o altă veste vine de la Comisia Europeană - statele membre ale UE sunt de acord să prelungească protecția temporară pentru cetățenii ucraineni. Ceea ce va reduce presiunea asupra sistemelor naționale de azil și vor permite cetățenilor Ucrainei să se bucure de drepturi armonizate în întreaga UE.

Veți mai afla detalii și despre cum, recent, Consiliul Uniunii Europene a adoptat o decizie prin care încurajează statele membre ale Uniunii Europene să ratifice „Convenția 190 privind eliminarea violenței și hărțurii în domeniul muncii”, adoptată de Organizația Internațională a Muncii.

De asemenea, ca întotdeauna, veți avea întâlnire și cu consultantul lunii, Diana Chelmuș, și veți avea ocazia să aflați noutățile legislative ale lunii septembrie.

Pe curând, cu mai multe vești bune,

Mădălina

Mădălina Racovițan

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



Mobilitate Internațională

Teoretic, IGI face ca aplicațiile online pentru avizele de muncă pentru străini să fie ușor simplificate. Practic, birocrația nu este redusă, ci doar temporizată

Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI) a decis aplicarea câtorva măsuri care vin în sprijinul angajatorilor interesați de primirea la muncă a străinilor în România, conform unei informări publicate online. Deși, la o primă vedere, măsura este laudabilă, în fapt, IGI nu renunță definitiv la documente, ci stabilește ca acestea să fie prezentate în termenul legal de valabilitate, la ghișeu, în momentul depunerii cererii, ceea ce poate crea, în fapt, probleme angajatorilor.

Astfel, IGI a propus recent modificări ce vizează eliminarea unor documente ce le sunt cerute acum angajatorilor în procesul de obținere a avizelor de muncă, prevăzute în aplicația Portal IGI, pentru programarea necesară în vederea depunerii cererilor de obținere a avizelor de angajare în muncă.

Cu alte cuvinte, începând din 20 septembrie, sunt eliminate din aplicația Portal IGI următoarele documente ce trebuie atașate în Modulul - Aviz de angajare lucrător permanent (persoana juridică, persoană fizică, schimbare angajator):

- adeverința cu privire la forța de muncă disponibilă pentru locul de muncă vacant;
- dovada publicării prin mijloace de informare în masă din România a unui anunț pentru ocuparea locului de muncă vacant;

- copia procesului-verbal întocmit de angajator din care să rezulte efectuarea selecției realizată pentru ocuparea locului de muncă vacant;
- certificatul de atestare fiscală emis de administrația finanțelor publice în a cărei rază teritorială își are domiciliul angajatorul.

Cu toate acestea, IGI subliniază că documentele mai sus menționate trebuie să fie prezentate, în termenul legal de valabilitate, la ghișeu, în momentul depunerii cererii.

Abordarea poate crea dificultăți semnificative în practică, deoarece multe dintre aceste documente pot expira în momentul programării la ghișeu, ceea ce ar putea invalida întregul proces. Abordarea propusă de IGI nu este coerentă și realizabilă, pentru simplul motiv că vorbim despre o serie de proceduri în lanț, care se exclud între ele.

Deși aspectele de imigrare sunt complexe, ne vom asigura că abordăm orice schimbare necesară cu viteză și agilitate și vă vom ține la curent cu orice aspect practic generat de acestea.

Dacă doriți mai multe detalii, vom fi bucuroși să le discutăm.



**Simona
Duncă**

Manager,
Mobilitate Internațională,
Servicii Imigrare

Statele membre ale UE sunt de acord să prelungească protecția temporară pentru cetățenii ucraineni

În data de 19 septembrie 2023, Comisia Europeană a propus prelungirea Directivei europene privind protecția temporară pentru cetățenii ucraineni. Astfel, pentru a veni în sprijinul și pentru a oferi siguranță celor peste 4 milioane de refugiați ucraineni care locuiesc în prezent în UE, Consiliul Uniunii Europene a fost de acord să prelungească protecția temporară pentru aceștia pentru încă 1 an, de la 4 martie 2024 până la 4 martie 2025. Despre ce este vorba? Ce presupune protecția temporară?

