

**Nr. 22**  
**30 martie 2023**

**Ministerului Dezvoltării Economice și Digitalizării**

**Copie: Secretariatul Consiliului Economic pe lângă Prim-ministru**

**Ref: *Recomandări pentru stimularea pieței muncii***

***Stimate Domn / Doamnă,***

Comaniile-membre ale Asociației Investitorilor Străini (FIA Moldova) Vă salută și exprimă înaltele sale considerațiuni.

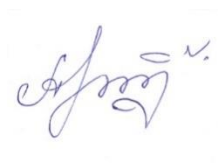
Prin prezenta Adresare, în contextul îmbunătățirii climatului de afaceri din Republica Moldova și al constituirii Grupului de Lucru pentru stimularea pieței muncii, prin Ordinul Nr. 29 din 14 martie 2023, experții FIA Moldova Vă prezintă o serie de recomandări și propuneri (în Anexă).

În speranța că se va da curs acestor inițiative, Vă mulțumim anticipat pentru efort și suntem la dispoziția DVS pentru argumentări suplimentare.

**Cu profund respect,**

**Director executiv**

**Ana Groza**



**Notă:** *Asociația Investitorilor Străini reunește 25 companii – cei mai mari investitori din Republica Moldova, investițiile cărora provin din 14 țări, cu peste 21.000 de angajați. Volumul total al investițiilor companiilor-membre FIA depășește **2 miliarde 300 milioane euro**, ceea ce constituie aproximativ 18% din PIB.*

Exemplu de referință					
Nr.	Identificarea problemei (descriere succintă cu referire la art. din lege/HG)	Sursa	Soluția (modificări propuse în legislație)	Impactul (Rezultatul scontat)	Rezultatul discuțiilor în cadrul GL
1.	<p>Limitarea angajării străinilor cu drept de ședere provizorie pentru studii la 10 ore pe săptămână.</p> <p>Obligația de achitare a unui salariu mediu lunar pe economie străinilor, fapt care generează un tratament discriminatoriu față de cetățenii RM, care pot munci în baza salariului minim prevăzut de legislație.</p>	FIA	<p>a. "Art.43<sup>1</sup> alin. (9) din Legea privind regimul străinilor după cum urmează:</p> <p>Text modificat:                      "(9) Străinii cu drept de ședere provizorie pentru studii pot desfășura activități de muncă pe teritoriul Republicii Moldova, în conformitate cu legislația muncii și cu stabilirea salariului conform legislației în domeniul salarizării , în medie 30 de ore pe săptămână. Numărul de ore de muncă poate fi depășit în unele săptămâni, atât timp cât media orelor de muncă nu depășește <b>30 de ore pe săptămână</b> în decursul unui an."</p> <p>Modificarea Articolul 43 indice 4, respectiv: sintagma salariul mediu lunar pe economie cum apare acum in lege, să se modifice cu <b>salariu minim</b> (4000 lei):                      Acordarea și prelungirea dreptului de ședere provizorie lucrătorilor imigranți                      (1) Dreptul de ședere provizorie se acordă lucrătorilor imigranți în baza următoarelor acte:                      e) proiectul contractului individual de muncă al străinului, cu indicarea salariului lunar, care nu trebuie să fie mai mic decât</p>	Amendamentul va oferi posibilitatea angajatorilor să suplinească locurile de muncă vacante, va asigura continuitatea proceselor de producere și va exclude potențialele blocajele în asigurarea continuității activităților economice. Respectiv, vor stimula, per general, piața forței de muncă.	

