



Ghid de bune practici ale externalizării serviciilor de resurse umane și contabilitate

Aceasta publicatie este tiparita în cadrul proiectului “Creșterea eficienței managerilor de IMM-uri locale de a gestiona eficient propriile afaceri prin crearea și implementarea instrumentelor de externalizare a funcțiilor de contabilitate și management al resurselor umane” finanțat prin programul Phare 2004 - Coeziune Economică și Socială - Dezvoltarea Resurselor Umane - Promovarea Capitalului Uman.

Prefață

Firmele românești au în față o situație paradoxală: piețele încep să se apropie de maturitate dar oportunitățile sunt de multe ori deasupra radarului întreprinzătorilor.

Încorsetați de prevederi legislative complicate și dificil de aplicat precum și de comportamentul ostil al administrației, managerii trebuie să dedice un volum important de energie rezolvării problemelor de natură internă și administrativă. Energie care reduce calitatea produselor și serviciilor pentru clienți, ceea ce în ultimă instanță face multe firme să lanchezească în zona rezultatelor financiare modeste.

Orice instrument care poate reduce efortul intern și poate canaliza energia personalului către clienți duce la o competitivitate sporită. La un an de la aderarea României la Uniunea Europeană, competitivitatea firmelor locale este un aspect critic pentru viabilitatea de ansamblu a economiei românești. Firmele locale

se confruntă cu tot mai mulți concurenți care atacă nu doar clientela clasică ci riscă să acapareze și resurse umane care până nu demult erau abundente pe piață. Plecând de la aceste constatări, echipa de implementare a proiectului „Creșterea eficienței managerilor de IMM-uri” a propus unui număr de 45 manageri locali evaluarea beneficiilor pe care externalizarea a două funcții esențiale pentru funcționarea firmelor: contabilitatea și administrarea resurselor umane.

Managerii asistați timp de 6 luni au experiențe, contexte profesionale și profesionale diferite, dar împărtășesc opinia că externalizarea unor funcțiuni poate duce la economii semnificative și la o mai bună utilizare a energiei antreprenoriale.

Pe baza experiențelor beneficiarilor noștri, dar și pe baza experienței de peste 10 ani pe piață, echipa de implementare a realizat această sinteză care se dorește a fi nu atât

un manual teoretic cât un
ghid practic al felului în
care managerii pot deveni
mai eficienți prin

externalizarea funcțiilor
resurse umane și
contabilitate.

Echipa de implementare a proiectului:

Gabriela Igant
Andreea Lutz
Liliana Cismariu

Cuprins

Prefață	3
Despre outsourcing: pro și contra.....	6
Externalizarea funcției de contabilitate	8
Externalizarea funcției de management al resurselor umane	10
Prevederi juridice aplicabile in cazul externalizării funcțiilor de management al resurselor umane și contabilitate.....	13
Prestatori de servicii de management al resurselor umane in Regiunea Vest	23
Prestatori de servicii de contabilitate	25

Despre outsourcing: pro și contra

În încercarea de a minimiza costurile și a maximiza profitul, externalizarea unor servicii și chiar funcții ale firmei este o soluție despre care se discută tot mai mult.

Externalizarea sau outsourcing-ul înseamnă delegarea îndeplinirii unor sarcini manageriale către terți pe baze contractuale. În locul recrutării unui angajat care să răspundă de un anumit proces sau de părți ale acestuia, se poate recurge la o entitate juridică din afara firmei. Această abordare are o serie de avantaje potențiale dar ridică și o serie de probleme specifice pe care le vom trece în revistă în cele ce urmează.

Minimizarea costurilor

Subcontractor versus angajat: un angajat reprezintă un cost permanent, indiferent dacă există sau nu un volum de lucru care să acopere întregul timp de lucru disponibil. Un sub-contractant poate fi plătit numai pentru ceea ce prestează, ducând la o raționalizare maximă a input-urilor. Managerul nu mai are nevoie să găsească sarcini pentru angajați ci doar să monitorizeze îndeplinirea sarcinilor esențiale (ca de exemplu depunerea declarațiilor financiare sau efectuarea plăților către furnizori și autorități)

Acces la servicii și abilități specializate

Acest beneficiu este considerat principalul beneficiu al externalizării. Accesul la servicii specializate este motivul pentru care funcții care nu constituie punctul forte al afacerii sunt externalizate către parteneri specializați. Un exemplu simplu este externalizarea serviciilor din sfera contabilității: în timp ce un singur angajat dedicat acestei funcții are o abilitate limitată de a fi la curent cu toate evoluțiile legislative, o firmă specializată are

capacitatea de a fi tot timpul la curent cu noile prevederi legislative și schimbările instituționale imediate.

