

# People Services Newsletter

Buletin informativ – octombrie 2017



Am vorbit recent, la conferința KPMG, despre viitorul muncii și despre faptul că, odată cu schimbarea muncii, HR-ul se schimbă și el. Deși vorbim de ani buni despre transformarea HR-ului, rezultatele studiului KPMG din acest an, pe această temă, arată că, la nivel global, organizațiile par să fie egal împărțite în două tabere cu opinii diferite cu privire la direcția în care ar trebui să se îndrepte HR-ul. Unele au inițiativă complexă de transformare, derulate în mod strategic, în timp ce cealaltă jumătate pare a fi încă într-o stare de așteptare și de incertitudine. Fac pași în direcția transformării, dar sunt încă ezitanți și pun în aplicare mai degrabă inițiativă izolate, fără a avea o direcție clară.

Cei care au raportat transformări de succes, sunt cei care au ieșit din zona de confort, au depășit sfera inițiativelor izolate, și au luat o serie de măsuri pe lângă punerea în aplicare a unor proiecte. Sunt cei care au schimbat structura departamentelor de HR, cei care au construit foarte atent un business case în care au explicat nu doar ce acțiuni de transformare vor realiza, dar și motivele pentru care transformarea e necesară, care sunt rezultatele aduse de schimbare, nu doar în HR ci la nivelul organizației, cum vor monitoriza succesul. Și nu în ultimul rând, 89% dintre companiile care au raportat transformări de succes au raportat că, în cadrul organizațiilor lor, HR-ul nu este văzut doar ca o funcție tranzacțională care trebuie să angajeze oameni, să îi plătească și să îi formeze, ci e văzut ca o funcție strategică care, prin oamenii potriviți, la locul potrivit și cu motivația potrivită ajută organizațiile să își atingă obiectivele.

Deși ne ferim să venim cu „rețete pentru succes”, credem totuși că o bună cale de urmat pentru a ne asigura că HR-ul este într-adevăr pregătit pentru provocările secolului 21, include o combinație de tehnologie modernă, cu re-proiectarea proceselor și asigurarea abilităților potrivite în HR. Toate acestea având la bază o viziune clară și o strategie care să ia în calcul provocările și contextul specific al organizației noastre, și un model de operare în HR care să susțină nevoile acesteia. Voi ce părere aveți?

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](mailto:mracovitan@kpmg.com)

Salutări

*Madalina*

## Sumar

### Trenduri în HR

O nouă generație intră în câmpul muncii  
Generația Z  
[Pagina 2](#)

### Dreptul Muncii

Internshipul va fi reglementat  
[Pagina 3](#)

### Noutăți Legislative

Sumarul lunii septembrie 2017  
[Pagina 4](#)

### Meet the Consultant

Cristiana Provian  
[Pagina 5](#)

### Evenimente

Seminar de Limba engleză pentru afaceri/  
Abilități de scriere în limba engleză  
[Pagina 5](#)

## Trenduri în HR

# O nouă generație intră în câmpul muncii - Generația Z

În timp ce încă studiem Generația Y (Millenials) , cel mai studiat grup de oameni din istoria societății moderne, Generația Z începe să intre în organizații. Așa cum generațiile anterioare au schimbat natura muncii, ne așteptăm ca această generație să nu fie o excepție.

Care sunt caracteristicile acestei generații, cum îi putem atrage, motiva și reține în organizațiile noastre, sunt întrebări care ar trebui să fie pe buzele tuturor specialiștilor HR în zilele noastre.

Deși cercetările sunt încă la un nivel incipient, avem totuși semnale care conturează profilul acestei generații, care poartă deja diverse denumiri - PostMillenials, iGeneration, Founders, Plurals și lista poate continua.

