

People Services Newsletter

Buletin informativ - august 2017



Canicula continuă

O serie de modificări și propuneri legislative continuă să ne țină ocupați în această perioadă. Unele au aplicare imediată - de exemplu, majorarea bazei de calcul pentru contribuțiile angajatorului la asigurările sociale și asigurările sociale de sănătate în cazul veniturilor salariale situate sub nivelul salariului minim pe economie, măsură aplicabilă începând cu 1 august 2017, sau scutirea de la plata impozitului pe venit a beneficiilor acordate salariaților sub forma abonamentelor la servicii medicale, măsură aplicabilă începând cu 24 iulie, altele cu aplicare posibilă de la 1 ianuarie 2018 (transferul contribuțiilor sociale datorate de angajator în sarcina angajatului, diminuarea impozitului pe venit de la 16% la 10%). E dificil de estimat la acest moment care va fi efectul acestor măsuri. În lipsa unei prevederi legislative prin care angajatorii să fie obligați să majoreze salariile brute ale angajaților în situația transferului tuturor contribuțiilor în sarcina angajatului, e posibil să vedem situații în care salariul net al angajaților să scadă. Este, de asemenea, discutabil cum ar putea statul să intervină într-o relație contractuală civilă, în care salariul este negociat între părți, și dacă o asemenea măsură este constituțională. Rămâne ca această analiză să fie făcută în perioada următoare, atunci când sperăm să avem o mai bună claritate asupra întregului set de măsuri aplicabile de la 1 ianuarie 2018, pentru a putea evalua impactul la nivelul fiecărui angajat și angajator.

Dacă vreți să discutăm în detaliu pe acest subiect, sau alte subiecte pe teme de Resurse Umane, nu ezitați să mă contactați la adresa mea de email: mracovitan@kpmg.com

Madalina

Sumar

Trenduri în HR

Forța de muncă în industria BPO/SSCs – provocări și soluții

Pagina 2

Dreptul muncii

Tele-munca va fi reglementată

Pagina 3

Meet the Consultant

Nicoleta-Elena Chiru – Assistant, Global Mobility Services

Pagina 4

Opinii Fiscale

Stimularea angajării tinerilor pe piața muncii

Pagina 4

Noutăți Legislative

Sumarul lunii iulie 2017

Pagina 5

Trenduri în HR

Forța de muncă în industria BPO/SSCs – provocări și soluții



Elena Vizireanu

Consultant, People Services

România a devenit, în ultimii ani, o locație atractivă pentru companiile din industria BPO/SSCs, în mare parte datorită abilităților solide de limbă ale românilor, centrelor universitare din România care produc un număr important de absolvenți anual, dar și costurilor încă relativ scăzute comparativ cu Europa de Vest și Centrală.

Estimările arată că până în 2020, aproximativ 200.000 de persoane vor lucra în companii din industria BPO/SSCs, acest fapt determinând dublarea numărului actual de angajați în acest sector de activitate. Creșterea nivelului de angajabilitate în această industrie este susținută de plaja variată de limbi străine vorbite de către absolvenți, diversitatea abilităților acestora și de compatibilitatea culturală.

În același timp, această industrie se confruntă cu numeroase provocări în ceea ce privește managementul HR, provocări generate atât de modelul de business, dar și de caracteristicile demografice ale forței de muncă. Cu o vârstă medie a angajaților de 25 până la 35 de ani (ABSL Industry Report 2016, realizat de KPMG), organizațiile trebuie să dezvolte strategii de HR care să susțină atragerea și retenția tinerilor. Un exemplu îl reprezintă instrumentele de employer branding folosite de multe dintre companiile din industrie: parteneriate cu universitățile, prezența constantă la târgurile de job-uri și universități, zile ale „porților deschise în companii” pentru vorbitorii de limbi străine.

