

NOTĂ DE FUNDAMENTARE

Secțiunea 1

Titlul proiectului de act normativ

LEGE CADRU

privind salarizarea unitara a personalului plătit din fonduri publice

Secțiunea a 2-a

Motivul emiterii actului normativ

Armonizarea sistemului de salarizare a personalului plătit din fonduri publice.

1. Descrierea situației actuale

➤ **Potrivit prevederilor Legii salarizării nr.14/1991, salariile personalului din cadrul organelor puterii legislative, executive și judecătorești se stabilesc prin lege, iar salariile personalului din unitățile bugetare (unități de învățământ, sănătate, cercetare științifică, artă, cultură, sport etc) se stabilesc prin hotărâre a Guvernului.**

Astfel, în perioada de început salarizarea s-a realizat:

- Prin Legea nr.40/1991 au fost stabilite salariile pentru membrii Guvernului, precum și pentru personalul din aparatul Președinției, Guvernului și administrației publice centrale și locale;

- Prin Legea nr.50/1991 au fost stabilite salariile pentru personalul din organele autorității judecătorești;

- Prin Legea nr.53/1991 au fost stabilite salariile pentru senatori și deputați, respectiv pentru personalul din aparatul Parlamentului;

- Prin Hotărârea Guvernului nr.307/1991, care a devenit ulterior Hotărârea Guvernului nr.281/1993 au fost stabilite salariile pentru personalul din unitățile bugetare.

La elaborarea sistemului de salarizare s-au avut în vedere aceleași principii, urmărindu-se prin aceasta asigurarea unei corelări cât mai bune a drepturilor de salarizare între toate sectoarele bugetare, indiferent de actul normativ prin care aceste drepturi au fost aprobate.

➤ Ulterior, au intervenit atât modificări ale nivelului salariilor de bază, în sensul creșterii acestora, în mod conjunctural, numai în anumite sectoare de activitate bugetară, cât și modificări ale numărului și nivelului sporurilor la salariul de bază, ceea ce a condus la apariția unor dezechilibre majore între salariile personalului bugetar.

Până în anul 1998, salariile de bază ale diverselor funcții erau diferențiate în toate sectoarele bugetare, pe baza unor coeficienți de ierarhizare proprii fiecărei funcții sau grad

profesional, valoarea coeficientului 1,00 fiind aceeași pentru întregul sector bugetar.

În prezent pentru personalul din majoritatea sectoarelor bugetare, salariile de bază sunt diferențiate pentru fiecare funcție între o limită minimă și una maximă.

Pentru cadrele didactice salariile de bază sunt diferențiate pe tranșe de vechime în învățământ, pe baza unor coeficienți de ierarhizare și a valorii coeficientului 1,00.

Pentru persoanele care ocupă funcții de demnitate publică, salariile de bază au fost înlocuite cu indemnizații, ca singura formă de remunerare, calculate pe baza coeficienților de multiplicare și a valorii de referință sectorială, valoare stabilită prin Legea bugetului de stat. Pentru magistrați se aplică același sistem ca cel aplicat demnitarilor, cu excepția valorii de referință sectorială care a fost stabilită printr-o lege proprie. Pentru personalul auxiliar de specialitate din cadrul autorității judecătorești salariile de bază au fost stabilite, între limite, pe baza coeficienților de multiplicare proprii și a valorii de referință sectorială.

În același mod au fost stabilite soldele pentru personalul militar, valoarea de referință sectorială fiind însă proprie acestei categorii de personal.

Utilizarea acestor sisteme a condus la peste 400 niveluri de salarizare, care nu mai corespunde ierarhizării inițiale între funcții și domenii de activitate.

De asemenea, datorita situatiei mai sus descris, raportul dintre salariul minim din sectorul bugetar si salariul maxim din acelasi sector, a ajuns la un raport de peste 1/38.

2. Schimbări preconizate

Prin proiectul de lege se propun următoarele:

➤ **Legea va reglementa salarizarea tuturor categoriilor de personal plătite din fonduri publice, așa cum sunt definite în Legea privind finanțele publice, având un caracter unitar și se va aplica:**

- **Personalului incadrat in instituții publice** - respectiv Parlamentul, Administrația Prezidențială, ministerele, celelalte organe de specialitate ale administrației publice, alte autorități publice, instituțiile publice autonome, precum și instituțiile din subordinea acestora - **finantate integral din bugetul de stat, bugetele locale, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele fondurilor speciale, după caz, din venituri proprii și subvenții acordate de la bugetul de stat, bugetele locale, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele fondurilor speciale.**

- **personalului din institutiile publice finantate din venituri proprii si subventii acordate de la bugetul de stat.**

- **personalului din institutiile publice finantate integral din venituri proprii**, cum ar fi: Autoritatea Națională de Reglementare în Domeniul Energiei, Inspectoratul de Stat în Construcții, Autoritatea Națională de Reglementare în Comunicații, Autoritatea pentru Valorificarea Activelor Statului, Autoritatea Navala Romana, Autoritatea Feroviara Romana.

