



People Services

Newsletter

Buletin informativ

Decembrie 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 sa 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

Opinii fiscale

4

Modificările aduse Declarației Unice: implicații și perspective pentru contribuabilii persoane fizice

Trenduri în HR

6

Cum sunt remunerați conducătorii companiilor listate. Concluziile celui mai recent studiu KPMG în România

Dreptul Muncii

9

Modificările aduse Codului Muncii de Legea nr. 283/2024 privind modificarea și completarea unor acte normative, pentru stabilirea salariilor minime adecvate

Proiecte Legislative

11

Sumarul lunii noiembrie 2024

Meet the Consultant

15

Ianoși Anca Petruța, Senior Assistant, Tax Payroll

Mai avem puțin și ne luăm la revedere de la acest an, plin și solicitant. Și, dacă tot v-am vorbit de "rizz" (sinonim cu farmecul sau succesul în arta seducției), desemnat de dicționarul Oxford English drept cuvântul anului 2023, trebuie să vă spun și despre "manifest" - tendința de a imagina îndeplinirea unui obiectiv în speranța că va deveni mai probabil să se întâmple, desemnat de Cambridge Dictionary cuvântul lui 2024. Asta pentru că vom avea nevoie să "manifestăm" cu toții, pentru a avea un 2025 predictibil și stabil din punct de vedere fiscal.

Celebra Ordonanță-trenuleț a plecat de la peronul Guvernului și anul acesta, fără să aducă, însă, schimbări majore, nici creșteri de impozite sau taxe, ca în anii precedenți. Așa cum au anunțat autoritățile, Comisia Europeană a acceptat ca România să își reducă deficitul bugetar pe parcursul a șapte ani, ceea ce, aprecia ministrul Finanțelor, Marcel Boloș, va reduce riscul producerii dezechilibrelor macroeconomice. Dar România se împrumută tot mai mult, iar creșterea economică stagnează. Vom vedea în 2025 cum se va reflecta mersul economiei în fiscalitate.

Până atunci, vă voi vorbi despre rezultatele celui mai recent studiu privind Sistemul de remunerare al directorilor executivi și al membrilor Consiliului de Administrație din cadrul companiilor listate, realizat de KPMG. Astfel, mai bine de jumătate dintre companiile analizate, respectiv 39 din 67, oferă o formă de remunerație variabilă pentru directorii executivi. În cazul altor directori, cu excepția CEO-ului și CFO-ului, acest procent se situează la 48%, astfel ponderea companiilor care acordă remunerație variabilă pentru directorii executivi este în creștere față de anii anteriori. În condițiile în care remunerația variabilă are un rol esențial pentru companiile listate, contribuind la motivarea directorilor executivi în vederea atingerii obiectivelor strategice ale organizației, sprijinind angajamentul conducătorilor față de succesul pe termen lung al companiei. Dar, mai multe detalii, în articolul din Buletin.

Tot în acest Buletin, veți mai putea afla și despre clarificări în aplicarea Declarației Unice privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice aduse de Ordonanța de Urgență nr. 128/2024. Schimbările, ce vor intra în vigoare la 1 ianuarie 2025, sunt menite să simplifice procesul de declarare și plată a obligațiilor fiscale, dar vin și cu o serie de implicații pentru contribuabili. Despre ce este vorba, în articolul dedicat.

De asemenea, veți mai putea citi și care sunt cele mai importante modificări aduse Codului Muncii de Legea nr. 283/2024 privind modificarea și completarea unor acte normative, pentru stabilirea salariilor minime adecvate.

Vă veți întâlni, ca de obicei, cu consultantul lunii și lectura celei mai importante modificări legislative publicate în Monitorul Oficial.

Urări de bine,
Mădălina

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



Modificările aduse Declarației Unice: implicații și perspective pentru contribuabilii persoane fizice



Alina Puțică

Senior Manager,
Tax People Services

Ordonanța de Urgență nr. 128/2024 aduce clarificări în aplicarea Declarației Unice privind impozitul pe venit și contribuțiile sociale datorate de persoanele fizice. Schimbările, care vor intra în vigoare la 1 ianuarie 2025, sunt menite să simplifice procesul de declarare și plată a obligațiilor fiscale, dar vin și cu o serie de implicații pentru contribuabili.

