



Parlamentul României Camera Deputaților

DEPUTAT TEIȘ ALINA



Nr. 6929A/12.02.2019

A/PSD/1715/12.02.2019

Întrebare

Către: Ministerul Muncii și Justiției Sociale

Domnului Ministru Marius Constantin Budăi

De către: Deputat P.S.D. Mehedinți Alina Teiș

Subiectul: propuneri de rectificare a grilei de salarizare, prin majorarea corespunzătoare a salariilor de bază ale personalului de probațiune care să includă valoarea de referință sectorială

Stimate domnule Ministru,

Vă rog să binevoiți a formula un răspuns memoriului primit de la Consilierii de probațiune din cadrul Serviciului de Probațiune Mehedinți privind propunerea de rectificare a grilei de salarizare prin majorarea corespunzătoare a salariilor de bază ale personalului de probațiune care să includă valoarea de referință sectorială.

Doresc să primesc răspunsul în scris.

Cu deosebit respect,

Deputat PSD Mehedinți, Alina Teiș

CĂTRE,

Doamna Deputat Alina TEIȘ

Referitor la: Proiect de lege 422/2018 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 41/2018 pentru modificarea și completarea Legii-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice

Stimată doamnă deputat,

Având în vedere că, în prezent, în Parlamentul României este înregistrat, pentru a fi supus dezbaterii, Proiectul de Lege nr. 422/2018 privind aprobarea O.U.G. nr. 41/2018, solicităm sprijinul dv. în modificarea dispozițiilor acestui proiect de lege, pentru următoarele considerente:

În prezent, salarizarea personalului bugetar este reglementată prin Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;

Începând cu 01.01.2018 se aplică și prevederile O.U.G. nr. 79/2017 prin care contribuțiile au fost transferate de la angajator la angajat;

Guvernul României a emis O.U.G. nr. 91/2017 de modificarea și completare a Legii-cadru 153/2017, în care se menționează: „**având în vedere că în anul 2018 drepturile salariale vor fi stabilite având la bază drepturile salariale aferente lunii decembrie 2017 și ținând seama că neefectuarea corecțiilor sus-menționate ar conduce la stabilirea unor drepturi salariale mai mici pentru anumite categorii de personal bugetar”, însă corecțiile nu au fost efectuate și pentru personalul de probațiune,**

Guvernul României a emis O.U.G. nr. 41/2018 de modificarea și completare a Legii-cadru 153/2017, în care se menționează: „**având în vedere că neefectuarea corecțiilor susmenționate ar conduce la stabilirea unor drepturi salariale mai mici**”, scopul acesteia fiind în mod evident de eliminare a inechităților salariale constatate în diverse sectoare de activitate, așa cum se arată și în expunerea de motive a ordonanței sus-amintite,

Ținând seama că, începând cu data de 1 ianuarie 2018 se aplică toate dispozițiile legale mai sus enumerate, vă comunicăm faptul că **veniturile salariale nete ale personalului de probațiune se diminuează semnificativ, O.U.G. nr. 41/2018 necuprinzând reglementări care să corecteze această inechitate.**

Astfel, vă prezentăm:

Expunere de motive pentru completarea Ordonanței de Urgență nr. 41/2017 de modificare și completare a Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fondurile publice

Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, are ca obiect de reglementare stabilirea unui sistem unitar de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general al statului.

Ulterior intrării în vigoare a acesteia, au fost emise O.U.G. nr. 91/2017, aprobată prin Legea nr. 79/2018 și O.U.G. nr. 41/2018, cu scopul eliminării situațiilor în care aplicarea legii cadru **ar conduce la stabilirea unor drepturi salariale mai mici față de luna decembrie 2017.**

Aplicarea Legii cadru nr. 153/2017 a condus la scăderi salariale drastice pentru angajații din sistemul de probațiune datorită plafonării salariale prevăzute de acest act normativ.

Personalul de probațiune a fost discriminat nefiind inclus în cele două acte normative care au modificat și completat Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu scopul **efectuării unor corecții pentru situațiile în care aplicarea legii cadru a condus la stabilirea unor drepturi salariale mai mici pentru personalul bugetar.** Discriminarea este evidențiată și de faptul că prin Legea nr. 79/2018 de aprobare a O.U.G. nr.

