

Observații și propuneri cu privire la
Proiectul de LEGE - CADRU
privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice

Propunere Ministerul Muncii	Observații și propuneri
<p>ART. 1 (1) Prezenta lege are ca obiect de reglementare stabilirea unui sistem unitar de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului.</p> <p>(2) Începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, drepturile salariale ale personalului prevăzut la alin. (1) sunt și rămân în mod exclusiv cele prevăzute în prezenta lege.</p>	<p>Este necesară definirea sintagmei <i>drepturi salariale</i>.</p>
<p>ART. 2 (1) Dispozițiile prezentei legi se aplică:</p> <p>a) personalului din autorități și instituții publice, respectiv Parlamentul, Administrația Prezidențială, autoritatea judecătorească, Guvernul, ministerele, celelalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, autorități ale administrației publice locale, alte autorități publice, autorități administrative autonome, precum și instituțiile din subordinea acestora, finanțate integral din bugetul de stat, bugetele locale, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele fondurilor speciale;</p> <p>b) personalului din autorități și instituții publice finanțate din venituri proprii și subvenții acordate de la bugetul de stat, bugetele locale, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele fondurilor speciale;</p> <p>c) personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii;</p> <p>d) persoanelor care sunt conducători ai unor instituții publice în temeiul unui contract, altul decât contractul individual de muncă.</p> <p>(2) Dispozițiile prezentei legi nu se aplică Băncii Naționale a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Autoritatea Națională pentru Administrare și Reglementare în Comunicații și Autoritatea Națională de Reglementare în Domeniul Energiei.</p> <p>(3) Intră în categoria personalului din sectorul bugetar personalul încadrat pe baza contractului individual de muncă, personalul care ocupă funcții de demnitate publică și personalul care ocupă funcții asimilate funcțiilor de demnitate publică, magistrații precum și personalul care beneficiază de statute speciale, inclusiv funcționarii publici și funcționarii publici cu statut</p>	<p>În Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, la art. 2, alin. (2), erau prevăzute și Comisia Națională a Valorilor Mobiliare, Comisia de Supraveghere a Asigurărilor și Comisia de Supraveghere a Sistemului de Pensii Private.</p> <p>(2) <i>Dispozițiile prezentei legi nu se aplică Băncii Naționale a României, Autorității de Supraveghere Financiară, Autorității Naționale pentru Administrare și Reglementare în Comunicații și Autorității Naționale de Reglementare în Domeniul Energiei.</i></p> <p>(3) <i>Intră în categoria personalului din sectorul bugetar personalul încadrat pe baza contractului individual de muncă, personalul care ocupă funcții de demnitate publică numite sau alese și personalul care ocupă funcții asimilate funcțiilor de demnitate publică, precum și personalul care beneficiază de statute speciale, inclusiv funcționarii publici și funcționarii publici cu statut special.</i></p> <p>La art. 2, alin (3) trebuie definit clar ce se înțelege prin funcție de demnitate publică și dacă este vorba atât despre funcțiile de demnitate publică numite (de ex. secretar de stat, sub-secretar de stat) cât și despre cele alese (de ex: parlamentar, primar, viceprimar, consilier local, președinte și vicepreședinte</p>

<p>special.</p> <p>ART. 3. Sistemul de salarizare reglementat prin prezenta lege are la bază următoarele principii:</p> <p>a) caracterul unitar, în sensul că reglementează salarizarea tuturor categoriilor de personal din sectorul bugetar, prin luarea în considerare a drepturilor de natură salarială stabilite prin acte normative speciale în sistemul de salarizare reglementat de prezenta lege;</p> <p>b) supremația legii, în sensul că drepturile de natură salarială se stabilesc numai prin norme juridice de forța legii;</p> <p>c) echitate și coerență, prin crearea de oportunități egale și remunerație egală pentru muncă de valoare egală, pe baza principiilor și normelor unitare privind stabilirea și acordarea salariului și a celorlalte drepturi de natură salarială ale personalului din sectorul bugetar;</p> <p>d) performanța profesională, evaluată pe baza criteriilor stabilite de fiecare ordonator principal de credite conform legii;</p> <p>e) diferențierea salariilor de bază, a soldelor funcțiilor de bază/salariilor funcțiilor de bază de funcție și a indemnizațiilor lunare de încadrare în funcție de nivelul la care se prestează activitatea: central, teritorial și local;</p> <p>f) motivare, potrivit căruia sistemul de salarizare permite evoluția în carieră, în condițiile legii, recunoașterea și recompensarea performanțelor profesionale individuale;</p> <p>g) sustenabilitate financiară, prin stabilirea de majorări salariale în baza legilor speciale anuale.</p>	<p>de consiliu local, consilier județean).</p> <p>Considerăm necesară definirea termenului drepturi de natură salarială, mai ales în raport cu art. 1, unde apare termenul drepturi salariale.</p> <p>Considerăm că ar trebui introdus un nou alineat care să definească termenii prevăzuți la cap. III, art. 8, alin. (2).</p> <p>Cu privire la art.3 lit.d), precizăm faptul că modalitatea de definire poate conduce la concluzia că performanța profesională va fi evaluată pe baza criteriilor stabilite de fiecare ordonator principal de credite, independent de modul în care această evaluare este stabilită prin actele normative în vigoare; pentru a evita posibilele interpretări, propunem reformularea.</p>
<p>ART. 4 În sectorul bugetar, raportul între cel mai mic și cel mai mare salariu de bază este de 1 la 18.</p>	
<p>CAPITOLUL II Reglementări comune</p> <p>ART. 5 Reglementările din cuprinsul prezentei legi au ca scop următoarele:</p> <p>a) armonizarea sistemului de salarizare a personalului din sectorul bugetar cu importanța, răspunderea, complexitatea activității și nivelul studiilor necesare pentru desfășurarea activității;</p> <p>b) stabilirea salariilor de bază, a soldelor funcțiilor de bază/salariilor funcțiilor de bază de funcție și a indemnizațiilor lunare de încadrare, ca principal element al câștigului salarial;</p> <p>c) realizarea ierarhiei salariilor de bază, a a soldelor/salariilor de funcție și a indemnizațiilor lunare de încadrare, atât între domeniile de activitate, cât și în cadrul aceluiași domeniu, are la bază evaluarea posturilor, diferențierea</p>	<p>Evaluarea posturilor este un deziderat pentru administrația publică. Utilizarea acestei formulări poate conduce la ideea că a fost realizată o evaluare a posturilor pentru toată administrația publică.</p>

<p>facându-se în funcție de următoarele criterii:</p> <ul style="list-style-type: none"> - competențe profesionale și nivelul studiilor; - complexitate, creativitate și diversitatea activităților; - responsabilitate și impactul deciziilor; - influență, coordonare și supervizare; - sfera de relații, interacțiunea cu factorii externi; - condiții de muncă; - incompatibilități și regimuri speciale. <p>d) transparența mecanismului de stabilire a salariului de bază, a soldelor funcțiilor de bază/salariilor de funcție bază și a indemnizațiilor lunare de încadrare, precum și a celorlalte drepturi salariale.</p>	
<p>ART. 6 (1) Gestiunea sistemului de salarizare a personalului din instituțiile și autoritățile publice se asigură de fiecare ordonator principal de credite.</p> <p>(2) Gestiunea sistemului de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ preuniversitar și universitar de stat se asigură de ordonatorii principali de credite și de Ministerul Educației și Cercetării Științifice.</p> <p>(3) Gestiunea sistemului de salarizare a personalului din unitățile sanitare publice, din rețeaua Ministerului Sănătății și a autorităților administrației publice locale se asigură de ordonatorii principali de credite și de Ministerul Sănătății.</p> <p>(4) Ordonatorii principali de credite au obligația să stabilească salariile de funcție, soldele funcțiilor de bază/salariile funcțiilor de bază, indemnizațiile lunare de încadrare, sporurile, alte drepturi salariale în bani și în natură stabilite potrivit legii, să asigure promovarea personalului în funcții, grade și trepte profesionale și avansarea în gradații, în condițiile legii, astfel încât să se încadreze în sumele aprobate cu această destinație în bugetul propriu.</p>	<p>Art.6 se referă la gestiunea sistemului de salarizare, iar art. 7 se referă la monitorizare și control. Care este diferența între gestiune, monitorizare și control? Nu se suprapun parțial?</p> <p>La art. 6, alin. (3), nu reiese în mod clar cine asigură gestiunea sistemului de salarizare din unitățile sanitare aflate în subordinea MAI, a MApN, a MT sau a altor structuri specializate.</p>
<p>ART. 7 Monitorizarea și controlul aplicării prevederilor legale privind salarizarea personalului bugetar se realizează de către Guvern, prin Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și Persoanelor Vârștnice, Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice prin Agenția Națională a Funcționarilor Publici, Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Culturii, Ministerul Justiției, Ministerul Educației și Cercetării Științifice, Ministerul Sănătății, Ministerul Finanțelor Publice, Ministerul Afacerilor Externe, instituțiile de apărare, ordine publică și siguranță națională, precum și de alte autorități publice centrale autonome cu atribuții în domeniu, potrivit atribuțiilor din domeniul de activitate al acestor autorități și instituții</p>	<p><i>(1) Monitorizarea și controlul aplicării prevederilor legale privind salarizarea personalului bugetar se realizează de către Guvern, prin Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și Persoanelor Vârștnice, Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice împreună cu Agenția Națională a Funcționarilor Publici, Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Culturii, Ministerul Justiției, Ministerul Educației și Cercetării Științifice, Ministerul Sănătății, Ministerul Finanțelor Publice, Ministerul Afacerilor Externe, instituțiile de apărare, ordine publică și siguranță națională, precum și de alte autorități publice centrale autonome cu atribuții în domeniu, potrivit atribuțiilor din</i></p>

