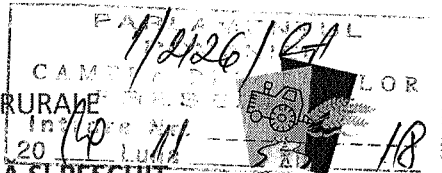




MINISTERUL AGRICULTURII ȘI DEZVOLTĂRII RURALE

AGENȚIA DE PLĂȚI PENTRU DEZVOLTARE RURALĂ ȘI PESCUIT



APDRP

MINISTERUL AGRICULTURII ȘI DEZVOLTĂRII RURALE

Agencia de Plati Pentru Dezvoltare Rurala și Pescuit

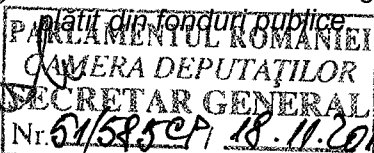
SECRETARIAT

Nr. 25349 Din 14.11.2010

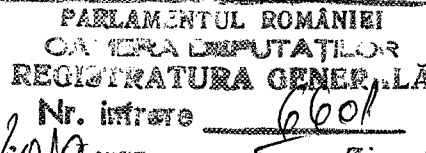
Cabinet Director General

Către: BIROUL PERMANENT AL CAMEREI DEPUTAȚILOR  
În atenția: Doamnei Președinte Roberta ANASTASE

Subiect: Amendament Proiect lege-cadru privind salarizarea unitară a personalului



MEMORIU



Agencia de Plati pentru Dezvoltare Rurala și Pescuit (APDRP) este institutie publica cu personalitate juridica, în subordinea Ministerului Agriculturii și Dezvoltării Rurale organizată conform Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 13/2006 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției de Plăți pentru Dezvoltare Rurală și Pescuit, prin reorganizarea Agenției SAPARD, aprobată prin Legea nr. 198/2006, cu modificările și completările ulterioare, având ca **principale atribuții implementarea tehnică și financiară a Programului Național de Dezvoltare Rurală 2007-2013 (PNDR) precum și continuarea atribuțiilor aferente Programelor SAPARD și SAPARD RO** (conform OUG nr. 59/2006).

România, prin Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale (MADR) a elaborat și transmis spre aprobare - conform Regulamentului Consiliului (CE) nr. 1698/2005 privind sprijinul acordat din Fondul European Agricol pentru Dezvoltare Rurală, cu modificările și completările ulterioare - Programul Național pentru Dezvoltare Rurală 2007 – 2013 (PNDR).

Prin Programul Național de Dezvoltare Rurală, România vizează o serie de obiective care sprijină creșterea competitivității sectoarelor agro-alimentar și forestier, îmbunătățirea mediului și a spațiului rural, îmbunătățirea calității vieții în zonele rurale, diversificarea economiei rurale, demararea și funcționarea inițiativelor de dezvoltare rurală. Obiectivul global al Programului Național de Dezvoltare Rurală 2007-2013 vizează creșterea competitivității agriculturii și silviculturii prin îmbunătățirea performanței generale a unităților de procesare și marketing a produselor agricole și forestiere printr-o mai bună utilizare a resurselor umane și factorilor de producție, promovând egalitatea de șanse, ameliorarea mediului și a spațiului rural prin sprijinirea gestionării durabile a resurselor naturale și, îmbunătățirea calității vieții în mediul rural.

În baza PNDR, Agenția de Plăți pentru Dezvoltare Rurală și Pescuit gestionează fonduri financiare substanțiale provenite din contribuția Uniunii Europene și de la bugetul de stat, destinate dezvoltării sectorului agricol din România, pentru alinierea la nivelul economic al statelor membre. Subliniem, în acest sens importanța și caracterul de utilitate publică al activităților desfășurate de către Agenția de Plăți pentru Dezvoltare Rurală și Pescuit.

Statutul special al APDRP decurge din faptul că Agenția este investită cu responsabilitatea gestionării a două fonduri comunitare (SAPARD și FEADR) de volum și complexitate considerabile și față de care trebuie asigurată separarea operațională conform cerințelor de acreditare.