Una dintre principalele modificări vizează **eliminarea** obligativității depunerii Declarației Unice pentru **veniturile estimate**. Mai exact, contribuabilii nu vor mai fi nevoiți să depună declarații pentru veniturile, contribuțiile de asigurări sociale și contribuțiile de asigurări sociale de sănătate estimate, precum și în toate celelalte situații în care intervin modificări, recalculări sau rectificări ale acestora, sarcinile lor administrative fiind mult simplificate.

Un alt aspect important este că, începând cu veniturile aferente anului 2025, Agenția Națională de Administrare Fiscală (i.e. ANAF) va transmite contribuabilului **Declarația Unică precompletată** cu datele privind veniturile realizate și impozitul pe venit datorat. Această inițiativă este menită să reducă timpul și efortul necesar pentru completarea declarației și să minimizeze erorile de raportare. Automatizarea acestui proces nu doar că ușurează interacțiunea contribuabililor cu autoritățile fiscale, dar și îmbunătățește acuratețea datelor fiscale colectate.

O altă ajustare se referă la cursul de schimb ce trebuie utilizat de contribuabilii care au realizat un venit brut anual mai mare de 25.000 de euro. Aceștia trebuie să determine venitul net anual în sistem real, începând cu anul fiscal următor. **Cursul de schimb valutar utilizat** pentru determinarea echivalentului în lei al sumei de 25.000 euro este cursul de schimb mediu anual comunicat de Banca Națională a României, **pentru anul de realizare a venitului**, așa cum prevăd modificările legislative recente. Această schimbare vizează contribuabilii care își determină venitul net pe baza normelor de venit, având ca scop o mai bună aliniere a veniturilor declarate cu realitatea economică. Prin această măsură, se urmărește o raportare mai precisă și corectă a veniturilor.

De asemenea, este important de menționat că opțiunea de a determina venitul net în sistem real este **obligatorie** pentru o perioadă de **doi ani** fiscali consecutivi, cu posibilitatea de reînnoire automată dacă contribuabilul nu solicită revenirea la sistemul anterior.

Această prevedere poate să ofere stabilitate și predictibilitate în planificarea fiscală a contribuabililor.

Toate aceste modificări ar trebui să genereze o serie de aspecte pozitive pentru contribuabili:

- **Simplificarea procesului:** Declarația Unică va fi precompletată cu datele disponibile în bazele de date ale ANAF, ceea ce va diminua eforturile contribuabililor.
- **Transparență și claritate:** Noile reglementări oferă o mai mare claritate în ceea ce privește obligațiile fiscale, contribuind la o mai bună conformare voluntară din partea contribuabililor. Aceasta este esențială pentru a construi încrederea între contribuabili și autoritățile fiscale.
- **Eficiență administrativă:** Digitalizarea și automatizarea procesului de declarare vor îmbunătăți eficiența administrativă și vor reduce birocrația, permițând poate autorităților fiscale să se concentreze și pe alte activități mai strategice în viitor.

Aceste modificări sunt parte dintr-un efort mai amplu de modernizare și digitalizare a sistemului fiscal din România, având ca obiectiv principal facilitarea conformării fiscale și îmbunătățirea colectării veniturilor la bugetul de stat.

Contribuabilii sunt încurajați să se familiarizeze cu noile reglementări și să se pregătească pentru tranziția către un sistem fiscal mai transparent și mai eficient.

În concluzie, deși modificările aduse Declarației Unice sunt menite să simplifice și să eficientizeze procesul fiscal, ele aduc cu sine și provocări pentru contribuabili. Este esențial ca aceștia să fie bine informați și pregătiți pentru a naviga cu succes noile reglementări fiscale, asigurându-se astfel că își îndeplinesc obligațiile fiscale corect și la timp.



Cum sunt remunerați conducătorii companiilor listate. Concluziile celui mai recent studiu KPMG în România



Claudia Stan

Associate Director,
People Services

Studiul KPMG „Sistemul de remunerare - Remunerarea conducătorilor din cadrul companiilor listate”, ajuns la a patra ediție, aduce în prim-plan tendințele și evoluțiile în politica salarială a conducătorilor din companiile listate la BVB, oferind companiilor un instrument util pentru elaborarea strategiilor de remunerare. Analiza evidențiază perspective comparative, evoluția în timp și contexte relevante privind remunerarea conducătorilor din companiile listate.