- **personalului din cadrul autoritatilor administrative autonome finantate integral din venituri proprii, care desfasoara activitate de supraveghere și reglementare, cum ar fi:** Comisia Națională a Valorilor Mobiliare, Comisia de Supraveghere a Asigurărilor, Comisia de Supraveghere a Sistemului de Pensii Private.

- **personalului din cadrul institutiilor publice de subordonare locala** finantate integral din venituri proprii.

➤ **Raportul între salariul de bază minim pe economie și salariul de bază/indemnizația maximă a personalului plătit din fonduri publice va crește până la 1 la 15, astfel încât acesta să se apropie de practicile europene.**

➤ **Valoarea coeficientului 1 este salariul minim brut pe economie.**

S-a avut în vedere și Acordul Tripartit încheiat în anul 2008 cu partenerii sociali, cu privire la evoluția salariului de bază minim brut pe țară în perioada 2009-2014, astfel încât etapizat, raportul între acesta și câștigul salarial mediu brut să atingă ținta de 50% în anul 2014.

➤ **Salariul de bază va deveni principalul element al câștigului salarial și se va realiza prin includerea în salariul de bază a unor sporuri care au un caracter general.** Sporurile pentru condiții de muncă se vor acorda în continuare separat. Suma sporurilor acordate cumulativ pe total ordonator de credite nu poate depăși 30% din fondul corespunzător alocat cheltuielilor salariale.

În prezent, **ponderea sporurilor în total câștig salarial**, pentru total personal bugetar, este de **cca. 51%**.

Pentru realizarea ponderii de 30% a sporurilor în total câștig salarial, pe total personal bugetar, au fost incluse în salariul de bază, pe lângă sporurile cu caracter general (sporul de vechime în muncă, sporul de prevenție specific sănătății, spor de suprasolicitare neuropsihică specific învățământului și altele similare acestora) și alți sporuri specifice unor domenii de activitate – cum ar fi, spor de confidențialitate, spor de fidelitate, spor de stabilitate, spor pentru radiații electromagnetice.

➤ **Crearea unei noi ierarhii a salariilor de bază, atât între domeniile de activitate, cât și în cadrul aceluiași domeniu, în funcție de complexitatea și importanța activității desfășurate, a avut la bază următoarele criterii de evaluare convenite cu partenerii sociali:**

- nivelul studiilor și competențe;
- importanța socială a muncii;
- complexitatea și diversitatea activităților;
- responsabilitatea și impactul deciziilor;
- expunere la factori de risc;
- incompatibilități și conflicte de interese;
- dificultatea activităților specifice;
- sfera de relații - interacțiunea cu factorii externi;
- condiții de acceptare pe post.

➤ **La construcția coeficienților de ierarhizare corespunzător nivelului studiilor s-a în vedere ca element de comparație și raportare, coeficienții minimi de ierarhizare prevăzuți în Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național. Ca urmare, valoarea coeficienților minimi de ierarhizare au următoarele valori:**

- **1,00 – pentru muncitor necalificat**
- **1,45 – pentru studii medii liceale**
- **1,70 – pentru studii superioare de scurtă durată**
- **2,00 – pentru studii superioare.**

➤ **Simplificarea sistemului de salarizare prin reducerea numărului de grade și trepte profesionale la maxim 3 pentru fiecare funcție, față de 5 cât sunt în prezent la majoritatea funcțiilor contractuale.**

➤ **Pentru funcționarii publici s-au transpus prevederile din Statutul funcționarului public, salariul de bază având o componentă nouă.**

➤ **Pentru categoriile de personal care au statute proprii s-au menținut numărul de grade profesionale și de trepte prevăzute de acestea.**

Persoanele încadrate pe gradele sau treptele profesionale desființate vor fi reîncadrate pe

gradele și treptele imediat superioare celor desființate.