		<p>salariul minim (4000 lei) pe lună prognozat pentru anul de gestiune;</p> <p>(Acum este acordarea unui salariu mediu prognozat pe economie).</p> <p>b. oportunitatea și raționamentul restricțiilor aplicate actualmente străinilor pentru obținerea dreptului de ședere provizorie;</p> <p>Oportunitate de depunere a demersului cu cel puțin 15 zile calendaristice și în cazul în care beneficiarului solicitant îi expiră permisul de ședere munca-lucrător detașat și dorește prelungirea în munca -lucrător imigrant în baza actelor pentru prelungirea dreptului de ședere provizorie lucrător imigrant, deoarece este deja deținător al unui permis de ședere provizorie. E o prelungire a permisului și nu acordare ce ar impune necesitatea depunerii cu cel puțin 30 zile calendaristice.</p> <p>Conform art. 432 „Pentru prelungirea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă, beneficiarul solicitant, cu cel puțin 15 zile calendaristice înainte de expirarea termenului de valabilitate a permisului de ședere provizorie în scop de muncă al străinului, depune la ghișeul unic demersul tipizat privind prelungirea dreptului de ședere provizorie în scop de muncă, însoțit de o copie de pe contractul individual de muncă și de actele prevăzute la alin.(2), cu excepția certificatului de cazier judiciar.”</p> <p>c. justificarea limitării dreptului de a munci a persoanelor străine;</p>		
--	--	--	--	--

			<p>d. simplificarea procedurilor de atragere a forței de muncă străine, etc.</p> <p>Simplificarea procesului de programare.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- etapa de depunere a demersului,</li> <li>- etapa de documentare cu permis de ședere</li> </ul> <p>Aplicația actuala „<i>earlyone</i>” prin care se face la moment programarea e nefuncțională ceea ce îngreunează foarte mult procesul.</p>		
2.	<p>Art. 43<sup>4</sup> al legii 200/2010 limitează acordarea și prelungirea dreptului de ședere a lucrătorilor imigranți cu un termen de un an cu posibilitatea de prelungire pe un nou termen. Astfel, lucrătorii imigranți, angajați pe un termen de mai lung sunt nevoiți anual să-și prelungească permisele de ședere pentru ei și membrii familiilor lor (dacă este aplicabil) ceea ce implică costuri și resurse adiționale din partea angajatorilor pentru a oferi suportul necesar în acordarea și prelungirea dreptului de ședere și a achita taxele necesare procesului. Astfel, angajatorii ar putea să nu recurgă la angajarea forței de muncă străine pentru a evita eforturi și resurse adiționale alocate.</p>	FIA	<p>Propunem extinderea termenului de acordare prelungire a dreptului de ședere pentru lucrătorii imigranți pentru perioada derulării contractului de muncă a lucrătorului imigrant, dar nu mai mare de 3 ani, cu posibilitatea prelungirii pe un nou termen”. Astfel, ar fi modificat art. 43<sup>4</sup> (2).</p>	<p>Amendamentul va oferi mai multe posibilități și flexibilitate de a atrage forță de muncă atât din țară cât și de peste hotare pentru asigurarea continuității afacerii</p>	

<p>3.</p>	<p>Lipsa reglementării legale pentru „Munca prin agent de muncă temporară”</p>	<p>FIA</p>	<p>Implementarea Conceptului ”Agent de muncă temporară”.</p> <p>Considerăm oportună introducerea unui nou capitol în Codul muncii al Republicii Moldova: Munca prin agent de muncă temporară.</p> <p>Art. X:</p> <p>(1) Munca prin agent de muncă temporară este munca prestată de un salariat temporar care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.</p> <p>(2) Salariatul temporar este persoana care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară, în vederea punerii sale la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.</p> <p>(3) Agentul de muncă temporară este persoana juridică, autorizată de Ministerul Muncii și Protecției Sociale, care încheie contracte de muncă temporară cu salariați temporari, pentru a-i pune la dispoziția utilizatorului, pentru a lucra pe perioada stabilită de contractul de punere la dispoziție sub supravegherea și conducerea acestuia. Condițiile de funcționare a agentului de muncă temporară, cât și procedura de autorizare se stabilesc prin Hotărâre de Guvern.</p> <p>(4) Utilizatorul este persoana fizică sau juridică pentru care și sub supravegherea și</p>	<p>Introducerea acestui capitol este imperioasă pentru modernizarea relațiilor de muncă și aducerea acestora în concordanță cu practicile internaționale.</p> <p>În anul 2008 Parlamentul European a adoptat Directiva 2008/104/CE privind munca prin agent de muncă temporară, iar statele membre ale Uniunii Europene urmau să revizuiască Directiva până în decembrie 2011.</p> <p>Astfel, România în 2011 a modificat Codul Muncii și a adoptat Hotărârea Guvernului nr. 1256 din 21 decembrie 2011 privind condițiile de funcționare, precum și procedura de autorizare a agentului de muncă temporară pentru a</p>	
-----------	--	------------	--	--	--

