

The KPMG logo is positioned in the top left corner. It features the letters 'KPMG' in a bold, white, sans-serif font. Above the letters are four white-outlined squares of varying heights, arranged in a row. The background of the entire page is a vibrant, abstract composition of blue and pinkish-purple light washes. A central photograph of a woman with her hair in a high ponytail, wearing large headphones and glasses, is partially visible, her face and hands appearing in the blue and pink light. The overall aesthetic is modern and digital.

KPMG

People Services

Newsletter

Buletin informativ

Mai 2024



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.

© 2024 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.

Cuprins

Mobilitate internațională **4**

Cum a fost implementată, din punct de vedere practic, Directiva privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale

Trenduri în HR **7**

Puterea Team Coaching-ului: cum să obții dezvoltarea Leadership-ului în vremuri schimbătoare

”Anul european al competențelor”: concluzii finale

Dreptul Muncii **12**

Prevederile legale privind efectuarea stagiului de către absolvenții de învățământ superior au fost simplificate

Proiecte Legislative **14**

Sumarul lunii aprilie 2024

Meet the Consultant **16**

Florentina Drăgan, Consultant Tax Payroll Services la KPMG în România

Locul omului și al tehnologiei în cadrul organizațiilor au fost subiectele care au revenit frecvent în ultimele zile, dovadă a preocupărilor constante ale companiilor. Inteligența Artificială și-a făcut loc în viața oricărui dintre noi, nu de puține ori specialiștii noștri arătând cum poate fi folosită în avantajul organizațiilor și al angajaților. Și, exact când ne pregăteam să închidem Buletinul, am aflat că legislația ce gestionează Inteligența Artificială a primit undă verde din partea Consiliului Uniunii Europene. Din câte se pare, reglementările vor urma o abordare bazată pe riscuri, adică, cu cât riscul de a provoca un prejudiciu societății va fi mai mare, cu atât regulile vor fi mai stricte. Va fi un aspect asupra căruia va trebui să ne aplecăm în viitorul apropiat.

Dar, să vă vorbesc un pic despre ce urmează să citiți în acest număr. În primul rând, veți putea afla despre raportul Comisiei Europene asupra modului în care este aplicată și implementată în țările membre Directiva europeană privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale. Astfel, veți citi despre ariile de atenție și de ce consideră Comisia că activitatea inspecției muncii ar trebui să crească.

Cum știți deja de ceva vreme, Leadershipul și necesitatea dezvoltării sale continue ne preocupă în mod special, fiind convinși că aceasta este calea către susținerea rezilienței și adaptabilității echipelor de executivi. În Buletinul din această lună vă vom arăta care este rolul Team Coaching-ului în cultivarea rezilienței și adaptabilității în cadrul echipelor executive, ca o componentă esențială a unui program eficient și integrat. Detalii în articolul dedicat.

Tot în Buletin veți mai putea citi și informații despre ”Anul european al competențelor”, ce tocmai s-a încheiat, dar și despre condițiile noi stabilite pentru stagiul efectuat de absolvenții de învățământ superior, și veți face cunoștință și cu consultantul lunii mai, Florentina Drăgan, Consultant tax payroll services la KPMG ÎN ROMÂNIA.

Spor la citit și în toate!

Mădălina

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



Cum a fost implementată, din punct de vedere practic, Directiva privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale



Daniel Jinga

Director,
Tax People Services

Patru arii necesită atenție sporită în perioada următoare, a stabilit Comisia Europeană în cel mai recent raport al său privind modul în care este implementată și aplicată în țările membre Directiva europeană privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale (Directiva). Comisia vine cu această informare în condițiile în care cadrul legislativ privind detașarea lucrătorilor nu va face obiectul unor modificări în următoarea perioadă, accentul urmând să se pună pe îmbunătățirea implementării și aplicării normelor actuale. Ce spune Comisia?

De la bun început, trebuie stabilit că raportul Comisiei se dorește a fi o platformă de informare și prezentare a provocărilor și măsurilor de prioritizare a eforturilor la nivelul țărilor membre și Uniunii în ansamblu, totul în scopul îmbunătățirii conformării actorilor europeni cu regulile și cerințele Directivei.

Care sunt cele patru arii de interes?

Cetățenii țărilor terțe. Detașarea lucrătorilor străini (non-UE) din și către Uniunea Europeană a înregistrat o creștere semnificativă în ultimii doi ani. Mai mult, este de așteptat ca numărul de resortisanți detașați din țări terțe să continue să se mărească, determinat și de deficitul de forță de muncă și de competențe din UE.

Cercetările au arătat că resortisanții țărilor terțe sunt, în general, mai expuși la practici abuzive, inclusiv detașări frauduloase, încălcări ale drepturilor de muncă și lipsa

plății contribuțiilor sociale; în plus, aceștia sunt, de asemenea, mai puțin înclinați să raporteze încălcări ale drepturilor, deoarece reînnoirea permiselor lor de ședere depinde de angajator.

Totodată, acești lucrători pot să nu fie conștienți de drepturile pe care le au din cauza barierelor lingvistice și culturale, iar angajatorii pot întâmpina dificultăți în a găsi informații relevante despre regulile care li se aplică atunci când detașează resortisanții țărilor terțe în alt stat membru al UE.