Vasilica Solomon

Senior Assistant,
People Services

2024 a fost al treilea an în care companiile listate la Bursa de Valori București au avut obligația de a publica detalii în legătură cu remunerațiile conducătorilor. Studiul KPMG a vizat o analiză a pachetelor acordate de companiile listate membrilor consiliilor de administrație, precum și directorilor executivi, în cazul sistemului unitar de administrare, respectiv membrilor consiliilor de supraveghere, precum și directoratului, în cazul sistemului dualist de administrare, analizând toate componentele pachetului de remunerare conform rapoartelor publicate în anul 2024, pentru remunerația acordată în 2023.

Iată principalele concluzii ale studiului:

- Remunerațiile fixe ale conducătorilor din companiile listate la Bursă au urcat la un nou nivel în 2023, conform rapoartelor publicate anul acesta, cu o creștere de 26% la vârful remunerației CEO, față de anul 2022. Spre deosebire de anii precedenți, cea mai mare remunerație fixă, atât pentru CEO, cât și pentru CFO, este acordată într-o companie din indicele BET.
- În general, remunerația fixă anuală plătită către directorii executivi este corelată cu dimensiunea companiei (remunerația crește odată cu dimensiunea companiei), însă doar ca tendință, nu și ca regulă, existând abateri și situații excepționale. Companiile parte din BET – cele mai tranzacționate companii de la Bursă, care au făcut parte din analiza KPMG, plătesc, în general, o remunerație proporțională cu dimensiunea companiei.
- Comparativ cu anii anteriori, se înregistrează o ușoară creștere a numărului companiilor care oferă remunerație

- variabilă, peste jumătate incluzând această componentă în pachetul de remunerare. Cu toate acestea, este nevoie de o armonizare mai clară între remunerațiile fixe și cele variabile pentru a reflecta mai bine performanța și stabilitatea pe termen lung, în prezent ponderea remunerației variabile din pachetul total de remunerare se află la 35%. Remunerația variabilă are un rol esențial pentru companiile listate, contribuind atât la motivarea dar și la stimularea performanței directorilor executivi în vederea atingerii obiectivelor strategice ale organizației.
- Planurile de stimulente pe termen lung (LTIP) susțin alinierea intereselor managementului cu cele ale acționarilor, stimulând performanța și dezvoltarea durabilă a companiilor. Deși se observă o tendință de creștere a implementării acestor scheme, numărul companiilor care le adoptă rămâne modest, ceea ce subliniază oportunitatea încă insuficient valorificată de a utiliza aceste instrumente pentru a consolida performanța organizațională.
- Cu toate că ESG (Environmental, Social, and Governance) este recunoscut ca un standard esențial pentru evaluarea performanței corporative și este integrat pe scară largă în strategiile globale, studiul nostru relevă că integrarea ESG în politicile de remunerare ale companiilor listate la BVB rămâne limitată. Doar 18 companii (din 71) menționează aspecte legate de ESG în politicile lor de remunerare, evidențiind necesitatea unei integrări mai ample pentru a alinia mai eficient obiectivele de sustenabilitate și responsabilitate corporativă.
- În privința conducătorilor neexecutivi, ponderea companiilor care acordă remunerații variabile a scăzut de la 30% la 25%. Conform bunelor practici, structura de remunerare pentru această categorie de conducători ar trebui să excludă componentele variabile, asigurând astfel independența și obiectivitatea în procesul decizional și prevenind potențiale conflicte de interese. Totuși, fiecare companie își ajustează politica de remunerare în funcție de specificul și nevoile proprii.

RECOMANDĂRI

Dincolo de conformarea la cerințele de publicare, sistemul de remunerare a conducătorilor ar trebui să evolueze spre o structură mai echilibrată, ghidată de principii precum transparența, responsabilitatea și echitatea.

Un grad mai mare de complexitate (unde putem observa sisteme mai complexe privind remunerarea variabilă) întâlnim la companiile care fac parte dintr-un grup internațional, care aplică un sistem de remunerare de la nivelul grupului, de obicei din țări cu mai multă experiență în acest domeniu. Deși numărul companiilor care acordă remunerație variabilă a crescut, sistemul de remunerare rămâne în continuare centrat pe componenta remunerației fixe.