Alte provocări citate de companiile din această industrie, sunt poate provocări cu care și alte sectoare se întâlnesc, în special cele cu caracteristici similare ale forței de muncă, de exemplu:

- Competiția pentru talent și identificarea unor candidați cu un mix potrivit între abilitățile de limbă și cele tehnice. Cu peste

100 de universități în România și aproximativ 130.000 de candidați pe an, putem vorbi de o pepinieră importantă de talente. În același timp, majoritatea companiilor prezente deja în industria de outsourcing se așteaptă la creșterea headcount-ului la un nivel de 18-19% pe an până la sfârșitul lui 2018 (ABSL Industry Report 2016, realizat de KPMG), iar România continuă să atragă potențiali investitori. De asemenea, industria outsourcing, deși a făcut pași importanți în ceea ce privește atractivitatea pentru candidați, concurează și cu alte industrii pentru aceiași absolvenți.

- Pe o piață a muncii din ce în ce mai dificilă, așteptările salariale ale candidaților sunt în creștere, în special pentru vorbitorii de limbi rare sau specialiști.
- Cu un nivel al fluctuației personalului relativ ridicat (19.5% conform ABSL Industry Report, 2016, realizat de KPMG), companiile din industrie fac eforturi, nu numai în aria atragerii candidaților, dar și a retenției acestora. Fluctuația în primele 3 luni de la angajare, în special, e un fenomen îngrijorător și care reprezintă o altă provocare pentru specialiștii de HR din industrie.
- Nu în ultimul rând, noua realitate a muncii – digitalizare, automatizare, noi tehnologii și provocările secolului 21, pune noi subiecte pe agendele specialiștilor de HR din industrie.

Câteva dintre soluțiile folosite de organizațiile din această industrie pot fi interesante și pentru alte sectoare de activitate:

Atragerea candidaților

Nivelul ridicat de competitivitate în ceea ce privește atragerea candidaților potrivii a determinat organizațiile să reprojeteze procesele de recrutare, punând mai mult accent pe colaborarea cu universitățile și asociațiile studențești și implementarea unor noi metode de promovare a pozițiilor și de identificare a candidaților. Pe lângă clasicele platforme de recrutare care încă funcționează bine în România ca modalitate de identificare a proaspeților

absolvenți, organizațiile utilizează din ce în ce mai mult platformele social media (Facebook, Twitter, Instagram, Youtube, LinkedIn) și implementează programe de “referrals”, aceste inițiative făcând parte din strategia de employer branding. De asemenea, procesele de selecție au fost regândite cu scopul de a oferi o experiență cât mai valoroasă candidaților (interviuri remote și testare online); dar și de a transforma procesele de recrutare tradiționale în unele agile, prin introducerea unor soluții de automatizare (soluții software pentru selecția automatizată a CV-urilor sau chat bots pentru păstrarea comunicării cu candidații).

Motivarea și retenția angajaților

Analiza profilului generației Millennials, principalul pool de candidați pentru industria BPO/SSCs, ne spune faptul că aceștia își doresc să primească recunoaștere și recompense imediate, urmăresc să aibă un echilibru între viața profesională și cea personală, vor flexibilitate, transparentă și oportunități de dezvoltare. În acest context, companiile și-au revizuit politicile de remunerare și beneficii, astfel încât performanța angajaților să fie recompensată constant și într-o modalitate transparentă, iar pachetul de beneficii să fie suficient de atractiv și în acord cu nevoile și dorințele generației Millennials. Mai mult decât atât, din ce în ce mai multe organizații oferă un program de lucru flexibil și reprojetează procesul de evaluare a performanțelor, renunțând la calificative și distribuție forțată, în schimbul unui proces bazat pe feedback continuu, recunoașterea realizărilor și pe identificarea nevoilor de dezvoltare specifice. În ceea ce privește dezvoltarea angajaților, pentru a veni în întâmpinarea nevoilor și a stilului de învățare specific generației Millennials, organizațiile implementează noi instrumente și platforme de învățare, precum E-learning, realitate virtuală, gamificare și soluții de mobile learning.