Atunci când un lucrător este detașat dintr-un stat membru pentru a lucra temporar într-un alt stat membru UE, detașarea este guvernată de aceleași reguli, indiferent de cetățenia lucrătorului.

Cu toate acestea, organizațiile patronale și-ar dori o mai mare claritate asupra faptului că regulile de detașare se

aplică și resortisanților țărilor terțe. O observație în contrast cu un alt sondaj realizat de Comisia UE în care autoritățile locale au răspuns că nu văd nicio necesitate să adopte măsuri specifice legate de detașările resortisanților țărilor terțe.

În concluzie, la acest capitol, Comisia solicită statelor membre UE să ofere un acces mai bun la informațiile despre drepturile muncii, dedicate în mod special detașaților străini, inclusiv informații pe site-uri web naționale, broșuri în mai multe limbi, crearea unei linii de asistență etc. Comisia solicită, de asemenea, schimburi regulate de informații între statele membre despre resortisanții țărilor terțe, inclusiv informații de la autoritățile de imigrare. În cele din urmă, Comisia UE solicită o mai mare și mai bună aplicare a normelor pentru lucrătorii detașați – muncă care este deja susținută de Autoritatea Europeană a Muncii.

Detașarea printr-un agent de muncă temporară. O detașare „dublă” sau „în lanț” descrie o situație în care un lucrător este recrutat de un agent de muncă temporară și angajat pentru a lucra pentru o companie gazdă, iar compania gazdă detașează apoi lucrătorul temporar într-un alt stat membru UE. Agentul temporar și compania gazdă pot fi stabilite în același stat membru UE sau în state diferite. Regulile care reglementează detașarea lucrătorilor se aplică în ambele cazuri.

Atunci când compania gazdă detașează un lucrător, acea companie este obligată să informeze agentul temporar, deoarece agentul temporar este responsabil pentru respectarea regulilor privind detașarea lucrătorilor.

Organizațiile patronale și agenții de muncă temporară subliniază faptul că complexitatea cadrului legal pentru detașarea de către agenți poate duce la neconformare. S-a subliniat, de asemenea, că este posibil ca organizațiile să nu aibă resurse pentru a avea acces la informații despre detașările din țara gazdă.

În concluzie, Comisia UE evidențiază că, deși statele membre UE au transpus norme privind detașarea lucrătorilor în legislația lor națională, cerințele pentru respectarea regulilor pot să nu fie întotdeauna comunicate în mod clar părților care fac obiectul regulilor respective. De aceea, Comisia solicită Autorității Europene a Muncii și statelor membre ale UE să colaboreze

pentru a face regulile de detașare a lucrătorilor prin agenții temporare mai accesibile și mai transparente. Astfel de eforturi ar trebui să includă și sprijin pentru inspectoratele de muncă din domeniu.

Subcontractarea. Raportul identifică mai multe provocări cu privire la lanțurile de subcontractare. Aceste provocări se referă în primul rând la insuficienta transparență a acestor lanțuri de subcontractare. În concluzie, Comisia UE solicită o analiză suplimentară cu privire la răspunderea în cazul subcontractării, care ar putea determina la nivel național reguli mai stricte privind domeniul de aplicare a răspunderii subcontractuale (adică, impunerea răspunderii în lanț complet, extinderea răspunderii la alte termene și condiții de angajare).

Monitorizare, control și aplicare. Inspectoratele de muncă joacă un rol central în asigurarea respectării regulilor pentru lucrătorii detașați. În plus, Autoritatea Europeană a Muncii coordonează și sprijină inspecțiile comune efectuate de inspectoratele de muncă din mai multe țări. Astfel, raportul ne arată că, în 2022, 35 de astfel de inspecții comune au fost coordonate de către Autoritatea Europeană a Muncii. Sancțiunile pentru nerespectarea regulilor (termenii și condițiile de angajare) și cerințele administrative (înregistrarea) pentru lucrătorii detașați apar în conformitate cu normele naționale și includ suspendarea sau interzicerea serviciilor, suspendarea plăților către compania care detașează sau agenția temporară, interdicția de a fi o companie activă și închiderea companiei sau excluderea de la atribuirea contractelor publice.

Cuantumul amenzilor pentru nerespectarea regulilor și cerințelor pentru lucrătorii detașați diferă între statele membre ale UE și pot varia între 1.100 EUR și 500.000 EUR.

În concluzie, Comisia UE consideră că nu este posibil în acest moment să evalueze dacă amenzile în fiecare stat membru al UE pentru nerespectarea regulilor și cerințelor pentru lucrătorii detașați sunt eficiente, proporționale și descurajatoare. Cu toate acestea, Comisia UE consideră că activitatea inspecției muncii ar trebui să crească.

Raportul arată, în încheiere, că autoritățile locale și europene vor continua să se concentreze pe aplicarea normelor, protecția drepturilor lucrătorilor detașați fiind în centrul liberei circulații a persoanelor și al libertății de a furniza servicii pe piața unică a UE. De aceea, recomandăm angajatorilor, dar și angajaților să se familiarizeze cu regulile și să ia măsurile adecvate pentru a le respecta.