Sistemul european oferă protecție imediată și colectivă (adică fără necesitatea examinării cererilor individuale) pentru persoanele strămutate, care nu se pot întoarce în țara lor de origine.

Scopul este de a reduce presiunea asupra sistemelor naționale de azil și de a permite cetățenii ucraineni să se bucure de drepturi armonizate în întreaga UE. Aceste drepturi includ:

- Rezidența
- Accesul la piața muncii
- Asistență medicală
- Asistență socială
- Acces la educație pentru copii

Statele membre ale UE au implementat prevederile europene privind protecția temporară în 4 martie 2022, imediat după

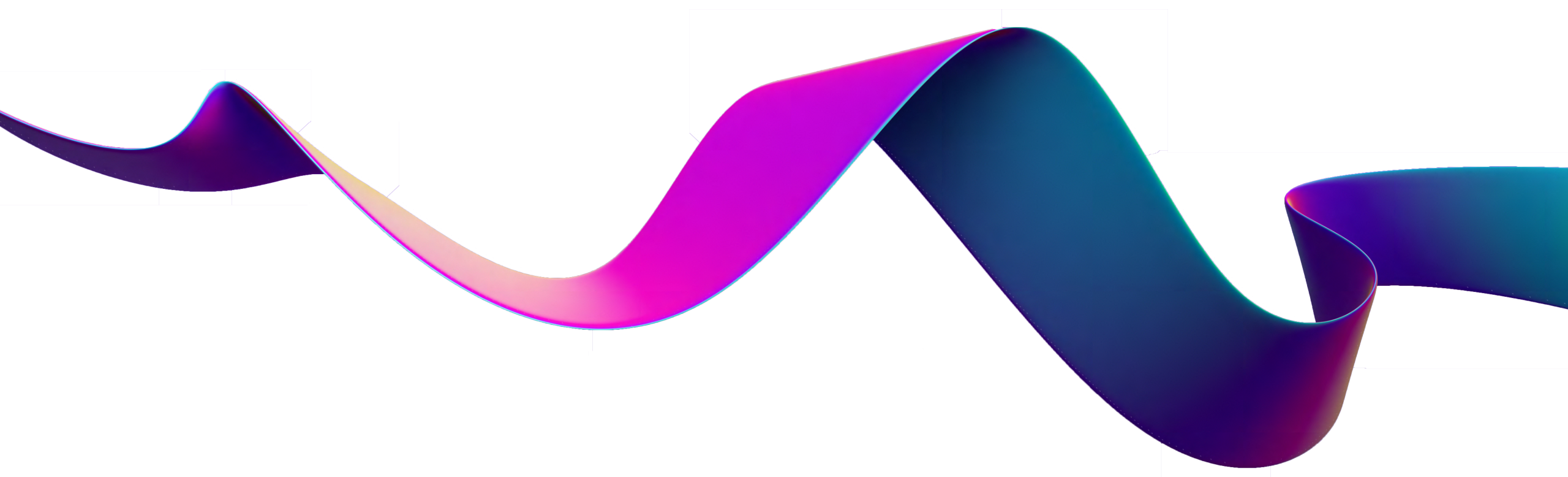
izbucnirea conflictului armat în Ucraina, cu valabilitate până în 4 martie 2023, care au fost ulterior prelungite până în 4 martie 2024. Întrucât situația conflictuală persistă, Comisia Europeană a propus prelungirea măsurilor de protecție cu un an în plus, următoarea dată limită fiind 4 martie 2025. Următoarea întâlnire a Consiliului Uniunii Europene va avea loc chiar în această lună.

Dacă noile măsuri vor fi adoptate, cetățenii ucraineni care se află în România, vor beneficia în continuare de același regim favorabil și vor putea lucra în continuare, fără întrerupere și fără a avea nevoie de aviz de muncă.

