

APROB
Florin-Vasile CÎȚU
PRIM-MINISTRU

M E M O R A N D U M

De la: Raluca TURCAN, Ministrul Muncii și Protecției Sociale

AVIZAT:

Alexandru NAZARE - Ministrul Finanțelor

Lucian Nicolae BODE - Ministrul afacerilor interne

Bogdan Lucian AURESCU - Ministrul afacerilor externe

Stelian-Cristian ION - Ministrul justiției

Nicolae-Ionel CIUCĂ - Ministrul apărării naționale

Nechita-Adrian OROS - Ministrul agriculturii și dezvoltării rurale

Tânczos BARNA - Ministrul mediului, apelor și pădurilor

Cseke Attila ZOLTAN - Ministrul dezvoltării, lucrărilor publice și administrației

Cristian GHINEA - Ministrul investițiilor și proiectelor europene

Vlad Vasile VOICULESCU - Ministrul sănătății

Sorin-Mihai CÎMPEANU - Ministrul educației

Ciprian-Sergiu TELEMAN - Ministrul cercetării, inovării și digitalizării

Bogdan GHEORGHIU - Ministrul culturii

Tema: Stabilirea principiilor care vor sta la baza reanalizării și elaborării cadrului legal privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice

Una dintre măsurile prevăzute în **Programul de Guvernare 2020-2024** constă în “demararea unei ample evaluări a obiectivelor asupra criteriilor care stau la baza salarizării în sistemul

public, ca o condiție esențială a îmbunătățirii cadrului legislativ (Legea nr.153/2017). În acest sens, criteriile precum complexitatea muncii trebuie evaluate, în mod obiectiv, fiind necesare corelării între muncă și nivelul de salarizare din sistemul public. De asemenea, este nevoie de o evaluare a justetei cu care coordonarea de proiecte cu fonduri externe nerambursabile în administrația publică se reflectă în salarizarea întregului personal implicat direct în desfășurarea activităților, respectiv în îndeplinirea sarcinilor uzuale de serviciu pentru care funcționarii sunt remunerați din fonduri naționale.”.

În aceste condiții, Ministerul Muncii și Protecției Sociale și Ministerul Finanțelor propun demararea unei evaluări în domeniul salarizării personalului plătit din fonduri publice, în vederea reanalizării și elaborării cadrului legal privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

În acest sens, se propun o serie de principii care vor fi avute în vedere la elaborarea cadrului normativ privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, printre acestea numărându-se :

- reanalizarea coeficienților de ierarhizare pentru fiecare familie ocupațională de funcții bugetare, cu respectarea raportului de 1 la 12, dintre cel mai mic și cel mai mare salariu de bază, și înmulțirea coeficienților cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată în vigoare - 2300 lei;
- introducerea unor grile de salarizare pentru administrația publică locală, corespunzător funcțiilor publice și funcțiilor contractuale;
- plafonarea sporurilor la 20% din salariul de bază, la nivel individual;
- revizuirea sistemului de acordare a sporurilor :
 - sporurile pentru condiții de muncă la care expunerea la condiții de muncă este aceeași, indiferent de funcția deținută, se vor acorda în cuantum fix, ca spor de până la 25% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată;
 - analiza tuturor categoriilor de sporuri, cu menținerea numai a celor cu adevărat relevante;
- acordarea unui spor de performanță lunar, personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției/autorității publice sau a sistemului din care face parte, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate, în raport de complexitatea sarcinilor, în baza criteriilor stabilite de ordonatorul de credite;

- implementarea noului cadru legal pentru toate familiile ocupaționale în același timp, în scopul evitării apariției unor noi dezechilibre în sistemul public de salarizare și al înlăturării posibilității contestării unor prevederi în fața instanțelor de judecată.

În prezent, în sectorul bugetar se identifică o serie de discrepanțe salariale, unele apărute în urma aplicării legislației anterioare privind salarizarea personalului bugetar, iar altele identificate după data apariției Legii-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, respectiv luna iulie 2017, ca urmare a modificărilor legislative succesive ale Legii-cadru în vigoare în Parlament, prin care unele categorii de personal au fost favorizate în raport cu celelalte categorii de personal din sectorul bugetar.

Mai mult decât atât, o serie de discrepanțe au apărut și ca urmare a efectelor unor hotărâri judecătorești definitive, prin care au fost acordate anumite drepturi salariale pe legislația anterioară Legii-cadru nr.153/2017.

La nivelul administrației publice locale se identifică o serie de dezechilibre salariale între unitățile administrative-teritoriale de nivel similar, în condițiile în care nivelul de salarizare al personalului pentru fiecare în parte se stabilește prin hotărâre a consiliului local, a consiliului județean sau a Consiliului General al Municipiului București.

Acest lucru a condus, pe de o parte, la existența unor niveluri diferite de salarizare pentru aceeași funcție în cadrul administrației publice locale, iar pe de altă parte, la răsturnarea ierarhiilor firești pe nivele de complexitate a activității în administrația publică - respectiv administrație publică centrală, administrație publică teritorială și abia pe a treia poziție administrația publică locală. Aplicarea legii a dus la situația în care unele salarii de bază din administrația publică locală sunt mai mari decât salariile din administrația publică centrală.

Cât privește plafonarea la 30% din suma salariilor de bază, a sporurilor acordate personalului bugetar pe ordonator de credite, în prezent, există sectoare de activitate care sunt exceptate de la acest plafon de sporuri, ceea ce determină acordarea unui număr mai mare de sporuri pentru aceste categorii bugetare, în detrimentul altor categorii de personal bugetar care nu pot depăși acest plafon.

În acest sens, există excepții pentru instituțiile din sistemul sanitar și de asistență socială și cele din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională, pentru care suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator principal de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor

gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă și a indemnizațiilor lunare, după caz.

Deoarece determinarea sporurilor se face în raport cu salariul de bază se creează o situație discriminatorie, unele funcții beneficiind de un quantum al sporurilor cu mult mai mare decât altele, cu toate că activitatea se desfășoară în aceleași condiții, iar expunerea la condiții periculoase sau vătămătoare este aceeași, indiferent de funcția deținută.

Scopul elaborării noului cadru normativ privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice vizează eliminarea discrepanțelor salariale existente în prezent în sistemul bugetar, restabilirea ierarhiilor funcțiilor în cadrul domeniilor de activitate, precum și între domenii de activitate, precum și instituirea unui sistem de stimulare a performanței.

Propunerile formulate vor fi analizate și din punct de vedere al impactului financiar, prin raportare la plafoanele cheltuielilor de personal stabilite prin legea nr.14/2021 pentru aprobarea plafoanelor unor indicatori specificați în cadrul fiscal-bugetar pe anul 2021.

Față de cele prezentate, este necesar ca ministerele corespunzător familiilor ocupaționale de funcții bugetare să transmită în termen de 30 de zile, propuneri și observații de îmbunătățire a legislației privind salarizarea în domeniul de competență, în vederea reșezării politicilor salariale în conformitate cu principiile prezentate în acest Memorandum.

Facem precizarea că activitățile vor demara cu consultarea ordonatorilor principali de credite, corespunzător familiilor ocupaționale de funcții bugetare, iar pe parcursul desfășurării etapelor de lucru, se va discuta și cu ceilalți actori implicați, respectiv confederațiile sindicale reprezentative și structurile asociative.