Concentrarea pe domeniul principal de activitate

Unul din beneficiile externalizării este concentrarea pe domeniul principal de activitate. Rezolvarea problemelor administrative cum sunt declarațiile contabile sau administrarea personalului pot răpi mult timp și energie care ar putea fi dedicate comunicării cu clienții, vânzărilor sau dezvoltării de noi produse. Prin externalizarea tuturor funcțiilor ne-esențiale angajații proprii își pot dedica timpul îndeplinirii sarcinilor direct legate de vânzări și clienți, crescând astfel cifra de afaceri și profitul firmei.

Economii de bani, timp și infrastructură

Unul din aspectele esențiale ale externalizării este că puteți face economii în toate privințele și puteți să creșteți profitul firmei. Un angajat direct mai puțin nu înseamnă doar un salariu mai puțin ci și mai puțină infrastructură și efort administrativ. Ne fiind necesară infrastructura nu mai sunt necesare nici costisitoarele investiții în tehnică de calcul și în software-ul asociat. Mai puțini angajați înseamnă și costuri de dezvoltare profesională mai reduse în timp ce păstrați beneficiile accesului la expertiză de ultimă oră. În ultimă instanță, asta înseamnă mai multă eficiență. Când funcțiunile non-core sunt îndeplinite eficient de subcontractant, angajații interni se pot ocupa de activitatea de bază.

Externalizarea funcției de contabilitate

Externalizarea funcției de contabilitate este o decizie importantă deoarece prin aceasta administratorul firmei nu este complet exonerat de răspunderea pentru tinerea evidentelor contabile.

Externalizarea funcției de contabilitate constă în delegarea următoarelor activități:

- ținerea evidențelor contabile generale
- raportările financiare către instituțiile fiscale
- efectuarea plăților (personal, furnizori, etc);
- cash management / trezorerie

Multe firme de mici dimensiuni țin evidențele contabile angajând contabili cu normă întreagă. Soluția are merite, dar și dezavantaje. Printre acestea trebuie să menționăm dificultatea unui singur angajat de a fi constant la curent cu toate evoluțiile legislației financiar-contabile. Un alt dezavantaj major al tinerii evidentelor contabile in-house este dificultatea majoră de a asigura confidențialitatea datelor contabile, nu în ultimul rând a salariilor.

Printre aspectele esențiale care trebuie avute în vedere la selectarea firmei prestatoare de servicii de contabilitate se numără următoarele:

a) experiența în tinerea evidentelor contabile la societăți similare. Este bine ca prestatorul să fi avut în portofoliu firme cu un profil de activitate similar;

b) soft-ul cu care efectuează evidențele contabile cele mai multe firme dețin doar dreptul de utilizare, nu și de programare. Aceasta poate însemna că anumite formate

de rapoarte pot fi realizate numai cu intervenția unui specialist în IT ceea ce poate duce la întârzieri în livrarea rapoartelor necesare.

c) flexibilitatea: asigurați-vă că subcontractantul care se ocupă de plata salariilor și a contribuțiilor la bugetul de stat este suficient de flexibil pentru a efectua modificări de ultim moment în pontaj. Unele date pot ajunge în posesia clientului cu întârziere iar contractul între client și prestator trebuie să specifice clar care sunt consecințele întârzierilor în punerea la dispoziție a informațiilor complete.

d) În cazul întârzierilor sau al erorilor la plata taxelor, penalitățile sunt foarte mari. Contractul cu furnizorul trebuie să prevadă foarte clar cine suporta aceste penalități în funcție de sursa erorilor sau a întârzierilor. Ca măsură de precauție, prestatorul ar trebui să aibă o poliță de asigurare pentru astfel de cazuri;

e) dacă subcontractantul realizează integral plata salariilor și a contribuțiilor la bugetul de stat, acesta trebuie să fie înregistrat la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal ca operator de date cu caracter personal. Numai în aceste condiții subcontractantul poate prelucra datele salariaților. și clientul unui astfel de serviciu trebuie să anunțe externalizarea calculului salarial la Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal;