Puterea Team Coaching-ului: cum să obții dezvoltarea Leadership-ului în vremuri schimbătoare



Raluca Modoran

Associate Manager,
Tax People Services

În mediul de afaceri rapid și interconectat de astăzi, organizațiile se confruntă cu provocări fără precedent și cu un peisaj din ce în ce mai complex și volatil, ce le poate amenința competitivitatea și supraviețuirea. Reziliența și adaptabilitatea devin factori critici și diferențiatori importanți pentru companiile care doresc să conducă în provocările actuale și să obțină o creștere durabilă.

Dezvoltând capacitatea de a anticipa, de a răspunde și de a se adapta la evenimentele disruptive, în timp ce îmbrățișează o mentalitate orientată spre viitor, flexibilă și adaptabilă, organizațiile nu doar că supraviețuiesc, ci și prospera în fața adversității.

Astfel, dezvoltarea continuă a Leadership-ului este crucială pentru a susține reziliența și adaptabilitatea echipelor de executivi. Abordarea tradițională de training și dezvoltare nu mai este suficientă într-un mediu caracterizat de schimbare constantă, așa cum reflectă studiul recent realizat de KPMG & Casa Paleologu. În schimb, același studiu arată că mentoratul și coaching-ul sunt cele mai apreciate intervenții pentru îmbunătățirea capacității de Leadership, deoarece sunt adaptate nevoilor specifice ale liderilor. Mai mult, conform International Coaching Federation, 70% dintre liderii care au participat la un

program de coaching, fie individual, fie de echipă, au observat o îmbunătățire a comunicării, relațiilor și, în general, a performanței.

Dar iată care este **rolul Team Coaching-ului în cultivarea rezilienței și adaptabilității** în cadrul echipelor executive, ca o componentă esențială a unui program eficient și integrat de dezvoltare a Leadership-ului.

Ce este Team Coaching-ul și cum diferă el de alte intervenții de dezvoltare? Team coaching-ul este un proces colaborativ care se concentrează pe îmbunătățirea performanței și eficienței colective într-o echipă. Spre deosebire de coaching-ul individual, care se concentrează pe creșterea personală, Team Coaching-ul se axează pe dezvoltarea dinamicii colective, a comportamentelor și proceselor la nivelul echipei.

De asemenea, spre deosebire de alte intervenții de dezvoltare, cum ar fi trainingul sau facilitarea ce urmăresc dezvoltarea de abilități mai degrabă individuale, Team Coaching-ul urmărește acompanierea echipei către atingerea obiectivelor acesteia, pornind de la dinamica și provocările actuale, reale și unice ale echipei, cu accent pe cultivarea conștientizării de sine, îmbunătățirea comunicării și construirea încrederii între membrii echipei ca bază pentru procese îmbunătățite.

Cum susține Team Coaching-ul dezvoltarea

Leadership-ului? Echipele executive operează în medii cu miză mare care necesită reziliență și adaptabilitate excepționale iar Team Coaching-ul servește ca o intervenție concentrată pentru a îmbunătăți aceste atribute critice, pentru a susține dezvoltarea de noi abordări în navigarea prin provocările complexe, prin dotarea echipelor de executivi cu mentalitatea necesară pentru a prospera în mijlocul incertitudinii.

Unul dintre aspectele centrale ale team coaching-ului este **dezvoltarea rezilienței**. Prin observație, conversații focalizate și exerciții de reflecție, echipele de executivi își construiesc, printre altele, capacitatea de a-și schimba perspectiva asupra eventualelor eșecuri, de a se remonta, de a înțelege și îmbrățișa schimbarea și de a gestiona eficient adversitatea. Această reziliență permite liderilor să rămână calmi sub presiune și, mai departe, să își ghideze echipele în perioade turbulente.

De asemenea, **Team Coaching-ul susține și dezvoltarea adaptabilității**, prin încurajarea unei culturi de învățare și îmbunătățire continuă, echipele de executivi dezvoltând noi abordări pentru a anticipa și răspunde dinamicilor pieței în schimbare, evoluțiilor tehnologice și nevoilor fluctuante ale clienților. Această mentalitate adaptabilă permite atât liderilor cât și organizațiilor în ansamblu să valorifice mai bine oportunitățile și să mențină un avantaj competitiv, cercetările de la INSEAD indicând faptul că echipele cu scoruri ridicate de adaptabilitate sunt cu 30% mai predispuse să își atingă obiectivele strategice.