Este important ca acest progres să fie consolidat prin introducerea și dezvoltarea unor componente variabile bine structurate, precum bonusuri anuale sau scheme de remunerare pe termen lung. Astfel, se poate asigura o aliniere mai clară între obiectivele individuale ale directorilor, performanța generală a companiei și interesele acționarilor, susținând creșterea durabilă a organizației. Totodată, menținerea unui echilibru între salariul fix și componenta variabilă este importantă, asigurând atât stabilitatea financiară și atragerea talentelor, cât și stimularea performanței și alinierea obiectivelor conducerii cu strategia pe termen lung a companiei.

Scopul studiului nostru a fost acela de a analiza tendințele cu privire la remunerarea conducătorilor companiilor listate, atât cei executivi, cât și cei neexecutivi. În acest sens, considerăm că acest studiu oferă o perspectivă valoroasă asupra informațiilor legate de componentele pachetului de remunerare și proporțiile acestora, recompenselor variabile oferite, inclusiv stimulentele pe termen lung sau aspectele ce țin de ESG.

Cu alte cuvinte, studiul va putea fi folosit de către companii în pregătirea politicilor lor salariale. Recomandăm, însă, utilizarea acestui studiu ca pe un ghid general, și analiza unor informații suplimentare, specifice, necesare luării unei decizii, precum industria în care activează agentul

economic, dimensiunea companiei, indicatorii de performanță sau responsabilitățile specifice rolului vizat, etc. Prin urmare, considerăm acest studiu util mai ales în ceea ce privește informațiile despre componentele pachetului de remunerare și ponderile acestora, tipurile de recompense variabile acordate, inclusiv tipurile de stimulente pe termen lung sau raportul comparativ al retribuiților directorilor.

Vă invităm să accesați studiul complet aici:

**Sistemul de remunerare - Remunerarea conducătorilor
din cadrul companiilor listate**



Modificările aduse Codului Muncii de Legea nr. 283/2024 privind modificarea și completarea unor acte normative, pentru stabilirea salariilor minime adecvate



Irina Stănică

Partner,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Legea nr. 283/2024 privind modificarea și completarea unor acte normative, pentru stabilirea salariilor minime adecvate (în continuare, „Legea nr. 283/2024” sau „Noua lege”) a fost publicată în Monitorul Oficial al României cu nr. 1139 din data de 14 noiembrie 2024 și a intrat în vigoare la data de 17 noiembrie 2024. Aceasta transpune **Directiva (UE) 2022/2041 a Parlamentului European și a Consiliului din 19 octombrie 2022 privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană** și aduce modificări semnificative **Legii nr. 53/2003 - Codul muncii** (în continuare, „Codul Muncii”) și Legii nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii. De asemenea, introduce anumite schimbări în Legea dialogului social, în Legea privind concesiunile de lucrări și concesiunile de servicii, în Legea achizițiilor publice, precum și în alte acte normative.



Maria Cioflan

Associate,
KPMG Legal -
Toncescu și Asociații

Printre modificările esențiale aduse Codului Muncii, se regăsesc următoarele:

- În definirea raportului juridic de muncă, se utilizează acum noțiunea de „**lucrător**”. Astfel, la **articolul 1** din Codul Muncii se introduce un nou alineat, respectiv **alineatul (4)**, care prevede: „(4) *Raportul juridic de muncă este raportul reglementat prin lege în temeiul căruia o persoană fizică, denumită lucrător, se obligă să presteze o activitate pentru și sub autoritatea unei alte persoane fizice sau juridice în schimbul unei remunerații.*”.
- Jurisdicția muncii este extinsă prin introducerea **articolului 266¹**.

Noua lege include în categoria conflictelor de muncă, acele conflicte cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea relațiilor de muncă ce derivă din raporturi juridice de muncă **neîntemeiate pe un contract individual de muncă, dar reglementate prin legi speciale**. Astfel, toate tipurile de relații de muncă beneficiază, odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 283/2024, de un cadru legal adecvat pentru soluționarea conflictelor.