Externalizarea funcției de management al resurselor umane

Externalizarea funcției de management al resurselor umane are o miză deosebită pentru firmele care evaluează un astfel de proces. Ca orice proces de externalizare, și în acest caz există multe capcane pe care întreprinzătorul trebuie să le ocolească. Totuși, outsourcing-ul componentelor managementului resurselor umane are o serie de avantaje:

1. Acces la competente mai variate decât ar putea firma să rețină intern.

Sub eticheta generică de 'resurse umane' este nevoie de o întreagă echipă de angajați cu diverse niveluri de pregătire pentru a acoperi toate competențele necesare. Printre aceste competente se numără salarizare, administrarea documentelor de personal, etc. Managementul direct al resurselor umane solicită energie, timp și formare de specialitate – arareori disponibile într-o singură persoană. Multe firme prestatoare de servicii de management al resurselor umane pun la dispoziție echipe cu competente diverse, capabile să acopere toate nevoile întreprinderii.

2. Resursele umane pentru administrarea resurselor umane sunt mari consumatoare de resurse interne

Angajații nu presupun doar costuri salariale. Și angajații dedicați managementului resurselor umane au nevoie de infrastructură pentru a munci, de la birouri și până la dotările de comunicare. În România legislația muncii a fost aproape la fel de schimbătoare ca legislația fiscală, ceea ce suscită eforturi mari de actualizare a informațiilor. Competențele administrative nu sunt totul însă în domeniul resurselor umane. Recrutarea și

angajarea oamenilor potriviți este o provocare permanentă, pe care o singură persoană o poate îndeplini cu greu în firmele de mici dimensiuni. Un subcontractant gestionează mai eficient aceste competențe diverse și le pune la dispoziția clienților atunci când ele sunt necesare.

3. Indisponibilitatea angajaților proprii

Dacă alegeți să aveți propriul departament de resurse umane, cu una sau mai multe persoane angajate, este puțin probabil să angajați persoane cu aceeași specializare. Ceea ce va expune riscului de a avea anumite competențe indisponibile în timpul concediilor de odihnă sau accidentelor. Dacă asta duce la nereguli în administrarea statelor de plată sau în efectuarea viramentelor de contribuții sociale la stat, nemulțumiți nu vor fi doar angajații, ci și autoritățile publice care pot decide aplicarea de amenzi semnificative. Subcontractanții, pe de altă parte sunt mult mai în măsură să acopere tot timpul întreaga plajă de competențe necesare clienților lor

4. E mai ușor să fii exigent cu subcontractanții decât cu propriii angajați .

În cazul raporturilor juridice între societăți comerciale, firma subcontractant este mai ușor de ‘chemat la ordine’ decât un angajat propriu. În caz de performanțe slabe este mai ușor de reziliat un contract de prestări servicii decât un contract de muncă.

5. Eficientizarea costurilor

Mai ales pentru firmele care au un număr mic de angajați, recursul la subcontractanți poate fi mai ieftin decât administrarea resurselor umane cu efort propriu

6. Confidențialitatea informațiilor

Dacă domeniul de activitate este extrem de competitiv, este important să păstrați confidențialitatea tuturor

informațiilor cu privire la valoroasele resurse umane. Păstrarea și întreținerea bazelor de date interne este o importantă sursă de scurgeri de informații prin angajații direcți.

7. Diverse aspecte de avut în vedere în cazul externalizării serviciilor de resurse umane

- în momentul în care încredințați un proces unui subcontractant, depindeți de specializarea acestuia. Este bine să aveți întotdeauna alternative în vedere (e.g. alți subcontractanți cu competențe similare)
- unii subcontractanți vând la un preț foarte redus pentru a crește mai apoi prețul sub diverse motive. Asigurați-vă că în contract sunt prevăzute foarte clar condițiile de renegociere a prețului
- softul folosit de subcontractant trebuie să fie compatibil cu cel folosit de client.

Inventar legislativ: legile relevante aplicabile si in cazul externalizării funcțiilor de management al resurselor umane și contabilitate