Cum funcționează Team Coaching-ul? Team coaching-ul se derulează ca o călătorie de creștere a echipei ca întreg,

folosind o abordare structurată și o metodologie de acompaniere, care urmărește, în mod tipic pașii următori:

- **Diagnoza:** Un program de Team Coaching începe, de obicei, cu o înțelegere a dinamicii echipei, a punctelor forte și a ariilor de dezvoltare, oferind un profil al echipei așa cum reiese din perspectiva lor. Această etapă permite membrilor echipei să înțeleagă interacțiunile lor, tiparele de comunicare și alinierea cu obiectivele organizaționale, ca bază pentru a conveni asupra obiectivelor de dezvoltare.
- **Stabilirea obiectivelor de dezvoltare:** Ca pas următor, Team Coach-ul însoțește echipa în definirea și agrearea unui set de obiective realiste, dar provocatoare, cu rezultate și indicatori de succes specifici, în raport cu nevoile de dezvoltare identificate în urma diagnozei.
- **Colaborare și reflecție:** Prin conversații focalizate, Team Coaching-ul susține și încurajează conștientizarea de sine și a propriului comportament ca membru al echipei și în raport cu echipa. Reflecția joacă un rol cheie în identificarea punctelor forte, a ariilor de creștere și a strategiilor de îmbunătățire acționabile. Aceste sesiuni încurajează dialogul deschis, participarea activă și o viziune comună asupra succesului, prin interacțiuni axate pe opțiuni și rezultate, mai degrabă decât pe probleme și bariere. Prin urmare, Team Coach-ul va invita echipa să reflecteze asupra comportamentelor și tiparelor observate în cadrul interacțiunilor echipei, să convină asupra aspectelor ce se doresc a fi schimbate și asupra modului în care se vor sprijini reciproc în procesul de schimbare.
- **Dezvoltare continuă prin auto-susținere:** După ghidarea inițială a Team Coach-ului, echipa va ajunge, pas cu pas, să dezvolte mecanisme proprii de auto-reglare în diverse situații, să se auto-susțină în dezvoltarea de noi comportamente constructive, să își asume roluri diverse în cadrul echipei, ceea ce, în ansamblu, va duce către momentul în care echipa va genera auto-ajustări la propriile ineficiențe.

Cum poate ajuta KPMG? KPMG are o echipă experimentată de Coach-i certificați internațional, cu experiență relevantă atât în coaching de echipă, cât și individual, și cu expunere la executivi seniori din diferite sectoare și profiluri de companii.

Însoțim și sprijinim clienții noștri în proiectarea intervențiilor de dezvoltare personalizate pentru echipele de executivi, începând cu înțelegerea și evaluarea dinamicii actuale a echipei și a nevoilor de dezvoltare, continuând cu identificarea celor mai bune tipuri de intervenții pentru a răspunde acestor nevoi, inclusiv coaching de echipă, coaching individual sau sesiuni facilitate pe studii de caz, și încheind cu livrarea programelor de dezvoltare agreate.

Ne bucurăm să vă oferim mai multe detalii despre abordarea noastră și ce ar însemna definirea și derularea unui program de Team Coaching pentru echipa sau organizația dumneavoastră și vă invităm să ne contactați.



"Anul european al competențelor": concluzii finale



Mădălina Racovițan

Partener,
Tax People Services

La finalul lunii aprilie, Comisia Europeană a organizat un eveniment care va analiza realizările "Anului european al competențelor" și a pus în lumină ideile cheie apărute în decursul anului. "Anul european al competențelor", ce a debutat în luna mai anul trecut și s-a încheiat în mai 2024, a fost destinat să sprijine prin intermediul recalificării și perfecționării profesionale, "creșterea durabilă a economiei sociale de piață a Uniunii, cu scopul de a stimula competitivitatea sa și de a contribui la crearea de locuri de muncă de calitate", așa cum au anunțat chiar oficialitățile europene.

Practic, în intervalul menționat, Comisia a cooperat cu Parlamentul European, statele membre, partenerii sociali, serviciile publice și private de ocupare a forței de muncă, camerele de comerț și industrie, dar și cu formatorii și furnizorii de educație, pentru a impulsiona principiul de învățare pe tot parcursul vieții. Prin intermediul Anului european al competențelor, Comisia a dorit să încurajeze implementarea a numeroase acțiuni, pentru a consolida recalificarea și perfecționarea profesională în Uniune în vederea remedierii deficitului de pe piața forței de muncă. Totodată, așa cum au remarcat autoritățile europene, recalificarea și perfecționarea oferă lucrătorilor competențele necesare pentru a beneficia de oportunități de locuri de muncă de mai bună calitate, sporesc starea de bine la locul de muncă și progresul în dezvoltarea lor personală și profesională, stimulând în același timp competitivitatea economiei și contribuind la crearea de locuri de muncă de calitate. În România,

prioritățile au privit creșterea conștientizării/informării agenților economici și a lucrătorilor cu privire la beneficiile dezvoltării continue de competențe.

Autoritățile Europene au plecat de la premisa existenței a peste 28 de ocupații cu deficit de competențe în 2021, remarcându-se cel din sectorul sănătății, al ospitalității, al construcțiilor și al serviciilor, așa cum a revelat un studiu al Autorității Europene a Muncii, dar și un deficit de specialiști în domeniul IT și al securității, în special de experți în securitate cibernetică, precum și de lucrători cu experiență în domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii, potrivit unui alt studiu, realizat de Agenția Uniunii Europene pentru Securitate Cibernetică. De asemenea, Comisia consideră că lipsa unor lucrători cu competențe adecvate poate fi considerată drept obstacolul principal din calea tranziției verzi și a tranziției digitale de succes. Îmbătrânirea populației, numărul mare de femei și tineri neîncadrați profesional, care nici nu

urmează niciun program educațional sau de formare sunt alte probleme, care adâncesc deficitul de forță de muncă.