Având în vedere contextul actual, KPMG își sprijină clienții, oamenii și comunitățile regionale mai largi din zonele afectate. Lucrăm cu dumneavoastră pentru a ne asigura că putem oferi tot sprijinul necesar pentru a vă ajuta angajații să traverseze circumstanțele dificile actuale.

Deși aceasta este o situație cu modificări rapide, ne vom asigura că abordăm orice schimbare necesară cu viteză și agilitate. Vom monitoriza îndeaproape evoluția situațiilor și vă vom ține la curent.

Dacă doriți mai multe detalii, vom fi bucuroși să le discutăm.



Dreptul Muncii

Consiliul Uniunii Europene încurajează statele membre să ratifice Convenția privind eliminarea violenței și hărțuirii în domeniul muncii adoptată de Organizația Internațională a Muncii

În data de 18 septembrie 2023, Consiliul Uniunii Europene (denumit în cele ce urmează „**Consiliul UE**”) a adoptat o decizie, prin care încurajează statele membre ale Uniunii Europene (denumită în cele ce urmează „**UE**”) să ratifice „**Convenția 190 privind eliminarea violenței și hărțuirii în domeniul muncii**”, adoptată de **Organizația Internațională a Muncii** (denumită în cele ce urmează „**OIM**”) în data de 21 iunie 2019 (denumită în cele ce urmează „**Convenția**”).

Consiliul UE motivează în preambul deciziei rațiunea pentru care încurajează statele membre ale UE să ratifice Convenția și anume, întrucât UE: (i) încurajează ratificarea convențiilor internaționale privind munca care au fost adoptate de OIM, în scopul promovării unei munci decente pentru toți lucrătorii, sănătatea și securitatea la locul de muncă, egalitatea de gen și combaterea discriminării și (ii) nu poate ratifica Convenția, ci doar statele membre o pot ratifica și în această situație competențele externe ale UE pot fi exercitate prin intermediul statelor membre.

Scopul declarat al Convenției este conform articolului 2 alin. (1), de a oferi protecție juridică lucrătorilor și altor persoane în domeniul muncii, inclusiv salariaților așa cum sunt definiți în legislația și practica națională, precum și persoanelor care lucrează indiferent de statutul lor contractual, persoanelor aflate în training, inclusiv stagiarii și ucenicii, muncitorilor ale căror relații de muncă au fost încheiate, voluntarilor, celor care se află în căutarea unui loc de muncă și celor care aplică pentru un loc de muncă, dar și persoanelor care exercită autoritatea, atribuțiile și responsabilitățile unui angajator. Convenția se aplică atât în sectorul public, cât și în cel privat. Prin Convenție sunt reglementate principiile de bază pe care fiecare stat membru care va ratifica Convenția trebuie să le respecte, în scopul prevenirii și eliminării violenței și hărțuirii în domeniul muncii, și anume fiecare stat membru trebuie:

(i) să respecte, să promoveze și să ofere tuturor lucrătorilor exercițiul dreptului la muncă fără violență și hărțuire și în acest sens, fiecare stat membru trebuie să adopte, în concordanță cu

legislația și contextele naționale și în urma consultării cu angajatorii reprezentativi și organizațiile lucrătorilor, o abordare inclusivă, integrată și sensibilă la abordarea de gen pentru prevenirea și eliminarea violenței și hărțuirii în domeniul muncii- art. 4 alin.(1) și alin. (2);

(ii) să respecte, să promoveze și să realizeze principiile și drepturile fundamentale în domeniul muncii anume: libertatea de asociere și recunoașterea efectivă a dreptului la negociere colectivă, eliminarea tuturor formelor de muncă forțată, eliminarea efectivă a folosirii muncii copiilor și eliminarea discriminării în privința angajării și ocupării posturilor, precum și promovarea muncii decente- art. 5;

(iii) să adopte legi, regulamente și politici pentru a asigura egalitatea în drepturi și nediscriminarea la angajare și la ocuparea posturilor, inclusiv pentru femeile angajate, cât și pentru lucrătorii și alte persoane care aparțin unuia sau mai multor grupuri vulnerabile sau aflate în situații de vulnerabilitate, care sunt afectate disproporționat de violența și hărțuirea la locul de muncă- art.6.