Am prezentat în acest articol doar câteva dintre provocările sau soluțiile specialiștilor de HR din industria de outsourcing. Un lucru este cert, regândirea principalelor procese și politici de HR devine esențială pentru orice organizație care gestionează forța de muncă cu caracteristici similare, pentru a își păstra competitivitatea pe piața forței de muncă.

Dreptul Muncii

Tele-munca va fi reglementată



Izabela Tănase
Legal Consultant

În cursul lunii iunie 2017, Ministerul Muncii și Justiției Sociale a lansat în dezbatere publică proiectul de lege privind reglementarea activității de tele-muncă (denumit în cele ce urmează „Proiectul de lege”).

În acest sens, din perspectiva procedurii legislative, facem mențiunea că Proiectul de lege va deveni aplicabil numai promulgarea sa de către Președintele României, ca urmare a adoptării sale de către Parlament.

Obiectivul principal al Proiectului de lege se referă la flexibilizarea și adaptarea relațiilor de muncă la realitățile socio-economice actuale, în raport cu evoluția dinamică a pieței.

Astfel, includerea în ordinea juridică internă a Proiectului de lege privind reglementarea activității de tele-muncă prezintă avantaje reale, creând un climat de muncă favorabil pentru ambele părți ale raporturilor juridice de muncă. În plus, în privința angajatorilor vor fi reduse costurile administrative generate de închirierea spațiilor, cheltuielile cu utilitățile, consumul de carburant, etc., iar în privința salariaților vor fi reduse costurile de timp și de bani implicate de deplasarea de la și până la sediul angajatorului, și, totodată, salariații va dispune de libertatea alegerii locului muncii și valorificarea timpului de lucru în vederea îmbunătățirii echilibrului între viața profesională și cea personală. De asemenea, adoptarea proiectului de act normativ presupune avantaje și pentru persoanele cu dizabilități, crescând astfel șansele acestora de încadrare pe piața muncii.

În înțelesul dispozițiilor Proiectului de lege, tele-munca presupune forma de organizare a muncii în care o activitate care ar putea fi efectuată în cadrul unui loc de muncă organizat de angajator, se realizează de către salariat, în mod regulat și voluntar, în baza unui contract individual de muncă cu normă întreagă, de la distanță față de locația angajatorului, utilizând tehnologia informației și a comunicațiilor.

Totodată, pentru ca salariatul să fie considerat că lucrează în regim de tele-muncă trebuie îndeplinite anumite condiții, și anume: (i) activitatea să fie desfășurată în afara oricărui

loc de muncă organizat de către angajator, prin utilizarea unor mijloace aferente tehnologiei informației și a comunicațiilor, (ii) activitatea în regim de tele-muncă să fie desfășurată cel puțin o zi pe lună și (iii) salariatul să-și fi exprimat acordul cu privire la această formă de organizare a muncii.

Așadar, activitatea în regim de tele-muncă poate fi desfășurată (i) numai cu acordul salariatului, iar refuzul de a consimți la această formă de prestare a activității nu poate constitui motiv de sancționare disciplinară a acestuia, și (ii) numai în baza a unui contract individual de muncă încheiat cu normă întreagă, prin urmare nefiind aplicabil în cazul unui contract individual de muncă cu timp parțial.

În ceea ce privește locul desfășurării muncii în regim de tele-muncă, Proiectul de lege prevede că pot fi utilizate de către salariați numai acele locuri cu privire la care, în prealabil, angajatorul și-a exprimat acordul din punct de vedere al securității și sănătății în muncă pentru utilizarea lor de către tele-salariați.

Tot în legătură cu locul muncii, având în vedere că pot fi create confuzii între munca la domiciliu și tele-muncă, Proiectul de lege precizează că activitatea desfășurată la domiciliul tele-salariaților folosind tehnologia informației și a comunicațiilor este considerată tele-muncă, iar nu muncă la domiciliul salariatului, acestea având un regim juridic distinct.

