



People Services

Newsletter

Buletin informativ

ianuarie 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.

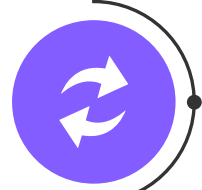
Numele KPMG și logoul KPMG sunt mărci înregistrate utilizate sub licență de firmele membre independente ale organizației globale KPMG.

© 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 4

Mobilitate internațională

100.000 de lucrători străini sunt așteptați să intre pe piața forței de muncă din România și în 2023



PAG 5

Trenduri în HR

Cum arată viitorul în HR: șase teme de atenție pentru perioada 2023-2025

PAG 7

Dreptul Muncii

Concediul de creștere a copilului – a fost majorat nivelul de venituri ce pot fi obținute cumulativ cu indemnizația și se dublează perioada de concediu pentru celălalt părinte



PAG 9

Noutăți Legislative

Sumarul lunii decembrie 2022

PAG 14

Meet the Consultant

Dana Tincu, Senior Assistant, People Services, KPMG în România



An nou, provocări noi. Ba chiar nou-nouțe, așa zice, așa cum nu am mai văzut. Noul este în tot și toate și trebuie ”îmbrățișat”. Angajații ne-au devenit tot mai interesați de noi moduri de lucru și de noi oportunități; simt nevoia de flexibilitate, își doresc oportunități de avansare în carieră, stimulente financiare și beneficii variate. Mai mult, se declară dispuși să meargă către organizațiile care le vor răspunde acestor nevoi. Cum putem să îi păstrăm?

În ultimele luni am tot spus că trebuie să uităm ceea ce știm și să fim pregătiți să inovăm - iată că un nou raport KPMG Global vine să ne spună că întreprinderile care vor câștiga vor fi cele care vor pune oamenii în centrul deciziilor lor. Ce înseamnă acest lucru ? Greul va fi tot pe Resursele Umane, care trebuie să fie proactive în identificarea și implementarea soluțiilor de atragere, retenție și motivare a angajaților. De altfel, studiul ne oferă un scurt ghid despre cele șase teme asupra cărora departamentele de resurse umane vor trebui să se concentreze – de la crearea strategiei organizației, trecând prin implicarea digitalului, la fructificarea a cât mai mult din analiza de date, clădirea unor piețe de talente, până la transpunerea scopului în realitate și prioritizarea bunăstării. Citiți-l, veți afla lucruri interesante!

Vom aborda și subiecte mai concrete, însă vă vom spune și că Guvernul a aprobat, la finele anului trecut, numărul lucrătorilor străini care vor putea să lucreze în România în 2023, care este similar celui din 2022 – 100.000 de oameni. Măsura este necesară, întrucât nevoia de forță de muncă nu poate fi acoperită de lucrătorii români sau de cetățeni ai statelor membre ale Uniunii Europene în contextul actual al crizei de forță de muncă de pe piața locală.

Vă vom aduce și noutăți despre concediul de creștere a copilului - dublarea perioadei în care celălalt părinte poate rămâne în concediu, majorarea nivelului veniturilor ce se pot cumula cu indemnizația, fără a atrage suspendarea ei, recunoașterea veniturilor obținute în străinătate. Iată doar câteva dintre modificările adoptate pe final de 2022, cu aplicabilitate din 2023.

Cele mai importante acte normative publicate deja, se vor regăsi în lista noastră de Monitoare, cu care v-ați obișnuit deja.

Lectură plăcută și, mai ales, cu folos! Un an bun!

Mădălina

#humanity #empathy #togetherforukraine



Mădălina Racovițan

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

Mobilitate Internațională

100.000 de lucrători străini sunt așteptați să intre pe piața forței de muncă din România și în 2023



**Simona
Duncă**

Manager,
People Services

Guvernul a aprobat, la finele anului trecut, numărul lucrătorilor străini care vor putea să lucreze în România în 2023, similar celui din 2022. Măsura este necesară, întrucât nevoia de forță de muncă nu poate fi acoperită de lucrătorii români sau de cetățeni ai statelor membre ale Uniunii Europene în contextul actual al crizei de forță de muncă de pe piața locală.