În vederea implementării principiilor de bază statuate în Convenție, fiecare stat membru care va ratifica Convenția trebuie:

(i) să adopte legi și regulamente care să definească și să interzică violența și hărțuirea la locul de muncă, inclusiv violența și hărțuirea bazată pe gen-art. 7;

(ii) să adopte legi și regulamente prin care să solicite angajatorilor să ia măsuri necesare

proporționale cu gradul lor de control, pentru a preveni violența și hărțuirea la locul de muncă – art.9.

Totodată, pentru ca implementarea prevederilor Convenției să fie efectivă, fiecare stat membru trebuie conform art. 10, să ia măsurile necesare pentru a:

(i) monitoriza și aplica legile și prevederile naționale privitoare la eliminarea violenței și hărțuirii la locul de muncă;

(ii) asigura persoanelor accesul facil la căi de remediu necesare și efective și la o raportare sigură, justă și efectivă a cazurilor de violență și hărțuire și la mecanisme de soluționare a disputelor și proceduri în cazurile de violență și hărțuire la locul de muncă, precum: proceduri de depunere a reclamațiilor și de cercetare a acestora, mecanisme adecvate de soluționare a disputelor la locul de muncă; instanțe judecătorești competente; protecția împotriva victimizării sau represaliilor împotriva reclamațiilor, victimelor, martorilor sau avertizorilor de integritate și măsuri de sprijin juridic, social, medical și administrativ pentru reclamant și victime;

(iii) proteja intimitatea persoanelor implicate și confidențialitatea în măsura posibilului;

(iv) prevedea sancțiuni dacă este cazul, în cazurile de violență și hărțuire la locul de muncă;

(v) prevedea ca victimele violenței și hărțuirii bazate pe gen în domeniul muncii să aibă acces efectiv la proceduri de reclamație sensibile la gen, sigure și efective și la mecanisme de soluționare a disputelor, la sprijin, servicii și căi de remediere;

(vi) recunoaște efectele violenței domestice și în măsura în care este rezonabil practicabil, atenuarea impactului său în domeniul muncii;

(vii) a se asigura de faptul că lucrătorii au dreptul de a se retrage dintr-o situație de muncă, față de care au justificări rezonabile să creadă că prezintă un pericol iminent și grav pentru viața, sănătatea sau siguranța lor din cauza violenței și hărțuirii la locul de muncă, fără a suferi represalii sau alte consecințe

nejustificate și au obligația de a informa conducerea în acest sens; și
(viii) a asigura faptul că inspectorii de muncă și alte autorități competente în domeniu după caz, au competență să soluționeze violența și hărțuirea la locul de muncă, inclusiv prin emiterea de ordine care necesită măsuri cu forță executorie imediată și ordine de încetare a lucrului în cazul unei pericol iminent pentru viața, sănătatea sau siguranța persoanei, sub rezerva prevederii în lege a unei căi de atac în fața unei autorități judiciare sau administrative față de ordinele inspectorilor de muncă sau autorității în cauză.

Prevederile Convenției se vor implementa prin legile și reglementările naționale ale statelor membre care au ratificat-o, precum și prin negociere colectivă sau alte măsuri în acord cu practicile la nivel național.

Convenția produce efecte pentru orice stat membru în termen de 12 luni de la data la care a fost înregistrată ratificarea acesteia de către acel stat. Orice stat membru poate denunța ulterior ratificarea Convenției după un termen de 10 ani de la data la care Convenția a intrat în vigoare, iar o astfel de denunțare va produce efecte în termen de 1 an de la data înregistrării.