În organizarea activității în regim de tele-muncă, tele-salariații își vor stabili programul de muncă împreună cu angajatorul, iar efectuarea de către tele-salariați de ore suplimentare este interzisă, sub sancțiunea aplicării unei amenzi

contravenționale cuprinse între 3.000 lei și 5.000 lei.

Tot în privința organizării activității în regim de tele-muncă, angajatorul are obligația de a asigura toate condițiile necesare pentru ca activitatea salariatului să se desfășoare într-un alt loc decât sediul unității, sub sancțiunea aplicării unei amenzi contravenționale cuprinse între 3.000 lei și 5.000 lei.

În materie de drepturi, este de menționat că toate persoanele care vor lucra în regim de tele-muncă vor beneficia de toate drepturile recunoscute prin lege, prin regulamentele interne și contractele colective de muncă aplicabile salariaților care au locul de muncă la sediul sau la domiciliul angajatorului.

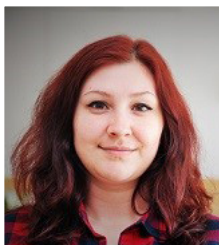
Având în vedere cele de mai sus menționate, adoptarea Proiectului de lege privind tele-munca prezintă avantaje atât pentru angajatori, aceștia având posibilitatea de a-și moderniza și eficientiza organizarea muncii, precum și pentru angajați, aceștia putând realiza o armonizare între viața profesională și cea socială, prin dobândirea unei autonomii sporite în realizarea sarcinilor pe care le au.

Reiterăm că în prezent că Proiectul de lege nu este aplicabil, acesta făcând obiectul procedurii legislative.



Meet the Consultant

Nicoleta-Elena Chiru – Assistant, Global Mobility Services



Nicoleta-Elena Chiru
Assistant, Global Mobility Services

În curând se vor împlini 3 ani de când fac parte din „povestea” KPMG, iar din februarie 2016 am devenit membră a echipei de Global Mobility Services din cadrul departamentului de taxe. De atunci, m-am specializat în consultanță privind impozitarea persoanelor

fizice, precum și în domeniul securității sociale, vizând cu precădere implicațiile fiscale și de securitate socială în România generate de mobilitatea internațională a salariaților (atât pentru angajați, cât și pentru angajatorii lor).

Alegerea de a mă alătura acestei echipe a venit fără ezitare, deoarece fiscalitatea este un subiect care ne privește pe fiecare în parte, iar noi, individual, dar și ca societate, ne confruntăm zilnic cu limitele dintre drepturile și obligațiile individului, pe de o parte, și îndatoririle statului pe de altă parte.

Mai mult decât atât, ca absolventă a Facultății de Administrație și Management Public din cadrul Academiei de Studii Economice din București, consider că pregătirea mea îmi oferă o perspectivă cuprinzătoare asupra misiunii noastre de a asista contribuabilii să-și îndeplinească obligațiile în conformitate cu legislația fiscală, reprezentând în același timp interesele lor într-o manieră care să încurajeze statul să dezvolte o legislație fiscală corespunzătoare și să administreze regulile astfel încât să conducă la dezvoltarea socială.

Opinii Fiscale

Stimularea angajării tinerilor pe piața muncii

Nicoleta-Elena Chiru

Assistant, Global Mobility Services

Este deja cunoscut faptul că tinerii tind să se simtă discriminați la momentul angajării din cauza lipsei de experiență, pe care este foarte dificil să o dezvolte prin intermediul câtorva luni de practică școlară. În același timp, este de înțeles de ce un angajator ar fi mai rezervat în a angaja persoane care nu sunt obișnuite cu activitățile solicitate la încadrarea pe un anumit post, în contextul unei piețe tot mai competitive.