91/2017 s-a luat o măsură reparatorie de îndreptare a unor inechități salariale constatate în cazul altei categorii din cadrul familiei Justiție (Anexa V din legea cadru), fiind modificată grila de salarizare pentru personalul de specialitate criminalistică și funcțiile auxiliare de specialitate criminalistică din cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice și al laboratoarelor de expertiză criminalistică, fără a se efectua o astfel de îndreptare și pentru personalul de probațiune.

În aceste condiții salariile nete încasate de angajații din sistemul de probațiune începând cu luna ianuarie 2018, comparativ cu cele aferente lunii decembrie 2017, s-au redus cu sume cuprinse între 1500 și 3000 lei.

Justificare propunere:

I.1.Complexitatea și volumul atribuțiilor personalului de probațiune

Un prim argument pentru stabilirea drepturilor salariale pentru personalul de probațiune, prin modificarea grilei de salarizare prevăzută în Anexa V - Capitolul VII *Familia Ocupațională de funcții bugetare "Justiție" și Curtea Constituțională* din Legea cadru nr. 157/2017, cu modificările și completările ulterioare, este acela al importanței tot mai crescute a atribuțiilor deținute de această categorie profesională în domeniul justiției penale, prin volumul și complexitatea muncii realizate de personalul de probațiune în economia sistemului de justiție, în special în cadrul sub-sistemului execuțional penal.^[1]

Un argument suplimentar pentru o salarizare echitabilă la nivelul clasei familiale justiție este și reducerea riscului de corupție, raportat la importanța și tipul activității de probațiune, aflată în centrul acțiunilor judiciare. Astfel, atât ca poziție în sistemul judiciar, cât și ca rol profesional, personalul de probațiune activează pe tot parcursul procesului penal, continuând cu faza executorie și interacționează cu o diversitate de persoane, aflate în diverse etape procesuale. Rolul personalului de probațiune este determinant raportat fie la finalul procesului penal - prin propunerile de individualizare a sancțiunii, fie la modul de executare a sancțiunilor penale impuse, aceste contexte generând presiuni sociale și expunând personalul de probațiune la o serie de circumstanțe care se pot transforma în riscuri, precum cel de influențare, de corupție, care pot fi combătute și printr-o politică salarială echilibrată raportată la domeniul de activitate.

I.2. Valoarea de referință sectorială actualizată nu este reflectată în grila de salarizare

În prezent, salariile de bază ale personalului de probațiune cuprinse în Anexa V - Capitolul VII *Familia Ocupațională de funcții bugetare "Justiție" și Curtea Constituțională* din Legea nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, nu includ, în cuantumul lor, valoarea de referință sectorială actualizată conform hotărârilor judecătorești definitive, așa cum reiese și din Ordinul Ministrului Justiției nr. 542/C/05.02.2018, respectiv Ordinul Ministrului nr. 2883/C/2018, prin raportare la o valoare de referință sectorială de 463,5 lei. În fapt, salariile de bază pentru personalul de probațiune aferente lunii decembrie 2017 (aceasta fiind ultima lună când drepturile salariale pentru această categorie de personal au fost determinate potrivit valorii de referință sectorială acordată prin ordin al ministrului justiției), au fost diminuate începând cu luna ianuarie 2018, ca urmare a aplicării prevederilor Legii nr. 153/2017, cu modificările ulterioare. Această reducere s-a produs în contextul în care drepturile salariale aferente anului 2022, aplicabile personalului de probațiune, sunt poziționate dramatic sub nivelul celor încasate în luna decembrie 2017, generând astfel o reducere a veniturilor în plată pentru personalul de probațiune. Cu titlu de exemplu, anexăm prezentei un tabel comparativ (Anexa nr. 1 la prezenta notă) al drepturilor salariale aferente lunilor decembrie 2017 - ianuarie 2018.