<p>publice.</p>	<p><i>domeniul de activitate al acestor autorități și instituții publice.</i></p> <p><i>(2) Evidența unitară a personalului bugetar se realizează de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici, prin agregarea bazelor de date proprii cu cele ale Inspecției Muncii.</i></p> <p>La art. 7, monitorizarea și controlul aplicării prevederilor legale privind salarizarea personalului bugetar se realizează de către Guvern, prin MDRAP, fără o precizare expresă și a ANFP, deoarece în cazul aleșilor locali, ANFP nu are atribuții legale. Astfel, dacă s-ar păstra forma actuală, nu ar mai exista o instituție publică care să se ocupe de această categorie de personal.</p> <p>Fiind vorba despre competențe de control, apreciem necesară clarificarea și departajarea rolurilor și ariei de competență a fiecărei instituții dintre cele enumerate, pentru a nu crea dificultăți în aplicare.</p> <p>Cu privire la art. 7, menționăm că potrivit condiționalității ex-ante aferentă domeniului administrație publică, Comisia Europeană a învederat României (și altor state membre) necesitatea tratării subiectului evidenței persoanelor bugetar dintr-o perspectivă unitară.</p>
<p>CAPITOLUL III - SECȚIUNEA 1</p> <p>Elementele sistemului de salarizare</p> <p>ART. 8 (1) Sistemul de salarizare reglementează remunerarea personalului din sectorul bugetar în raport cu responsabilitățile postului, munca depusă, cantitatea și calitatea acesteia, importanța socială a muncii, condițiile concrete în care aceasta se desfășoară, rezultatele obținute, precum și cu criteriile prevăzute la art. 5 lit. c).</p> <p>(2) Sistemul de salarizare cuprinde salariile de bază, soldele/salariile de funcție și indemnizațiile lunare de încadrare, sporurile, premiile și alte drepturi în bani și în natură, corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar.</p> <p>(3) Indemnizația lunară pentru persoanele care ocupă funcții de demnitate publică este unica formă de remunerare a activității corespunzătoare funcției și reprezintă baza de calcul pentru stabilirea drepturilor și obligațiilor care se determină în raport cu venitul salarial, dacă nu se prevede altfel prin lege.</p>	<p>Propunem armonizarea tuturor articolelor/alineatelor care fac referire la elementele cuprinse în sistemul de salarizare pentru a evita dificultățile în aplicare. Spre exemplu, într-un alineat sunt cuprinse compensațiile în sistemul de salarizare, în alt alineat, nu sunt cuprinse.</p>
<p>ART. 9 Salariile de bază, soldele/salariile de funcție și indemnizațiile lunare de încadrare, sporurile și alte drepturi specifice fiecărui domeniu de</p>	

<p>activitate corespunzător celor 7 familii ocupaționale de funcții bugetare, precum și pentru personalul din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii sunt prevăzute în anexele nr. I – VIII din prezenta lege.</p>	
<p style="text-align: center;">SECȚIUNEA a 2-a</p> <p style="text-align: center;">Salariile de bază, soldele funcțiilor de bază/salariile de funcție și indemnizațiile lunare de încadrare</p> <p>ART. 10 Salariul brut, solda lunară brută cuprind salariul de bază, solda funcției de bază/salariul funcției de bază, sporurile, indemnizațiile, compensațiile, premiile precum și celelalte elemente ale sistemului de salarizare, corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar.</p>	<p>Considerăm imperios necesară stabilirea componentelor salariului de bază, în vederea identificării modalității practice de calcul salarial la “reîncadrarea” funcționarilor publici deja aflați în sistem.</p> <p>În anul 2015 salariul de bază este calculat prin reconstrucție salarială pornind de la anexele la O.G. 9/2008 - abrogate - la care se adaugă cuantumul sporului de vechime, indemnizații și alte sporuri/drepturi care fac parte din salariul de bază, respectiv sume compensatorii. Precizăm că toate sporurile din proiectul de lege se raportează la salariul de bază, prin urmare această reglementare ne poate conduce la ideea că la salariul de bază (care cuprinde în acest moment sporul de doctor, stimulentele, et.c.) se vor aplica din nou sporurile prevăzute de proiect pentru exact aceleași condiții (sporul de doctor, stimulentele etc.).</p>
<p>Art.11 (1) Salariile de bază, soldele/salariile de funcție și indemnizațiile lunare de încadrare se stabilesc pe funcții, clase potrivit studiilor, grade/trepte și gradații.</p> <p>(2) Potrivit studiilor se stabilesc cinci clase după cum urmează:</p> <ul style="list-style-type: none"> - studii superioare (S); - studii superioare de scurtă durată (SSD); - studii postliceale (PL); - studii medii (M); - studii medii și generale (M,G). <p>(3) Fiecare funcție are, de regulă, trei grade sau trei trepte profesionale și debutant.</p> <p>(4) Fiecărui grad sau treaptă profesională îi corespund, de regulă, cinci gradații.</p> <p>(5) Avansarea în gradații se face, de regulă, din cinci în cinci ani, în funcție de vechimea în muncă și performanțele profesionale individuale, cu excepția gradației 1 care poate fi acordată după trei ani.</p> <p>(6) Prin excepție de la prevederile alin.(5), perioada de cinci ani poate fi redusă până la trei ani, dacă în ultimii doi ani consecutivi s-a obținut</p>	<p>La art. 23, alin. (5), se precizează că promovarea în grad/treaptă se face din 3 în 3 ani. Considerăm necesară o corelare între cele două prevederi și o revizuire a parcursului normal în carieră a unei persoane.</p> <p>Propunem definirea terminologiei utilizate, cu scopul de a facilita implementarea legii sistemului de salarizare tuturor categoriilor de personal și de a evita posibilele confuzii, având în vedere faptul că aceleași noțiuni au/pot avea înțeles diferit în alte acte normative. Spre exemplu: în proiect, “clasele” sunt în număr de 5, prin raportare la nivelul de studii; prin raportare la același criteriu legislația privind funcția publică prevede 3 clase. Nivelul de studii la care se raportează proiectul utilizează terminologia folosită anterior intrării în vigoare a sistemului Bologna, motiv pentru care propunem completarea cu nivelul de studii utilizat în prezent în sistemul educațional;</p> <p>Proiectul reglementează “de regulă” trei grade/trepte profesionale și debutant” în cadrul aceleiași clase dar nu este prevăzută nici o modalitate de “asimilare” în vederea salarizării în situația în care una dintre categoriile de personal are mai multe grade/trepte profesionale reglementate;</p> <p>Proiectul operează de asemenea cu aceeași noțiune de “grad” și pentru</p>

calificativul maxim, dacă prin statute sau alte acte normative specifice domeniului de activitate, aprobate prin legi nu este prevăzut altfel.

(7) Gradația obținută se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-au împlinit condițiile de acordare.

(8) Pentru acordarea gradației, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.

(9) Funcțiile de demnitate publică alese și numite și cele asimilate funcțiilor de demnitate publică au un singur nivel de salarizare.

funcțiile publice de conducere: gradul I și gradul II (anexe) - această clasificare nu este reglementată expres în proiect și nici modalitatea în care un funcționar public de conducere va fi salarizat, la momentul ocupării funcției publice (gradul I sau gradul II).

Gradațiile nu sunt definite în cuprinsul legii. Considerăm necesară clarificarea acestui aspect mai ales prin raportare la faptul că modalitatea în care sunt stabilite gradațiile nu este suficient de clară pentru aplicarea normei. Spre exemplu, considerăm că asocierea vechimii în muncă cu performanțele profesionale, mai ales în lipsa stabilirii nivelului solicitat pentru aceste performanțe, este de natură să conducă la dificultăți în aplicare. Mai ales în condițiile în care această gradație se acordă “automat”, cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-au împlinit condițiile de acordare. De asemenea, aplicarea articolului în forma menționată în proiect va conduce la perpetuarea diferențelor salariale între funcționarii publici care ocupă aceeași funcție publică, prin majorarea în fapt, nejustificată, a perioadei de acordare a gradației (spre exemplu, în condițiile în care un funcționarul public ocupă o funcție publică de consilier principal, gradația 3, cu o vechime în muncă de 17 ani, acesta va beneficia de dreptul de a obține gradația următoare numai după 5 ani, adică la o vechime în muncă de 23 ani, deși, raportat la modul de calcul al tranșelor de vechime/gradații, ar fi putut avea acest drept după 1 an, adică de la 18 ani vechime în muncă); aplicarea articolului propus va crea discriminare, din nou, între salariile funcționarilor publici deja aflați în sistem și cele ale personalului nou încadrat, pe aceeași funcție publică, pentru care gradația se va calcula altfel. De altfel, nu este prevăzută nici modalitatea de transformare în gradații a vechimii în muncă dobândită anterior intrării în sistemul funcției publice.

Pentru a clarifica intenția de reglementare, reiterăm necesitatea definirii tuturor noțiunilor utilizate și uniformizarea acestora.

*(9) Funcțiile de demnitate publică alese și numite și cele asimilate funcțiilor de demnitate publică au un singur nivel **al indemnizației lunare**.*

La alin. (9) se prevede un singur **nivel de salarizare** pentru funcția de demnitate publică folosindu-se sintagma „salarizare” în timp ce la art. 8, alin. (3) se folosește sintagma „**indemnizație lunară**”. Este necesară corelarea celor 2 termeni.