			<p>conducerea căreia muncește temporar un salariat temporar pus la dispoziție de agentul de muncă temporară.</p> <p>(5) Misiunea de muncă temporară înseamnă acea perioadă în care salariatul temporar este pus la dispoziția utilizatorului pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia, pentru executarea unei sarcini precise și cu caracter temporar.</p>		
4.	<p>În orice întreprindere, indiferent de domeniul de activitate, uneori, sunt necesare efectuarea unor lucrări ocazionale, pe termen scurt.</p> <p>Legiuitorul, prin intermediul <b>Legii nr. 22/2018 privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri</b>, a legiferat aceste raporturi, care însă, <i>se aplică doar în domeniul agriculturii.</i></p>	FIA	<p>Considerăm oportună și recomandăm lărgirea domeniilor (similar legislației române) unde poate fi prestată munca de către zilieri, prin extinderea domeniilor de activitate prevăzute în Legea nr. 22/2018 privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri.</p> <p>Spre exemplu, conform legislației României, pot fi prestate activități cu caracter ocazional în următoarele domenii:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) agricultură;</li> <li>b) vânătoare și pescuit;</li> <li>c) silvicultură, exclusiv exploatarea forestieră;</li> <li>d) piscicultură și acvacultură;</li> <li>e) pomicultură și viticultură;</li> <li>f) apicultură;</li> <li>g) zootehnie;</li> <li>h) spectacole, producții cinematografice și audiovizuale, publicitate, activități cu caracter cultural;</li> <li>i) manipulări de mărfuri;</li> </ul>	<p>Extinderea domeniului de activități în care poate fi prestată munca de către zilieri va conduce la facilitarea procesului de suplینire a pozițiilor care au caracter ocazional, având un impact pozitiv pentru toate părțile implicate: va asigura o productivitate mai înaltă pentru angajator, muncitorii zilieri vor avea o alegere mai mare în care domeniu ar putea presta o muncă ocazională, dar înregistrată oficial, beneficiind de toate garanțiile salariale, iar pentru economie – mai multe încasări la bugetul de stat.</p>	