➤ **Pentru funcțiile de conducere sau prevăzut două grade, coeficientul de ierarhizare cuprinzând sporurile cu caracter general, inclusiv sporul de vechime, realizându-se aceiași salarizare în cadrul categoriei de personal bugetar, indiferent de vechimea în muncă. Salariul de bază nu mai cuprinde și o indemnizație de conducere ca în prezent. Ordonatorul de credite are posibilitatea să opteze în utilizarea celor două grade, în funcție de complexitatea postului de conducere, corespunzător structurii organizatorice.**

➤ **Promovarea personalului se va realiza conform prevederilor din statutele specifice fiecărui domeniu de activitate sau în cazul în care nu este reglementată promovarea se va face pe un post vacant. În situația în care nu există un post vacant, promovarea se va face prin transformarea propriului post din statul de funcții într-un post de nivel imediat superior.**

Promovarea în grade sau trepte profesionale imediat superioare, în cazul în care nu sunt prevederi în acest sens în statutele specifice, se poate face din 3 în 3 ani, în funcție de performanțele profesionale individuale, apreciate cu calificativele "foarte bun", cel puțin de 2 ori în ultimii 3 ani.

➤ **Implementarea noului sistem de salarizare se va realiza etapizat.**

➤ **Prin implementarea etapizată a legii se realizează tranziția de la actualul sistem de salarizare, stabilit prin mai multe legi speciale, la noul cadru unitar.**

➤ **Din punct de vedere financiar implementarea etapizată a noului cadru legislativ se va face în limita sumelor alocate prin legile anuale ale bugetului consolidat.**

➤ **Majorările salariale din sistem vor fi stabilite în funcție de resursele financiare, nu de aplicarea automată a coeficienților de ierarhizare.**

Începând cu 01.01.2010, momentul aplicării legii, vor exista pe parcursul perioadei de implementare diferențe între câștigurile salariale în plată incluzând sporurile și valorile câștigurilor salariale corespunzătoare funcțiilor respective, așa cum ar rezulta din multiplicarea valorii salariului minim brut pe țară cu coeficientul de ierarhizare aferent funcției.

Durata perioadei de implementare a legii va fi determinată de perioada în care vor exista diferențe între câștigurile salariale în plată și cele ce ar rezulta din aplicarea coeficienților de referință, fiind influențată direct de resursele financiare alocate cheltuielilor cu personalul din sectorul bugetar.

➤ **Modul în care sumele alocate prin legile anuale ale bugetului consolidat vor fi distribuite pe categorii de personal bugetar și niveluri de salarizare, va fi stabilit prin legi anuale speciale de implementare a legii cadru.**

Începând cu anul 2011, urmează ca în primul semestru al fiecărui an, pentru anul următor, să se fie formulate propuneri de către o comisie interministerială, în funcție de evoluția concretă a economiei și politicile fiscal-bugetare ce vor fi adoptate. Propunerile respective se vor materializa printr-un proiect de lege care va reglementa modul de aplicare a legii cadru.

➤ **La trecerea de la actualul sistem de salarizare la noul sistem de salarizare se va avea în vedere ca nici o persoană să nu înregistreze o diminuare a salariului brut de care beneficiază potrivit actualelor reglementări.**

- Ca urmare, la 1.01.2010 se va realiza reîncadrarea întregului personal bugetar pe funcții, grade profesionale potrivit noii legi, introducându-se în salariile de bază sporurile de care personalul a beneficiat până la aplicarea legii, potrivit actualelor

reglementări și care se regăsesc în coeficienții de ierarhizare corespunzători funcției.

- Pentru personalul ce se va încadra în cursul anului 2010 salariile de bază se vor stabili prin corelare cu salariile de bază ale personalului angajat, astfel:
 - a) dacă nivelul de salarizare în plată pentru funcțiile similare este mai mic decât cel rezultat prin înmulțirea coeficienților prevăzuți pentru această funcție cu salariul minim, încadrarea se va face la nivelul de salarizare corespunzător funcțiilor similare în plată la data încadrării;
 - b) dacă nivelul de salarizare în plată pentru funcțiile similare este mai mare decât cel rezultat prin înmulțirea coeficienților prevăzuți pentru această funcție cu salariul minim, încadrarea se va face conform grilei de ierarhizare din anexă.
- Pentru personalul promovat în funcții, în condițiile legii, în perioada de aplicare etapizată, salariul de bază va fi cel corespunzător aceleiași funcții aflat în plată.