<p>ART. 12 (1) Pentru personalul care ocupă o funcție de conducere, diferențierea salariilor de bază se face potrivit prevederilor art. 5, utilizându-se, de regulă, două niveluri de salarizare corespunzătoare celor două grade, care includ și cele cinci gradații.</p> <p>(2) Nivelul de salarizare corespunzător gradului se stabilește de ordonatorul principal de credite, potrivit prevederilor prezentei legi.</p> <p>(3) Persoanele care ocupă, în condițiile legii, funcții de conducere pentru care condiția de ocupare a postului este de studii superioare și care nu au absolvit studii de acest nivel beneficiază de salariul de bază prevăzut de prezenta lege pentru aceste funcții, pentru o perioadă tranzitorie de maxim 5 ani.</p> <p>(4) Persoanele care la data intrării în vigoare a prezentei legi ocupă funcții în condițiile prevăzute la alin. (3) vor beneficia de o perioadă tranzitorie de 5 ani în care să obțină nivelul de studii prevăzut de lege pentru exercitarea funcției de conducere. După această dată, în cazul în care condițiile de studii nu sunt îndeplinite, persoanele respective vor fi încadrate pe funcții de execuție existente în statul de funcții al ordonatorului de credite.</p>	<p>Propunem reformularea, dat fiind faptul că gradul funcției trebuie stabilit pe baza unei proceduri unitare, aplicate de către ordonatorul de credite, nivelul de salarizare fiind deja reglementat în anexa.</p> <p>Apreciem că alineatul (3) este redundant, în condițiile în care pentru a putea ocupa o funcție de un anumit nivel trebuie să existe o reglementare expresă într-un act normativ. Odată ce, potrivit legii, o persoană ocupă o anumită funcție publică, ca regulă sau ca excepție, are implicit și dreptul să beneficieze de salariul aferent funcției respective.</p> <p>În ceea ce privește alineatul (4) apreciem că se impune analiza oportunității reglementării acestuia, în condițiile necesității profesionalizării funcției publice. Precizăm și faptul că din perspectiva Agenției perioada în care au fost acordate astfel de derogări pentru funcționarii publici de conducere a fost suficientă pentru ca cei care au dorit să își completeze studiile să poată face acest lucru (2003- 2015). Apreciem în același timp că prezentul proiect nu are ca obiect de reglementare dispoziții de acest gen, referitoare la cariera funcționarilor publici.</p>
<p>ART. 13 (1) Personalul care s-a aflat în concediu plătit pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 7 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și personalul ale cărui raporturi de muncă sau raporturi de serviciu au fost suspendate din alte cauze, potrivit legii, la reluarea activității, își păstrează gradul sau treapta profesională în care a fost încadrat anterior suspendării și beneficiază de salariul de bază aferent gradului sau treptei profesionale, aflat în plată la data reîntoarcerii.</p> <p>(2) Pentru personalul prevăzut la alin. (1), gradația se stabilește conform legilor speciale aplicabile.</p>	<p>Este imperios necesară definirea sintagmei ”aflat în plată”, în condițiile în care :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la nivelul anului 2015 există 3 niveluri de salarizare în plată, potrivit treptelor de salarizare, potrivit celor 3 trepte de salarizare în plată; - exista mai multe niveluri de salarizare rezultate din modul de calcul al sporului de vechime (procent/clasă/procent+clasă) la decembrie 2015; până la intrarea în vigoare a Legii 284/2010 sporul de vechime se acorda în procente la salariul de bază, iar după intrarea în vigoare este prevăzută acordarea de clase. <p>În concluzie, reglementarea propusă conduce la menținerea discrepanțelor salariale între funcționarii publici.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Este necesară reformularea alin.(1) în scopul clarificării acestuia - nu apreciem necesară realizarea unei distincții între modalitățile de suspendare – salariul trebuie calculat pentru toți funcționarii publici cărora le încetează motivele de suspendare. - În ceea ce privește alineatul (2) apreciem improprie formularea, dat fiind faptul că legile speciale aplicabile nu reglementează modalitatea de stabilire a gradației, ci eventual, modul de calcul al vechimii în muncă.
<p>SECȚIUNEA a 3-a Sporuri</p>	

<p>ART. 14 Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea în timpul nopții, între orele 22,00 și 6,00, beneficiază pentru orele lucrate în acest interval de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, solda/salariul de funcție dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.</p>	
<p>ART. 15</p> <p>(1) Pentru munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se aplică prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>(2) Plata muncii prestate peste durata normală a timpului de lucru se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.</p> <p>(3) La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător.</p> <p>(4) Prevederile alin. (1) nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora sau prin cumul de funcții.</p>	<p>Propunem, pentru a uniformiza aplicarea, având în vedere faptul că salariile se calculează la fel, acordarea sporului aferent muncii suplimentare efectuate tuturor categoriilor de funcționari publici, inclusiv înalților funcționari publici.</p>
<p>ART. 16 (1) Pentru activitatea desfășurată de persoanele cu handicap vizual grav și accentuat, în cadrul programului normal de lucru, se acordă un spor de 15% din salariul de bază.</p> <p>(2) Pentru persoanele care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia, salariul de bază deținut se majorează cu 10%.</p> <p>(2) Personalul care are titlul științific de doctor și își desfășoară activitatea în domeniul în care a obținut acest titlu, beneficiază de un spor pentru titlul științific de 15% din salariul de bază/ solda/salariul de funcție.</p>	<p>La alin. (1) al art. 16 din propunerea legislativă se au în vedere doar nevăzătorii, persoanele cu alt tip de handicap fiind excluși. Apreciem această normă discriminatorie față de personalul care are alte tipuri de dizabilități, grave sau accentuate.</p>
<p>ART. 17</p> <p>(1) Sporurile, indemnizațiile, primele și compensațiile specifice</p>	<p>La alin. (1) revenim asupra utilizării unitare a termenilor deoarece în anexele menționate sunt reglementate salariile și nu sporurile sau/și</p>

<p>domeniului de activitate ce se acordă personalului bugetar sunt prevăzute în anexele nr. I - VIII.</p> <p>(2) Pentru persoanele care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia, salariul de bază deținut se majorează cu 10%.</p> <p>(3) La stabilirea salariilor de bază ale personalului care se încadra de prevederile art. 227 din Ordonanța Guvernului nr. 92/2003 privind Codul de procedură fiscală, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. IV din Ordonanța Guvernului nr. 29/2004 pentru reglementarea unor măsuri financiare, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 116/2004, cu modificările și completările ulterioare, se aplică o majorare salarială de până la 75%.</p> <p>(4) Prin ordin/decizie a ordonatorului principal de credite se stabilește procedura de aplicare a prevederilor alin. (3).</p>	<p>indemnizațiile.</p> <p>Propunem reformularea alin. (3) astfel: <i>„La stabilirea salariilor de bază ale personalului care avea dreptul de a beneficia (...)”</i></p> <p>Mai mult la art. 18 se prevede faptul că sporurile se stabilesc de ministerele coordonatoare și autoritățile publice centrale autonome.</p> <p>Referitor la alineatul (2) reiterăm observația cu privire la faptul că se creează o situație discriminatorie prin modul de aplicare al sporurilor la salariul de bază, având în vedere faptul că sporul de cfp este deja inclus în salariul de bază; astfel, vor exista din nou discrepanțe salariale între funcționarul public care urmează să primească sporul de cfp în raport de perioada de exercitare a acesteia și cei care exercită această activitate și au deja prevăzut acest spor în salariul de bază.</p> <p>Aceeași observație o formulăm și pentru alineatul (3); mai mult, apreciem incertă și neclară modalitatea de formulare a acestui alineat, utilizând forma la timpul trecut a verbului, din care rezultă că numai funcționarii publici care erau numiți și care au beneficiat în fapt de dispozițiile art. 227 din Ordonanța Guvernului nr. 92/2003 privind Codul de procedură fiscală, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. IV din Ordonanța Guvernului nr. 29/2004 pentru reglementarea unor măsuri financiare, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 116/2004, cu modificările și completările ulterioare pot beneficia de majorarea salarială de 75%. Atragem atenția că proiectul operează cu noțiunea de majorare salarială (salariul de bază majorat) în cuantum de 75%, ceea ce va face dificil de aplicat art.27 din proiect.</p>
<p>ART. 18 Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexele nr. I - VIII, precum și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc prin regulament elaborat de către fiecare dintre ministerele coordonatoare ale celor 6 domenii de activitate bugetară - administrație, sănătate și asistență socială, învățământ, justiție, cultură, diplomatie, de către instituțiile de apărare, ordine publică și siguranță națională, precum și de către autoritățile publice centrale</p>	<p>Nu rezultă care sunt ministerele coordonatoare. Propunem reformularea pentru claritate.</p>