Astfel, contingentul de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă a fost stabilit la 100.000 pentru 2023, potrivit HG nr. 1.448 din data de 8 decembrie 2022 publicată în Monitorul Oficial nr. 1186 din data de 9 decembrie 2022. Numărul este egal cu cel stabilit pentru 2022 și dublu față de cel din 2021. Măsura adoptată de Guvern a fost fundamentată pe informațiile oficiale furnizate de Inspectoratul General pentru Imigrări (IGI) conform cărora, până în luna septembrie 2022, au fost eliberate 64.894 avize de angajare/detașare și aveau încă în lucru un număr de 8.665 de solicitări, precum și pe cele ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă potrivit cărora, în perioada ianuarie - iulie 2022, 344.540 locuri de muncă au fost declarate vacante de angajatori (în creștere cu 52,42% față de perioada similară din anul 2021, când numărul locurilor de muncă vacante declarate de angajatori era de 226.046). Totodată, în perioada ianuarie – septembrie, au fost 78.402 de contracte de muncă active înregistrate de angajatori români pentru salariați cetățeni ai unor state din afara Uniunii Europene sau state membre ale Spațiului Economic European, respectiv ai Confederației Elvețiene.

Contingentul de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă din România se stabilește anual prin hotărâre a Guvernului.

Ce trebuie să știe angajatorii

În condițiile penuriei de forță de muncă,

importul de lucrători străini poate fi o soluție viabilă și o măsură binevenită. Cu toate acestea, procedurile de imigrare în România sunt destul de complexe, birocratice și ridică o mulțime de întrebări: *Ce procedură trebuie să urmați?, Ce acte trebuie să pregătiți?, Cărei instituții trebuie să vă adresați?, Cât durează până când străinul poate începe efectiv să lucreze?* și lista poate continua.

Există reguli stricte privind documentația necesară și proceduri specifice, care trebuie respectate atât de străin, cât și de angajator. În vederea angajării sau detașării străinilor în România, formalitatea importantă care trebuie îndeplinită constă în obținerea avizului de muncă de la Inspectoratul General pentru Imigrări. Avizul este condiționat de îndeplinirea unor condiții generale și speciale, în funcție de tipul de lucrător, dosarul trebuie atent întocmit și procesul urmărit pas cu pas. Totodată, este foarte important să aveți în vedere că atât Inspectoratul Teritorial de Muncă, Inspecția Muncii, cât și autoritățile de imigrare sancționează nerespectarea procedurilor de imigrare specifice.

Având în vedere aceste aspecte, sunteți pregătiți să folosiți importul de lucrători străini ca o măsură pentru deficitul de forță de muncă sau de specialiști în organizația dumneavoastră?

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.

Trenduri în HR

Cum arată viitorul în HR:

șase teme de atenție pentru perioada 2023-2025



Vasilica Solomon

Senior Assistant,
People Services,
KPMG în România

Marea Reconsiderare (Great Reconsideration) este conceptul care definește etapa în care ne aflăm, iar acest lucru înseamnă că departamentul de resurse umane trebuie să fie proactiv în identificarea și implementarea soluțiilor de atragere, retenție și motivare a angajaților, astfel încât aceștia să se alătore sau să rămână într-o organizație.

Dincolo de actualizarea Employee Value Proposition, necesară așa cum am arătat deja în mai multe ocazii, iată care sunt, potrivit celui mai recent studiu al KPMG Global, cele șase teme asupra cărora departamentele de resurse umane vor trebui să se concentreze.

An nou, provocări noi. Așa cum știm, angajații au devenit tot mai interesați de noi moduri de lucru și de noi oportunități; simt nevoia de flexibilitate, își doresc oportunități de avansare în carieră, stimulente financiare și beneficii variate și vor fi dispuși să facă schimbări către organizațiile care răspund acestor nevoi. Ce trebuie făcut?

01. HR strategic

funcțiunea de resurse umane trebuie să continue să își consolideze capacitatea de a crea valoare strategică pentru organizație, dincolo de procesele sale tradiționale (recrutare, administrarea personalului, salarizare, formare), prin care să susțină strategia organizației. Există mai multe metode prin care poate face asta, fie prin asigurarea unui flux constant de talente, dezvoltarea competențelor sau o cultură organizațională orientată spre scop, fie printr-o integrare mai bună a serviciilor de resurse umane și îmbunătățirea experienței angajaților. Ne referim aici, de exemplu, la procesele standard cu activități de tip design organizațional, analiză și planificare strategică a forței de muncă, schimbare a culturii organizaționale. Pentru a putea crea valoare, este necesară o reproiectare a funcțiunii de HR, în sensul în care aceasta ar trebui să acționeze unitar, să fie centrată pe om, personalizată prin intermediul platformelor și sistemelor și parte integrantă din fluxul muncii angajaților. Datele studiului arată că 60% dintre liderii de resurse umane recunosc nevoia de reproiectare a funcțiunii de HR și se așteaptă ca în următorii doi-trei ani să își schimbe modelul operațional.