^[1] Un minim indicator îl reprezintă scăderea populației din penitenciare la un minimum istoric simultan cu dublarea, respectiv triplarea populației înregistrată de serviciile de probațiune începând cu anul 2015.

În mod evident, rezultă o situație dezavantajoasă pentru personalul de probațiune, situație care a rezultat în urma aplicării dispozițiilor Legii nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, fără a fi luată în considerare majorarea valorii de referință sectorială acordată personalului de probațiune prin hotărâri judecătorești definitive, existente la data elaborării și aprobării legii-cadru.

Totodată, și prin *Decizia nr. 794/15.12.2016 a Curții Constituționale*, anterioară aprobării Legii - cadru, s-a statuat că *nivelul maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare trebuie să se stabilească prin raportare la întreaga categorie profesională, respectiv familie ocupațională, indiferent de instituție sau autoritate publică, ținând cont de hotărârile judecătorești, precum și de valoarea de referință sectorială aplicată la nivelul instanțelor judecătorești. Astfel, rezultă că valoarea de referință sectorială trebuie să fie unică pentru întreaga familie ocupațională justiție*, situație îndreptată în anul 2018 prin emiterea ordinelor Ministrului Justiției precizate anterior.

Curtea Constituțională a amintit că, prin respectarea principiului constituțional al egalității în fața legii, *nivelul maxim al salariului de bază/indemnizației de încadrare*, prevăzut de Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2015 (introdus prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 20/2016), corespunzător fiecărei funcții, grad/treaptă, gradație, vechime în funcție sau în specialitate, *trebuie să includă majorările (indexările) stabilite prin hotărâri judecătorești și să fie similar pentru tot personalul salarizat potrivit dispozițiilor de lege aplicabile în cadrul aceleiași categorii profesionale, respectiv familii ocupaționale* prevăzute de Legea - cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice. Acest nivel maxim urmează să se stabilească prin raportare la aceeași funcție, grad, gradație, vechime în muncă și în specialitate, aceleași nivel de studii, din cadrul întregii categorii profesionale, respectiv familii ocupaționale, indiferent de instituție sau autoritate publică.

1.3. Absența unei ierarhii firești între salarizarea personalului de execuție de la nivel central și cel de la nivel local

Ținând seama de faptul că aplicarea grilei de salarizare prevăzută în Anexa V - Capitolul VII (Familia Ocupațională de funcții bugetare "Justiție" și Curtea Constituțională) a creat discrepanțe majore privind cuantumul veniturilor personalului de probațiune, s-a generat și o nouă situație de inechitate și discriminare în cadrul sistemului de probațiune. Astfel, conform organigramei Direcției Naționale de Probațiune (Anexa nr. 2 la prezenta notă), **inspectorii de probațiune își desfășoară activitatea la nivel central, având atribuții de control, de coordonare, îndrumare și uniformizare a practicii, de cercetare și dezvoltare strategică a sistemului de probațiune, de coordonare și implementare a unor proiecte internaționale etc**, conform prevederilor art. 18 din *Legea nr. 123/2006 privind statutul personalului de probațiune, cu modificările și completările ulterioare*.

Subliniem, totodată, faptul că numirea în funcția de inspector se face prin promovarea unui concurs, în condițiile art. 16 și 21 din *Legea nr. 123/2016, privind Statutul personalului de probațiune*, cu modificările și completările ulterioare, fiind similar unei avansări în funcție ierarhică, proces care a fost golit de conținut și semnificație, prin prisma inechităților salariale create de aplicarea grilei de salarizare prevăzută în Anexa V - Capitolul VII. Apreciem ca fiind inechitabil ca, salariul net cu care este remunerată o funcție de la nivel central, ierarhic superioară prin organigrama Direcției Naționale de Probațiune, dar și prin prisma atribuțiilor de organ de control, să fie aproape identic cu salariul net al unei funcții de execuție de la nivel teritorial.