<p>autonome, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea fiecăruia dintre ministerele coordonatoare, fiecăreia dintre instituțiile de apărare, ordine publică și siguranță națională sau autoritățile publice centrale autonome, cu avizul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice și al Ministerului Finanțelor Publice și cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative domeniului de activitate.</p>	
<p>ART. 19 (1) Suma sporurilor, compensațiilor, primelor și indemnizațiilor acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator principal de credite nu poate depăși 30% din sumele salariilor de bază, a soldelor funcțiilor de bază/salariilor funcțiilor de bază sau a indemnizațiilor lunare de încadrare, după caz.</p> <p>(2) Suma sporurilor, compensațiilor, primelor și indemnizațiilor individuale nu va depăși 30% din salariul de bază, solda funcției de bază/salariul funcției de bază sau indemnizația lunară de încadrare.</p> <p>(3) Prin hotărâri ale Guvernului se pot aproba depășiri ale limitei prevăzute la alin. (2) pentru anumite categorii de personal și pentru condiții temporare de muncă care fac necesară acordarea unei plăți suplimentare, cu respectarea limitei prevăzute la alin. (1).</p> <p>(4) Prevederile alin. (1) și (2) nu se aplică personalului trimis în misiune în străinătate.</p>	<p>La alin. (2) limitarea la 30% din salariul de bază a sporurilor, compensațiilor, primelor și indemnizațiilor individuale este contradictorie principiilor enunțate la art. 3 și art. 5 și contravine altor norme legale în vigoare.</p> <p>În Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, la art. 20, era specificată modalitatea de integrare a sporurilor în salariul de bază pentru funcția de auditor (alin. 2), funcția de manager public (art. 3).</p> <p>Sporurile de care poate beneficia un angajat sunt în cuantum fix și acordarea acestora poate depăși plafonul impus de proiectul de lege. Însă, în practică, pot apărea dificultăți în aplicare datorat fiind faptul că salariul se calculează ulterior desfășurării activității, de către un funcționar public, într-o anumită lună. În măsura în care funcționarul public a prestat spre exemplu orele suplimentare, cum se va putea restricționa plata acestora, pentru a respecta procentul de 30%? cine este abilitat să selecteze sporurile care se vor plăti și cele care nu se vor plăti, deși funcționarul public are dreptul la plata acestora? O propunere ar putea constitui de exemplu exceptarea de la calculul procentului de 30% a anumitor sporuri (ex. sporurile prevăzute la art.14, 15, 16 alin.(1), 17 alin.(2)).</p>
<p style="text-align: center;">SECȚIUNEA a 4-a Premii</p> <p>ART. 20 (1) Ordonatorii de credite pot acorda premii lunare în limita a 2% din cheltuielile cu salariile aferente personalului prevăzut în statutul de funcții, cu încadrare în fondurile aprobate prin buget. Premiile se pot acorda în cursul anului salariaților care au realizat sau au participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției. Sumele neconsumate pot fi</p>	<p>Prevederile art. 20, alin. (1) nu sunt clare și nu sunt corelate cu prevederile art. 19.</p> <p>Sintagma „obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției” lasă loc de interpretări arbitrare și nu reglementează în mod concret care sunt aceste situații.</p>

<p>utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.</p> <p>(2) Premiile individuale se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor alocate cu această destinație de către ordonatorul principal de credite și în limita individuală a două salarii de bază lunare pe an, a două solde lunare ale funcției de bază/a două salarii lunare ale funcției de bază pe an, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, cu consultarea reprezentanților salariaților, acolo unde nu sunt astfel de organizații sindicale.</p>	<p>Art. 20 alin. (2) nu este clar ce se înțelege prin sintagma „premiu individual” și modul de abordare al acestora.</p> <p>Nu rezultă clar dacă există o diferență între termenii primă și premii. Cum am mai menționat și în observațiile asupra articolelor anterioare, considerăm utilă o definiție a termenilor folosiți în proiectul de act normativ.</p>
<p>ART. 21 (1) În cazuri excepționale, posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor didactice de predare, funcțiilor de specialitate medico-sanitară și asistență socială și funcțiilor de specialitate artistică pot fi ocupate și prin cumul de funcții, de personal angajat, cu respectarea prevederilor legale privind cumulul de funcții și a celor referitoare la ocuparea posturilor vacante, în condițiile prevăzute la alin. (2).</p> <p>(2) Posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor didactice de predare, funcțiilor de specialitate medico-sanitară și asistență socială și funcțiilor de specialitate artistică, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază. În astfel de situații nu sunt aplicabile prevederile art. 15 alin. (1).</p>	
<p>ART. 22 (1) Exercițarea cu caracter temporar a unei funcții de conducere se realizează prin numirea temporară a unei persoane angajate care îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției de conducere și care nu a fost sancționată disciplinar, pe o perioadă de maximum 6 luni într-un an calendaristic, dacă în statute sau în legi speciale nu se prevede altfel.</p> <p>(2) În mod excepțional, perioada prevăzută la alin. (1) poate fi prelungită cu maximum 6 luni, dacă în statute sau în legi speciale nu se prevede altfel.</p> <p>Intra în contradicție cu 188</p> <p>(3) În perioada prevăzută la alin. (1) și (2), persoana beneficiază de drepturile salariale aferente funcției de conducere respective.</p>	<p>Menționăm faptul că articolul 22 reglementează aspecte care exced obiectului de reglementare, stabilind condiții și o perioadă pentru exercițarea cu caracter temporar a unei funcții de conducere. Mai mult, dispozițiile legale vin în contradicție cu legea organică (Legea 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare) în ceea ce privește perioada de exercițare cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere.</p>
<p>ART. 23 (1) Încadrarea și promovarea personalului plătit din fonduri publice pe funcții, grade sau trepte profesionale se fac potrivit prevederilor din statute sau alte acte normative specifice domeniului de activitate, aprobate prin legi, hotărâri ale Guvernului sau act administrativ al ordonatorului principal de credite.</p> <p>(2) În situația în care promovarea personalului bugetar în funcție, grad</p>	<p>La art. 23 este utilizat termenul „promovare” și la art. 11 termenul „avansare”. Sugerăm folosirea unitară a termenilor pe tot cuprinsul propunerii de act normativ. Promovarea pe funcții, grade sau traptă se face din 3 în 3 ani (art. 23, alin. 5). Avansarea în gradații se face, de regulă, din 5 în 5 ani (art. 11, alin. 5).</p>

<p>sau treaptă profesională nu este reglementată prin statute proprii, promovarea se face de regulă pe un post vacant existent în statul de funcții.</p> <p>(3) În situația în care nu există un post vacant, promovarea personalului plătit din fonduri publice în funcții, grade sau trepte profesionale se va face prin transformarea postului din statul de funcții în care acestea sunt încadrate într-unul de nivel imediat superior.</p> <p>(4) Promovarea în grade sau trepte profesionale imediat superioare se realizează pe baza criteriilor stabilite prin regulament-cadru, ce se aprobă prin hotărâre a Guvernului, dacă nu este reglementată altfel prin statute sau alte acte normative specifice.</p> <p>(5) Promovarea în grade sau trepte profesionale imediat superioare se face din 3 în 3 ani, în funcție de performanțele profesionale individuale, apreciate cu calificativul "foarte bine", cel puțin de două ori în ultimii 3 ani, de către comisia desemnată prin dispoziție a ordonatorului de credite bugetare, din care fac parte sindicatele sau, după caz, reprezentanții salariaților.</p> <p>(6) Activitatea profesională se apreciază anual, ca urmare a evaluării performanțelor profesionale individuale, de către conducătorul instituției publice, la propunerea șefului ierarhic, prin acordare de calitative: "foarte bine", "bine", "satisfăcător" și "nesatisfăcător". Ordonatorii principali de credite stabilesc criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale conform criteriilor prevăzute la art. 5 lit. c) și pot stabili și alte criterii de evaluare în funcție de specificul domeniului de activitate.</p> <p>(7) Ocuparea unui post vacant sau temporar se face prin concurs sau examen pe baza regulamentului-cadru ce cuprinde principiile generale și care se aprobă prin hotărâre a Guvernului sau alte acte normative specifice.</p> <p>(8) Ordonatorul principal de credite, în raport cu cerințele postului, stabilește criteriile de selecție proprii în completarea celor prevăzute la alin. (7).</p>	<p>La alin. (6), reglementarea trebuie corelată cu Statutul Funcționarilor Publici. Apreciem că art.23 excede domeniului de reglementare.</p>
<p>ART. 24 În baza art. 18 alin. (1) și (3) din Legea nr. 288/2004 privind organizarea studiilor universitare, cu modificările și completările ulterioare, salarizarea absolvenților ciclului I și/sau II (Bologna) se face la nivelul absolvenților cu studii superioare de lungă durată (S).</p>	<p>Considerăm necesară eliminarea acestui articol pentru a nu induce ideea că absolvenții ai aceluiași nivel de studii, în sisteme diferite de educație, au un regim juridic diferit. Ambii absolvenți ai unui nivel de studii, anterior sau ulterior sistemului Bologna, au același nivel de calificare și ocupă o funcție publică clasificată ea însăși la un anume nivel și salarizată în consecință.</p>
<p>ART. 25 (1) Autoritățile, instituțiile publice și unitățile bugetare pot include în statele de funcții și unele funcții specifice altor domenii de activitate bugetară, prevăzute în anexele la prezenta lege, care se dovedesc a</p>	<p>Considerăm absolut necesară clarificarea dispozițiilor acestui articol, pentru a-i putea identifica aplicabilitatea practică. Precizăm și faptul că ANFP echivalează funcții specifice cu funcții generale și nu salariile de bază</p>