02. Digitalizarea joacă rol strategic

39% dintre respondenți consideră automatizarea serviciilor de resurse umane o prioritate, alături de reproiectarea cererii și ofertei de muncă prin automatizare. Subiectul digitalizării s-a aflat pe agenda liderilor de resurse umane cu mult înainte de anul 2020, dar evenimentele din ultimii trei ani au accelerat acest proces. Datele arată că, pentru organizațiile care au implementat și integrat tehnologia, au fost evidențiate *beneficii la nivel de productivitate* (**34%** dintre respondenți consideră acest lucru), *echilibrul dintre viața personală și cea profesională* (**28%**), *facilitarea unor noi modele de lucru* (**15%**), *sentimentul de apartenență* (**13%**), *gestionarea stresului legat de locul de muncă* (**11%**), iar pentru următoarele 12 luni se preconizează ca tehnologia să producă în continuare impact pozitiv asupra productivității și echilibrului dintre viața personală și cea profesională. Funcțiunea de HR are un rol esențial în strategia globală de digitalizare a organizației, întrucât aceasta influențează întreaga experiență a angajaților, modul în care aceștia comunică, lucrează sau accesează oportunitățile de dezvoltare a carierei.

03. "Analiticele", de la viziune la acțiune

datele joacă un rol tot mai important pentru HR, dincolo de urmărirea modului de îndeplinire a obiectivelor și a indicatorilor de performanță, companiile avansate utilizează datele pentru a putea răspunde nevoilor de business: propun ipoteze, explorează diverse corelații și acționează pe baza "analiticelor" în procesul de luare al deciziilor. Cu ajutorul datelor, organizațiile pot înțelege mai bine nevoile angajaților, ale clienților, precum și comportamentele acestora și pot răspunde provocărilor pe care le întâmpină, precum retenția sau gradul de angajament, prin crearea unei experiențe cât mai bune. Datele studiului arată că **36%** dintre respondenți consideră că utilizarea analiticelor de HR va reprezenta o prioritate în următorii ani.

04. Dezvoltarea de „piețe de talente”

Aceasta este considerată a fi o cerință competitivă esențială în contextul actual, în care vorbim de corelarea competențe-activități, față de modelul tradițional de tip oameni-job-uri. Piețele de talente cuprind date referitoare la setul de competențe pe care angajații le au, unde și când vor fi necesare aceste competențe în cadrul organizației. **46%** dintre respondenți consideră un astfel de demers necesar în următorii ani. Adoptarea unei astfel de abordări, bazată pe competențe, susținută de date și analize, alături de o hartă a competențelor disponibile la nivelul organizației și proiecția privind cele necesare în viitor, sunt pași importanți pe care organizațiile îi pot urma pentru a-și asigura avantajul competitiv în lupta pentru talente.

05. Transpunerea scopului în realitate

HR-ul este un actor important în definirea scopului și transpunerea acestuia în realitate. Rezultatele studiului KPMG arată că **61%** dintre respondenți consideră că trebuie să își actualizeze EVP-ul (Employee Value Proposition) pentru a putea răspunde cerințelor din piață, iar datele studiului arată că cele mai importante componente ale EVP atunci când vine vorba de atragerea, dezvoltarea și retenția talentelor sunt **cultura, valorile companiei și scopul**, care nu trebuie să fie doar un element declarativ, ci trebuie integrat în modul în care funcționează organizația, în modul în care își desfășoară activitatea angajații și mai ales în experiența acestora. Transpunerea scopului în realitate este strâns legat de integrarea agendei ESG în toate activitățile, pentru a crea un impact pozitiv atât la nivelul organizației, dar și asupra clienților și a contextului în care operează organizația.

06. Prioritizarea bunăstării

pentru **85%** dintre respondenți, sănătatea mintală și wellbeing-ul angajaților a căpătat tot mai multă importanță în ultimii ani. În viitor, pentru **53%** dintre respondenți, cele două componente vor fi în continuare un obiectiv de atins. A le oferi angajaților suport pentru starea lor de bine înseamnă mai mult decât o serie de programe de asistență pentru angajați; e nevoie de o abordare holistică care să îi ajute pe angajați să fie cea mai bună versiune a lor nu doar în rolul de angajați, ci în toate rolurile sociale pe care le au în viață.