Întrebarea firească este cum se poate soluționa această problemă care a contribuit la o rată a șomajului de 20,6% în rândul tinerilor sub 25 de ani, în 2016 (conform [Eurostat](#)), astfel încât nici angajatorii să nu sufere pierderi semnificative cu pregătirea și încadrarea în muncă a acestora.

Un răspuns ar fi ca angajatorii să fie încurajați să integreze tineri fără experiență în organizații, prin intermediul programelor de internship. În acest sens, legiuitorii au publicat în iunie 2017 un proiect pentru o lege a internship-ului îndelung așteptată de ambele părți implicate. Prin intermediul acestui proiect se urmărește integrarea pe piața muncii a persoanelor care au împlinit vârsta de 16 ani, prin dobândirea cu ajutorul programelor de internship de cunoștințe teoretice și practice relevante, ce reprezintă o punte de trecere către locuri de muncă viitoare din sectorul public și privat.

Proiectul prevede că organizațiile care doresc să implementeze programe de internship să aibă cel puțin 5 salariați, iar numărul contractelor de internship încheiate să nu depășească 5% din numărul total de angajați. Totodată,

„internul” are dreptul la o indemnizație lunară netă de internship, din partea organizației, a cărei valoare este stipulată în contractul de internship.

În vederea asigurării continuității raportului de muncă, prin acest proiect se prevede acordarea, la cerere, a unei prime de promovare a angajării în valoare de 1.000 de euro per intern, pentru angajatorii privați care încheie cu „internul” un contract de muncă într-un interval de cel mult 60 de zile de la finalizarea programului de internship, după ce a menținut acel intern angajat o perioadă de cel puțin 24 de luni, fără întrerupere. O limitare a potențialilor beneficiari în acest sens o prezintă restricția impusă organizațiilor care în ultimele 12 luni au redus numărul de salariați ca urmare a concedierilor colective sau a reorganizării activității. Acestea nu pot încheia contracte de internship.

Tot cu același scop a fost adoptată și Legea nr. 164/2017 pentru modificarea Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă și a Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 544 din data de 11 iulie 2017. Legea prevede ca angajatorii care încheie un contract de ucenicie să beneficieze pe întreaga perioadă de derulare a contractului de ucenicie de o sumă de 1.125 lei/lună, iar cei care încheie un contract de stagiu de practică să primească o sumă de 1.350 lei/lună din bugetul asigurărilor de șomaj, în limita fondurilor alocate cu această destinație.

Rămâne de văzut și analizat rezultatul adoptării acestor măsuri, mai ales că acum, în perioada de vacanță școlară, tinerii au mai mult timp pentru a se dedica programelor de internship, ucenicie la locul de muncă sau efectuării stagiului pentru absolvenții de învățământ superior.



Noutăți legislative - sumarul lunii iulie 2017

În **Monitorul Oficial Nr. 511 din 3 iulie 2017** a fost publicată Legea nr. 155/2017 privind aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 22/2016 privind modificarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 77/1999 privind unele măsuri pentru prevenirea incapacității de plată.

În **Monitorul Oficial Nr. 514 din 4 iulie 2017** a fost publicată Hotărârea nr. 9/2017 privind modificarea Regulamentului pentru organizarea examenului de atribuire a calității de consultant fiscal sau de consultant fiscal asistent, aprobat prin Hotărârea Consiliului superior al Camerei Consultanților Fiscali nr. 7/2014. Astfel, persoanele care au absolvit cu media generală minim 8 un program de master acreditat, organizat de instituții de învățământ superior cu profil economic în parteneriat cu Camera Consultanților Fiscali, pot susține examenul pentru atribuirea calității de consultant fiscal asistent sub forma de interviu.