În plus, cum utilizarea instrumentelor și tehnologiilor digitale este în creștere la orice vârstă, și acesta poate fi un motiv ce poate duce la crearea unui decalaj digital. Or, așa cum arată și autoritățile europene, competențele digitale sunt esențiale pentru participarea pe piața forței de muncă, dar și pentru calitatea vieții și îmbătrânirea activă. În Uniune, peste 90 % din rolurile profesionale necesită un nivel de bază de cunoștințe digitale, în timp ce aproximativ 42 % dintre cetățenii Uniunii, inclusiv 37 % din lucrători, nu au competențe digitale de bază. Decizia (UE) 2022/2481 a Parlamentului European și a Consiliului (12) a stabilit obiectivul de a avea cel puțin 80 % din populația Uniunii cu competențe digitale de bază până în 2030 și 20 de milioane de specialiști din domeniul tehnologiei informației și comunicării (TIC) angajați până în 2030, cu scopul de a realiza convergența de gen.

Iar Comisia și Parlamentul au considerat că rezolvarea acestor probleme, prin oferte de locuri de muncă de calitate și politici de menținere a acestora, este importantă pentru buna funcționare a pieței forței de muncă. Tot autoritățile europene au luat în considerare și strategii eficiente și cuprinzătoare în materie de competențe, un acces crescut la posibilități de educație și formare pentru grupurile defavorizate și combaterea stereotipurilor, în special a stereotipurilor de gen, pentru a contribui la creșterea ocupării forței de muncă și la reducerea deficitului de competențe. Pentru a se asigura o tranziție echitabilă din punct de vedere social și incluzivă, astfel de măsuri pot fi completate cu soluții pentru persoanele care nu se pot recalifica și perfecționa.

Pe de altă parte, pentru numeroși adulți în vârstă de muncă, cum ar fi cei cu forme de angajare atipice, angajații IMM-urilor, șomerii, persoanele inactive sau cele slab calificate, oportunitățile de dezvoltare a competențelor sunt în prea multe cazuri inaccesibile. În plus, așa cum a constatat Comisia, participarea la programele de învățare în rândul adulților din Uniune a stagnat în ultimul deceniu, iar 21 de state membre nu au atins obiectivul stabilit la nivelul Uniunii pentru 2020. Asta deși, creșterea oportunităților de recalificare și de perfecționare pentru grupurile respective și pentru toți adulții în vârstă de

muncă ar contribui la atingerea obiectivului Uniunii privind o rată de ocupare a forței de muncă de 78 % pentru adulții cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani, pentru care rata de ocupare a forței de muncă în 2021 a fost de 73,1 %.

Autoritățile europene au luat în calcul și resortisanții calificați din țările terțe și a ușurat recrutarea lor și recunoașterea studiilor realizate în țări terțe. Totodată, a propus realizarea de parteneriate adaptate pentru atragerea de talente cu anumite țări partenere cheie, pentru a stimula mobilitatea internațională a forței de muncă și dezvoltarea talentelor într-un mod reciproc avantajos și circular.

Pentru finanțarea cursurilor de pregătire și reconversie profesională, autoritățile europene au amintit de existența Fondului social european Plus (FSE+), a Mecanismului de redresare și reziliență (MRR), Fondului european de dezvoltare regională, Fondului pentru o tranziție justă, programul InvestEU (InvestEU), programelor Europa digitală, Erasmus+, Orizont Europa, Programului pentru mediu și politici climatice (LIFE), Fondului pentru modernizare și Instrumentul de vecinătate, cooperare pentru dezvoltare și cooperare internațională - „Europa globală”.

Statele europene au fost invitate, de asemenea, să exploreze posibilele modele de finanțare publică și privată a învățării pe tot parcursul vieții și dezvoltarea competențelor la nivel individual.

Prevederile legale privind efectuarea stagiului de către absolvenții de învățământ superior au fost simplificate



Ioana Barbu

Senior Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații



Ana Dorneanu

Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Condiții noi pentru stagiul efectuat de absolvenții de învățământ superior: la data de 27 martie 2024 a intrat în vigoare Hotărârea 240/2024 pentru modificarea și completarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior (denumită în continuare "Legea nr. 335/2013"), aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 473/2014 (denumite în continuare "Normele"), (denumită în continuare „HG 240/2024”). Dar să vedem, în detaliu, care sunt modificările intervenite.

Ca o scurtă introducere, prevederile legale privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior au fost instituite în vederea reglementării modalității de efectuare a acestui stagi, scopul lui fiind acela de a:

- asigura tranziția absolvenților de învățământ superior de la sistemul de educație la piața muncii;
- consolida competențele și abilitățile profesionale pentru adaptarea la cerințele practice și exigențele locului de muncă în vederea integrării în muncă;
- dobândi experiență și vechime în muncă;
- dobândi vechime în specialitate, după caz.