Ca întotdeauna, soluțiile trebuie adaptate la nevoi. Este nevoie de efort comun și continuu din partea organizațiilor de pe o parte, dar și a angajaților prin feedback-ul pe care îl pot oferi, pentru ca întreprinderile să poată răspunde provocărilor întâmpinate din perspectiva gestionării talentelor. Ceea ce recomandă specialiștii este adaptarea activității de resurse umane la contextul organizațional și consolidarea capacităților în ceea ce privește gestionarea imprevizibilului pentru a putea rămâne relevanți pe piața muncii.

Pentru mai multe detalii, vă invităm să parcurgeți raportul KPMG International: **The future of HR: From flux to flow**

Dreptul Muncii

Concediul de creștere a copilului – a fost majorat nivelul de venituri ce pot fi obținute cumulativ cu indemnizația și se dublează perioada de concediu pentru celălalt părinte

Dublarea perioadei în care celălalt părinte poate rămâne în concediu de creștere a copilului, majorarea nivelului veniturilor ce se pot cumula cu indemnizația, fără a atrage suspendarea ei, recunoașterea veniturilor obținute în străinătate, sunt doar câteva dintre modificările adoptate pe final de 2022.

În Monitorul Oficial nr. 1173 din 7 decembrie 2022, a fost publicată Ordonanța de urgență nr. 164 din 29 noiembrie 2022 ("OUG nr. 164/2022") pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor ("OUG nr. 111/2010"). Practic, actul normativ transpune în legislația națională Directiva (UE) 2019/1158 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE. Prin modificarea legislativă s-a urmărit, în principal, repartizarea echitabilă a responsabilităților de îngrijire a copilului între bărbați și femei, asigurarea unui echilibru între viața profesională și cea privată a acestora și creșterea posibilității ca părintele care nu a solicitat inițial concediu pentru creșterea copilului să își exercite acest drept.

Astfel, a fost extinsă perioada netransferabilă de concediu pentru creștere a copilului în cazul părintelui care nu a solicitat inițial acest drept, de la cel puțin 1 lună la cel puțin 2 luni din perioada totală a concediului, dacă ambii părinți îndeplinesc condițiile legale. Dacă celălalt părinte care nu a beneficiat inițial de concediu de creștere copil și de indemnizația aferentă nu îndeplinește condițiile legale pentru acordarea acestuia, prevederile referitoare la perioada netransferabilă nu se aplică. Această modificare se aplică atât pentru cererile de acordare a concediului depuse începând cu 1 ianuarie 2023, cât și pentru cele depuse anterior și nesoluționate până la această dată.

De asemenea, a fost majorat nivelul de venituri supuse impozitului ce poate fi obținut în perioada concediului pentru creșterea copilului în decursul unui an calendaristic de la cinci la opt indemnizații pentru creșterea copilului ("ICC") în quantum minim, respectiv de la 6.500 lei la 10.512 lei. Astfel, beneficiarul concediului de creștere a copilului și a indemnizației aferente acestuia poate obține venituri supuse impozitului în valoare de cel mult 10.512 lei net, fără ca acest lucru să determine suspendarea ICC.

A fost introdusă posibilitatea recalculării cuantumului ICC în cazul obținerii unor venituri suplimentare, în perioada până la împlinirea de către copil a vârstei de 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, din hotărâri judecătorești/adeverințe sau acte de rectificare a veniturilor.

Mai mult, a fost introdusă obligația persoanei care dorește să beneficieze de concediu pentru creșterea copilului de a anunța angajatorul, cu cel puțin 10 zile înainte de finalizarea concediului de maternitate sau, după caz, înainte de data estimată de începere a concediului pentru creșterea copilului, de intenția de a-și exercita dreptul la concediu pentru creșterea copilului prin depunerea unei cereri în format letric sau electronic, în care să precizeze perioada preconizată a concediului pentru creșterea copilului. Prin OUG nr. 164/2022 s-a prevăzut că perioada de concediu de acomodare, acordată părinților adoptatori, va fi considerată ca perioadă asimilată pentru dobândirea dreptului la concediu pentru creșterea copilului și la ICC.