Legislatia relatiilor de munca

- Codul Muncii;
- HG 104/2007 pentru reglementarea procedurii specifice privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale pe teritoriul României;
- Legea 344/2006 privind detașarea salariaților în cadrul prestării de servicii transnaționale;
- Legea 200/2006 privind constituirea și utilizarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale;
- Legea 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora;
- Legea 217/2005 privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere;
- Contract colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010;
- Anexa nr.1 - Regulamentul de organizare și funcționare a comisiei de aplicare și monitorizare a Contractului colectiv de muncă unic la nivel național;
- Anexa nr.2 - Cotele de contribuție ce urmează a fi suportate de salariații beneficiari de trimiteri la

tratament balnear și odihnă recuperatorie cu bilete prin sindicat

- Anexa nr.3 - Contract individual de muncă
- Anexa nr.4 - Lista ramurilor pentru care se încheie contracte colective de muncă;
- Anexa nr.5 - Prevederi metodologice aplicabile operașiunilor contabile la constituirea fondului destinat activităților ocazionate de negocierile colective, elaborate de Ministerul Finanțelor Publice - Direcția generală a contabilității
- Anexa nr.6 - Lista ramurilor și sectoarelor în care, prin convenția părților de la nivelul Contractului colectiv de muncă unic la nivel național, se pot aplica prevederile art. 111 din Codul muncii, referitoare la perioade de referință mai mari de 3 luni, dar care să nu depășească 12 luni
- Anexa nr.7 - Componența comisiei de negociere.

Legea nr.19 - din 17 martie 2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale

Ordonanță de Urgență nr.148 - din 3 noiembrie 2005 privind susținerea familiei în vederea creșterii copilului

Ordonanță de Urgență nr.158 - din 17 noiembrie 2005 privind concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate.

Obligatii declarative

În prezent, pentru administrarea impozitelor, taxelor și contribuțiilor, au fost reglementate mai multe metode de declarare :

- depunerea declarației în format electronic pe dischetă, însoțit de exemplarul listat pe hârtie, semnat și ștampilat conform legii;
- declararea obligațiilor bugetare, utilizându-se un instrument unic de declarare și plată, respectiv formularul Ordin de plată pentru Trezoreria Statului (OPT);
- declararea on-line prin Sistemul Electronic Național, în cazul contribuabililor mari.

Declararea impozitului pe veniturile microîntreprinderilor

Potrivit prevederilor art. 110 alin. (2) din Codul fiscal, microîntreprinderile au obligația de a declara impozitul pe venitul microîntreprinderii până la termenul de plată a impozitului, prin completarea rândului corespunzător din formularul 100 "Declarație privind obligațiile de plată la bugetul general consolidat", cod 14.13.01.01/a25.

Obligațiile declarative ale microîntreprinderilor sunt :

Obligații trimestriale:

1. Depunerea, până la data de 25 inclusiv a primei luni din trimestrul următor, în format electronic (pe dischetă), a formularului 100 "Declarație privind obligațiile de plată la bugetul general consolidat", cod 14.13.01.01/a.
2. Declarația privind obligațiile de plată la bugetul general consolidat se depune, în format electronic, la unitatea fiscală în a cărei rază

teritorială plătitorul de impozite, taxe sau contribuții își are domiciliul fiscal.

3. Formatul electronic al declarației se obține prin folosirea programului de asistență Decl MF 2005, elaborat de Ministerul Finanțelor Publice, și se transmite organului fiscal competent pe dischetă. Formatul electronic va fi însoțit de formularul listat de plătitori cu ajutorul programului de asistență, semnat și ștampilat, conform legii. Programul de asistență este pus la dispoziție contribuabililor gratuit de unitățile fiscale teritoriale sau poate fi descărcat de pe serverul de web al Ministerului Finanțelor Publice, la adresa www.mfinante.ro.

Declararea taxei pe valoarea adăugată

Microîntreprinderile pot avea obligații declarative lunare sau trimestriale. Această obligație poate să revină atât persoanelor neînregistrate ca plătitori de TVA și beneficiare ale unor operațiuni prevăzute de lege, cât și persoanelor înregistrate ca plătitori de TVA.

Microîntreprinderile neînregistrate ca plătitori de TVA, care sunt beneficiare ale operațiunilor prevăzute la art. 150 alin. (1) lit. b) și art. 151 alin. (1) lit. b) din Codul fiscal, trebuie să întocmească și să depună, potrivit art.156 alin.(3) din Codul fiscal, decontul special de TVA, până la data de 25 a lunii următoare celei în care a fost primită factura prestatorului sau a fost efectuată plata către prestator, în cazul plăților fără factură, sau, după caz, până la data de 25 a lunii următoare celei stabilite prin contract pentru plata ratelor de leasing și/sau celei în care au fost efectuate plăți în avans - pentru operațiunile de leasing extern.