<p>fi necesare desfășurării activității.</p> <p>(2) Salariile de bază ale personalului încadrat în funcții specifice, care nu sunt prevăzute în prezenta lege, se stabilesc de ordonatorii principali de credite, prin asimilare cu funcțiile și salariile de bază prevăzute în anexele la prezenta lege și aplicabile categoriei de personal respective, cu avizul Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârștnice, al Ministerului Finanțelor Publice și al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, pentru funcționarii publici.</p>	<p>stabilite prin “asimilare”.</p>
<p>ART. 26 Personalul bugetar trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar beneficiază de drepturile prevăzute de reglementările specifice în domeniu.</p>	
<p>ART. 27 Câștigul salarial brut pe funcții din cadrul instituțiilor și autorităților publice va respecta ierarhia, în sensul că nici un câștig salarial pentru o funcție inferioară nu va depăși câștigul salarial unei funcții superioare prevăzut în anexele la prezenta lege, atât la personalul civil, cât și la personalul din domeniul apărare, ordine publică și siguranță națională.</p>	<p>Se impune definirea sintagmei ” câștigul salarial brut” în vederea respectării ierarhiei, raportat la aplicarea etapizată a legii. În acest context, precizăm și faptul că în anexa privind funcțiile publice de stat, la șef birou grad I-funcție de conducere, salariul stabilit este mai mic decât salariul prevăzut pentru funcția publică de execuție de auditor superior gradația 5.</p>
<p>ART. 28 (1) Soluționarea contestațiilor în legătură cu stabilirea salariilor de bază individuale, a sporurilor, a premiilor și a altor drepturi care se acordă potrivit prevederilor prezentei legi este de competența ordonatorilor de credite.</p> <p>(2) Contestația poate fi depusă în termen de 15 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință a actului administrativ de stabilire a drepturilor salariale, la sediul ordonatorului de credite.</p> <p>(3) Ordonatorii de credite vor soluționa contestațiile în termen de 10 zile lucrătoare.</p> <p>(4) Împotriva măsurilor dispuse potrivit prevederilor alin. (1) persoana nemulțumită se poate adresa instanței de contencios administrativ sau, după caz, instanței judecătorești competente potrivit legii, în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării soluționării contestației în scris.</p>	
<p>ART. 29 (1) Condiția prevăzută la art. 57 alin. (7) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, nu este obligatorie pentru recrutarea funcționarilor publici de conducere, în cazul exercitării cu caracter temporar a unei funcții publice de conducere, precum și pentru funcționarii publici care ocupă o funcție publică de conducere, pe o perioadă de 5 ani de la data intrării în vigoare a prezentei legi.</p> <p>(2) Funcționarii publici prevăzuți la alin. (1) sunt obligați să îndeplinească</p>	<p>Apreciem că se impune analiza oportunității reglementării art.29, în condițiile necesității profesionalizării funcției publice. Precizăm și faptul că din perspectiva Agenției perioada în care au fost acordate astfel de derogări pentru funcționarii publici de conducere a fost suficientă pentru ca cei care au dorit să își completeze studiile să poată face acest lucru. Apreciem în același timp că prezentul proiect nu are ca obiect de reglementare dispoziții</p>

<p>condiția prevăzută la art. 57 alin. (7) din Legea nr. 188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în termenul prevăzut, sub sancțiunea eliberării din funcția publică.</p>	<p>de acest gen, referitoare la cariera funcționarilor publici.</p>
<p>ART. 30 (1) Personalul din instituțiile și autoritățile administrației publice centrale, din structurile din subordinea autorităților administrației publice centrale și din instituțiile publice locale, nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri externe nerambursabile, se salarizează pentru timpul efectiv alocat realizării activităților din proiect potrivit cererilor de finanțare și ghidului solicitantului – condiții generale și specifice aplicabile.</p> <p>(2) În situația în care salariul de bază rezultat prin aplicarea prevederilor alin.(1) este mai mic decât salariul de bază prevăzut pentru funcția deținută în anexele la prezenta lege, acesta poate opta pentru salariul de bază prevăzut în anexele la prezenta lege.</p>	<p>Alin. (1) trebuie revizuit având în vedere normele în vigoare existente care sunt rezultatul unor memorandumuri de finanțare sau alte modalități de acordare de fonduri externe. Cererile de finanțare și ghidul solicitantului nu reglementează salarizarea.</p> <p>La art. 30 alin. (1) și (2) Întreaga reglementare a articolului este total neclară, nefundamentată și are un caracter inechitabil, nemotivat și discriminatoriu, și va duce scăderea interesului angajaților pentru implicarea în elaborarea și implementarea de proiecte.</p> <p>Având în vedere că prevederile legii se realizează etapizat, nu am identificat cum poate fi aplicată prevederea de la alin.1 a angajaților deja nominalizați în echipele de proiect precum și opțiunea prevăzută la alin. 2 (care se raportează la salariul din anexă). Din conținutul articolului, rezultă că sunt singurii funcționari publici care vor primi salariul din anexă de la 1 ianuarie 2016.</p> <p>Este necesar să se precizeze dacă această modalitate de salarizare are vreun impact asupra raportului de serviciu al funcționarului public desemnat în echipele de proiect, a cărui salarizare are de principiu în vedere îndeplinirea atribuțiilor aferente funcției publice în care este numit.</p> <p>Propunem ca variantă de reglementare instituirea unui mecanism de stimulare financiară a personalului implicat în implementarea proiectelor cu finanțare nerambursabilă, prin prevederea unor stimulente calculate ca procent în funcție de valoarea proiectelor prevăzute în documentele aferente acestora și de reglementările și regulile aplicabile și acordate corelativ cu gradul de îndeplinire a rezultatelor și indicatorilor stabiliți.</p> <p>Sumele necesare acordării stimulentei să fie prevăzute în bugetul proiectului și acordarea acestora să se facă la finalizarea acestuia.</p> <p>Procedura concretă de stabilire și acordare a acestor stimulente urmează să fie stabilită ulterior, prin acte normative de aplicare a prevederilor legii salarizării.</p> <p>Facem precizarea că această reglementare este aplicabilă doar personalului implicat în implementarea proiectelor demarate ulterior intrării în vigoare a actelor normative de aplicare a prevederilor legii salarizării sus menționate iar mechanismul a fost discutat și agreat de către Comisia Europeană.</p>

<p style="text-align: center;">CAPITOLUL IV Dispoziții finale</p> <p>ART. 31 Nivelul de salarizare prevăzut în prezenta lege va fi revizuit periodic în funcție de evoluția nivelului de salarizare existent pe piața muncii din România, astfel încât salariile din sectorul public să poată fi stabilite la un nivel competitiv, în limita sustenabilității financiare.</p>	<p>Apreciem necesară completarea normelor tranzitorii și clarificarea acestora și reiterăm necesitatea definirii salariului de bază precum și a modalității de calcul a acestuia.</p> <p>Atragem atenția asupra faptului că prin aplicarea art.34 diferențele salariale pentru funcții de același nivel/grad/gradație se vor menține, perpetuând discrepanțele salariale din sistemul public.</p> <p>Ne exprimăm convingerea că reglementarea unui sistem unitar de salarizare trebuie în principal să aibă ca deziderat uniformizarea salariilor de bază pentru funcții de același nivel/grad/gradație, eliminându-se astfel discrepanțele existente, chiar dacă etapizat, prin majorarea treptată a salariilor.</p>
<p>ART. 32 La data intrării în vigoare a prezentei legi, personalul se reîncadrează corespunzător gradației avute în luna pe funcțiile corespunzătoare categoriei, gradului și treptei profesionale deținute. reîncadrarea personalului se face corespunzător tranșelor de vechime în muncă avute pe funcțiile corespunzătoare categoriei, gradului/ treptei profesionale și gradației deținute.</p>	<p>Referitor la “reîncadrarea personalului”, este necesară corelarea acestuia cu prevederile art.1 și 2 care fac referire la personalul plătit din bugetul general consolidat al statului și enumeră categoriile de personal cărui i se aplică dispozițiile prezentului proiect de lege.</p>
<p>ART. 33 Aplicarea prevederilor prezentei legi se realizează etapizat, prin legi anuale de salarizare.</p>	
<p>ART. 34 (1) Începând cu 1 ianuarie 2016, salariile de bază/soldele funcției/salariilefuncției/ indemnizațiile de încadrare sunt cele prevăzute în anexele la lege.</p> <p>(2) Începând cu 1 ianuarie 2016, în situația în care salariile de bază/soldele funcției /salariile funcției/indemnizațiile de încadrare, astfel cum au fost acordate personalului plătit din fonduri publice pentru luna decembrie 2015, sunt mai mari decât cele prevăzute în anexele la lege, se mențin în plată la nivelul aferent lunii decembrie 2015.</p> <p>(3) În situația în care salariile de bază/soldele funcției /salariile funcției/indemnizațiile de încadrare, astfel cum au fost acordate personalului plătit din fonduri publice pentru luna decembrie 2015, se situează sub nivelul celor prevăzute în anexele la lege, începând cu 1 ianuarie 2016 acestea se vor majora cu din diferența dintre salariile de bază/soldele funcției /salariile funcției/indemnizațiile de încadrare acordate pentru luna decembrie 2015 și cele prevăzute în anexele la lege.</p>	<p>Propunem introducerea, după art. 34 alin (2) a unui nou alineat, alineatul (21) care va avea următorul cuprins:</p> <p>„Drepturile dobândite de personalul din autorități și instituții publice prin acte normative anterioare prezentei legi se păstrează.”</p> <p>MOTIVARE:</p> <p>În considerarea faptului că prin proiectul de act normativ se stabilesc noi grile de salarizare și a principiului care operează în materia dreptului muncii, cunoscut sub numele de „teoria drepturilor câștigate”, conform căreia drepturile câștigate de salariați nu pot fi diminuate, reflectate și de jurisprudență (de exemplu soluții favorabile dispuse de instanțele de judecată în acțiunile având ca obiect drepturi salariale diminuate ale personalului din învățământ), considerăm necesară introducerea acestei reglementări.</p> <p>Menționăm că activitatea de carte funciară, a fost anterior organizată în cadrul judecătoriilor, aceasta fiind reglementată prin Regulamentul de</p>