Sevinci Ioanăș

Senior Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații



Ana-Maria Dorneanu

Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

În Monitorul Oficial Partea I nr. 827/ 14 septembrie 2023

a fost publicată Hotărârea nr. 12 privind stabilirea modalității de organizare a examenului de atribuire a calității de consultant fiscal sau de consultant fiscal asistent — sesiunea noiembrie 2023.

Conform hotărârii, examenul de atribuire a calității de consultant fiscal sau de consultant fiscal asistent — sesiunea noiembrie 2023, se desfășoară în sistem online în data de 4 noiembrie 2023, iar procedura de desfășurare a examenului se publica pe site-ul Camerei Consultanților Fiscali cu cel puțin 15 zile înainte de data susținerii acestuia.

Examenul va fi susținut sub forma de test-grilă din domeniile de examinare, tematica și bibliografia corespunzătoare fiecărui domeniu, prevăzute în anexa care face parte integrantă din prezenta hotărâre. Înscrierea la examen se face în perioada 25 septembrie 2023—13 octombrie 2023, pe site-ul www.ccfiscali.ro — secțiunea EXAMEN, prin completarea tuturor informațiilor solicitate de aplicație și transmiterea cererii de înscriere la examen astfel generată.

Dosarul de înscriere la examen se transmite, în aceeași perioadă prin poștă cu confirmare de primire, curierat sau direct la sediul Camerei Consultanților Fiscali.

În Monitorul Oficial Partea I nr. 831/ 15 septembrie 2023

a fost publicată Hotărârea nr.11 privind modificarea Regulamentului pentru organizarea examenului de atribuire a calității de consultant fiscal sau de consultant fiscal asistent, aprobat prin Hotărârea Consiliului superior al Camerei Consultanților Fiscali nr. 11/2020.

Printre modificările publicate în hotărârea curentă, enumerăm: examenul pentru atribuirea calității de consultant fiscal sau de consultant fiscal asistent se poate desfășura în următoarele modalități: examen cu prezență fizică la sală; examen în sistem online; examen interviu. De asemenea, pentru promovarea examenului de atribuire a calității de consultant fiscal sau de consultant fiscal asistent, candidații trebuie să acumuleze un minimum de 75 de puncte dintr-un total de 100 de puncte. De asemenea, ocupația de Grădinar se mută din grupa de bază 6111 în grupa 6113, iar ocupația de Designer floral se redenumește ca Designer florist.

În Monitorul Oficial Partea I nr. 844/ 19 septembrie 2023

a fost publicată Hotărârea nr. 865 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 52/2011.

Printre normele implementate de HG menționăm: clarificări cu privire la perioada netransferabilă de concediu; reglementări referitoare la totalizarea perioadelor de activitate; informații cu privire la recalcularea cuantumului indemnizației în baza hotărârilor judecătorești sau a documentelor justificative prezentate de beneficiar; clarificări cu privire la modalitatea de acordare a indemnizației pentru creșterea copilului și/sau a stimulentului de inserție în perioada cuprinsă între împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani sau 3 ani în cazul copilului cu dizabilitate și până la 3 ani sau 4 ani în cazul copilului cu dizabilitate, iar în această perioadă se produce o situație care poate genera un nou drept; clarificări cu privire la procedura de acordare indemnizației lunare, respectiv a stimulentului de inserție în cazul în care personalul din sistemul de apărare, ordine publică și siguranță își modifica raportul de muncă/de serviciu.

• În Monitorul Oficial Partea I nr. 850/ 20 septembrie 2023

a fost publicată Ordonanța de urgență nr 74 pentru modificarea alineatului (4) al articolului 4 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal.

Articol unic — La articolul 4 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu privire la termenul în care ar trebui să intre în vigoare modificările aduse Codului Fiscal, alineatul (4) se modifică și va avea următorul cuprins: „(4) Fac excepție de la prevederile alin. (1) și (2) modificările care decurg din angajamentele internaționale ale României, precum și modificările și/sau completările prin care se introduc impozite, taxe sau contribuții obligatorii noi, se majorează cele existente, se elimină sau se reduc facilități existente, exclusiv în situații extraordinare de procedură de deficit bugetar excesiv constatate potrivit tratatelor Uniunii Europene și regulamentelor subsidiare agreate la nivel european.”