În **Monitorul Oficial nr. 518 din 4 iulie 2017** a fost publicat Ordinul nr. 1886/2017 pentru modificarea modelului, conținutului și instrucțiunilor de completare ale formularelor 208 „Declarație informativă privind impozitul pe veniturile din transferul proprietăților imobiliare din patrimoniul personal” și 209 „Declarație privind veniturile din transferul proprietăților imobiliare din patrimoniul personal”, aprobate prin Ordinul ministrului finanțelor publice și al ministrului justiției nr. 1.022/2.562/2016.

În **Monitorul Oficial nr. 519 din 4 iulie 2017** a fost publicat Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 925/2017 privind aprobarea Nomenclatorului activităților independente pentru care venitul net se poate determina pe baza normelor anuale de venit, activități desfășurate de contribuabilii care realizează venituri din activități de producție, comerț, prestări de servicii.

În **Monitorul Oficial nr. 544 din 11 iulie 2017** s-a publicat Legea nr. 164/2017 pentru modificarea Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă și a Legii nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior.

Principala modificare adusă Legii nr. 279/2005 („Legea ucenicie”) este că angajatorii care încheie contracte de ucenicie, în condițiile legii, beneficiază, la cerere, de o sumă fixă de 1.125 lei/lună pentru fiecare contract de ucenicie, acordată din bugetul asigurărilor de șomaj în limita fondurilor alocate cu această destinație (față de cuantumul anterior de 60% din valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă).

În ceea ce privește Legea nr. 335/2013 („Legea internship-ului”), se modifică prevederea conform căreia angajatorii care încheie contracte de stagi, în condițiile legii, beneficiază, la cerere, de o sumă fixă de 1.350 lei/lună pentru fiecare contract de stagi, acordată din bugetul asigurărilor de șomaj în limita fondurilor alocate cu această destinație. În trecut cuantumul de care angajatorii puteau să beneficieze era de 1,5 ori valoarea indicatorului social de referință al asigurărilor pentru șomaj și

stimulării ocupării forței de muncă în vigoare.

În **Monitorul Oficial nr. 544 din 11 iulie 2017** s-a publicat Ordinul ministrului afacerilor externe nr. 945/2017 privind intrarea în vigoare a unor tratate internaționale. Printre tratatele menționate în acest Ordin se numără și Protocolul de modificare a Convenției dintre România și Republica Uzbekistan pentru evitarea dublei impuneri și prevenirea evaziunii fiscale cu privire la impozitele pe venit și pe capital.

În **Monitorul Oficial nr. 564 din 17 iulie 2017** a fost publicat Ordinul președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală nr. 1964/2017 pentru aprobarea formularului 630 „Decizie de impunere anuală pentru stabilirea contribuției de asigurări sociale de sănătate și a contribuției de asigurări sociale”.

Formularul include și contribuția de asigurări sociale datorată de contribuabili. Așadar, decizia de impunere vizează și colectarea CAS, nu doar CASS, pentru persoanele fizice care realizează venituri din:

- activități independente;
- drepturi de proprietate intelectuală;
- activități agricole, silvicultură și piscicultură;
- cedarea folosinței bunurilor;
- investiții și/sau alte surse;
- pensii provenite dintr-un alt stat.

Spre deosebire de varianta anterioară a deciziei de impunere (stabilită prin OPANAF 1672/2014), aceasta nu mai include veniturile din jocuri de noroc, având în vedere că pentru acestea nu se mai datorează CASS, începând cu anul 2016.

În plus, determinarea contribuției de asigurări sociale de sănătate și a contribuției de asigurări sociale este detaliată în anexele introduse (1a, respectiv 1b), baza de calcul, precum și contribuția datorată fiind evidențiate la nivelul fiecărei luni calendaristice.

În **Monitorul Oficial nr. 567 din 17 iulie 2017** s-a publicat Ordinul ministrului afacerilor externe nr. 1087/2017 privind intrarea în vigoare a unor tratate internaționale. Printre tratatele menționate în acest Ordin se numără și acordul între Guvernul României și Guvernul Insulei Man privind schimbul de informații fiscale, precum și acordul între Guvernul României și Guvernul Republicii Azerbaidjan cu privire la eliminarea obligației vizei pentru titularii de pașapoarte de serviciu.