Având în vedere volumul mare de activitate atât la nivel central, cât și la nivel teritorial (Oficii Județene și Centre Regionale), determinat de numărul mare de cereri de finanțare depuse până în prezent în cadrul Măsurilor finanțate prin PNDR, care urmează a fi instrumentate în termenele stipulate în procedurile interne de lucru, atât de experți evaluatori, de experți de



AGENȚIA DE PLĂȚI PENTRU DEZVOLTARE RURALĂ ȘI PESCUIT

București, Str. Știrbei Vodă, nr. 43, Sector 1; Tel.: 021/402.27.50, Fax: 021/315.67.79

E-mail: cabinet@apdrp.ro; Web: www.apdrp.ro



la verificare tehnică și de la autorizare plăți, cât și de experții care efectuează controalele expost, **personalul existent în cadrul Agenției este insuficient și supraîncărcat. Or prin aplicarea legii privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice în forma actuală a proiectului de lege ar determina plecarea unui număr tot mai mare de angajați din cadrul Agenției, angajați ce nu pot fi înlocuiți având în vedere faptul că legislația actuală nu permite ocuparea posturilor vacante în cadrul instituțiilor publice. Aceste consecințe se vor produce cu atât mai mult cu cât, forma actuală a proiectului de lege este discriminatorie, acordând avantaje doar unei anumite categorii de personal ce gestionează fonduri comunitare, excluzând din această categorie personalul APDRP cu toate că în mod evident nu există nicio justificare pentru această excludere.**

Mai mult decât atât, Agenția va implementa și alte noi măsuri din cadrul PNDR, fapt ce va genera un volum mare de activitate în raport cu termenele procedurale, iar personalul existent la momentul actual nu va putea instrumenta în termenele procedurale proiectele preconizate a fi depuse, fapt ce poate conduce la blocarea activității instituției, dar și la o încărcare foarte mare pe expert, implicit la apariția unor erori umane cu consecințe directe asupra absorbției fondurilor gestionate de APDRP.

Astfel, în contextul impus de cadrul legislativ actual, **APDRP riscă să piardă acreditarea ca Agenție de Plată**, întrucât își desfășoară activitatea având dificultăți semnificative în asigurarea respectării standardelor impuse de prevederile Regulamentului Comisiei (CE) Nr. 885/2006 al de stabilire a normelor de aplicare a Regulamentului Consiliului (CE) nr. 1290/2005 în ceea ce privește autorizarea agențiilor de plăți și a altor entități precum și lichidarea conturilor FEGA și FEADR.

Astfel cum am arătat mai sus, activitatea desfășurată de APDRP prezintă o importanță deosebită pentru statul român, mai ales în contextul actual al crizei economice, context în care o absorbție eficientă a fondurilor europene ar contribui semnificativ la relansarea economiei naționale și depășirea crizei economice naționale.

Or, o absorbție cât mai eficientă a fondurilor europene presupune asigurarea standardelor cu privire la resursele umane impuse de acreditarea Agenției ca Agenție de Plată, precum și asigurarea stabilității personalului ce își desfășoară activitatea în domeniul gestionării asistenței financiare comunitare.

**Având în vedere aspectele expuse, considerăm că în mod eronat, printr-o scăpare de tehnică legislativă a inițiatorilor Proiectului de lege cadru a salarizării unitare a personalului plătit din fonduri publice, aflat în prezent în analiza reprezentanților Guvernului, personalul contractual încadrat la APDRP a fost exclus de la majorarea salarială prevăzută pentru personalul celorlalte instituții care desfășoară activități în domeniul gestionării asistenței financiare comunitare, personal definit la art. 1 (1) din Legea nr. 490/2004 după cum vom arăta în cele ce urmează:**

Astfel, prin Legea nr. 490/2004 *privind stimularea financiară a personalului care gestionează fonduri comunitare s-a stabilit la Art. 1(1) Personalul de specialitate care are și îndeplinește efectiv atribuții în cadrul structurilor care au ca obiect de activitate gestionarea asistenței financiare comunitare acordate României prin instrumentele de preaderare PHARE, ISPA și SAPARD, prin instrumente financiare provizorii Facilitatea de tranziție, Facilitatea Schengen, prin Fondul de Solidaritate al Uniunii Europene, prin Fondul European pentru Garantare în Agricultură, Fondul European Agricol pentru Dezvoltare Rurală, Fondul European pentru Pescuit, prin fondurile structurale și de*





coeziune, Mecanismul Financiar al Spațiului Economic European și Contribuția financiară elvețiană pentru coeziunea Uniunii Europene este constituit din personal contractual sau, după caz, funcționari publici. (2) Prin personalul de specialitate din cadrul structurilor care au ca obiect de activitate gestionarea asistenței financiare comunitare acordate României se înțelege personalul încadrat pe funcții publice sau pe funcții contractuale bugetare, altul decât cel încadrat pe funcții comune din sectorul bugetar.”