S-a eliminat prevederea referitoare la stabilirea perioadei de acordare a concediului de creștere a copilului prin acord comun al salariatului și angajatorului. O astfel de modificare este pe deplin justificată de faptul că, potrivit dispozițiilor art. 51 alin. (1) lit. a) din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii (denumită în continuare "Codul Muncii"), concediul de creștere a copilului este un caz de suspendare a contractului individual de muncă la inițiativa salariatului. Astfel, doar salariatul poate decide dacă intervine acest caz de suspendare a contractului și pe ce durată să intervină suspendarea. Mai mult decât atât, potrivit tezei inițiale a art. 25 alin. (1) din OUG nr. 111/2010, angajatorul este obligat să aprobe concediul pentru creșterea copilului, astfel că obligația angajatorului ar fi putut fi limitată dacă s-ar fi menținut posibilitatea ca durata concediului de creștere a

copilului să fie stabilită de comun acord de către angajator și salariat.

Menționăm o altă modificare notabilă introdusă în legislație prin OUG nr. 164/2022, anume aceea care privește posibilitatea ca veniturile realizate de către o persoană, în aceeași lună, atât în țară, cât și în statele UE care aplică Regulamentul nr. 883/2004 privind coordonarea sistemelor de securitate socială, dar fără suprapunerea perioadelor de activitate, să se ia în calcul, la acordarea dreptului la concediu pentru creșterea copilului și ICC.

Ca o notă finală, trebuie spus că, de principiu, modificările aduse OUG nr. 111/2010 prin OUG nr. 164/2022 se aplică de la data intrării în vigoare a hotărârii Guvernului de actualizare a Normelor metodologice la OUG nr. 111/2010, fiind stabilit un termen de 60 de zile pentru adoptarea acestei hotărâri.



Irina Stănică

Senior Manager,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații



Carmen Crețu

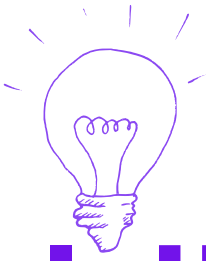
Associate Manager,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații



Andreea Dub

Senior Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Noutăți Legislative



• În Monitorul Oficial nr. 1173 din 7 decembrie 2022

a fost publicată **Ordonanța de urgență nr. 164/2022** pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor. Pentru mai multe detalii privind modificările ce vor intra în vigoare începând cu data de **5 februarie 2023**, vă rugăm să consultați rubrica **Dreptul muncii**.

• În Monitorul Oficial nr. 1180 din 9 decembrie 2022

a fost publicat **Ordinul nr. 2.171** al Ministrului Muncii și Solidarității Sociale pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă.

• În Monitorul Oficial nr. 1181 din 9 decembrie 2022

a fost publicat **Ordinul nr. 2.034** al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală privind modificarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 1.699/2021 pentru aprobarea formularelor de înregistrare fiscală a contribuabililor și a tipurilor de obligații fiscale care formează vectorul fiscal.

• În Monitorul Oficial nr. 1186 din 9 decembrie 2022

au fost publicate următoarele:

- **Hotărârea de Guvern nr. 1.447** din 8 decembrie 2022 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru anul 2023, ce prevede stabilirea unui nou salariu minim brut pe țară în sumă de **3.000 lei lunar** pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând 18,145 lei/oră.

- **Ordonanța de urgență nr. 168** din 8 decembrie 2022, conform căreia, începând cu data de 1 ianuarie 2023, **pentru domeniul construcțiilor**, salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește în bani, fără a include indemnizațiile, sporurile și alte adaosuri, la suma de **4.000 lei lunar**, pentru un program normal de lucru în medie de 165,333 ore pe lună, reprezentând în medie 24,194 lei/oră.

- **Hotărârea 1.448** privind stabilirea contingentului de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă în anul 2023. Pentru anul 2023 se stabilește un contingent de 100.000 de lucrători străini nou-admiși pe piața forței de muncă din România.

• În Monitorul Oficial nr. 1190 din 12 decembrie 2022

s-a publicat **Ordinul nr. 2.420** al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru aprobarea Procedurii privind stabilirea din oficiu a obligațiilor fiscale datorate de persoanele fizice pentru unele indemnizații reprezentând măsuri în domeniul protecției sociale și pentru unele venituri obținute din străinătate, precum și pentru aprobarea modelului și conținutului unor formulare.

• În Monitorul Oficial nr. 1191 din 12 decembrie 2022

s-a publicat **Legea nr. 342** și **Decretul nr. 1644** pentru promulgarea Legii privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 6/2022 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 68/2021 privind adoptarea unor măsuri pentru punerea în aplicare a cadrului european pentru eliberarea, verificarea și acceptarea certificatului digital al Uniunii Europene privind COVID pentru a facilita libera circulație pe durata pandemiei de COVID-19.