În urma aplicării grilei de salarizare prevăzută în Anexa V a Legii-cadru nr. 153/2017, s-a creat situația atipică potrivit căreia un **inspector de probațiune cu atribuții de coordonare și control a activității de probațiune, deține aproximativ același salariu cu cel al consilierului de probațiune grad I, care își desfășoară activitatea la nivel local**. Astfel, deși art. 8 din *Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice* enumeră criteriile

generale de ierarhizare a posturilor în vederea stabilirii salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție și a indemnizațiilor de încadrare, atât între domeniile de activitate, cât și în cadrul aceluiași domeniu, acestea fiind : a) cunoștințe și experiență; b) complexitate, creativitate și diversitate a activităților; c) judecata și impactul deciziilor; d) responsabilitate, coordonare și supervizare; e) dialog social și comunicare; f) condiții de muncă; g) incompatibilități și regimuri speciale, în recunoașterea drepturilor salariale nu se reflectă această ierarhie, necesară conform prevederilor legii de salarizare unitară.

Totodată, precizăm că aspectele aduse în atenție anterior se întemeiază și pe principiile de aplicare a Legii-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, prevăzute în art. 6 alin. f), și anume: **ierarhizarea, pe verticală, cât și pe orizontală, în cadrul aceluiași domeniu, în funcție de complexitatea și importanța activității desfășurate**. Efectele generate de aplicarea grilei legii de salarizare unitară au constat în uniformizarea veniturilor obținute, existând o foarte slabă diferențiere salarială între cele două categorii profesionale, inspectorii și consilierii de probațiune, deși, poziționarea acestora în cadrul sistemului de probațiune este clar distinctă și diferită din perspectiva relațiilor profesionale și atribuțiilor specifice.

În acest mod, este influențată negativ componenta de resurse umane la nivel central, posturile de inspectori de probațiune devenind neatractive și nejustificându-se motivația de promovare în carieră a consilierilor de probațiune, deși există nevoia de personal la nivel central, recrutarea realizându-se exclusiv din sursă internă¹; de asemenea, este afectată stabilitatea carierei profesionale a inspectorilor de probațiune și proiectarea evoluției sistemului de probațiune pe termen mediu și lung.

I. Justificarea propunerii de grilă pentru sistemul de probațiune:

În propunerea de grilă prezentată alăturat, Direcția Națională de Probațiune a avut în vedere *Raportul de Expertiză contabilă extrajudiciară* realizat de expertul contabil judiciar Ana Carp, pentru categoria consilierilor de probațiune și pus la dispoziția Direcției Naționale de Probațiune de către Sindicatul Național al Consilierilor din Serviciile de Probațiune (Anexa nr. 3).

Așa cum rezultă din expertiza contabilă, analiza traseelor profesionale și calculele sunt realizate doar pentru o parte a personalului de probațiune, respectiv pentru consilierii din serviciile de probațiune, categoriile debutant - consilier de probațiune gradul I (a se vedea în acest sens pag. 21- 26 din Raportul de expertiză contabilă extrajudiciară atașat). Precizăm că la varianta finală, propusă de către expert la pag. 28, pentru personalul din serviciile de probațiune nu a fost inserate mențiunile și calculele expertului prezentate la pag. 21, în cap. *Etapa II. Majorarea cu 25% și încadrarea în limita maximă a sporurilor*, respectiv aplicarea art. 38 alin 3 lit. a) și a art. 25 din Legea nr. 153/2017. Astfel, valorile finale ar trebui să fie cele calculate în cadrul expertizei contabile la pag. 21-26, pentru fiecare categorie de consilieri de probațiune, de la debutant la consilier de probațiune gradul I. Totodată, menționăm că, pentru celelalte categorii de personal de probațiune: șef serviciu local, inspector de probațiune, șef birou sau serviciu central și director, nu a fost realizată o expertiză, expertul propunând doar o estimare care nu reflectă situația aflată în plată la acest moment, sens în care Direcția Națională de Probațiune completează grila propusă conform expertizei contabile pentru categoria personalului din serviciile de probațiune, cu o propunere de grilă pentru personalul de probațiune care îndeplinește funcții de management la nivelul serviciilor de probațiune și pentru personalul de probațiune care își desfășoară activitatea la nivel central, cu rol de coordonare, organizare și control a serviciilor de probațiune.