În **Monitorul Oficial nr. 576 din 19 iulie 2017** a fost publicată Legea nr. 172/2017 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 60/2016 pentru modificarea și completarea Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.

În **Monitorul Oficial nr. 584 din 21 iulie 2017** a fost publicată Legea nr. 177/2017 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 3/2017 pentru modificarea și completarea Legii

nr. 227/2015 privind Codul fiscal – [mai multe detalii](#).

În **Monitorul Oficial nr. 598 din 25 iulie 2017** a fost publicată Ordonanța nr. 4/2017 pentru modificarea și completarea Legii 227/2015 privind Codul Fiscal cu modificările referitoare la baza lunară de calcul a contribuțiilor sociale obligatorii datorate de angajatori.

În **Monitorul Oficial nr. 599 din 26 iulie 2017** a fost publicat Ordinul comun CNAS/CNPP nr. 953/783/2017 pentru aprobarea Procedurii privind prelungirea concediului medical peste 183 de zile pentru cel mult 90 de zile, în raport cu evoluția cazului și cu rezultatele acțiunilor de recuperare.

În **Monitorul Oficial nr. 614 din 28 iulie 2017** a fost publicată Ordonanța nr. 6/2017 pentru prorogarea termenului de intrare în vigoare a Legii nr. 151/2015 privind procedura insolvenței persoanelor fizice. Astfel, termenul se prorogă până la data de 1 ianuarie 2018.

Proiecte legislative

În data de 13 iulie 2017 a fost publicat un **Proiect de ordin al președintelui Agenției Naționale de Administrare Fiscală pentru aprobarea modelului și conținutului formularului (700) “Declarație pentru înregistrarea/modificarea categoriilor de obligații fiscale declarative înscrise în vectorul fiscal”**.

Conform proiectului, declarația 700 se utilizează pentru înregistrarea/modificarea tipurilor de obligații fiscale pentru care contribuabilul/plătitorul are obligația declarării și poate fi folosit exclusiv prin mijloace electronice (Internet).

Dacă ordinul va fi aprobat, declarația 700 se va utiliza începând cu 1 ianuarie 2018.

În data de 19.07.2017, a fost publicat **Proiectul de Hotărâre a Guvernului pentru modificarea și completarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, aprobate prin Hotărârea Guvernului nr. 855/2013**.

Prevederile vizează, în principal, modificarea:

- “duratei necesare pregătirii teoretice și practice prin ucenicie la locul de muncă”, în funcție de nivelul de calificare (alin. (1) al art. 18);
- Art. 32 privind „finanțarea formării prin ucenicie din fonduri europene structurale și de investiții”.

În data de 20 iulie 2017 a fost publicat un **Poiect de ordin privind declarațiile fiscale care se transmit obligatoriu prin mijloace electronice sau prin sisteme electronice de transmitere la distanță**. Printre aceste declarații se numără și:

- 205 “Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă, veniturile din jocuri de noroc și câștigurile/pierderile din investiții, pe beneficiari de venit”;
- 207 “Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă/veniturile scutite, pe beneficiari de venit nerezidenți”;
- 208 “Declarație informativă privind impozitul pe veniturile din transferul proprietăților imobiliare din patrimoniul personal”.

Pentru mai multe detalii, ne puteți contacta:

Mădălina Racovițan

Partner, Head of People Services

mracovitan@kpmg.com

Tel: +40 372 377 782

KPMG Romania S.R.L.

Victoria Business Park, DN1 Bucuresti Ploiesti nr. 69-71, Sector 1, Bucuresti 013685,

Romania, P.O. Box 18 – 191, Tel: +40 741 800 800 / Fax: +40 741 800 700

Internet: www.kpmg.ro