<p>(4) În anul 2016, pentru personalul din instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională, soldele de funcție/salariile de funcție se acordă în procent de ...% din soldele de funcție/salariile de funcție prevăzute în anexele la prezenta lege.</p> <p>(5) În anul 2016, pentru personalul din instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională, se aplică sporurile prevăzute în anexele la lege.</p>	<p>organizare și funcționare a birourilor de carte funciară ale judecătoriilor, aprobat prin Ordinul ministrului justiției nr. 2371/1997, personalul din cadrul birourilor de carte funciară, fiind preluat ulterior reorganizării de către Agenția Națională de Cadastru și Publicitate Imobiliară</p> <p>Din aceste considerente, grila de salarizare propusă a fost completată cu toate funcțiile specifice A.N.C.P.I, cele adăugate fiind asimilate funcțiilor care se regăsesc în grila de salarizare "Familia ocupațională de funcții bugetare - Justiție".</p> <p>Astfel s-au asimilat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asistenții registratori cu studii medii cu grefierii cu studii medii; - Referenții cu aprozii; <p>Funcțiile de șofer, muncitor calificat/necalificat, îngrijitor s-au asimilat cu funcțiile din administrația centrală având studii echivalente.</p> <p>Funcțiile de consilier și consilier juridic au fost asimilate celei de registrator de carte funciară, avându-se în vedere nivelul studiilor (superioare) și specialitatea acestora, precum și necesitatea stabilirii unui sistem unitar de salarizare pentru funcții similare.</p> <p>Astfel, s-a realizat o majorare salarială față de grila întocmită cu privire la Agenția Națională de Cadastru și Publicitate Imobiliară, ce constituie Anexă la proiectul de act normativ, cu aproximativ 25-30%, la nivelul fiecărei funcții.</p> <p>La alin. (3), dacă se va aplica doar un procent din diferența dintre vechiul și noul salariu, atunci ne vom găsi în aceeași situație în care ne aflăm în acest moment, când legea unică de salarizare nr. 284/2010 stabilește niște grile de salarizare, iar acestea nu se aplică sau se aplică parțial. Dacă propunem un nou act normativ, dar nu reușim să rezolvăm exact problema cea mai gravă pe care o pune aplicația vechiului act normativ, atunci sunt în fața aceleiași situații.</p>
<p>ART. 35 Începând cu ianuarie 2016, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut, solda lunară brută/salariul lunar brut, indemnizația brută de încadrare, de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice, se majorează în mod corespunzător sau se menține, după caz, potrivit art.34, în măsura în care personalul își desfășoară activitatea în aceleași condiții.</p>	
<p>ART. 36 (1) În anul 2016, pentru personalul nou-încadrat pe funcții, pentru</p>	<p>Sintagma nivel de salarizare în plată pentru funcții similare menține</p>

<p>personalul numit/încadrat în aceeași instituție/autoritate publică pe funcții de același fel, precum și pentru personalul promovat în funcții sau în grade/trepte, salarizarea se face la nivelul de salarizare în plată pentru funcțiile similare din instituția/autoritatea publică în care acesta este încadrat.</p> <p>(2) Pentru personalul plătit din fonduri publice care se transferă, pentru funcționarii publici care sunt redistribuiți din corpul funcționarilor publici sau sunt reintegrați în funcție, potrivit legii, în cursul anului 2016, salarizarea se face la nivelul de salarizare în plată pentru funcțiile similare din instituția/autoritatea publică în care acesta este încadrat.</p> <p>(3) În anul 2016 ordonatorii principali de credite/ordonatorii de credite pot aproba demararea procedurilor privind promovarea pe funcții, grade sau trepte profesionale a personalului numai cu condiția încadrării în cheltuielile de personal aprobate prin buget a fondurilor aferente plății drepturilor de natură salarială stabilite potrivit prezentei legi, inclusiv cele majorate ca urmare a promovării.</p>	<p>discrepanța salarială între funcții de același nivel, raportat la trepte și grade de vechime.</p>
<p>ART. 37 La 3 zile de la data publicării prezentei legi, pentru acordarea de ajutoare, recompense, contribuții la acțiuni umanitare și burse, se constituie fondul Președintelui României, fondul președintelui Senatului, fondul președintelui Camerei Deputaților, fondul primului-ministru, care se aprobă anual prin buget, în limita sumei maxime de 500 mii lei.</p>	
<p>ART. 38 Prevederile din actele normative referitoare la detașare, delegare și mutare, acordarea concediilor, la cheltuieli de transport, cheltuieli cu cazarea și locuința rămân în vigoare.</p>	
<p>ART. 39 (1) Prin contractele colective de muncă sau acordurile colective de muncă și contractele individuale de muncă nu pot fi negociate salarii sau alte drepturi în bani sau în natură care excedează prevederilor prezentei legi.</p> <p>(2) Salarizarea personalului autorităților și instituțiilor publice care și-au schimbat regimul de finanțare, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 329/2009 privind reorganizarea unor autorități și instituții publice, raționalizarea cheltuielilor publice, susținerea mediului de afaceri și respectarea acordurilor-cadru cu Comisia Europeană și Fondul Monetar Internațional, cu modificările și completările ulterioare, din instituții finanțate integral din venituri proprii în instituții finanțate integral sau parțial de la bugetul de stat se realizează potrivit prevederilor contractelor colective de muncă legal încheiate, până la împlinirea termenului pentru care au fost încheiate, în limita cheltuielilor de personal aprobate.</p>	

<p>(3) După expirarea perioadei de valabilitate a contractelor colective de muncă legal încheiate, salarizarea personalului prevăzut la alin. (2) se realizează în funcție de modul de organizare și finanțare al autorităților și instituțiilor publice vizate, potrivit prevederilor prezentei legi.</p> <p>(4) Prevederile alin.(3) se aplică în mod corespunzător personalului autorităților și instituțiilor publice nou-înființate sau reorganizate, finanțate integral din venituri proprii.</p>	
<p>ART. 40</p> <p>Încălcarea dispozițiilor prezentei legi privind stabilirea salariului de bază individual, după caz, a soldelor funcțiilor de bază/salariilor de funcție și a indemnizațiilor la încadrarea, promovarea și avansarea personalului, a celorlalte drepturi, precum și acordarea de drepturi fără respectarea prevederilor acesteia atrag, după caz, răspunderea disciplinară, materială sau penală a persoanelor vinovate, potrivit legii.</p>	
<p>ART.</p> <p>La data intrării în vigoare a prezentei legi, se abrogă.....</p> <p>ART. 41</p> <p>Anexele nr. I - VIII fac parte integrantă din prezenta lege.</p> <p>ART. 42</p> <p>Prezenta lege intră în vigoare la data de</p>	
	<p>Din considerente de echitate și de proporționalitate a muncii depuse/răspunderii asumate cu drepturile salariale câștigate, propunem acordarea pentru funcționarii publici a unui spor la salariul de bază pe perioada exercitării de atribuții aferente unei alte funcții publice (atribuții delegate), potrivit art.45 din Legea nr.188/1999, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în următoarea reglementare:</p> <p>„Art..... (1) Funcționarii publici care exercită atribuții delegate aferente unei funcții publice de execuție au dreptul pe perioada exercitării atribuțiilor delegate, la un spor de 10% la salariul de bază.</p> <p>(2) Funcționarii publici care exercită atribuții delegate aferente unei funcții publice de conducere sau din categoria înalților funcționari publici au dreptul pe perioada exercitării atribuțiilor delegate, la un spor de 20% la salariul de bază.”</p>

DRAFT

ANEXA 1

1. În cadrul Cap. I lit. B, propunem definirea în corpul legii a noțiunii de primă/premii, a sintagmei „premiile de excelență” și „premiile individuale”, astfel încât să nu apară confuzii în aplicarea legii.

Art. 6 prevede că premiile de excelență se pot acorda pentru obținerea unor rezultate deosebite. Aceeași definiție este dată și premiilor prevăzute la art. 20 din corpul legii.

Raportat la alin. (3), formularea primă de excelență este nefericită, deoarece lucrul în condiții vătămătoare nu presupune o anumită excelență într-un domeniu. Considerăm că sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă ar trebui să rămână în forma actuală.

Conform alin. 1 al aceluiași articol, „primele de excelență se pot acorda în cursul anului salariaților care au realizat sau au participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției”. Rezulta ca prima de excelență lunară are în vedere performanțele profesionale și nu condițiile de muncă. Considerăm ca textul este neclar în sensul în care nu rezulta dacă prima de excelență va fi acordată doar celor care aveau spor de condiții vătămătoare și dacă va face parte din salariul de bază sau va fi un spor acordat la salariul de bază în care a fost introdus cuantumul sporului pentru condiții vătămătoare

2. În ce privește Art. 7. – (1) *Funcționarii publici au următoarele drepturi prevăzute de alte acte normative, al căror cuantum se suportă de la bugetul de stat, bugetul local sau, după caz, de la bugetul de asigurări sociale:*

a) *indemnizațiile stabilite pentru activități suplimentare la care sunt desemnați să participe în cadrul unor comisii organizate în condițiile legii;*

b) *alte drepturi care nu sunt de natură salarială, stabilite în condițiile legii.*

(2) *Drepturile prevăzute la alin.(1) se acordă în condițiile și limitele prevăzute în actele normative prin care sunt reglementate, formularea este neclară și contrazice prevederile legale privind elementele sistemului de salarizare.*

3. Potrivit art. 1 alin. (2) din Legea nr. 215/2001 a administrației publice locale, republicată, cu modificările și completările ulterioare, unii termeni utilizați în cadrul proiectului analizat au următoarele definiții:

”...

d) *autorități deliberative - consiliul local, consiliul județean, Consiliul General al Municipiului București, consiliile locale ale subdiviziunilor administrativ-teritoriale ale municipiilor;*

e) *autorități executive - primarii comunelor, orașelor, municipiilor, ai subdiviziunilor administrativ-teritoriale ale municipiilor, primarul general al municipiului București și președintele consiliului județean;*

f) *consilii locale - consilii comunale, orașenești, municipale și consiliile subdiviziunilor administrativ-teritoriale ale municipiilor;*

”...

i) *”unități administrativ-teritoriale - comune, orașe și județe; în condițiile legii, unele orașe pot fi declarate municipii; ...”*

La art. 2 alin. (1) din Legea nr. 215/2001: „administrația publică în unitățile administrativ-teritoriale se organizează și funcționează în temeiul principiilor descentralizării, autonomiei locale, deconcentrării serviciilor publice, eligibilității autorităților administrației publice locale, legalității și al consultării cetățenilor în soluționarea problemelor locale de interes deosebit.