Un raport realizat de KPMG cu privire la generațiile Y și Z, conturează profilul generației Z, reprezentată de cei născuți între 1996 – 2010, evidențiind câteva caracteristici definitorii ale acestei generații:

<b>Sunt realiști</b>	Sunt optimiști cu privire la viitorul lor și ambițiile personale dar pragmatici cu privire la factorii care sunt în afara ariei lor de control
<b>Sunt permanent conectați</b>	Este generația care s-a născut în perioada tehnologiei smart, constant conectată și cu acces permanent la e-mail, telefon, social media
<b>Sunt mai buni la multi-tasking decât milenialii</b>	Datorită faptului că au fost în permanență conectați la tehnologie, pot jongla cu ușurință între mai multe activități în același timp
<b>Preferă comunicarea față în față</b>	Chiar dacă sunt mereu conectați la mijloacele de comunicare virtuală.
<b>Sunt pasionați de tehnologie</b>	Doresc ca organizațiile să integreze la locul de muncă accesorii wearable, roboți, realitate virtuală, social media.
<b>Își doresc să își transpună pasiunile în job-uri</b>	Își doresc să aibă oportunități de dezvoltare în carieră.
<b>Sunt mai precauți</b>	În contextul economic și politic actual, generația Z este mai realistă și conștientizează caracterul limitat al oportunităților, astfel, își asumă mai puține riscuri și caută mai multă stabilitate decât Milenialii. .
<b>Sunt independenți</b>	Preferă managerii care acționează mai mult ca niște coachi, oferind libertatea de a acționa independent și doresc feedback constant. Tind să învețe cu ușurință independent lucruri noi.
<b>Orientați către work-life integration</b>	Sunt în permanență conectați la tehnologie, nu doresc o distincție strictă între viața personală și cea profesională și tind să prefere îmbinarea celor două
<b>Doresc să aibă un impact social</b>	Reprezentanții generației Z doresc ca jobul lor să aducă o schimbare în lume și munca lor să aibă un impact social puternic. .
<b>Au spirit antreprenorial</b>	Sunt motivați și vor să aibă succes, punând accent crescut pe dezvoltarea personală și profesională.

Evident, nu caracteristicile în sine sunt importante, ci modul în care acestea vor influența natura muncii. Cele mai evidente sunt în direcția creșterii gradului de tehnologizare la locul de muncă, oferirea de feedback constant, creșterea mobilității și flexibilității, dar și o abordare diferită cu privire la procesul de învățare și dezvoltare din organizații. Lista poate continua, iar o bună înțelegere a acestei generații nu va face decât să ne ajute să fim cât mai bine pregătiți. Vom continua pe această temă în edițiile viitoare ale buletinului nostru, unde vom reveni cu concluzii ale unui studiu inițiat de KPMG în România.

## Dreptul Muncii

# Internshipul va fi reglementat

Ministerul Muncii a elaborat un proiect de lege pentru reglementarea modalității de efectuare a programului de internship (denumit în cele ce urmează "Proiectul de lege privind internshipul"), iar în decursul lunii septembrie acesta a fost înaintat Parlamentului spre dezbateri.

Scopul Proiectului de lege privind internshipul a fost acela de a activa/stimula persoanele juridice și/sau instituțiile/autoritățile publice în procesul de integrare pe piața muncii a persoanelor care au împlinit vârsta de 16 ani, facilitând astfel acumularea de experiență și competențe care vor putea fi valorificate ulterior la locul de muncă.

Programul de internship reprezintă activitatea specifică, astfel cum este precizată în fișa de internship, desfășurată de intern în cadrul unei organizații gazdă care are ca scop aprofundarea cunoștințelor teoretice și îmbunătățirea abilităților practice sau dobândirea de noi abilități.

Programul de internship se organizează de către o persoană juridică, denumită organizație gazdă, care poate încheia în mod simultan, pe parcursul unui an calendaristic, în funcție de numărul de salariați, contracte de internship pentru un număr de interni care nu poate fi mai mare de 5% din numărul total al salariaților. În cazul în care organizația gazdă are încadrați cel mult 10 salariați, aceasta poate încheia un singur contract de internship pe parcursul unui an calendaristic.