• În Monitorul Oficial Partea I nr. 874/ 28 septembrie 2023

a fost publicată Legea pentru ratificarea Acordului dintre România și Muntenegru în domeniul securității sociale, semnat la 22 iulie 2022 la Podgorica; Decret privind promulgarea Legii pentru ratificarea Acordului dintre România și Muntenegru în domeniul securității sociale, semnat la 22 iulie 2022 la Podgorica.

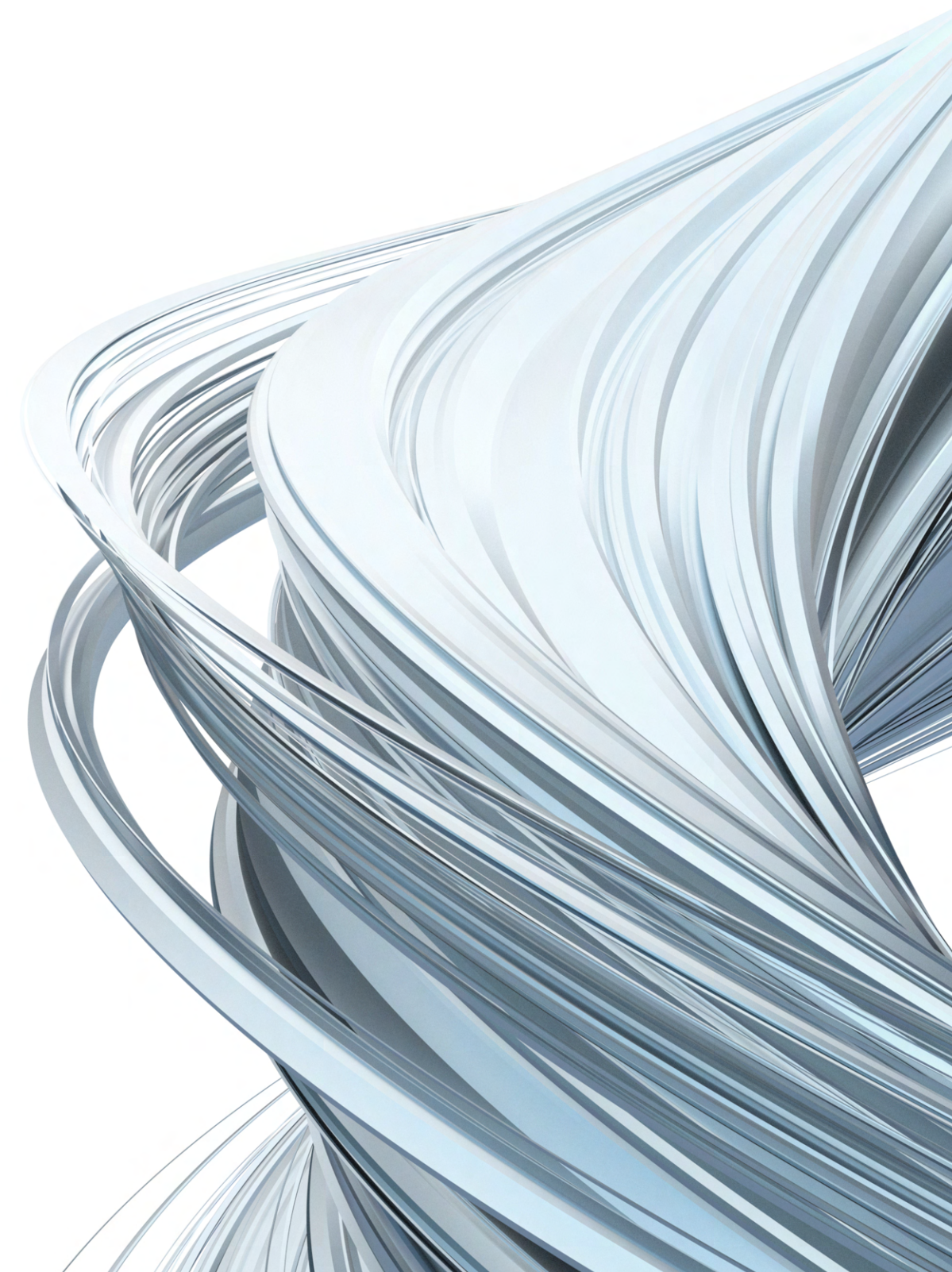
Conform legii pentru ratificarea acordului, persoanele care sunt angajate pe teritoriul unui stat contractant (i.e. România sau Muntenegru) sunt supuse numai legislației acestui stat contractant, chiar dacă au domiciliul pe teritoriul celuilalt stat contractant sau dacă angajatorul are domiciliul sau sediul pe teritoriul celuilalt stat contractant. De asemenea, lucrătorii independenți care își desfășoară activitatea pe teritoriul unui stat contractant sunt supuși legislației acestui stat contractant, chiar dacă au domiciliul pe teritoriul celuilalt stat contractant.