Conform legii, durata stagiului este în general de 6 luni, cu excepția acelor profesii în care stagiatura este reglementată prin legi speciale, iar angajatorii care

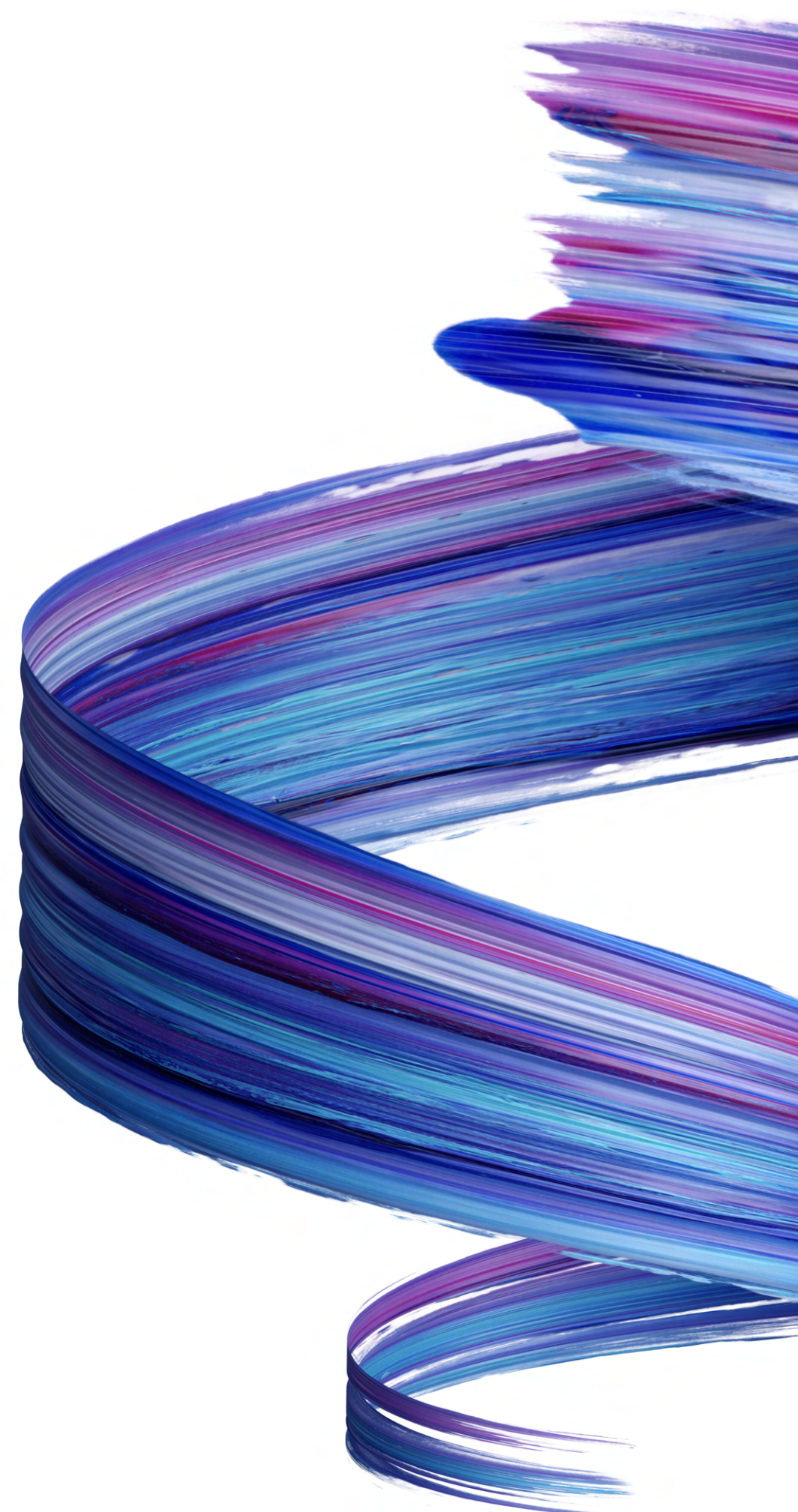
optează pentru organizarea stagiului sunt obligați să respecte legislația menționată.

CELE MAI IMPORTANTE SCHIMBĂRI. Recentele modificări și completări ale legislației privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior prevăd următoarele:

- dat fiind faptul că, la finalul anului 2023, a fost eliminat conceptul de *comisie de evaluare* din Legea 335/2013, și HG 240/2024 elimină orice referire la aceasta. De aici înainte, mentorul va fi cel care va înlocui comisia de evaluare și va întocmi referatul de evaluare;
- este eliminată și obligația stagiului de a întocmi raportul de stagi, ce conform prevederilor anterioare, ar fi trebuit înaintat conducătorului compartimentului în care își desfășura activitatea;

- evaluarea activității stagiului se va realiza de către conducătorul compartimentului în care stagiulul își desfășoară activitatea, iar referatul de evaluare întocmit de mentor se înaintează acestui conducător în vederea aprobării lui;
- pe baza referatului de evaluare întocmit de mentor și aprobat de conducătorul compartimentului în care stagiulul își desfășoară activitatea sau, după caz, de comisia de soluționare a contestațiilor, angajatorul eliberează stagiului un certificat sau, după caz, o adeverință de finalizare a stagiului;
- se aduc o serie de modificări în ceea ce privește modelul-cadru al contractului de stagiul, noul model-cadru fiind prevăzut în Anexa nr. 1 din HG 240/2024. Astfel, începând cu data de intrare în vigoare a HG 240/2024, absolvenții de învățământ superior vor efectua stagiul în urma încheierii noului model-cadru al contractului de stagiul. De asemenea, Legea 335/2013 prevede că angajatorul care încheie un contract de stagiul poate cere o finanțare din partea statului pe perioada derulării acestuia, un stimulent lunar de 2.250 de lei.