Art. 2 al aceluiași act normativ prevede că “(1) Salariile de bază corespunzătoare funcțiilor în care este încadrat personalul prevăzut la art. 1 pot fi majorate cu până la 75% în funcție de îndeplinirea criteriilor stabilite prin hotărâre a Guvernului.”

Având în vedere că, urmare a solicitărilor reprezentanților UE, încă din anul 2003 personalul APDRP beneficia de majorarea salariului de bază aprobată prin OUG nr. 14/2003, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 240/2003, cu modificările și completările ulterioare, ulterior prin modificarea OUG nr. 13/2006 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției de Plăți pentru Dezvoltare Rurală și Pescuit, prin reorganizarea Agenției SAPARD, prin derogarea de la Legea nr. 490/2004 s-a stabilit ca salarizarea personalului APDRP să fie făcută în conformitate cu prevederile art. 13 din această Ordonanță, după cum urmează:

“Art. 13(1) Salarizarea personalului Agenției se face potrivit anexei nr. 1 la Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar, aprobată prin Legea nr. 383/2001, cu modificările și completările ulterioare, și potrivit prevederilor Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 14/2003 pentru modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 142/2000 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției SAPARD pentru implementarea tehnică și financiară a Instrumentului special de preaderare pentru agricultură și dezvoltare rurală, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 240/2003, cu modificările și completările ulterioare.

(2) Categoriile de personal și nivelul cotei de majorare a salariului de bază se aprobă prin ordin al ministrului agriculturii, pădurilor și dezvoltării rurale, în funcție de complexitatea muncii, confidențialitatea, imparțialitatea și stabilitatea în instituție.

(3) Prin derogare de la prevederile art. 2 din Legea nr. 490/2004 privind stimularea financiară a personalului care gestionează fonduri comunitare, cu modificările ulterioare, și ale art. 8 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1/2006 privind unele măsuri pentru întărirea capacității administrative a României pentru integrarea în Uniunea Europeană, personalul din Agenție beneficiază numai de majorările salariale instituite prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 14/2003 pentru modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 142/2000 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției SAPARD pentru implementarea tehnică și financiară a Instrumentului special de preaderare pentru agricultură și dezvoltare rurală, aprobată cu modificări prin Legea nr. 240/2003.”

Așadar, în prezent salarizarea personalului APDRP se face cu respectarea prevederilor de mai sus din OUG nr. 13/2006 și nu în conformitate cu prevederile Legii nr. 490/2004.

Având în vedere cele expuse mai sus, **subliniem faptul că în forma actuală a Proiectului de lege cadru a salarizării unitare a personalului plătit din fonduri publice, astfel cum este afișată pe site-ul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, personalul APDRP a fost exclus, în mod discriminatoriu de la aplicarea majorării salariale prevăzute pentru personalul celorlalte instituții ce își desfășoară activitatea în domeniul asistenței financiare comunitare.**





În considerarea celor menționate mai sus, în vederea asigurării unui tratament egal în ceea ce privește salarizarea personalului bugetar angajat în instituțiile care derulează fonduri comunitare și a corectării erorii produse în cadrul acestei inițiative legislative, subliniem obligativitatea introducerii unui nou articol, respectiv Art. III, după Art. II din Capitolul IV – Dispoziții Finale din *Proiectul de lege cadru a salarizării unitare a personalului plătit din fonduri publice*, cu următoarea formulare:

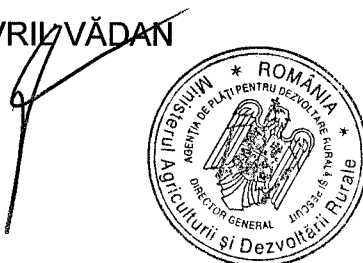
”Art. III – (1) La data intrării în vigoare a prezentei legi, Art. II din Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 14/2003 pentru modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 142/2000 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției SAPARD pentru implementarea tehnică și financiară a Instrumentului special de preaderare pentru agricultură și dezvoltare rurală, aprobată cu modificări prin Legea nr. 240/2003, se modifică după cum urmează:

„Art. II (1) - Salariile de bază ale personalului contractual al Agenției de Plăți pentru Dezvoltare Rurală și Pescuit se majorează, pe perioada cât își desfășoară activitatea în domeniul gestionării asistenței financiare comunitare, cu 10 până la 25\* clase de salarizare succesive față de clasa deținută, în funcție de îndeplinirea criteriilor stabilite prin Ordinul ministrului agriculturii și dezvoltării rurale.”

Cu deosebită considerație,

DIRECTOR GENERAL,

MIHAI GAVRIILĂ VĂDAN



**\* Observație:**

Prin prezentul Memoriu propunem crearea premiselor absorbției eficiente a fondurilor europene, respectării termenelor de plată (evitându-se astfel penalizările din partea Comisiei Europene), controlului adecvat al utilizării fondurilor plătite de către beneficiarii acestora prin crearea un număr adecvat de personal.

Prezenta propunere de majorare pentru personalul APDRP diferă față de cea prevăzută în *Proiectul de lege cadru a salarizării unitare a personalului plătit din fonduri publice* pentru personalul care beneficiază de prevederile Legii nr. 490/2004, având în vedere că în prezent baza de salarizare pentru personalul contractual al APDRP este mult inferioară bazei de salarizare a funcționarilor publici beneficiari ai dispozițiilor Legii nr. 490/2004.



# LEGE - CADRU

**privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice**

**Parlamentul României adoptă prezenta lege.**

## PARTEA I

### CAPITOLUL I

#### **Dispoziții generale**

**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.

(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.

**Art. 2. –** (1) Dispozițiile prezentei legi se aplică:

a) personalului din autorități și instituții publice, respectiv Parlamentul, Administrația Prezidențială, autoritatea judecătorească, Guvernul, ministerele, celelalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, 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;

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;

c) personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii.

(2) Dispozițiile prezentei legi nu se aplică Băncii Naționale a României, Comisiei Naționale a Valorilor Mobiliare, Comisiei de Supravegere a Asigurărilor și Comisiei de Supravegere a Sistemului de Pensii Private.

(3) Intră în categoria personalului din sectorul bugetar personalul încadrat pe baza contractului individual de muncă, personalul care ocupă funcții de demnitate publică și asimilat acestuia, precum și personalul care beneficiază de statute speciale, inclusiv funcționarii publici.

**Art. 3.** – Sistemul de salarizare reglementat prin prezenta lege are la bază următoarele principii:

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;

b) supremația legii, în sensul că drepturile de natură salarială se stabilesc numai prin norme juridice de forță legii;

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;

e) sustenabilitate financiară, prin stabilirea de majorări salariale în baza legilor speciale anuale, astfel încât ponderea în produsul intern brut a cheltuielilor de personal aferente personalului din sectorul bugetar să se reducă progresiv la un nivel sustenabil.

**Art. 4.** – Raportul între salariul de bază minim și cel maxim în sectorul bugetar este de 1 la 15.

**Art. 5.** – Prin legi speciale se stabilesc majorări salariale anuale, astfel încât ponderea în produsul intern brut prognozat a cheltuielilor de personal aferente personalului din sectorul bugetar să se încadreze în indicatorii macroeconomici stabiliți anual, în concordanță cu obiectivele și limitele din strategia fiscal-bugetară.