Secțiunea a 3-a

Impactul socio-economic al proiectului de act normativ

1. Impact macro-economic

În anul 2010 impactul macro-economic produs de aplicarea acestei legi va conduce la o creștere minoră a câștigului salarial mediu brut pe total economie, întrucât apreciem că legea se va aplica la circa 150.000 persoane care se situează în apropierea salariului de bază minim.

2. Impact asupra mediului de afaceri

Proiectul de act normativ nu se refera la acest subiect.

3. Impact social

În anul 2010 proiectul de act normativ se adresează în special persoanelor cu venituri mici și va realiza pentru personalul debutant o salarizare mai atractivă cu mult superioară celei existente în prezent.

4. Impact asupra mediului

Proiectul de act normativ nu se referă la acest subiect.

5. Alte informații

Secțiunea a 4-a

Impactul financiar asupra bugetului general consolidat, atât pe termen scurt, pentru anul curent, cât și pe termen lung (pe 5 ani)

Pentru anul 2010

Proiectul de act normativ implică următoarele creșteri salariale medii:

- **Pentru personalul contractual din administrația publică creșterea medie a salariilor este de cca. 40%.**
- **Pentru personalul din învățământul preuniversitar creșterea medie a salariilor în condiții comparabile este de cca. 25%.**
- **Pentru personalul din învățământul universitar pe salarii rezultă o reducere de 5,3% care în cea mai mare parte se compensează prin sporurile nou introduse**
- **Pentru personalul din sănătate creșterea medie a salariilor în condiții comparabile este de 24%.**

- **Pentru militari, polițiști, funcționari publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, care în prezent au nivele diferite de salarizare, prin sistemul unitar propus, cu același nivel de salarizare pentru funcții echivalente, din aplicarea acestui sistem, în condiții comparabile, rezultă pentru militari o creștere medie a salariilor cu 111%, pentru polițiști o creștere medie cu 41% și pentru funcționari publici cu statut special din sistemul administrației penitenciarelor o creștere medie cu 30%.**

- **Pentru funcționari publici creșterea medie în condiții comparabile este de 35%. Această creștere este repartizată astfel: 15% pentru funcțiile publice de stat (aparatură ministerelor și celorlalte instituții și autorități publice centrale), 28% pentru funcțiile publice teritoriale (servicii publice deconcentrate ale ministerelor și altor organe de specialitate din subordinea ministerelor), 47% pentru funcțiile publice locale.**

- **Pentru magistrați, personalul de probațiune, personalul auxiliar de specialitate și personalul conex din sistemul judiciar, nivelele salariale sunt reduse, în medie cu 20%, față de valorile actuale, astfel: magistrați -23%, personal de probațiune +5%, personal auxiliar de specialitate -10% și personal conex +23%.**

- în mii lei (RON) -

Indicatori	Anul curent	Următorii patru ani				Media pe cinci ani
		3 2010	4 2011	5 2012	6 2013	
1	2	3	4	5	6	7
1. Modificări ale veniturilor bugetare, plus/minus, din care: a) buget de stat, din acesta: i. impozit pe profit						

<ul style="list-style-type: none"> ii. impozit pe venit b) bugete locale <ul style="list-style-type: none"> i. impozit pe profit c) bugetul asigurărilor sociale de stat: <ul style="list-style-type: none"> i. contribuții de asigurări 						
<p>2. Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus/minus, din care:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) buget de stat, din acesta: <ul style="list-style-type: none"> i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii b) bugete locale: <ul style="list-style-type: none"> i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii c) bugetul asigurărilor sociale de stat: <ul style="list-style-type: none"> i. cheltuieli de personal ii. bunuri și servicii 						

3. Impact financiar, plus/minus, din care: a) buget de stat b) bugete locale						
4. Propuneri pentru acoperirea creșterii cheltuielilor bugetare						
5. Propuneri pentru a compensa reducerea veniturilor bugetare						
6. Calcule detaliate privind fundamentarea modificărilor veniturilor și/sau cheltuielilor bugetare						
7. Alte informații						
<p>Secțiunea a 5-a</p> <p>Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare</p>						
<p>1. Proiecte de acte normative suplimentare</p> <p>Hotărâri de Guvern pentru acordarea sporurilor și încadrarea și promovarea personalului, respectiv legi anuale pentru perioada de implementare etapizată a legii.</p>						