Operațiunile prevăzute la art. 150 alin. (1) lit. b) din Codul fiscal sunt prestări de servicii taxabile, efectuate

de persoane impozabile stabilite în străinătate, indiferent dacă beneficiarii sunt sau nu înregistrați ca plătitori de taxă pe valoarea adăugată.

Operațiunile prevăzute la art. 151 alin. (1) lit. b) din Codul fiscal sunt prestări de servicii taxabile, efectuate de persoane impozabile stabilite în străinătate, pentru care locul prestării este în România, altele decât cele prevăzute la art. 150 alin. (1) lit. b) din Codul fiscal. Dacă prestatorul nu și-a desemnat un reprezentant fiscal în România, obligația plății taxei pe valoarea adăugată revine beneficiarului din România al serviciilor respective.

Decontul special de taxă pe valoarea adăugată se depune la unitatea fiscală în a cărei rază teritorială contribuabilul își are domiciliul fiscal sau este luat în evidență fiscală, după caz.

Microîntreprinderile înregistrate ca plătitori de TVA, întrucât au o cifră de afaceri mai mică de 100.000 euro/an, trebuie să întocmească și să depună, trimestrial, până la data de 25 a lunii următoare trimestrului de raportare, decontul de TVA. Pentru persoanele impozabile care nu au depășit în cursul anului precedent o cifră de afaceri din operațiuni taxabile și/sau scutite cu drept de deducere de 100.000 euro inclusiv, la cursul de schimb valutar din ultima zi lucrătoare a anului precedent. Perioada fiscală este trimestrul calendaristic. Persoanele impozabile care se încadrează în aceasta situație au obligația de a depune la organele fiscale teritoriale, până la data de 25 februarie, o declarație în care să menționeze cifra de afaceri din anul precedent.

Persoanele impozabile care iau ființă în cursul anului trebuie să declare, cu ocazia înregistrării fiscale, cifra de afaceri pe care preconizează să o realizeze în cursul

anului, iar dacă aceasta nu depășește 100.000 euro inclusiv, au obligația de a depune deconturi trimestriale în anul înființării. Dacă cifra de afaceri obținută în anul înființării este mai mare de 100.000 euro, în anul următor perioada fiscală va fi luna calendaristică, iar dacă cifra de afaceri obținută nu depășește 100.000 euro inclusiv, perioada fiscală va fi trimestrul, urmând ca persoana impozabilă să se conformeze obligației menționate la alineatul precedent.

Formatul electronic al Decontului de taxă pe valoarea adăugată se obține prin folosirea programului de asistență elaborat de MFP și se transmite organului fiscal competent pe dischetă. Formatul electronic va fi însoțit de formularul listat de plătitor, semnat și stampilat, conform legii.

Programul de asistență este pus la dispoziție plătitorilor, gratuit, de unitățile fiscale sau poate fi descărcat de pe serverul de web al MFP, la adresa www.mfinante.ro.

Declararea contribuțiilor sociale și a altor impozite și taxe

Potrivit OMFP nr. 281/200428, cu modificările și completările ulterioare, sunt stabilite următoarele obligații declarative privind alte impozite, taxe și contribuții:

Obligații lunare:

Depunerea, până la data de 25 inclusiv a lunii următoare lunii la care se referă, la unitatea fiscală în a cărei rază teritorială plătitorul de impozite, taxe sau contribuții își are domiciliul fiscal, a formularului 100 "Declarație privind obligațiile de plată la bugetul general consolidat", pentru obligațiile de plată reprezentând:

- impozit reținut la sursă conform legii ;
- contribuții sociale datorate de angajator sau reținute de la asigurați.

Menționăm că plătitorii de contribuții sociale au obligația declarării lunare a contribuțiilor sociale la organele fiscale competente, precum și a depunerii declarațiilor lunare/listelor privind evidența nominală a asiguraților la casele de pensii județene sau a municipiului București, la agențiile pentru ocuparea forței de muncă județene sau a municipiului București și la casele de asigurări de sănătate județene sau a municipiului București;

- vărsăminte de la persoanele juridice pentru persoanele cu handicap neîncadrate, conform art. 43 din OUG nr. 102/199929, cu modificările și completările ulterioare;
- taxa de timbru social asupra jocurilor de noroc;
- taxa asupra activităților dăunătoare sănătății;
- taxa de dezvoltare cuprinsă în tariful energiei electrice și termice;
- taxa de timbru social asupra valorii autovehiculelor noi din import, cu capacitate cilindrică de minimum 2.000 cm³;
- taxa pe jocuri de noroc;
- taxa pentru autorizarea și controlul activității nucleare, conform Lg nr. 193/2003