Acordul prevede și excepții de la regulile menționate, printre care amintim detașarea transnațională, caz în care angajatul detașat rămâne cu plata contribuțiilor sociale obligatorii în statul de origine, cu condiția ca durata previzibilă a detașării să nu depășească 24 de luni. Dacă perioada de desfășurare a activității depășește 24 de luni, contribuțiile sociale obligatorii continuă să fie plătite în statul de origine, cu aprobarea prealabilă a autorității competente a statului gazda, pe o perioadă suplimentară de cel mult de 24 de luni.

• În Monitorul Oficial Partea I nr. 877/ 28 septembrie 2023

a fost publicată Hotărârea nr. 900 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.

Conform HG, începând cu data de 1 octombrie 2023, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, fără a include indemnizații, sporuri și alte adaosuri, se stabilește la suma de 3.300 lei lunar, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând 19,960 lei/ora. Aceasta prevedere nu se aplică în sectorul agricol și industria alimentară, pentru care rămân aplicabile prevederile art. III din Legea nr. 135/2022, respectiv salariul baza minim brut pe țară garantat în plată, fără a include indemnizații, sporuri și alte adaosuri, este 3.000 lei lunar fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, pentru un program normal de lucru în medie de 167,333 ore pe lună, reprezentând în medie 17.928 lei/ora.



Meet the Consultant



Diana Chelmuș,

People Services Assistant,
Global Mobility,
KPMG în România

Numele meu este Chelmuș Diana și m-am alăturat echipei People Services, Global Mobility Services la sfârșitul lunii august a acestui an, odată cu absolvirea facultății de profil economic, și anume Facultatea de Administrație și Management Public, din cadrul Academiei de Studii Economice din București. Astfel, oportunitatea de a face parte din această echipă a fost startul carierei mele, simțindu-mă recunoscătoare și dorindu-mi să depășesc așteptările celor din jurul meu. Deoarece am decis să mă alătur companiei KPMG, am avut ocazia de a cunoaște proiecte interesante, de a lucra alături de

oameni minunați și de a înțelege cât mai bine ce înseamnă spiritul de echipă și, totodată, să-mi dezvolt abilitățile de comunicare. Dintre activitățile pe care le practic în cadrul echipei GSM, se numără întocmirea declarațiilor lunare, calcularea impozitului și a contribuțiilor sociale și comunicarea cu clienții, dar și cu autoritățile fiscale. Am ales KPMG, deoarece consider că este o companie care mă va ajuta să evoluez atât pe plan profesional, cât și pe plan personal, întrucât asimilez informații esențiale într-un mediu plăcut, alături de oameni faini și profesioniști.



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.,
8th 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