- Noua lege aduce mai multe modificări și clarificări asupra **Titlului IV – Salarizarea** din Codul Muncii, printre care se pot menționa următoarele:

- Sunt definite noțiunile de *salariu de bază*, *salariu de bază minim brut* și *salariu de bază minim brut pe țară*, asigurând o mai bună înțelegere și aplicare transparentă a conceptelor salariale. În acest sens, **articolul 160** are conținutul de mai jos:

„(1) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.

(2) **Salariul de bază** reprezintă componenta fixă a remunerației brute plătite unui salariat pentru munca pe care o prestează pe parcursul unei luni calendaristice, în care nu sunt incluse sporurile, indemnizațiile și alte adaosuri.

(3) **Salariul de bază minim brut** reprezintă suma minimă la care are dreptul salariatul pentru munca prestată, stabilit prin act normativ sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil, conform prevederilor art. 162 alin. (1).

(4) **Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată** reprezintă suma stabilită anual prin hotărâre a Guvernului, în condițiile art. 164, corespunzătoare programului normal de muncă, în scopul îmbunătățirii condițiilor de trai și de muncă, în special a gradului de adecvare a salariului minim, în vederea asigurării unui nivel de trai decent.”.

- Sunt introduse reguli privind **procedura de stabilire și actualizare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată**. Această procedură este aprobată prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, cu consultarea Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social, și stabilește evaluarea gradului de adecvare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, în funcție de ponderea acestuia în câștigul salarial mediu brut.

- La **articolul 212** din Codul Muncii se introduce un nou alineat, respectiv **alineatul (3)**, care prevede că promovarea dialogului social tripartit la nivel național este realizată de Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social, un organism cu rol consultativ între Guvern și partenerii sociali, conform dispozițiilor aplicabile.
- În ceea ce privește negocierile colective, Noua lege stabilește, la **articolul 230** din Codul Muncii, că trebuie aprobat, prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, un plan de acțiune pentru promovarea negocierilor colective, cu termene și măsuri în favoarea creșterii progresive a ratei de acoperire a negocierilor colective pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și de trai ale salariaților. Planul este revizuit periodic, sau cel puțin o dată la 5 ani, având drept obiectiv creșterea nivelului ratei de acoperire a negocierilor colective la nivel național **până la 80%**.
- Cuantumul amenzii privind nerespectarea de către angajator a dispozițiilor referitoare la garantarea în plată a salariului de bază minim brut stabilit prin act normativ sau a nivelului salarial minim stabilit prin contractul colectiv de muncă aplicabil se modifică și este cuprins **între 3.000 Lei și 5.000 Lei** pentru fiecare persoană afectată, **fără a depăși valoarea cumulată de 200.000 Lei**.

Proiecte Legislative

Sumar noiembrie

01

În Monitorul Oficial nr. 1099 din 4 noiembrie 2024 a fost publicat Ordinul nr. 6438 al ministrului finanțelor pentru modificarea și completarea Procedurii de anulare a unor obligații bugetare, aprobată prin Ordinul ministrului finanțelor nr. 5521/2024.

Conform ordinului, apar câteva modificări cu privire la obligațiile fiscale apărute după un control fiscal, stabilirea plafoanelor pentru care se aplică amnistia și este reglementată procedura pentru anularea obligațiilor bugetare în cazul persoanelor pentru care s-a atras răspunderea potrivit legislației insolvenței.

În Anexa nr. 1 este prezentat un model de certificat de atestare fiscală, care este emis în urma depunerii notificării de a beneficia de amnistie.

02

În Monitorul Oficial nr. 1124 din 11 noiembrie 2024 a fost publicată Ordonanță de Urgență nr. 127 privind unele măsuri în domeniul social. Printre principalele măsuri aduse de această ordonanță de urgență se numără:

- Modificări la Legea nr. 346/2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale:
 - Modificarea bazei de calcul a indemnizațiilor pentru incapacitate temporară de muncă, pentru reducerea timpului de muncă sau pentru trecerea temporară în alt loc de muncă– aceasta se determină ca media veniturilor brute din ultimele 6 luni la un singur angajator, fără a include veniturile de la alți angajatori.
 - Introducerea art. 3611– Asigurații sistemului de asigurare pentru accidente de muncă și boli profesionale înregistrați cu accident de muncă, care au suferit arsuri de gradul IIB-III localizate pe față, scalp, mâini, picioare, organe genitale, perineu, articulații mari și/sau arsuri de gradul III cu alte localizări, dar care afectează cel puțin 10% din suprafața corporală, beneficiază de indemnizație pentru incapacitate temporară de muncă în cuantum de 100%, din media veniturilor din salarii sau asimilate salariilor.
- Modificări la Legea nr. 8/2006 privind indemnizația pentru pensionarii membri ai uniunilor de creatori:
 - Cuantumul indemnizației se ajustează în funcție de modificarea pensiei titularului (modificarea punctului de referință sau indexare, actualizarea cuantumului pensiei).

- Stabilirea și plata indemnizației lunare se efectuează de către casa de pensii în evidența căreia se află solicitantului.
- Fondurile necesare plății drepturilor prevăzute de prezenta lege, cheltuielile administrative, precum și cele de transmitere a drepturilor se asigură din bugetul de stat, prin bugetul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, pentru beneficiarii aflați în evidența sistemului public de pensii, respectiv prin bugetul instituțiilor care administrează fondul de pensii pentru beneficiarii aflați în evidența altor sisteme de asigurări sociale neintegrate sistemului public.
- Modificări la Legea nr. 448/2006 privind protecția persoanelor cu handicap:
 - Introducerea „indemnizației de solidaritate” pentru persoanele cu handicap vizual grav, cu handicap grav și handicap accentuat, acordată lunar, începând cu 1 ianuarie 2025, iar cuantumul acesteia se determină prin aplicarea procentului rezultat din însumarea procentului de majorare a indicatorului social de referință (ISR) cu procentul reprezentând 50% din creșterea reală a câștigului salarial mediu brut realizat la cuantumul pensiei pentru limită de vârstă aflat în plată, în luna ianuarie a fiecărui an.
 - Introducerea „punctului de sprijin” – prestație socială acordată pentru fiecare an de stagiu de cotizare contributiv realizat în condiții de handicap vizual grav, handicap grav și handicap accentuat.
 - Alte modificări introduc obligația entităților de a demonstra, printr-o cerere scrisă, că au solicitat sprijinul ONG-urilor specializate pentru respectarea procentului legal de angajare a persoanelor cu dizabilități, cererea incluzând detalii despre posturile vacante (atribuții, calificări necesare, normă de lucru). De asemenea, entitățile trebuie să prezinte această cerere și dovada transmiterii către Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Persoanelor cu Dizabilități și Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă. Totodată, acestea au obligația de a raporta anual, până la 31 ianuarie, o situație centralizată privind funcțiile ocupate de persoanele cu dizabilități și un inventar al competențelor solicitate la angajare.

03

În Monitorul Oficial nr. 1125 din 11 noiembrie 2024, a fost publicată Ordonanța de Urgență nr. 128 care aduce modificări Legii 227/2015 privind Codul fiscal și introduce măsuri specifice de digitalizare, vizând simplificarea și eficientizarea proceselor fiscale.

Mai multe detalii găsiți în publicația KPMG: [Declarația unică precompletată. Trecerea obligatorie începând cu veniturile obținute în 2025.](#)