În Monitorul Oficial nr. 1201 din 12 decembrie 2022

s-a publicat **Ordonanța de urgență nr. 174** pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul pensiilor private. Ordonanța de urgență aduce modificări asupra următoarelor acte normative: Legea nr. 411/2004 privind fondurile de pensii administrate privat, Legea nr. 204/2006 privind pensiile facultative, precum și asupra Legii nr. 187/2011 privind înființarea, organizarea și funcționarea Fondului de garantare a drepturilor din sistemul de pensii private, cu scopul de a impune adoptarea de măsuri imediate în ceea ce privește funcționarea entităților din cadrul sistemului de pensii private, astfel încât activitatea sistemului de pensii private să se desfășoare în condiții de maximă siguranță pentru participanți.

În Monitorul Oficial nr. 1215 din 19 decembrie 2022

s-a publicat **Legea nr. 369/2022** cu privire la bugetul asigurărilor sociale de stat pe anul 2023.

Astfel, potrivit acestui act normativ, începând cu data de 1 ianuarie 2023 vor interveni următoarele modificări:

- Câștigul salarial mediu brut crește de la suma de 6.095 lei cât a fost în anul 2022 la suma de 6.789 lei pentru anul 2023;
- Cuantumul ajutorului de deces acordat de casa de pensii diferențiat, în funcție de beneficiar, dacă acesta are calitatea de asigurat sau pensionar va fi în cuantum de 6.789 lei, iar dacă beneficiarul este un membru de familie al asiguratului sau pensionarului, acesta va fi în cuantum de 3.395 lei.

În Monitorul Oficial nr. 1238 din 22 decembrie 2022

s-a publicat noua Lege a Dialogului Social, respectiv **Legea nr. 367/2022**, și se abrogă vechea Lege a

dialogului social nr. 62/2011. Legea nr. 367/2022 a intrat în vigoare în trei zile de la publicarea în Monitorul Oficial și a adus numeroase modificări, din care menționăm următoarele:

- negocierea contractelor colective de muncă devine obligatorie în cazul unităților care au cel puțin 10 angajați/lucrători, un număr semnificativ mai mic decât cel prevăzut de vechea Lege (Legea 62/2011), care stabilea obligativitatea negocierii începând de la cel puțin 21 de angajați;
- procesul de inițiere a negocierii se va putea demara cu cel puțin 60 de zile calendaristice înainte de expirarea contractului colectiv de muncă, iar durata negocierii va fi de maxim 45 de zile calendaristice, cu posibilitate de extindere doar prin acordul de voință al părților implicate în negociere;
- se reintroduce posibilitatea negocierii contractului colectiv de muncă la nivel național, pe lângă negocierea la nivel de unități, grupuri de unități, sectoare de negociere colectivă;
- se menționează în mod expres, cu titlu de excepție, faptul că în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național nu se pot include clauze referitoare la salariul minim brut garantat în plată, care este stabilit prin hotărâre a Guvernului;
- durata contractului colectiv de muncă poate fi și durata realizării unei lucrări determinate, pe lângă termenele de minim 12 luni și maxim 24 de luni, cu posibilitatea de prelungire;
- condiție necesară pentru înregistrarea contractelor colective de muncă este aceea de a se face dovada invitării tuturor părților

îndreptățite să participe la negocieri și a semnării lui de către toți reprezentanții părților la negociere, mandatați în acest scop;

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

● În Monitorul Oficial nr. 1241 din 22 decembrie 2022

s-a publicat **Ordinul nr. 2172/3829/2022** privind acordarea concediului de îngrijitor, ce aduce clarificări cu privire la aspectele practice de implementare a acestui tip de concediu. Astfel, menționăm următoarele:

- Angajatorul are obligația acordării concediului de îngrijitor salariatului, la solicitarea scrisă a acestuia. În termen de cel mult 30 de zile lucrătoare de la momentul înaintării solicitării, salariatul are obligația depunerii la angajator a documentelor prin care face dovada faptului că persoana căreia i-a oferit îngrijire sau sprijin este rudă sau o persoană care locuiește în aceeași gospodărie cu acesta, precum și a existenței problemei medicale grave care a determinat solicitarea concediului de îngrijitor de către salariat;
- Documentele justificative ce stau la baza acordării acestui tip de concediu sunt

următoarele:

- Documentele prin care face dovada faptului că persoana căreia i-a oferit îngrijire sau sprijin este rudă potrivit art. 1531 alin. (4) din Legea nr. 53/2003 — Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare sunt, după caz, actul de identitate, certificatul de naștere, certificatul de căsătorie;
- Documentele prin care face dovada faptului că persoana căreia i-a oferit îngrijire sau sprijin locuiește în aceeași gospodărie cu angajatul sunt, după caz, actul de identitate al persoanei care necesită îngrijire din care rezultă același domiciliu sau reședință cu salariatul, actul prin care persoana a fost luată în spațiu, adeverință de la asociația de proprietari/locatari sau declarația pe propria răspundere a salariatului din care să rezulte faptul că persoana căreia salariatul i-a oferit îngrijire sau sprijin locuiește în aceeași gospodărie cu acesta cel puțin pe perioada concediului de îngrijire;
- Documentul medical prin care se face dovada existenței problemei medicale grave va fi reprezentat de biletul de externare din spital sau, după caz, de adeverință medicală emisă de medicul curant ori de medicul de familie al persoanei cu probleme medicale grave.
- Lista problemelor medicale grave pentru acordarea concediului de îngrijitor este inclusă în anexa nr. 1 a Ordinului.

● În Monitorul Oficial nr. 1246 din 23 decembrie 2022

a fost publicat **OPANAF nr. 2.541/2022** pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului 212

„Declarație unică privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice”

● În Monitorul Oficial nr. 1252 din 23 decembrie 2022

s-a publicat **Ordinul nr. 21.813/6.421/2.246/4.433** privind încadrarea în activitatea de creare de programe pentru calculator (în continuare “Ordinul”) care intra în vigoare la data de 1 ianuarie 2023.

Se abrogă vechiul Ordin nr. 1168/2017/ 492/2018/ 3024/2018/ 337/2017, iar prezentul Ordin preia prevederile anterioare și introduce câteva noutăți, dintre care menționăm:

- Beneficiază de scutirea de la plata impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor, prevăzută la art. 60 pct. 2 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, toți angajații operatorilor economici care își desfășoară activitatea pe teritoriul României în conformitate cu legislația în vigoare, al căror obiect de activitate include crearea de programe pentru calculator (cod CAEN 5821, 5829, 6201, 6202, 6209), indiferent de cetățenia acestora, dacă se îndeplinesc cumulativ condițiile impuse în Ordin;
- Beneficiază de această facilitate și angajații instituțiilor publice, pentru perioada în care desfășoară activități de creare de programe pentru calculator;
- Scutirea de la plata impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor, prevăzută la art. 60 pct. 2 din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, se aplică pentru veniturile din salarii și asimilate salariilor, obținute din desfășurarea unei activități de creare de programe pentru calculator, în baza unui contract individual de muncă, raport de serviciu, a unui statut special prevăzut de lege

sau act de detașare;

- În cazul veniturilor din salarii și asimilate salariilor realizate din desfășurarea de activități de creare de programe pentru calculator pe teritoriul României, în baza unui act de detașare, scutirea se acordă în situația în care atât angajații, cât și plătitorul de venituri, îndeplinesc condițiile prevăzute de Ordin;
- Pe lângă ocupațiile care puteau beneficia deja de scutire, se introduce în Anexa la Ordin și cea de „*Inginer de dezvoltare a produselor software*”, care desfășoară activități de analiză și evaluare a cerințelor pentru aplicațiile informatice existente sau noi și pentru sistemele de operare: proiectare, dezvoltare, testare și întreținere a soluțiilor software pentru satisfacerea acestor cerințe;

● În Monitorul Oficial nr. 1254 din 27 decembrie 2022

s-a publicat **Decizia nr. 427** din 29 septembrie 2022 referitoare la excepția de neconstituționalitate a sintagmei „*stagiile complete de cotizare prevăzute de lege, corespunzătoare fiecărei situații*” din cuprinsul art. 1691 alin. (3) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, în interpretarea dată acesteia prin Decizia nr. 69 din 15 octombrie 2018, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție — Completul pentru dezlegarea unor chestiuni de drept, a dispozițiilor art. 1692 din aceeași lege, precum și a dispozițiilor art. 521 alin. (3) din Codul de procedură civilă.