În aceeași măsură, la nivelul Direcției Naționale de Probațiune a fost elaborat și textul unui articol referitor la aplicarea grilei propuse, care să asigure aplicarea acesteia încă de la momentul intrării în vigoare a modificării, justificarea acestei măsuri fiind legată de necesitatea reșezării salarizării personalului de probațiune, având în vedere diminuările menționate, care au intervenit începând cu 1 ianuarie 2018. A se vedea în acest sens Anexa nr. 4 la prezenta notă.

¹ În prezent, în schema de personal a Direcției Naționale de Probațiune sunt ocupate 11 posturi de inspectori de probațiune, dintre aceștia doar 7 fiind în exercițiul funcției, 3 au suspendate raporturile de muncă pentru concediul creștere copil, 1 fiind delegat pe funcția de director general.

În sensul celor prezentate anterior, vă adresăm rugămintea de a aproba transmiterea unei propuneri de rectificare a grilei de salarizare, prin majorarea corespunzătoare a salariilor de bază ale personalului de probațiune care să includă valoarea de referință sectorială stabilită prin Ordinul Ministrului Justiției nr. 2883/C/2018, precum și re poziționarea funcțiilor din palierul de management și cel de coordonare și control din cadrul sistemului de probațiune, în vederea obținerii unei ierarhii între nivelul central și local.

În concluzie propunem:

1. Modificarea Legii 153/2017, în sensul ridicării plafonului grilei de salarizare pentru personalul de probațiune, astfel încât să permită includerea drepturilor salariale câștigate, respectiv valoarea de referință sectorială 463,5 lei, acordată prin OMJ 2883/C/19.07.2018, pe care-l anexăm;
2. Propunem ca la Anexa V, Capitolul VII - Tabelul privind Salariile de bază pentru personalul de probațiune, a se modifica luând în considerare ANEXA 4, din materialul înaintat.