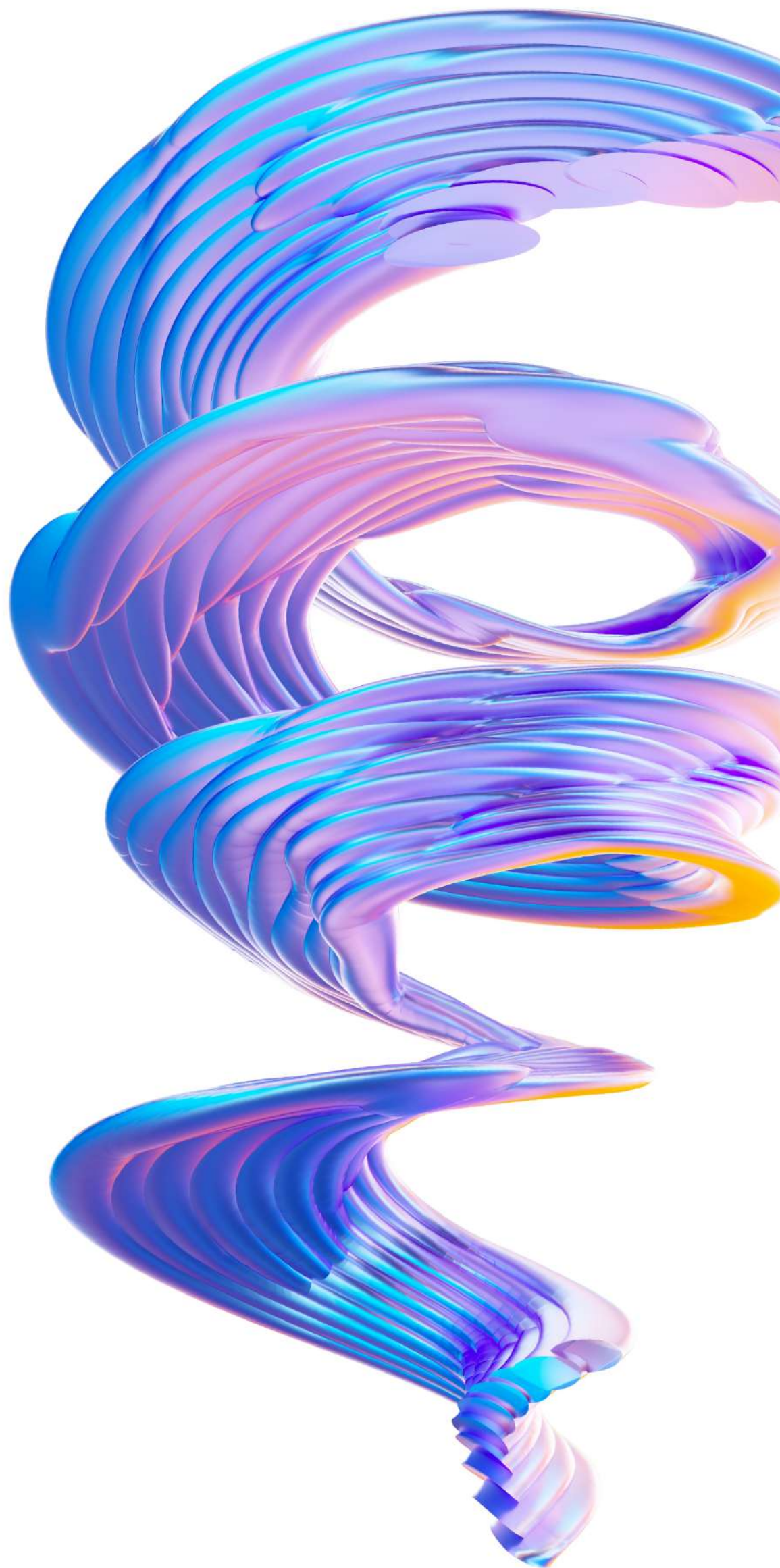
04

În Monitorul Oficial nr. 1126 din 12 noiembrie 2024 a fost publicat Ordinul nr. 2412 privind suspendarea aplicării prevederilor Convenției dintre Guvernul României și Guvernul Republicii Belarus pentru evitarea dublei impunerii și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit și pe capital și a Protocolului anexat, semnate la București la 22 iulie 1997.

05

În Monitorul Oficial nr. 1139 din 14 noiembrie 2024 a fost publicată Legea nr. 283 privind modificarea și completarea unor acte normative, pentru stabilirea salariilor minime adecvate. Legea prevede următoarele:

- Salariul primit de salariatul temporar pentru fiecare misiune se stabilește prin negociere directă cu agentul de muncă temporară și nu poate fi mai mic decât salariul de bază minim brut prevăzut la art. 160 alin. (3).
- Art. 160. — (1) Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri. (2) Salariul de bază reprezintă componenta fixă a remunerației brute plătite unui salariat pentru munca pe care o prestează pe parcursul unei luni calendaristice, în care nu sunt incluse sporurile, indemnizațiile și alte adaosuri. (3) Salariul de bază minim brut reprezintă suma minimă la care are dreptul salariatul pentru munca prestată, stabilit prin act normativ sau prin contractul colectiv de muncă aplicabil, conform prevederilor art. 162 alin. (1). (4) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată reprezintă suma stabilită anual prin hotărâre a Guvernului, în condițiile art. 164, corespunzătoare programului normal de muncă, în scopul îmbunătățirii condițiilor de trai și de muncă, în special a gradului de adecvare a salariului minim, în vederea asigurării unui nivel de trai decent.”
- Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește anual prin hotărâre a Guvernului și se aplică de la data de 1 ianuarie a anului următor, cu actualizarea periodică o dată pe an, după consultarea confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată la numărul mediu lunar de ore, potrivit programului legal de muncă aprobat.



- Nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește și se actualizează potrivit dispozițiilor alin. (1), pe baza procedurii de aplicare a mecanismului de stabilire și actualizare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.
- Nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabilește și se actualizează potrivit dispozițiilor alin. (1), pe baza procedurii de aplicare a mecanismului de stabilire și actualizare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată. (3) Procedura prevăzută la alin. (2) se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, cu consultarea Consiliului Național Tripartit pentru Dialog Social. (4) Procedura prevăzută la alin. (2) stabilește evaluarea gradului de adecvare a salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, în funcție de ponderea acestuia în câștigul salarial mediu brut, și cuprinde următoarele:
 - a. modalitățile de stabilire și actualizare a nivelului salariului minim brut pe țară garantat în plată;
 - b. criteriile de stabilire și actualizare ale salariului minim brut pe țară garantat în plată, care să includă cel puțin următoarele elemente:
 - i. puterea de cumpărare a salariului minim, luând în considerare costul vieții;
 - ii. nivelul general al salariilor și distribuția acestora;
 - iii. rata de creștere a salariilor;
 - iv. nivelurile și evoluțiile productivității la nivel național pe termen lung;
 - c. indicatorii statistici naționali comunicați de Institutul Național de Statistică și Comisia Națională de Strategie și Prognoză, aferenți criteriilor prevăzute la lit. b) și d);
 - d. setul de indicatori anuali de monitorizare și evaluare a impactului asupra mediului economic și social;
 - e. modul de realizare a analizelor-suport și de monitorizare a evoluției salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, în funcție de nivelul orientativ, între 47%—52%, al ponderii valorii salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată în câștigul salarial mediu brut, considerat indicator de referință pentru evaluarea gradului de adecvare.
- (6) Angajatorul nu poate negocia și stabili salarii de bază brute, prin contractul individual de muncă și/sau contractul colectiv de muncă aplicabil, sub valoarea salariului de bază minim brut orar, prevăzut la alin. (1).
- Angajatorii nu pot stabili salarii brute sub valoarea salariului minim orar stabilit prin lege (alin. 6 și alin. 12). De asemenea, aceștia trebuie să informeze salariații despre nivelul salariului minim (alin. 13).

06

În Monitorul Oficial nr. 1178 din 26 noiembrie 2024 a fost publicată Norma nr. 22 pentru modificarea și completarea Normei nr. 7/2007 privind prospectul schemei de pensii private, aprobată prin Hotărârea Comisiei de Supraveghere a Sistemului de Pensii Private nr. 26/2007.

Meet the Consultant



Ianoși Anca Petruța

Senior Assistant,
Tax Payroll

Mă numesc Ianoși Anca Petruța și m-am alăturat echipei de Payroll din departamentul People Services în prima jumătate a lunii noiembrie 2024. Am absolvit Facultatea de Finanțe, Asigurări, Bănci și Burse de Valori din cadrul Academiei de Studii Economice din București și am finalizat un program de master în Fiscalitate la aceeași facultate.

Domeniul consultanței și al serviciilor de calcul salarial nu este nou pentru mine, având deja o experiență de aproximativ un an și jumătate, pe care aștept cu entuziasm să o dezvolt în cadrul KPMG. Apreciez foarte mult echipa din care fac parte, întrucât am ocazia să colaborez cu adevărați profesioniști, de la care am multe de învățat și totodată sunt recunoscătoare pentru oportunitățile de dezvoltare profesională pe care le am aici.

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

Șos. Păcurari nr. 138, Clădirea IDEO,
Etaj 3, biroul nr. E 3-1

Iași, 700545

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