Obligatii trimestriale:

Depunerea, până la data de 25, inclusiv a primei luni din trimestrul următor, la unitatea fiscală în a cărei rază teritorială plătitorul de impozite, taxe sau contribuții își are domiciliul fiscal, a formularului 100 "Declarație privind obligațiile de plată la bugetul general consolidat", pentru obligațiile de plată reprezentând:

- redevențele miniere și petroliere;
- cota din veniturile realizate de persoanele juridice române care prestează activitățile prevăzute la art. 2 lit. a) din OG nr. 47/199831, aprobată prin Lg nr. 212/200132, cu modificările și completările ulterioare.

Obligații anuale:

Depunerea, până la data de 25 decembrie, inclusiv, a anului în curs, pentru anul următor, a formularului 100 "Declarație privind obligațiile de plată la bugetul general consolidat", pentru obligațiile de plata reprezentând taxa pentru activitatea de prospecțiune, explorare și exploatare a resurselor minerale.

Alte obligații declarative

Pentru impozitul pe venit reținut la sursă, microîntreprinderilor le revine sarcina întocmirii unor declarații fiscale informative, în care se evidențiază, pentru fiecare beneficiar de venit, atât venitul obținut, cât și impozitul reținut.

Obligații declarative pentru plătitorii veniturilor de natură salarială și asimilate acestora

Potrivit OMFP nr. 546/200533, până în ultima zi a lunii februarie ale anului curent plătitorii de venituri din salarii și asimilate salariilor aferente anului precedent, au obligația depunerii fișelor fiscale în format electronic. Formatul electronic va fi însoțit de borderoul centralizator, editat de plătitorul de venituri cu ajutorul programului de asistență, semnat și ștampilat, conform legii. Programul de asistență este pus la dispoziție contribuabililor, gratuit, de unitățile fiscale teritoriale sau poate fi descărcat de pe serverul de web al MFP, la adresa www.mfinante.ro.

Fișa fiscală privind impozitul pe veniturile din salarii se completează de către angajatorii/plătitorii de venituri din salarii și asimilate salariilor, denumiți în continuare angajatori, pentru fiecare persoană fizică care realizează

venituri din salarii sau asimilate acestora, la funcția de bază sau în afara funcției de bază, conform legii.

În situația în care persoana fizică realizează venituri din salarii la funcția de bază, potrivit unui contract individual de muncă sau unui statut special prevăzut de lege, angajatorul va înscrie "X" în căsuța nr. 1, aflată pe prima pagină a formularului.

În situația în care persoana fizică realizează venituri din salarii în afara funcției de bază, angajatorul va înscrie "X" în căsuța nr. 2, aflată pe prima pagină a formularului.

Fișa fiscală poate fi corectată de către angajator, din proprie inițiativă, prin depunerea unei fișe fiscale rectificative. Aceasta va fi întocmită pe același formular ca și fișa fiscală care se corectează, bifându-se căsuța nr. 3 "Fișa fiscală rectificativă", aflată pe prima pagină a formularului. În situația în care angajatul a fost trimis în cursul anului în misiune permanentă în străinătate, se înscrie "X" în căsuța nr. 4, aflată pe prima pagină a formularului.

Obligații declarative pentru plătitorii de venit care calculează, rețin și virează impozitul pe veniturile cu regim de reținere la sursă, cu excepția veniturilor de natură salarială și asimilate acestora.

Potrivit prevederilor art. 93 din Codul fiscal, plătitorii de venituri cu regim de reținere la sursă a impozitelor, sunt obligați să calculeze, să rețină și să vireze impozitul reținut la sursă și să depună o declarație privind calcularea și reținerea impozitului pentru fiecare beneficiar de venit, la organul fiscal competent, până la data de 30 iunie a anului curent, pentru anul expirat.

Fac excepție de la obligația de depunere a acestei declarații plătitorii de venituri din salarii, pentru care

obligațiile declarative sunt prevăzute la art. 59, în legătură cu veniturile din salarii plătite contribuabililor.

În cazul asociațiilor între persoane fizice și persoane juridice române, declarația se completează și se depune de către persoana juridică romană stabilită prin contractul de asociere care are obligația de a calcula, reține și vira impozitul pe profit.