			<p>j) activități de întreținere și curățenie.                  Recomandăm completarea alin. (2) al art. 1 din Legea nr. 22 din 23.02.2018 privind exercitarea unor activități necalificate cu caracter ocazional desfășurate de zilieri cu alte domenii de activitate în care să fie admisă munca zilierilor.</p>		
5.	<p>La moment, în legislația muncii nu există o procedură expresă care să reglementeze inițierea la locul de muncă, fără încheierea și semnarea unui anumit contract. În practică, există cazuri când unii angajați, chiar în primele zile după angajare, nu se mai prezintă la locul de muncă, angajatorul fiind în situația când a 2-a zi după întocmirea tuturor actelor pentru angajare, trebuie deja să elaboreze actele pentru încetarea raporturilor de muncă.</p>	FIA	<p>Considerăm oportun de a introduce o procedură legală pentru a reglementa situația de fapt când, potențialul angajat se familiarizează cu locul și condițiile de muncă, comunică cu angajații ș.a.</p> <p>Astfel, recomandăm includerea în Codul Muncii a unui articol nou, cu următorul conținut:</p> <p><b>”Art. *** Inițierea la locul de muncă</b></p> <p>(1) Viitorul angajator, poate, printr-un ordin intern, având la bază cererea scrisă a viitorului salariat, să stabilească un termen de până la 3 zile lucrătoare, pentru ca viitorul salariat să se familiarizeze cu locul de muncă, condițiile de muncă și atribuțiile sale.</p> <p>(2) Inițierea prevăzută la alin. (1) se va desfășura cu participarea obligatorie și sub supravegherea unui reprezentant al viitorului angajator.</p> <p>(3) Ambele părți au dreptul de a refuza încheierea unui CIM după expirarea termenului prevăzut la alin. (1).”</p>	<p>Această modificare va reduce semnificativ povara administrativă care stă pe umerii Angajatorului, prin întocmirea unui set de acte de angajare, ulterior de eliberare din funcție, notificarea autorităților despre angajare/ eliberare, în situația în care un raport de muncă de fapt nu a existat, ci doar o scurtă interacțiune în cadrul căreia angajatorul și potențialul salariat au testat capacitatea efectivă de colaborare.</p>	

<p>6.</p>	<p><b>Instruirea la Agenția Națională pentru Sănătate Publică</b></p> <p>În temeiul Legii nr. 10/2009 privind supravegherea de stat a sănătății publice, persoanele care urmează a fi angajate în funcții care implică activitatea cu produse alimentare sunt obligate să fie instruite la Agenția Națională pentru Sănătate Publică la Cursul privind Instruirea Igienică.</p> <p>Organizarea acestor cursuri de efectuează în temeiul prevederilor Hotărârii Agenției nr. 2/2014 cu privire la instruirea igienică a angajaților și depinde de agenda și planul anual al instituției, ceea ce necesită timp suplimentar pentru angajator.</p>	<p>FIA</p>	<p>Propunem modificarea Legii nr. 10/2009 privind supravegherea de stat a sănătății publice, prin includerea posibilității de efectuare a instruirilor online</p>	<p>Pandemia Covid-19, dar și impactul războiului din Ucraina au demonstrat că multe activități pot fi efectuate, mai eficient, utilizând mijloacele digitale, de care dispune fiecare persoană la moment.</p> <p>Totodată, în contextul eforturilor Guvernului de a digitaliza economia RM, această opțiune este necesară, întrucât are o serie de beneficii:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reducerea termenelor</li> <li>2. Reducerea cheltuielilor suportate</li> <li>3. Asigură transparența procesului</li> </ol>	
<p>7.</p>	<p><b>Instruirea și atestarea personalului</b></p> <p>Conform art. 11 <b>Legii nr.116/2012 privind securitatea industrială a obiectelor industriale periculoase</b>, angajatorul trebuie să asigure instruirea personalului periodic, la centrele specializate de instruire pe domenii de activitate/specialități, coordonate cu organul abilitat în domeniul securității industriale și aprobate de Ministerul Educației,</p>	<p>FIA</p>	<p>Propunem autorităților stabilirea unor cerințe minime pentru centre de instruire:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Laboratorul să fie specializat pentru a petrece practica de studii;</li> <li>• Materiale didactice să corespundă cu tehnologiile moderne;</li> <li>• Pregătirea cadrelor didactice în domeniu, cu folosirea celor mai noi practici și tehnologii.</li> </ul>	<p>Implementarea măsurilor propuse va conduce la asigurarea unui nivel profesionist de pregătire a personalului vizat, spre deosebire de situația actuală, când cunoștințele acumulate adesea nu corespund necesităților practice.</p> <p>În cazul efectuării practicii în cadrul întreprinderii, se va asigura cel mai înalt și țintit</p>	