2. Compatibilitatea proiectului de act normativ cu legislația comunitară în materie		
Proiectul de act normativ este compatibil cu legislația comunitară în materie.		
3. Decizii ale Curții Europene de Justiție și alte documente		
Proiectul de act normativ nu încalcă reglementările europene.		
4. Evaluarea conformității:		
Proiectul de act normativ nu se refera la acest subiect.		
Denumirea actului sau documentului comunitar, numărul, data adoptării și data publicării	Gradul de conformitate (se conformează / nu se conformează)	Comentarii
5. Alte acte normative și sau documente internaționale din care decurg angajamente		
Memorandumul cu FMI în care se prevede ca ponderea sporurilor în salariile de bază să fie de 30%.		
6. Alte informații		
<p>Secțiunea a 6-a</p> <p>Consultările efectuate în vederea elaborării proiectului de act normativ</p>		
1. Informații privind procesul de consultare cu organizațiile neguvernamentale, institute de cercetare și alte organisme implicate		
Au fost consultate organizațiile neguvernamentale și organizațiile sindicale.		
2. Fundamentarea alegerii organizațiilor cu care a avut loc consultarea precum și a modului în care activitatea acestor organizații este legată de obiectul proiectului de act normativ		
Au fost consultate organizațiile neguvernamentale și organizațiile sindicale reprezentative la nivel național implicate în procesul de negociere, și care reprezintă personalul bugetar.		
3. Consultările organizate cu autoritățile administrației publice locale, în situația în care proiectul de act normativ are ca obiect activități ale acestor autorități, în condițiile Hotărârii Guvernului nr.521/2005 privind procedura de consultare a structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale la elaborarea proiectelor de acte normative.		
Au fost consultate asociațiile profesionale ale administrației publice locale.		

<p>4. Consultările desfășurate în cadrul consiliilor interministeriale în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 750/2005 privind constituirea consiliilor interministeriale permanente</p> <p>Au fost consultate toate ministerele.</p>
<p>5. Informații privind avizarea de către:</p> <p>a) Consiliul Legislativ</p> <p>b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării</p> <p>c) Consiliul Economic și Social</p> <p>d) Consiliul Concurenței</p> <p>e) Curtea de Conturi</p>
<p>6. Alte informații</p>
<p style="text-align: center;">Secțiunea a 7-a</p> <p style="text-align: center;">Activități de informare publică privind elaborarea și implementarea proiectului de act normativ</p>
<p>1. Informarea societății civile cu privire la necesitatea elaborării proiectului de act normativ</p> <p>Menționăm că au fost urmate procedurile prevăzute de Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică.</p>
<p>2. Informarea societății civile cu privire la eventualul impact asupra mediului în urma implementării proiectului de act normativ, precum și efectele asupra sănătății și securității cetățenilor sau diversității biologice</p> <p>Proiectul de act normativ nu se refera la acest subiect.</p>
<p>3. Alte informații</p>
<p style="text-align: center;">Secțiunea a 8-a</p> <p style="text-align: center;">Măsuri de implementare</p>
<p>1. Măsurile de punere în aplicare a proiectului de act normativ de către autoritățile administrației publice centrale și/sau locale - înființarea unor noi organisme sau extinderea competențelor instituțiilor existente</p>
<p>2. Alte informații</p>

Față de cele prezentate propunem adoptarea prezentului proiect de Lege cadru privind salarizarea unitara a personalului plătit din fonduri publice.

MINISTRUL MUNCII, FAMILIEI ȘI PROTECȚIEI SOCIALE

MARIAN SÂRBU

AVIZAT:

MINISTRUL FINANTELOR PUBLICE

GHEORGHE POGEA

**MINISTRUL ADMINISTRAȚIEI ȘI
INTERNELOR**

DAN NICA

**MINISTRUL TRANSPORTURILOR ȘI
INFRASTRUCTURII**

RADU MIRCEA BERCEANU

MINISTRUL APĂRĂRII NAȚIONALE

MIHAI STĂNIȘOARĂ

**MINISTRUL EDUCAȚIEI, CERCETĂRII
ȘI INOVĂRII**

ECATERINA ANDRONESCU

MINISTRUL SĂNĂTĂȚII

ION BAZAC

**MINISTRUL AGRICULTURII,
PĂDURILOR ȘI DEZVOLTĂRII RURALE**

ILIE SÂRBU

**MINISTRUL CULTURII, CULTELOR ȘI
PATRIMONIULUI NAȚIONAL**

THEODOR PALEOLOGU

MINISTRUL AFACERILOR EXTERNE

CRISTIAN DIACONESCU

**MINISTRUL JUSTIȚIEI ȘI LIBERTĂȚILOR
CETĂȚENEȘTI**

CĂTĂLIN MARIAN PREDOIU