Internshipul se desfășoară în baza unui contract de internship, care se încheie în formă scrisă, în limba română, anterior începerii programului de internship, pentru o durată maximă de 6 luni, fără posibilitatea prelungirii acestuia. Neîndeplinirea de către organizația gazdă a obligației de încheiere a contractului de internship anterior începerii activității constituie contravenție și se sancționează cu amendă de la 10.000 lei la 20.000 lei.

Între intern și organizația gazdă se poate încheia un singur contract de internship, iar încheierea acestuia în scopul evitării încheierii unui contract individual de muncă pentru efectuarea activității respective este interzisă, fiind sancționată cu nulitatea absolută. Perioada în care internul a desfășurat activitatea în baza contractului de internship se consideră vechime în muncă și, după caz, vechime în specialitate, în funcție de tipul activității. Programul zilnic al internului este de 6 ore/zi și de maximum 30 ore/săptămână, timp de 5 zile, urmate de 2 zile consecutive de repaus, iar efectuarea de ore suplimentare este interzisă, sub sancțiunea aplicării unei amenzi contravenționale organizației gazdă, cuprinse între 4.000 și 6.000 lei.



Irina-Florentina Stanica  
Legal Manager

Pe durata programului de internship, internul prestează activitățile la care s-a obligat prin intermediul contractului de internship în beneficiul și sub autoritatea organizației gazdă, sub coordonarea directă a unui îndrumător ce deține o experiență de cel puțin 2 ani în domeniul de activitate în care se va desfășura programul. De reținut că, un îndrumător poate asigura formarea, în același timp, a cel mult 3 interni, iar exercitarea acestei activități se include în fișa de post a acestuia și în programul său normal de lucru.

La finalul programului de internship, internul va fi supus unei proceduri de evaluare, fiind întocmit în acest sens, de către îndrumător, un raport de evaluare în baza căruia, ulterior, va fi înmănat internului un certificat de internship\* care atestă (i) perioada în care acesta a desfășurat activitatea în baza contractului de internship, (ii) activitățile desfășurate pe perioada programului de internship și (iii) calificativul obținut în urma evaluării.

Din punct de vedere financiar, organizarea și respectiv efectuarea unui program de internship este benefică atât pentru organizațiile gazdă, cât și pentru interni. Astfel, persoanele juridice care în termen de 60 zile de la finalizarea programului de internship încheie un contract de muncă cu persoana care a desfășurat programul de internship primesc, la cerere, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, o primă de promovare a angajării în cuantum de 4.586 lei pentru fiecare angajat, cu condiția menținerii raporturilor de muncă pentru o perioadă neîntreruptă de minim 24 de luni. Acordarea unei asemenea prime se va face doar în limita fondurilor alocate cu această destinație.

În privința internilor care efectuează un program de internship, aceștia vor beneficia de o indemnizație de internship lunară egală cu cel puțin 50% din echivalentul salariului minim brut pe țară garantat în plată.

Nu în ultimul rând dorim să subliniem că organizația gazdă are obligația de a completa și transmite în registrul de evidență al contractelor de internship, datele și informațiile contractelor încheiate, cel târziu în ultima zi lucrătoare anterioară începerii activității programului de internship. Acest registru va fi înființat de către agenția teritorială pentru ocuparea forței de muncă și se va ține în formă electronică.

Precizăm că Proiectul de lege privind internshipul va deveni aplicabil numai după promulgarea sa de către Președintele României, ca urmare a adoptării sale de către Camera Deputaților, care este for decizional.

\*Modelul certificatului de internship se va aproba prin Ordin al Ministrului Muncii și Justiției sociale.

## Noutăți Legislative

În **Monitorul Oficial nr. 706 din 31 august 2017** a fost publicată Ordonanța nr. 25 din 30 August 2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 227/2015 privind Codul Fiscal. Printre alte modificări avute în vedere de acest act normativ, se numără introducerea unui nou articol în cadrul căruia sunt **definite veniturile din activități independente** din România.