	<p>Culturii și Cercetării, cu eliberarea certificatului de audiere a cursurilor.</p> <p>La moment, în Republica Moldova există câteva centre de instruire, dar acestea nu sunt dotate cu echipament nou. De aceea, aceste centre nu au posibilitatea sa pregătească personalul la nivel de calificare așteptat de societăți.</p>		<p>Referitor la practica efectuată de personalul instruit, propunem efectuarea practicii, fie la centrele specializate de instruire, fie, cu acordul părților, efectuarea practicii la întreprinderile, care au delegat angajați pentru instruire.</p>	<p>nivel de cunoștințe, accentul fiind pus pe cunoștințele practice exacte, necesare la întreprinderea respectivă.</p>	
8.	<p><b>Art. 143. Termenele de efectuare a achitărilor în caz de încetare a contractului individual de muncă</b></p> <p>(1) Dacă nu se contestă cuantumul tuturor sumelor ce se cuvin salariatului de la unitate, efectuarea achitărilor se face:</p> <p>a) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care continuă să lucreze până în ziua eliberării din serviciu - în ziua eliberării;</p> <p>b) în caz de încetare a contractului individual de muncă cu un salariat care nu lucrează până în ziua eliberării din serviciu (concediu medical, absență nemotivată de la serviciu, privațiune de libertate etc.) – cel târziu în ziua imediat următoare zilei în care salariatul eliberat a cerut să i se facă achitățile.</p>	FIA	<p>Considerăm oportun de a amenda art. 143 din Codul Muncii, prin modificarea termenului achitării, care să fie nu mai târziu de data achitării salariului, stabilită în contractul individual de muncă.</p>	<p>Plata sumei de bani datorată salariatului efectuată cel târziu odată cu plata ultimului salariu, ar permite organizarea mai eficientă a fluxurilor de bani în organizație.</p> <p>Totodată, această modificare ar reduce din presiunea administrativă a specialiștilor din HR și contabilitate.</p>	

	În companiile cu un număr mare de angajați nu este posibil de efectuat achitarea în ultima zi din motiv că există munca în schimburi, un sistem de salarizare bazat pe anumiți indicatori, sunt mai multe departamente implicate în procesul de calculare și achitare a salariului și, mai există și fluctuație sezonieră mare.				
9.	Normele diurnelor și plafoanelor de cazare existente la moment sunt învechite, nu corespund realității. Luând în considerare majorările actuale, nu acoperă cheltuielile reale a persoanelor delegate în scopuri de serviciu.	FIA	<p><b>HOTARÂRE Nr. 10 din 05.01.2012 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stabilire valoarea unică diurnă și plafon cazare pe teritoriul RM</li> <li>• Majorare valoare diurna pe teritoriul RM (I)- 150 mdl/per zi</li> </ul> <p>Majorare plafon-limită cazare pe teritoriul RM (A) - 1.000 mdl/per zi</p>	Această modificare este imperioasă, întrucât nu corespunde cheltuielilor efective. Impactul economic pentru angajatori este unul semnificativ, întrucât la moment, pentru a acoperi cheltuielile efective, se recurge la metode alternative, mult mai costisitoare pentru angajator, ceea ce nu este justificat.	
10.	Lipsa reglementării achitării cheltuielilor aplicate pentru salariații detașați	FIA	<p><b>HOTARÂRE Nr. 10 din 05.01.2012 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova</b></p> <p>Modificarea pct. 2, după cum urmează:</p> <p>„Prezentul Regulament reglementează cheltuielile entităților din Republica Moldova pentru deplasarea în interes de serviciu a salariaților încadrați în</p>	Persoanele detașate prestează munca pentru entitate, respectiv cheltuielile sunt în scop de business. Astfel, modificarea respectivă va aduce în primul rând claritate și corectitudine în achitarea corespunzătoare a acestor cheltuieli.	