Practic, modificările aduse de HG 240/2024 au avut în vedere alinierea prevederilor Normelor cu prevederile Legii 335/2013 în forma actualizată în decembrie 2023, în ceea ce privește derularea stagiului și procedura de evaluare a stagiului.



Proiecte Legislative

Sumar aprilie

01 În Monitorul Oficial nr. 338 din 11 aprilie 2024, a fost publicată **Legea nr. 87/2024 pentru modificarea și completarea Legii nr. 165/2018 privind acordarea biletelor de valoare, precum și pentru modificarea alin. (2) al art. 1 din OUG nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță.**

Astfel, potrivit acestui act normativ, începând cu 11 mai 2024, contravaloarea biletelor de valoare (tichete de masă, tichete cadou, vouchere de vacanță, etc) poate fi acordată în continuare prin intermediul cardurilor de tichete (dispozitiv fizic); noutatea este ca angajatorului i se oferă și opțiunea ca valoare biletelor de valoare să poate fi acordată și prin utilizarea exclusivă a unor dispozitive/instrumente virtuale (e.g. aplicații mobile), angajatorul nemaiavând obligația de a emite carduri în format fizic pentru angajați.

02 În Monitorul Oficial nr. 347 din 12 aprilie 2024, a fost publicată **OUG 34/2024 ce modifică modifică dispozițiile Codului Fiscal ce reglementează veniturile pentru care este datorată contribuția la sănătate (CASS).**

Prin urmare, începând cu data de 12 aprilie 2024, se prevede în mod expres că CASS se datorează în continuare doar pentru indemnizațiile aferente concediilor medicale cu codurile de indemnizație 01 (concediu medical pentru boli obișnuite), 07 (concediu medical pentru

carantină) și 10 (concediu pentru reducerea timpului de muncă cu o pătrime din durata normală). Pentru toate celelalte concedii medicale stabilite prin OUG 158/2005, începând cu 12 aprilie 2024, indemnizațiile aferente acestora au devenit scutite de plata CASS.

03 În Monitorul Oficial nr. 344 din 12 aprilie 2024, a fost publicat **Ordinul nr. 573/180/2024 al ministrului muncii și solidarității sociale și al președintelui Institutului Național de Statistică privind completarea Clasificărilor ocupațiilor din România - nivel de ocupație (șase caractere).**

Prin urmare, potrivit acestui act normativ, la lista ocupațiilor practicate în cadrul economiei naționale ce completează Clasificarea ocupațiilor din România se adaugă următoarele ocupații: atașat pentru muncă și afaceri sociale (cod COR 242239), farmacist primar (cod COR 226205), inginer transporturi rutiere de mărfuri (cod COR 214144), inginer transporturi rutiere de persoane (cod COR 214145), manager de cost pentru dezvoltarea proiectului (cod COR 242122), programator grafic de execuție pentru realizarea proiectului (cod COR 432206), tehnician mecatronist (cod COR 311540).

04

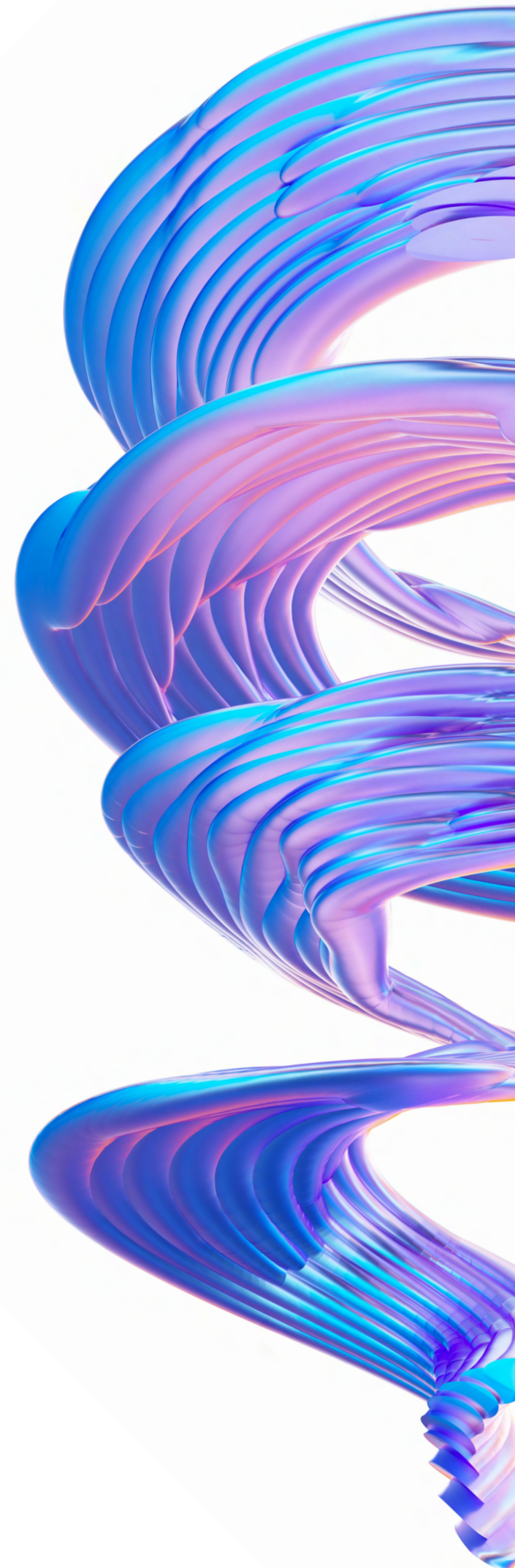
În Monitorul Oficial nr. 376 din 22 aprilie 2024, a fost publicat Ordinul 723/31/474/1264/2024 al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală, al președintelui Casei Naționale de Pensii Publice, al președintelui Casei Naționale de Asigurări de Sănătate și al președintelui Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a formularului 112 "Declarație privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate".