În **Monitorul Oficial nr. 708 din 31 August 2017** a fost publicată Ordonanța nr. 30 din August 2017 pentru modificarea și completarea Legii nr. 207/2015 privind Codul de Procedură Fiscală. Actul normativ introduce o nouă contravenție sancționată cu **amandă de la 50 lei la 100 lei pentru nedepunerea în termenul prevăzut de lege a "Chestionarului pentru stabilirea rezidenței persoanei fizice la plecarea / sosirea din / în România"** de către persoanele care au această obligație.

În **Monitorul Oficial nr. 716 din 5 septembrie 2017** a fost publicat Ordinul Ministerului Finanțelor Publice nr. 1.024 din 20 iulie 2017 pentru **aprobarea modelului, conținutului, modalității de depunere și de gestionare a "Declarației privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, impozitului pe venit și evidența nominală a persoanelor asigurate"** ( formularul 112). Conform prevederilor acestui act normativ, noul formular se aplică începând cu obligațiile declarative aferente lunii octombrie 2017 și prevede introducerea a două noi tipuri de asigurați: persoane care realizează venituri din activități dependente, potrivit legii, ca urmare a reîncadrării activității și persoane care realizează venituri din activități dependente, asigurate în sistemele proprii de asigurări sociale și care nu au obligația asigurării în sistemul public de pensii.

În **Monitorul Oficial nr. 717 din 5 septembrie 2017** a fost publicat Ordinul nr. 2.326 din 29 August 2017 privind stabilirea procedurii de acordare a facilității fiscale prevăzute la art. 60 pct. 3 din Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal. Actul normativ prezintă **elementele definatorii pe care trebuie să le conțină un proiect de cercetare-dezvoltare și inovare**, precum și documentele justificative care

se au în vedere la încadrarea persoanelor fizice scutite de la plata impozitului pe veniturile din salarii și asimilate salariilor ca urmare a desfășurării activității de cercetare-dezvoltare și inovare.

În **Monitorul Oficial nr. 717 din 5 septembrie 2017** a fost publicat Ordinul nr. 2343 din 31 August 2017 privind procedura de aplicare a prevederilor art. 140 alin (3) lit. e) din Legea nr. 227/2015 privind Codul Fiscal. Astfel, Ordinul prevede că salariații care în cursul aceleiași luni realizează venituri din salarii sau asimilate salariilor în baza a două sau mai multe contracte individuale de muncă, iar baza lunară de calcul cumulată aferentă acestora este cel puțin egală cu salariul minim pe economie în vigoare în luna în care au fost realizate (...) au obligația de a depune o declarație pe propria răspundere din care să rezulte că veniturile lunare brute cumulate sunt cel puțin egale cu salariul minim brut pe țară garantat în plată.



În **Monitorul Oficial nr. 730 din 11 septembrie 2017** a fost publicat Ordinul nr. 2379 din 7 septembrie 2017 pentru modificarea și completarea Precizărilor privind **structura codurilor IBAN** aferente conturilor de cheltuieli și venituri bugetare, precum și conturilor de disponibilități deschise la unitățile Trezoreriei Statului, aprobate prin Ordinul ministrului finanțelor publice nr. 1.271/2004.

În **Monitorul Oficial nr. 738 din 14 septembrie 2017** a fost publicat Decretul privind supunerea spre ratificare Parlamentului a Acordului dintre România și Republica Serbia în domeniul securității sociale.

În **Monitorul Oficial nr. 745 din 15 septembrie 2017** a fost publicat Ordinul nr. 1626 din 6 septembrie 2017 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. Noul ordin nu mai menționează separat entități și autorități teritoriale care nu sunt recunoscute ca state de cel puțin un stat membru, ci prevede o singură lista revizuită.