Decizia prevede faptul că dispozițiile art. 169 alin. (3) din Legea nr. 263/2010 sunt lipsite de claritate și previzibilitate referitor la quantumul stagiului complet de cotizare ce urmează a fi folosit la determinarea punctajului mediu anual. Se consideră a fi o situație discriminatorie între pensionarii din aceeași categorie,

respectiv persoanele care au lucrat în aceleași condiții, pentru aceeași perioadă de timp, deoarece li se aplică în determinarea punctajului mediu anual stagii complete de cotizare diferite. Această situație contravine dispozițiilor art. 16 din Constituție și principiului constitutional al art. 15 privind aplicarea legii civile pentru viitor.

• În Monitorul Oficial nr. 1267 din 29 decembrie 2022

s-a publicat **Hotărârea nr. 1555** privind stabilirea zilelor lucrătoare pentru care se acordă zile libere, altele decât zilele de sărbătoare legală, pentru anul 2023. Hotărârea prevede faptul că **personalul din sectorul public** are ca zile libere: 23 ianuarie, 2 iunie și 14 august 2023. Pentru recuperarea zilelor de muncă stabilite ca zile libere, personalul își va prelungi corespunzător zilele de lucru până la data de 28 februarie, 30 iunie și 31 august 2023. Nu se aplică personalului implicat în procese de producție și magistraților sau altor categorii de personal din cadrul instanțelor.

• În Monitorul Oficial nr. 1267 din 29 decembrie 2022

s-a publicat **Ordinul nr. 3.151/2022** al ministrului afacerilor externe pentru modificarea și completarea anexei la Ordinul ministrului afacerilor externe nr. 1.124/2015 privind lista documentelor de trecere a frontierei de stat acceptate de statul român.

• În Monitorul Oficial nr. 1276 din 30 decembrie 2022

s-a publicat **Legea 382/2022** și **Decretul 1789/2022** pentru promulgarea Legii privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 143/2022 pentru modificarea art. 17 din Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România. Astfel, străinii care au intrat legal pe teritoriul României și cărora le-a expirat permisul unic pot solicita un nou permis unic, în

termen de 90 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei legi, dacă încetarea raportului de muncă al străinului a fost înregistrată cu cel mult 18 luni înaintea datei de intrare în vigoare a prezentei legi. Prevederile nu se aplică străinilor pentru care Inspectoratul General pentru Imigrări a emis decizia de returnare până la data intrării în vigoare a prezentei legi.

• În Monitorul Oficial nr. 1278 din 30 decembrie 2022

s-a publicat **Ordinul nr. 2.578/2022** al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală privind modificarea Ordinului președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 1.699/2021 pentru aprobarea formularelor de înregistrare fiscală a contribuabililor și a tipurilor de obligații fiscale care formează vectorul fiscal.

• În Monitorul Oficial nr. 1279 din 30 decembrie 2022

s-a publicat **Hotărârea nr. 1568/2022** pentru modificarea anexei la Hotărârea Guvernului nr. 1.000/2015 privind faptele pentru care se înscriu informații în cazierul fiscal al contribuabililor, potrivit legislației în vigoare. Prezenta hotărâre intră în vigoare la 30 de zile de la data publicării în Monitorul Oficial al României, Partea I. Se menționează lista faptelor pentru care se înscriu informații în cazierul fiscal al contribuabililor.

Meet the Consultant



Dana Tincu
Senior Assistant,
Global Mobility,
People Services

Numele meu este Tincu Dana și, de patru ani, sunt consultant fiscal KPMG.

Studiile de licență le-am realizat în cadrul Facultății de Finanțe și Bănci a Universității de Stat din Republica Moldova, iar cele de Master – în domeniul contabilității.

Experiența mea în KPMG a început în 2016, odată cu câștigarea unei burse de stagiu oferită de către Agenția Universitară Francofonă în cadrul KPMG ADA, stagiu care a evoluat apoi într-un contract de muncă în cadrul echipei de taxe din KPMG Moldova, țara mea natală. De

atunci, a început aventura mea în calitate de contabil și consultant fiscal, perioada care mi-a plăcut tare și în care am crescut mult. Zilnic, fiind implicată atât în activitatea de contabilitate și salarizare a clienților, cât și în proiecte de consultanță și revizuirii fiscale, am înțeles că îmi place ceea ce fac și că momentul zilei în care munca merge cel mai ușor e atunci când calculez și pregătesc fișierele de calcul salarial.

Astfel că, începând cu data de 22 august 2022, m-am alăturat echipei de Payroll Services din cadrul biroului din București – o experiență frumoasă din cariera mea.



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