Data: 25.01.2018

Cu deosebită considerație,

Consilierii de probațiune din cadrul Serviciului de Probațiune Mehedinți

Armand AFREMIE

Oana CIROGAR

Rodica CHERCIU

Alina CEAN

Alexandra GIUVERDEA

Adela GUSTEA

Adriana GRECU

Mița MUȘAT

Lidia PICIOR

Liana TIȚU

Cristina ROGOBETE


DECEMBRIE 2018- SALARIU ETALON MACHETE VRS 463.50

Decembrie 2017 +25% conform Legii 153/2017 de la 01.01.2018										Salariu in plata de la 01.01.2018 conform OMIJ emise							
Funcția/gr.	gr.	vf	vm	Sb	Sp.con doctor	Sp. doctor at	Total salariu brut	salariu de baza	Sp. Cond.	Sp. conf. id.	spor doctor	total salariu brut	Coefici ent	salariu de baza	sporun	spor docto rat	Total brut
Dir.gen. al.D.N.P.	5	15-20	peste 20	15523	1773	889	18185	19404	2215	1111		22731	4,98	12459	3737		16196
Dir.gen. adj.al D.N.P.	5												4,77	11933	3579		15512
Sef Serv. in cadrul DNP	5												4,21	10529	3195		13687
Sef Serv. in cadrul DNP	5	10-15	15-20	9963	1027	734	11724	12454	1284	918		14656	4,00	10002	3000		13002
Sef Serv. de prob. Local	4	10-15	peste 20	10212	1117	845	11974	12765	1396	805		14967	4,00	10002	3000		13002
Sef Serv. de prob. Local	5	10-15	peste 20	10461	1057	705	12223	13076	1321	881		15278	4,00	10002	3000		13002
Sef Serv. de prob. Local	5	15-20	peste 20	10723	1146	618	12487	13404	1433	773		15610	3,55	9125	2737		11862
Sef Birou de prob. Local	5												2,39	6734	2019		8753
Insp.de prob.grad I	2	5-10	5-10	8869	1067	709	10645	11085	1334	886		13306	2,39	7071	2120		9191
Insp.de prob.grad I	3	5-10	10-15	9115	1372	852	11940	11395	1715	1065		14175	2,39	7248	2173		9421
Insp.de prob.grad I	4	5-10	15-20	9364	1405	814	11593	11705	1786	1018		14479	2,39	7428	2228		9657
Insp.de prob.grad I	5	5-10	peste 20	9611	1443	775	11829	12074	1804	969		14787	2,49	7383	2214		9697
Insp.de prob.grad I	3	10-15	10-15	9756	1067	709	11532	12195	1334	886		14415	2,49	7568	2270		9838
Insp.de prob.grad I	4	10-15	15-20	9833	1123	653	11609	12291	1404	816		14511	2,49	7757	2327		10084
Insp.de prob.grad I	5	10-15	peste 20	9866	1480	739	12075	12320	1850	924		15094	2,63	7994	2398		10392
Insp.de prob.grad I	5	10-15	peste 20	10078	1123	653	11854	12598	1404	816		14818	2,63	8194	2458		10652
Insp.de prob.grad I	5	15-20	peste 20	10349	1163	623	12125	12936	1441	779		15156	2,74	8725	2458		11342
Insp.de prob.grad I	5	peste 20	peste 20	10598	1592	628	12818	13248	1990	785		16023	2,74	8725	2817		11342
Insp.de prob.grad II	1	0-5	3-5	7389	1113	848	9350	9236	1391	1090		11687	2,21	5943	1782		7725
Insp.de prob.grad II	2	0-5	6-10	7608	1143	817	9568	9510	1429	1021		11950	2,21	6240	1871		8111
Insp.de prob.grad II	3	0-5	10-15	7824	1177	784	9785	9780	1471	980		12331	2,21	6532	1965		8517
Insp.de prob.grad II	4	0-5	15-20	8043	1210	753	10006	10054	1513	941		12508	2,21	6716	2014		8730
Insp.de prob.grad II	5	0-5	peste 20	8259	1240	719	10218	10324	1550	899		12773	2,21	6884	2064		8948
Insp.de prob.grad II	2	5-10	5-10	7824	1177	784	9785	9780	1471	980		12331	2,32	6538	1960		8496
Insp.de prob.grad II	3	5-10	10-15	8043	1210	753	10006	10054	1513	941		12508	2,32	6863	2058		8921
Insp.de prob.grad II	4	5-10	15-20	8259	1240	719	10218	10324	1550	899		12773	2,32	7035	2110		9145
Insp.de prob.grad II	5	5-10	peste 20	8478	1274	687	10439	10588	1593	859		13050	2,32	7211	2162		9373
Insp.de prob.grad II	3	10-15	10-15	8259	1240	719	10218	10324	1550	899		12773	2,39	7071	2120		9191
Insp.de prob.grad II	4	10-15	15-20	8478	1274	687	10439	10588	1593	859		13050	2,39	7248	2173		9421
Insp.de prob.grad II	5	10-15	peste 20	8694	1305	655	10654	10868	1631	818		13318	2,39	7429	2228		9657
Insp.de prob.grad II	4	15-20	peste 20	8913	1338	622	10873	11141	1673	778		13582	2,49	7757	2326		10083
Insp.de prob.grad II	5	15-20	peste 20	9129	1372	588	11089	11411	1715	735		13861	2,63	8194	2457		10651

DO MARIE-MIRELA ECONOMIUC
 CRISTINA DOBROE
 [Signature]