			statele lor de personal, a <b>persoanelor detașate</b> pentru prestare activitate în cadrul entității (în continuare, după text) .”		
11.	<b>Reducerea cuantumului diurnei cu 20% pentru fiecare zi suplimentară, în cazul în care deplasarea depășește 30 zile calendaristice</b>	FIA	<b>HOTARÂRE Nr. 10 din 05.01.2012 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova</b>  Propunem abrogarea art. 24. alin. 3	Această prevedere, în expunerea actuală, nu este echitabilă, întrucât cheltuielile nu se micșorează după 30 zile de delegare. Implementarea propunerii noastre ar genera aplicarea aceluiași tratament fiscal pentru toată perioada de deplasare.	
12.	În cazul deplasărilor în afara țării, pentru salariați este complicat să acceseze metodele de achiziție a biletelor pentru transportul public și locul de amplasarea al stațiilor de transport public.	FIA	<b>HOTARÂRE Nr. 10 din 05.01.2012 pentru aprobarea Regulamentului cu privire la delegarea salariaților entităților din Republica Moldova</b>  Propunem modificarea art. 16 după cum urmează: <b>Pentru deplasările pe teritoriul RM,</b> salariatului delegat i se achită cheltuielile pentru călătoria tur-retur cu transportul public (cu excepția taximetrelor) pe distanța dintre gară, aerogară, debarcader și locul de cazare/domiciliu ori cu taximetrul – în cazul în care ora sosirii sau plecării delegatului nu corespunde cu orarul transportului public, în baza actelor de călătorie prezentate.  <b>Pentru deplășările peste hotarele RM salariatului delegat i se achită cheltuielile pentru călătoria tur-retur cu transportul</b>	Impactul este unul pozitiv pentru toți: pentru salariat, care poate, cu acordul angajatorului, să beneficieze de acoperirea cheltuielilor de călătorie cu taximetrul de la gară/aerogară, nefiind obligat să utilizeze transport public, pentru angajator – permite deducerea cheltuielilor respective, asigurând un nivel de confort și de timp mai redus petrecut de către salariat pe drum, astfel având la dispoziție mai mult timp pentru sarcinile de serviciu.	

			public (inclusiv cu taxi, cu acordul angajatorului) pe distanța dintre gară, aerogară, debarcader și locul de cazare/delegare.		
13.	Povara fiscală excesivă pentru acordarea unor categorii de ajutoare pentru salariați, care sunt impozitate ca și plăți salariale.	FIA	<p><b>Codul Fiscal al RM nr. 1163-XIII din 24.04.1997/ Legea privind sistemul public de asigurări sociale nr. 489-XIV din 08.07.1999</b></p> <p>Completarea art. 20 Sursele de venit neimpozabile din Codul Fiscal și completarea Anexei 3 din Legea privind sistemul public de asigurări sociale nr. 489-XIV din 08.07.1999 cu următoarele aliniate:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ajutoarele de înmormântare, ajutoarele pentru bolile grave și incurabile, ajutoarele pentru dispozitive medicale, ajutoarele pentru naștere, deces, veniturile reprezentând cadouri în bani și/sau în natură, inclusiv tichete cadou, oferite salariaților, cât și cele oferite pentru copiii minori ai acestora, acordate de angajator pentru salariații proprii, astfel cum este prevăzut în contractul de munca.</li> <li>- cadourile, inclusiv tichetele cadou, oferite de angajatori salariaților, cât și cele oferite în beneficiul copiilor minori ai acestora, cu ocazia Paștelui, zilei de 1 iunie, Crăciunului, precum și cadourile, inclusiv tichetele cadou, oferite</li> </ul>	<p>Datele statistice confirmă că Republica Moldova se ciocnește zi cu zi de problema migrării populației active.</p> <p>Aprobarea modificării propuse, ar contribui la micșorarea ratei de fluctuație.</p> <p>Companiile sunt impuse să aplice diferite metode de motivare și retenție, inclusiv prin oferirea de beneficii pentru angajați, însă povara fiscală este foarte mare.</p>	