Declarația se depune, după cum urmează:

Până la data de 30 iunie a anului curent, pentru veniturile plătite în anul expirat, privind :

- venituri din dividende;
- venituri din dobânzi;
- venituri din transferul titlurilor de valoare;
- venituri sub forma câștigurilor din operațiuni de vânzare-cumpărare de valută la termen, pe bază de contract;
- venituri din premii și jocuri de noroc;
- venituri din pensii
- alte venituri.

Ori de câte ori plătitorul de venit constată erori în declarația depusă anterior (prin completarea unei declarații rectificative), situație în care se va înscrie "X" în căsuța prevăzută în acest scop. Declarația rectificativă se poate depune până în momentul inițierii de către organul fiscal a unei acțiuni de control fiscal privind perioada la care se referă.

**Prestatori de servicii de management al
resurselor umane in Regiunea Vest**

Firma	Contact	Anul de infiintare	Cifra de afaceri - RON -
S.C. Resurs Consult S.R.L.	Timisoara, str. Aeroport, nr. 1	2004	28969
S.C. Real Deal S.R.L.	Timisoara, Str. Lunei	2004	50737
S.C. Eos Europa S.R.L.	Timisoara, str. Simion Barnutiu, nr. 28	2004	82071
S.C. Delta HR Consult S.R.L.	Timisoara, Str. Albinelor, nr. 76 e-mail: office@deltahrconsult.ro cv@deltahrconsult.ro	2000	101761
S.C. Aims Timisoara S.R.L.	Timisoara, Str. Borsec, nr. 4 Tel: 0256497540		
S.C. Archimedes S.R.L.	Timisoara, Bv. Revolutiei, nr. 21 Telefon: 0256/494488	1994	408110
S.C. Profi Serv Group S.R.L.	Timisoara, Str. Lascar Catargiu, nr. 2, bl. 15, ap. 30 Tel: 0356/108045	-	-
S.C. Psiho Profil S.R.L.	Timisoara, str. Paris, nr. 11, ap. 4 Telefon: 0256/308905	2002	139937
S.C. Adecco Resurse Umane S.R.L.	Timisoara, Str. Popa Sapca, nr. 12 Tel: 0256/432211 E-mail: office@adecco.ro	2007	
S.C. Figero Consulting S.R.L.	Timisoara, Str. Bujorilor, Bl. 58, Sc. D, Ap. 4	2007	

S.C. Solutions Driven S.R.L.	Timisoara, Str. Caraiman, nr. 7, ap. 2	2006	273488
S.C. Eurotraining S.R.L.	Timisoara, Pta Huniade, nr. 3	2007	
S.C. Esential Development S.R.L.	Timisoara, Str. Teiului, nr. 16	2004	150943
S.C. Training Center S.R.L.	Timisoara, Str. Curcubeului, nr. 2	2006	187797
S.C. Training Plus S.R.L.	Timisoara, Str. Remus, nr. 7	2006	
S.C. Psihoconcept S.R.L.	Timisoara, Str. C-tin Stere, nr. 22	2005	

Prestatori de servicii de contabilitate

<i>Nume</i>	<i>Contact</i>	<i>Anul infiintar ii</i>	<i>Cifra de afaceri - RON -</i>
S.C. Fla -Cont S.R.L.	Timisoara, Bd. Revolutiei, nr. 8A, Tel:0256/220296 E-mail: flavicont@yahoo.com	2005	38 500
S.C. Big Bit S.R.L.	Timisoara, Str. Mures, nr. 131, ap. 1, Tel: 0256/293277 E-mail: powerbit@rdstm.ro	1993	79 131
S.C. San Benedetto S.R.L.	Timisoara, Str. Maresal C-tin Prezan, nr. 137, Tel: 0256/222854 sau 0723/205731 E-mail: velciov.ildico@rdslink.ro	1995	47 210
S.C. A& S Consulting office S.R.L.	Timisoara, str.Piatra Craiului nr.1 ap.25, Tel: 0256/401091 E-mail: sori2309@xnet.ro	2001	28 564
S.C. Unicontcept S.R.L.	Timisoara, Str. Simion Barnutiu, nr.69 ap.16, Tel: 0723271963, E-mail: virgil_burghelea@yahoo.com	2004	
S.C. Ra – Conta S.R.L.	Timisoara, Bd. Revolutiei, nr. 8A, Tel: 0256/495057	2006	25650