În **Monitorul Oficial nr. 747 din 18 septembrie 2017** a fost publicat Ordinul nr. 2.372 din 9 august 2017 al președintelui de ANAF pentru aprobarea modelului, conținutului, precum și a instrucțiunilor de completare a formularului (700) „Declarație pentru înregistrarea/modificarea categoriilor de obligații fiscale declarative înscrise în vectorul fiscal” cod 14.13.01.10.01 .

În **Monitorul Oficial nr. 752 din 20 septembrie 2017** a fost publicat Ordinul nr. 669 din 13 septembrie 2017 privind modificarea Ordinului ministrului finanțelor publice și al viceprim-ministrului, ministrul dezvoltării regionale și administrației publice, nr. 4.031/2.067/2015 pentru aprobarea modelului și conținutului formularului 401 „Declarație informativă privind proprietățile imobiliare deținute de rezidenți ai altor state membre ale Uniunii Europene pe teritoriul României”.



## Meet the Consultant

### Cristiana Provia - Tax Assistant, Global Mobility Services



Numele meu este Cristiana și în martie 2016, m-am alăturat echipei de People Services, din cadrul departamentului de consultanță fiscală al KPMG.

Prin intermediul activităților desfășurate, împreună cu ceilalți membri din echipă, oferim clienților noștri asistență în ceea ce privește mobilitatea angajaților străini detașați în România, precum și a angajaților români detașați în străinătate. Scopul este acela de a asigura respectarea obligațiilor fiscale specifice unei detașări.

În prezent, sunt implicată în proiecte ce acoperă arii diverse precum determinarea rezidenței fiscale a persoanelor fizice, impozitarea diferitelor tipuri de venit, precum și aspecte privind securitatea socială. Totodată, am ocazia de a participa la cursurile profesionale organizate frecvent la nivelul KPMG. Sunt absolventă a Facultății de Finanțe, Asigurări, Bănci și Burse de Valori din cadrul Academiei de Studii Economice București și dețin un master în Fiscalitate din cadrul aceleiași facultăți.

## Evenimente

### Seminar de Limba engleză pentru afaceri/ Abilități de scriere în limba engleză

**KPMG în România** oferă seminarii de limba engleză pentru afaceri / abilități de scriere în limba engleză, personalizate sau deschise.

Seminarul se adresează vorbitorilor nativi de limbă română, care au un nivel mediu de cunoaștere a limbii engleze și care își doresc să poată vorbi mai corect și scrie mai eficient pe varii subiecte legate de mediul de afaceri. Seminarul este interactiv, structurat pe exerciții orale dar și scrise, care mai apoi sunt prezentate clasei și discutate.

Seminarul este prezentat de **Dr. Mark Percival** (KPMG Romania Business Writer), vorbitor nativ de limba engleză (originar din Regatul Unit) cu cunoștințe solide de limba română. Mark are diploma de doctorat în relații româno-britanice, obținută la London University. Mark va deveni în curând cetățean român. Alături de Mark va prezenta **Ana Maria David**, absolventă a facultății de Limbi și Literaturi Străine (specializarea Engleză-Italiană). Ana Maria cunoaște în detaliu gramatica limbii engleze, cu noțiuni solide de stil și vocabular.

Numărul maxim de participanți este de 15-20 de persoane, iar seminarul poate avea loc fie la sediul KPMG din București, fie la sediul clientului. Seminarul poate fi organizat și în alte orașe din România. Durata seminarului este de o zi (8 ore, cu pauză de prânz inclusă). Suntem flexibili și deschiși discuțiilor în stabilirea programului de desfășurare a seminarului. (e.g. putem organiza o serie de sesiuni mai scurte).

Pentru detalii suplimentare vă rugăm să o contactați pe:

**Ana Maria David**

Telefon: +40 (751) 222 725

Fax: +40 (372) 377 700

E-mail: [anadavid@kpmg.com](mailto:anadavid@kpmg.com)



## Pentru mai multe detalii, ne puteți contacta:

### Mădălina Racovițan

Partner, Head of People Services

[mracovitan@kpmg.com](mailto: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](http://www.kpmg.ro)