			<p>salariatelor cu ocazia zilei de 8 martie sunt neimpozabile, în măsura în care valoarea acestora pentru fiecare persoana în parte, cu fiecare ocazie din cele de mai sus, nu depășește 500 mdl.</p>		
14.	<p><b>Limitarea acordării tichetelor de masă doar pentru angajații <i>full time</i></b></p>	FIA	<p><b>Legea cu privire la tichetele de masă nr. 166 din 21.09.2017</b></p> <p>Propunem eliminarea limitării acordării tichetelor de masă la angajații cu durata normală a timpului de muncă din CIM de la 6 ore inclusiv.</p> <p>Propunem acordarea tichetelor de masă inclusiv la angajații <i>part-time</i>, valoarea tichetului de masă fiind proporțională cu durata normală a timpului de muncă din CIM.</p>	<p>Modificarea presupune încurajarea tinerilor, persoanelor în etate, femeilor care au grijă de copii să aleagă un job <i>part-time</i>. Momentan tratamentul diferit reprezintă o măsură discriminatorie față de angajații <i>part-time</i>.</p>	
15.	<p><b>Limitarea utilizării tichetelor de masă doar pentru procurarea produselor alimentare</b></p>	FIA	<p><b>Legea privind sistemul public de asigurări sociale nr. 489-XIV din 08.07.1999/ Codul Fiscal al RM nr. 1163-XIII din 24.04.1997</b></p> <p>Posibilitatea achitării cu cardul de tichete de masă și facturile de servicii comunale, precum și servicii culturale.</p> <p>Acordarea posibilității ca angajatorul să compenseze valoarea facturilor pentru utilități în limita unei valori lunare de 1000 mdl, aceasta valoare fiind scutită de taxe. Această sumă să fie posibil de încărcat pe cardul de tichete de masa.</p>	<p>Aplicarea modificărilor propuse va conduce la stimularea forței de muncă, precum și la circuitul transparent al banilor în economia țării.</p> <p>În contextul crizei energetice și majorării prețurilor la servicii comunale, companiile doresc să ofere suport angajaților prin compensarea valorii facturilor în limita unei valori lunare.</p>	

				<p>Avem practica din Bulgaria unde începând cu 01.04.22 s-a majorat valoarea tichetului de mâncare și tot cu el se poate de achitat facturile la utilități și pentru activități culturale.</p>	
16.		FIA	<p><b>Hotărârea Guvernului RM cu privire la determinarea obligațiilor fiscale aferente impozitului pe venit 693 din 11.07.2018.</b></p> <p>De completat cu următoarele modificări:</p> <p><b>În sensul acestui Regulament, “studii profesionale” cuprinde un proces de învățare/ instruire prin care persoanele dobândesc noi cunoștințe teoretice și practice precum și abilități și tehnici care să facă munca mai eficientă. Metode de instruire/pregătire profesională se realizează:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>În cadrul instituției (metode de pregătire la locul de muncă, inclusiv online)</b></li> <li>• <b>În afara instituției prin:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>studiu individual</b></li> <li>- <b>completarea pregătirii profesionale prin frecventarea unor forme de învățământ seral, fără frecvență, doctorat, etc</b></li> <li>- <b>vizite de studiu la instituții similare din țară/străinătate.</b></li> </ul> </li> </ul>	<p>Consideram oportun ca Autoritatea Fiscală să detalieze expres ce cuprinde noțiunea de studii profesionale și perfecționare profesională a angajaților. Instruirea și perfecționarea nu se realizează doar prin înscrierea strictă la un curs de perfecționare, dar cuprinde toate modalitățile de învățământ care vine să îmbunătățească procesul de muncă și calitatea serviciilor/produselor.</p> <p>Necesitatea de completare vine din multiplele interpretări aferente cheltuielilor de instruire, inclusiv organizate în afara locului de munca prin <i>workshopuri, team-buildinguri</i>, practica acceptata din punct de vedere a deductibilității de ANAF Romania.</p>	