DECEMBRIE 2016- SALARIU ETALON													Decembrie 2017 +25% conform Legii 153/2017					Salariu in plata de la 01.01.2018 conform O.M.J emise				
Funcția /gr.	clasa	gr.	vf	vm	Sb	Sp. Conđ.	Sp. conđ. fid.	Sp. doctor at	Total salariu brut	salariu de baza	Sp. Sp. Conđ.	Sp. Sp. Conđ. fid.	Sp. doctor at	Total salariu brut	salariu de baza	Coefici ent	spor doctor at	Total brut				
CP deb.	48	0	0-5	0-3	3350	402	330		4082	4188	503	413		5104	3950	1,58	1184	5134				
CP deb.	49	1	0-5	3-5	3450	414	317		4181	4313	518	396		5227	4246	1,58	1273	5519				
CP deb.	51	2	0-5	5-10	3553	427	304		4284	4441	534	380		5355	4458	1,58	1338	5794				
CP deb.	53	3	0-5	10-15	3653	439	292		4384	4566	549	365		5480	4681	1,58	1403	6084				
CP deb.	54	4	0-5	15-20	3754	450	282		4486	4693	563	353		5609	4788	1,58	1458	6236				
CP deb.	55	5	0-5	peste 20	3854	462	268		4584	4820	578	335		5733	4920	1,58	1475	6395				
CP III	66	0	0-5	0-3	4703	574	472		5829	5979	718	590		7287	4733	1,89	1419	6152				
CP III	69	1	0-5	3-5	5141	574	472		6187	6428	718	590		7734	5088	1,89	1526	6814				
CP III	71	2	0-5	5-10	5398	608	436		6442	6748	760	545		8053	5342	1,89	1602	6944				
CP III	71	2	0-5	5-10	6174	608	436	926	8144	7718	760	545	725	9748	5342	1,89	1602	7894				
CP III	73	3	0-5	10-15	5432	626	418		6476	6790	783	523		8096	5609	1,89	1682	7291				
CP III	75	3	5-10	10-15	5478	626	418		6522	6948	783	523		8154	5814	1,96	1744	7668				
CP III	77	3	10-15	10-15	5505	660	384		6549	6881	825	480		8186	6056	2,04	1816	7872				
CP III	74	4	0-5	15-20	5458	644	400		6502	6823	805	500		8128	5749	1,89	1724	7473				
CP III	75	5	0-5	peste 20	5505	660	384		6548	6881	825	480		8186	5893	1,89	1767	7660				
CP II	71	1	0-5	3-5					6887	7170	863	576		8609	5768	1,96	1581	6854				
CP II	75	2	5-10	5-10	5738	690	461		7175	7530	884	555		8969	6056	2,04	1730	7498				
CP II	77	3	5-10	10-15	6024	707	444		7476	7906	863	576		9345	6300	2,13	1890	8190				
CP II	79	3	10-15	10-15	6325	690	461		7339	7739	883	553		9175	6207	2,04	1862	8069				
CP II	80	4	10-15	15-20	6191	708	442		7354	7758	909	526		9193	6458	2,13	1936	8394				
CP II	82	4	15-20	15-20	6206	727	421								2,21	2014	8730					
CP II	81	5	10-15	peste 20	6375	765	384		7524	7969	956	480		9405	6619	2,13	1985	8604				
CP I	77	2	5-10	5-10	6783	814	543		8140	8479	1018	679		10176	6000	2,13	1799	7799				
CP I	79	3	5-10	10-15	7121	836	521		8478	8901	1045	651		10697	6300	2,13	1889	8189				
CP I	79	3	5-10	10-15	8169	814	543	1228	10774	10236	1018	679	725	12658	6300	2,13	1889	9139				
CP I	81	3	10-15	10-15	7478	860	497		8835	9348	1076	621		11044	6562	2,21	1965	8517				
CP I	80	4	5-10	15-20	7299	860	497		8656	9124	1076	621		10820	6458	2,13	1937	8395				
CP I	80	4	5-10	15-20	8394	836	521	1259	11010	10493	1045	651	725	12914	6458	2,13	1937	9345				
CP I	82	4	10-15	15-20	7665	881	476		9022	9561	1101	595		11277	6716	2,21	2014	8730				
CP I	84	4	15-20	15-20	8039	881	476		9396	10049	1101	595		11745	7036	2,32	2110	9145				
CP I	81	5	5-10	peste 20	7491	881	476		8848	9364	1101	595		11060	6619	2,13	1985	8604				
CP I	83	5	10-15	peste 20	7707	906	451		9064	9634	1133	564		11331	6884	2,21	2064	8948				
CP I	85	5	15-20	peste 20	8102	906	451		9459	10128	1133	564		11825	7211	2,32	2163	9374				


 DIRECTOR, DIRECTIA ECONOMICA
 CRISTINA DOMAȘ