La art. 21 alin.(1), (2) și (21) din Legea nr. 215/2001:

(1) *Unitățile administrativ-teritoriale sunt persoane juridice de drept public, cu capacitate juridică deplină și patrimoniu propriu. Acestea sunt subiecte juridice de drept fiscal, titulare ale codului de înregistrare fiscală și ale conturilor deschise la unitățile teritoriale de trezorerie, precum și la unitățile bancare. Unitățile administrativ-*

teritoriale sunt titulare ale drepturilor și obligațiilor ce decurg din contractele privind administrarea bunurilor care aparțin domeniului public și privat în care acestea sunt parte, precum și din raporturile cu alte persoane fizice sau juridice, în condițiile legii.

(2) În justiție, unitățile administrativ-teritoriale sunt reprezentate, după caz, de primar sau de președintele consiliului județean.

(21) Pentru apărarea intereselor unităților administrativ-teritoriale, primarul, respectiv președintele consiliului județean, stă în judecată ca reprezentant legal și nu în nume personal.

La art. 77 din Legea nr. 215/2001: „Primarul, viceprimarul, secretarul unității administrativ-teritoriale și aparatul de specialitate al primarului constituie o structură funcțională cu activitate permanentă, denumită primăria comunei, orașului sau municipiului, care duce la îndeplinire hotărârile consiliului local și dispozițiile primarului, soluționând problemele curente ale colectivității locale.”

Prin urmare, considerăm necesar ca referirile la acești termeni în cadrul proiectului să fie puse în concordanță cu definițiile prevăzute de Legea nr. 215/2001.

De ex.: - la Anexa nr. I, cap. I, lit. A. „Salarizarea funcționarilor publici”, pct. II „Salarii pentru personalul din unitățile administrativ-teritoriale” și pct. III „Salarii pentru administrația publică locală”, se observă că între denumirea de la pct. II și cea de la pct. III nu există concordanță deși ambele cuprind funcții ce se regăsesc la nivelul unităților administrativ - teritoriale în administrația publică locală - pag 15 și pag 17.

Prin urmare, considerăm necesară reformularea denumirii pct. II și a celei de la pct. III, acestea reprezentând salariile pentru diferite funcții din administrația publică locală. De asemenea, propunem ca distincția să se facă în funcție de instituțiile în cadrul cărora se regăsesc aceste funcții iar unde este cazul și în funcție de categoriile unităților administrativ-teritoriale.

Aceeași observație este valabilă și pentru denumirile pct. II și pct. III de la pag. 25 și pag. 27.

- la Anexa nr. I, cap. II, lit. A. „Salarizarea personalului contractual din administrația publică centrală de specialitate, servicii deconcentrate ale ministerelor și ale altor organe centrale de specialitate, prefecturi, consilii județene, municipii, administrația publică locală - consilii, primării și serviciile publice din subordinea acestora”. În acest caz, considerăm necesar ca referirile la termenii ”consilii județene, municipii, administrația publică locală - consilii, primării și serviciile publice din subordinea acestora” să se facă în acord cu definițiile și semnificația acestora prevăzute de Legea nr. 215/2001.

Semnalăm că la paginile 20 și 25, titlul Cap II lit. A este incomplet.

4. În cadrul cap. I lit. A. „Salarizarea funcționarilor publici”, pct. III „Salarii pentru administrația publică locală”, lit. a) „Funcții publice pentru administrația publică locală”, în tabel, la poziția 1, la coloana ”Funcția”, pentru comune, propunem înscrierea categoriilor acestora în funcție de populație (categoria I, a II-a sau a III-a) și clarificarea cazului în care o comuna are 3000 de locuitori. În forma actuală a legii, cât și prin proiectul analizat o astfel de comună ar putea fi încadrată atât în categoria de comune până la 3000 locuitori, cât și în categoria de comune cu populația între 3000 - 7000 locuitori.

Prin urmare, propunem pentru poziția 1 din tabel, pentru funcția de secretar al unităților administrativ-teritoriale, următorul cuprins:

” Secretar al unității administrativ-teritoriale

- municipiu categoria I
- municipiu categoria II
- oraș categoria I
- oraș categoria II
- oraș categoria III
- comună categoria I (cu peste 7.000 locuitori)
- comună categoria II (între 3001- 7000 locuitori)
- comună categoria III (până la inclusiv 3000 locuitori)”.

5. La Anexa nr. I, cap. I lit. A. „Salarizarea funcționarilor publici”, pct. III „Salarii pentru administrația publică locală”, deoarece pentru salariile secretarilor unităților administrativ – teritoriale se face referire la

categoriile unităților administrativ – teritoriale, considerăm necesar introducerea unei „note” la finalul tabelului după cum urmează:

”Stabilirea categoriilor unităților administrativ-teritoriale se face prin hotărâre a Guvernului.”

Având în vedere că în prezent aceste categorii sunt stabilite prin Hotărârea Guvernului nr. 410/1991 privind stabilirea categoriei județelor, municipiilor și orașelor în funcție de numărul de locuitori din unitățile administrativ – teritoriale dar ținând cont că în proiect sunt prevăzute la municipii - 2 categorii iar în Hotărârea Guvernului nr. 410/1991 sunt prevăzute - 4 categorii, rezultă necesitatea modificării eventual înlocuirii în viitor a acestui act normativ.

Prin urmare, pentru evitarea unui blocaj în aplicarea prevederilor legii unice a salarizării în viitor considerăm oportun să se aibă în vedere o analiză privind stabilirea numărului de locuitori necesar pentru cele două categorii de municipii stabilite în proiect și de altfel prevăzute și în forma actuală a legii salarizării unitare. (Hotărârea Guvernului nr. 410/1991 a fost emisă în aplicarea Legii nr. 40/1991 cu privire la salarizarea Președintelui și Guvernului României, precum și a personalului Președinției, Guvernului și al celorlalte organe ale puterii executive - vezi ANEXA 7 din Legea nr. 40/1991 – forma de bază).

Totodată considerăm necesar analizarea următoarelor situații identificate:

Prin proiect, dar și în forma actuală a Legii nr. 284/2010 categoriile unităților administrativ-teritoriale sunt stabilite după cum urmează:

a) În cazul ”categoriilor județului” salarizarea corespunzătoare anumitor funcții nu mai sunt stabilite în funcție de mai multe categorii de județe așa cum sunt acestea stabilite în Hotărârea Guvernului nr. 410/1991.

b) Pentru municipii, sunt stabilite următoarele categorii:

- municipiu reședință de județ cu peste 150.000 locuitori
- municipiu reședință de județ cu până la 150.000 locuitori
- municipiu categoria I
- municipiu categoria II

c) Pentru orașe, sunt stabilite următoarele categorii:

- oraș categoria I
- oraș categoria II
- oraș categoria III

În cazul Hotărârii Guvernului nr. 410/1991, categoriile județelor, municipiilor și orașelor sunt stabilite după cum urmează:

a) Categoriile județelor

1. Categoria I: cu peste 500.000 locuitori;
2. Categoria a II-a: cu până la 500.000 locuitori.

b) Categoriile municipiilor

1. Cu peste 320.000 locuitori;
2. Categoria I: între 200.001 - 320.000 locuitori;
3. Categoria a II-a: între 100.001 - 200.000 locuitori;
4. Categoria a III-a: până la 100.000 locuitori.

c) Categoriile orașelor

1. Categoria I: cu peste 30.000 locuitori;
2. Categoria a II-a: între 10.001 - 30.000 locuitori;
3. Categoria a III-a: până la 10.000 locuitori.

Comparând datele din cele două acte normative se constată că există neconcordanțe pentru categoriile județelor și categoriile municipiilor. Se impune clarificarea numărului de locuitori pentru cazul noilor categorii de municipii stabilite în proiect, numărul locuitorilor urmând a fi stabilit ulterior pentru fiecare categorie de unități administrativ-teritoriale printr-un proiect de hotărâre a Guvernului care va înlocui Hotărârea Guvernului nr. 410/1991.

6. Referitor la tabelul cu indemnizațiile stabilite pentru aleșii locali, respectiv pentru președinte și vicepreședinte al consiliului județean, primari și viceprimari, în proiect la Anexa nr. I, cap. IV „Funcții de demnitate publică” lit. C „Funcții de demnitate publică alese din cadrul organelor autorității publice locale. Indemnizații pentru persoane alese în funcție potrivit prevederilor Constituției României”, la pozițiile nr. 9 și 10 s-a omis înscrierea sintagmei „reședință de județ”. Pentru concordanță cu primarii de municipiu reședință de județ prevăzuți la pozițiile 5 și 6, propunem clarificarea acestui aspect în cazul viceprimarilor de municipiu reședință de județ prevăzuți la pozițiile nr. 9 și 10.