Astfel, prin intermediul acestui document, se aprobă formularul D112 ce trebuie folosit de către angajatori începând cu declararea veniturilor aferente lunii publicării, respectiv veniturilor lunii aprilie 2024.

05

În Monitorul Oficial nr. 388 din 25 aprilie 2024 a fost publicat Ordinul nr. 645/2024 al ministrului afacerilor externe privind modificarea anexei la Ordinul ministrului afacerilor externe nr. 1.743/2010 pentru aprobarea Listei revizuite a statelor pentru ai căror cetățeni este necesară îndeplinirea procedurii invitației la acordarea vizelor de scurtă ședere pentru a intra pe teritoriul României.

Astfel, a fost actualizată lista statelor ai căror cetățeni, pentru a intra pe teritoriului României, trebuie să îndeplinească procedura invitației la acordarea vizelor de scurtă ședere.



Meet the Consultant



Florentina Drăgan

Consultant,
Tax payroll services,
KPMG în România

Florentina are o experiență de peste 15 ani în domeniul resurselor umane, atât în zona de consultanță, cât și în calitate de specialist intern în departamentele de resurse umane și payroll.

Înainte de a se alătura echipei de consultanță Tax&Payroll la începutul anului 2024, a ocupat o serie de poziții de specialist în domeniul resurselor umane și Payroll la alte câteva companii din domeniul construcțiilor, prestării serviciilor și a consultanței, cel mai recent fiind cel de HR&Payroll Specialist unde era responsabilă de implementarea noilor clienți, gestionarea activității de HR și Payroll lunară, consultanță de specialitate în domeniul salarizării și a

resurselor umane, inclusiv responsabilități în: îmbunătățirea procesului de management al performanței, implementarea și actualizarea programelor de calcul salarial, suport inserție colegi noi de echipă și basic training.

Unul din proiectele dragi Florentinei este un proiect de implementare în softul de salarizare a declarațiilor specifice firmelor nerezidente. Am avut ocazia să lucrez cu oameni dedicați, avizi de informație și hotărâți să aducă schimbarea în organizația lor, în ciuda tuturor greutăților sau provocărilor întâlnite pe parcurs. E o mare bucurie să vezi reușind un proiect!

Contact

KPMG în România

București

Șoseaua București-Ploiești, nr. 89A,
Sector 1, București, 013685

T: +40 (372) 377 800

F: +40 (372) 377 700

E: kpmgro@kpmg.ro

www.kpmg.ro

Cluj-Napoca

Vivido Business Center
Strada Alexandru Vaida Voevod nr. 16,
Cluj-Napoca, 400592

T: +40 (372) 377 900

F: +40 (372) 333 800

E: kpmgro@kpmg.ro

Constanța

Blv. Mamaia nr. 208, Etajul 4,
Constanța, 900540

T: +40 (756) 070 044

F: +40 (752) 710 044

E: kpmgro@kpmg.ro

Iași

Ideo Business Center
Șoseaua Păcurari nr. 138, Parter,
Iași, 700522

T: +40 (756) 070 048

F: +40 (752) 710 048

E: kpmgro@kpmg.ro

Timișoara

ISHO Offices
Blv. Take Ionescu nr. 50-52,
Clădirea A, Etaj 7,
Timiș, 300222

T: +40 (372) 377 999

F: +40 (372) 377 977

E: kpmgro@kpmg.ro

KPMG în Moldova

Blv. Stefan cel Mare nr. 171/1,
Etaj 8, Chișinău, MD-2004

T: +373 (22) 580 580

F: +373 (22) 540 499

E: kpmg@kpmg.md

www.kpmg.md

kpmg.com/socialmedia