	E-mail: raconta@ clicknet.ro		
S.C. AutoCont S.R.L.	Timisoara, Str. Calea Sagului, nr. 73, Tel: 0745644662 E-mail: autocont@autocont.ro	2007	
S.C. Pro Consortium S.R.L.	Timisoara, Str. Liviu Gabor, nr. 4 Tel: 0720/204866 E-mail: camelia.jula@nwogroup. ro	2006	
S.C. Conta Ama S.R.L.	Timisoara, Str. Contantin cel Mare, nr. 91, bl. 260, ap.18 Tel: 0723/369161 E-mail: contaama@yahoo.com	2005	5748
S.C. CS Accounting & Profit S.R.L.	Timisoara, Bd. Sudului, nr. 11 Tel: 0723/177442 E-mail: office@csaccounting.ro	2006	
S.C. MC Consulting S.R.L.	Loc. Hodoni, nr. 214 , Tel: 0726/780007 E-mail: mirela_che@yahoo.com	2004	
S.C. Contaplus S.R.L.	Timisoara, Str. Proclamatia de la Timisoara, nr. 7, camera 8 Tel: 356/429490; 0722/596600 E-mail: liviu_trifa72@yahoo.com	2005	
S.C. Stream Group S.R.L.	Timisoara, Str. Vulturilor Tel: 0356/401455 sau	2002	3652449

	0723/007863 E-mail: laura.codreanu@rdslink.ro		
S.C. Vobis D& M S.R.L.	Timisoar, Str. Salcamilor, nr. 23 Tel: 0722/261540 E-mail: vobis@marceldesign.ro		
S.C. Pur Business S.R.L.	Timisoara, Bv. Dambovita, nr. 65 Tel: 0256/240241 E-mail: lucian_pureca@rdslink.ro		
S.C. Complet Consult Italia S.R.L.	Timisoara, Str. Liege, nr. 12		
S.C. PM & O Consulting S.R.L.	Timisoara, Str. Mures, nr. 1 Tel: 0256/401081 E-mail: pmconsulting@artelecom.net		
S.C. Deconto S.R.L.	Timisoara, Str. C.A. Rosetii, Tel: 0744/517034 E-mail: decontobox@yahoo.com		
S.C. Confiscal S.R.L.	Timisoara, Str. Cerna, nr. 13, ap. Tel: 0256/289373 E-mail: confiscal@xnet.ro		
S.C. General Consulting S.R.L.	Timisoara, Str. Calea Buziasului, nr. 100 Tel: 0722/129832 E-mail:		

	tacsichristine@yahoo.com		
S.C. A & M Consult S.R.L.	Timisoara, Str. Ion Perlea, nr. 11 Tel: 0788/900902		
S.C. Hitch & Mosher S.R.L.	Timisoara, Bv. Revolutiei 1989, nr. 10 Tel: 0746/124637 E-mail: simonaschiopota@yahoo.com		
S.C. Conta Sica S.R.L.	Timisoara, Str. Stamora Germana, nr. 58 Telefon: 0722/274032	2007	
S.C. Conta 2004 S.R.L.	Timisoara, Str. Splai Nistrului, nr. 9	2004	19.840
S.C. Conta 4 u S.R.L.	Judetul Timis, Bacova, nr. 54	2006	2.364
S.C. Conta ACN S.R.L.	Lugoj, Str. Cornet	2006	9120
S.C. Conta DC S.R.L.	Timisoara, str. Flacara, nr. 39	2007	
S.C. Contafix S.R.L.	Timisoara, Str. Brediceanu, nr. 19	2000	
S.C. Conta Office S.R.L.	Judetul Timis, Gataia, nr. 6	2003	
S.C. Conta Superlex S.R.L.	Timisoara, Calea Buziasului, nr. 1	2005	111787
S.C. Conta Vision S.R.L.	Timisoara, Str. Carei, nr. 28	2004	39077
S.C. Conta Vistar S.R.L.	Timisoara, Zona Steaua , Telefon: 0741/94955	1999	624600
S.C. Conta – Cor S.R.L.	Timisoara, Str. Victor Hugo, nr. 66 A	2003	54003
S.C. Contab Stil S.R.L.	Timisoara, Str. Circumvalatiunii, nr. 43	2006	15900

LA



Programul Phare 2004 - Coeziune Economică și Socială -
Dezvoltarea Resurselor Umane - Promovarea Capitalului
Uman.

Linia de buget Phare/2004/016-772.04.02

Editor: S.C. Lutz & Associates Accounting S.R.L.

Data publicării: 19 ianuarie 2008

Continutul acestui material nu reprezintă în mod
necesar poziția oficială a Uniunii Europene.