De asemenea, la pozițiile 19 - 24 la care sunt stabilite indemnizațiile pentru primari și viceprimari de comună, propunem înscrierea categoriilor acestora în funcție de populație (categoria I, a II-a sau a III-a) și clarificarea cazului în care o comună are 3000 de locuitori. În forma actuală a legii, o astfel de comună poate fi încadrată atât în categoria de comune – până la 3000 locuitori cât și în categoria de comune cu populația între 3000 - 7000 locuitori

Având în vedere observațiile de mai sus, la cap. IV, lit. C din Anexa nr. I propunem următoarele modificări la pozițiile 9,10 și 19-24, după cum urmează:

- la poziția nr. 9, coloana „Funcția” va avea următorul cuprins: ” Viceprimar de municipiu reședință de județ (cu peste 150.000 locuitori, inclusiv sectoarele municipiului București)
- la poziția nr. 10, coloana „Funcția” va avea următorul cuprins: „Viceprimar de municipiu reședință de județ (până la 150.000 locuitori)”;
- la poziția nr. 19, coloana „Funcția” va avea următorul cuprins: „Primar de comună categoria I (cu peste 7.000 locuitori)”;
- la poziția nr. 20, coloana „Funcția” va avea următorul cuprins: „Primar de comună categoria a II-a (între 3001-7.000 locuitori)”;
- la poziția nr. 21, coloana „Funcția” va avea următorul cuprins: „Primar de comună categoria a III-a (până la inclusiv 3.000 locuitori)”;
- la poziția nr. 22, coloana „Funcția” va avea următorul cuprins: „Viceprimar de comună categoria I (cu peste 7.000 locuitori)”;
- la poziția nr. 23, coloana „Funcția” va avea următorul cuprins: „Viceprimar de comună categoria a II-a (între 3001- 7.000 locuitori)”;
- la poziția nr. 24, coloana „Funcția” va avea următorul cuprins: „Viceprimar de comună categoria a III-a (până la inclusiv 3.000 locuitori)”.

Având în vedere necesitatea punerii în acord a categoriilor unităților administrativ – teritoriale stabilite în Hotărârea Guvernului nr. 410/1991 cu cele stabilite în Legea nr. 284/2010 observațiile cuprinse la pct. 3 rămân valabile și în acest caz.

7. În cap. I, lit. B ”Reglementări specifice funcționarilor publici” la art. 6 alin. (3) se propune ca „prima de excelență lunară prevăzută la alin. (1) va înlocui sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă, care va fi introdus în salariul de bază al persoanelor care în luna decembrie 2015 beneficia de acest spor.”

Pentru cazul personalului cu contract individual este propus un text similar la pag. 44, Anexa nr. I, cap. II lit. L „Reglementări specifice personalului încadrat pe bază de contract individual de muncă - personal contractual din administrația publică”, art. 5 alin. (3).

Având în vedere că, în fapt, se propune ca o primă să înlocuiască un spor, în acest caz, sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă, iar această primă să fie inclusă începând de la 1 ianuarie 2016 în salariul de bază, considerăm că astfel se încalcă, pe de o parte, prevederile art. 160 din Codul muncii potrivit cărora „Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum și alte adaosuri.” Sporul și salariul de bază sunt componente distincte ale salariului.

Pe de altă parte, trebuie avută în vedere definiția „primei” din Dicționarul explicativ potrivit căruia prima reprezintă ”sumă de bani acordată cuiva peste salariul de bază ca recompensă pentru calitatea deosebită a muncii depuse; premiu (acordat în sistemul de salarizare).”

Prin urmare, rezultă că suma de bani ce reprezintă sporul pentru condiții periculoase sau vătămătoare de muncă nu poate fi considerată „ca recompensă pentru calitatea deosebită a muncii depuse” și inclusă în salariu de bază, fiind necesară reanalizarea acestor prevederi din perspectiva respectării prevederilor legale în domeniu.

8. Propunem modificarea *Anexei I – Familia Ocupațională de Funcții Bugetare „Administrație” – Capitolul II lit. a, pct. 1 Salarii din administrația publică centrală, pct. 3 Ministerul Administrației și Internelor, pct. 2 Funcții specifice Agenției Naționale de Cadastru și Publicitate Imobiliară*, după cum urmează:

a) Dispozițiile art. 3 alin. (1) din Legea cadastrului și a publicității imobiliare nr. 7/1996, republicată, cu modificările și completările ulterioare prevăd faptul că *Agenția Națională de Cadastru și Publicitate Imobiliară, denumită în continuare Agenția Națională, se organizează ca instituție publică cu personalitate juridică, în subordinea Ministerului Dezvoltării Regionale și Administrației Publice.*

În acord cu legislația care reglementează această subordonare propunem corelarea Anexei întocmită la proiectul de act normativ cu dispozițiile legii organice mai sus menționată în ceea ce privește subordonarea Agenției Naționale, prin introducerea unei Anexe distincte.

b) Propunerea de modificare a grilei de salarizare, prevăzută în Anexa menționată mai sus, are în vedere legislația specială privind activitatea Agenției Naționale de Cadastru și Publicitate Imobiliară, care este reglementată, în principal, de art. 4 din Legea nr. 7/1996, **lege organică**, ANCPI fiind unică autoritate în domeniul cadastrului și a publicității imobiliare, astfel cum prevede art. 1 din Regulamentul de organizare și funcționare al Agenției Naționale de Cadastru și Publicitate Imobiliară aprobat prin Hotărâre Guvernului nr. 1288/2012.

Atribuțiile personalului de specialitate sunt stabilite prin reglementări speciale, în mod unitar la nivelul întregii țări, în ceea ce privește cele două componente principale ale activității specifice, respectiv cadastrul și publicitatea imobiliară.

În aplicarea art. 9 alin. (11) din Legea nr. 7/1996, prin Hotărârea Guvernului nr. 294/2015 a fost aprobat Programul Național de Cadastru și Carte Funciară 2015 – 2023, care are ca obiectiv înregistrarea tuturor imobilelor de pe teritoriul României în sistemul integrat de cadastru și carte funciară.

Beneficiul implementării acestuia este asigurarea unei evidențe corecte a proprietăților, care va conduce la crearea unei baze de impozitare reale, pentru statul român și va securiza tranzacțiile imobiliare.

Activitățile și acțiunile stabilite prin Programul național pot fi implementate cu succes doar cu implicarea obligatorie a întregului personal, de la nivelul ANCPI și instituțiilor subordonate atât în activitățile specifice cât și în cele de suport (achiziții, comunicare, pregătire profesională, juridic).

Având în vedere importanța deosebită a Programului național, recunoscută prin pct. 31 din Memorandumul de înțelegere între Uniunea Europeană și România din 05.11.2013, ratificat prin Legea nr. 31/2014 se impune asigurarea unei remunerații corespunzătoare întregului personal al ANCPI, care va fi astfel motivat pentru buna desfășurare a activităților în realizarea obiectivului final de înregistrare rapidă a tuturor proprietăților de la nivelul întregii țări în registrul unic de evidență mai sus menționat.

Necesitatea stimulării personalului Agenției Naționale, angajat în implementarea Programului Național, se regăsește și în Rapoartele **Băncii Mondiale**, întocmite în cadrul proiectului Proprietatea imobiliară – bază pentru politicile UE și naționale, respectiv în Produsul 5 - Planul de acțiune instituțional pentru Agenția Națională de Cadastru și Publicitate Imobiliară, care sunt în concordanță cu Legea 31/2014, în sensul că se regăsesc recomandări necesare implementării Programului național, precum:

„Succesul PNCCF se va baza pe contribuția fiecărei resurse. Corespunzător, trebuie dezvoltat un plan de management al performanței prin care tot personalul și toți managerii să aibă obiective clare de activitate și de formare care să fie aliniate cu obiectivele unității economice și în funcție de care va fi evaluată performanța acestora. Performanța managerilor va fi de asemenea bazată pe evaluarea personalului din subordine și vor fi instituite stimulente pentru rezultate bune.

Angajații motivați, complet conștienți de rolul lor, care lucrează într-un mediu favorabil, cu promovări echitabile, mecanisme de stimulare și recompensare, sunt baza unei organizații de performanță. Pentru a

construi o astfel de organizație, trebuie luate măsuri de revizuire și actualizare a fișelor de post în Strategia de angajare și în Planul de angajare, de dezvoltare a unor propuneri pentru gestionarea promovărilor și mobilitatea personalului intern și de dezvoltare a unui sistem de recompense financiare și nefinanciare pentru personalul cu performanțe excepționale.”

Având în vedere cele menționate mai sus referitoare la specificul și importanța strategică a activității ANCPI, recunoscute de Banca Mondială prin Memorandumurile tehnice de înțelegere, încheiate cu Guvernul României, apreciem ca absolut necesară motivarea personalului ANCPI prin salarizarea corespunzătoare și unitară, în caz contrar, diferențele fiind de natură să genereze scăderea performanțelor profesionale, cu impact negativ asupra calității serviciilor oferite.

Astfel, este imperios necesar ca toate funcțiile existente la nivelul ANCPI să fie menționate în Anexa existentă la prezentul proiect de act normativ.

Din considerentele de mai sus, rezultă fără echivoc necesitatea completării anexei la proiectul de act normativ cu toate funcțiile existente în cadrul ANCPI și instituțiilor subordonate, precum și salarizarea corespunzătoare a întregului personal.

Din considerentele de mai sus, în prezentul proiect de act normativ se impune ca anexa specială a Agenției Naționale de Cadastru și Publicitate Imobiliară să cuprindă toate funcțiile specifice, raportat la calitatea de personal contractual, aplicată tuturor angajaților ANCPI, raportul de subordonare dintre ANCPI și MDRAP, reglementat de lege, precum și obligativitatea aplicării unor norme unitare referitoare la salarizare, întregului personal.

c) Cu privire la activitatea specifică de cadastru și publicitate imobiliară Regulamentul de avizare, recepție și înscriere în evidențele de cadastru și carte funciară aprobat prin Ordinul Directorului general al ANCPI nr. 700/2014, cu modificările și completările ulterioare, Publicat în Monitorul Oficial nr. 571/31.07.2014, elaborat în aplicarea dispozițiilor art. 24 alin. (2) din Legea nr. 7/1996, reglementează în mod expres funcția de referent, ca și funcție specifică activităților desfășurate în cadrul activității de cadastru și publicitate imobiliară (înregistrare cereri de înscriere cu calculul corespunzător al tarifelor aferente, eliberare încheieri de carte funciară, arhivare documente specifice cererilor astfel înregistrate, etc.).