## PARTEA a II-a

### CAPITOLUL II

#### Reglementări comune

**Art. 6.** – Reglementările din cuprinsul prezentei legi au ca scop următoarele:

a) armonizarea sistemului de salarizare a personalului din sectorul bugetar în raport cu importanța, răspunderea, complexitatea activității și nivelul studiilor necesare pentru desfășurarea activității;

b) stabilirea salariului de bază, a soldelor funcțiilor de bază și a indemnizațiilor lunare de încadrare, ca principal element al câștigului salarial;

c) realizarea ierarhiei salariilor de bază, a soldelor și a indemnizațiilor lunare de încadrare, atât între domeniile de activitate, cât și în cadrul aceluiași domeniu, are la bază evaluarea posturilor, diferențierea făcându-se în funcție de următoarele criterii:

- cunoștințe și experiență;
- complexitate, creativitate și diversitatea activităților;
- judecata și impactul deciziilor;
- influență, coordonare și supervizare;
- contacte și comunicare;
- condiții de muncă;
- incompatibilități și regimuri speciale.

d) transparența mecanismului de stabilire a salariului de bază, a soldelor funcțiilor de bază și a indemnizațiilor lunare de încadrare, precum și a celorlalte drepturi salariale;

e) diferențierea salariilor de bază, a soldelor funcțiilor de bază și a indemnizațiilor lunare de încadrare în funcție și de nivelul la care se prestează activitatea: central, teritorial și local.

**Art. 7. –** (1) Gestiunea sistemului de salarizare a personalului din instituțiile și autoritățile publice se asigură de fiecare ordonator principal de credite.

(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, Cercetării, Tineretului și Sportului.

(3) Ordonatorii principali de credite au obligația să stabilească salariile de bază, soldele funcțiilor de bază, indemnizațiile lunare de încadrare, sporurile, alte drepturi salariale în bani și în natură, 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.”

**Art. 8. –** Monitorizarea și controlul aplicării prevederilor legale privind salarizarea personalului bugetar se realizează de către Guvern, prin Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, Ministerul Administrației și Internelor prin Agenția Națională a Funcționarilor Publici, Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Culturii și Patrimoniului Național, Ministerul Justiției, Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, Ministerul Sănătății și Ministerul Finanțelor Publice, potrivit atribuțiilor din domeniul de activitate al acestor instituții.

### CAPITOLUL III

#### Elementele sistemului de salarizare

**Art. 9.** – (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. 6 lit. c).

(2) Sistemul de salarizare cuprinde salariile de bază, soldele funcțiilor de bază și indemnizațiile lunare de încadrare, sporurile, premiile, stimulentele și alte drepturi în bani și natură, corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar.

**Art. 10.** – (1) Salariile de bază, soldele funcțiilor de bază și indemnizațiile lunare de încadrare se stabilesc prin înmulțirea coeficienților de ierarhizare corespunzători claselor de salarizare cu valoarea coeficientului de ierarhizare corespunzător clasei 1, rotunjindu-se din leu în leu, în favoarea salariatului.

(2) Coeficienții de ierarhizare corespunzători claselor de salarizare sunt următorii:

| Clasa | Coeficient de ierarhizare | Clasa | Coeficient de ierarhizare |
|-------|---------------------------|-------|---------------------------|
| 1     | 1.00                      | 56    | 3.89                      |
| 2     | 1.03                      | 57    | 3.99                      |
| 3     | 1.05                      | 58    | 4.09                      |
| 4     | 1.08                      | 59    | 4.19                      |
| 5     | 1.10                      | 60    | 4.29                      |
| 6     | 1.13                      | 61    | 4.40                      |
| 7     | 1.16                      | 62    | 4.51                      |
| 8     | 1.19                      | 63    | 4.62                      |
| 9     | 1.22                      | 64    | 4.74                      |
| 10    | 1.25                      | 65    | 4.86                      |
| 11    | 1.28                      | 66    | 4.98                      |
| 12    | 1.31                      | 67    | 5.10                      |
| 13    | 1.35                      | 68    | 5.23                      |
| 14    | 1.38                      | 69    | 5.36                      |
| 15    | 1.41                      | 70    | 5.50                      |
| 16    | 1.45                      | 71    | 5.63                      |
| 17    | 1.49                      | 72    | 5.77                      |

|    |      |     |       |
|----|------|-----|-------|
| 18 | 1.52 | 73  | 5.92  |
| 19 | 1.56 | 74  | 6.07  |
| 20 | 1.60 | 75  | 6.22  |
| 21 | 1.64 | 76  | 6.37  |
| 22 | 1.68 | 77  | 6.53  |
| 23 | 1.72 | 78  | 6.70  |
| 24 | 1.77 | 79  | 6.86  |
| 25 | 1.81 | 80  | 7.03  |
| 26 | 1.86 | 81  | 7.21  |
| 27 | 1.90 | 82  | 7.39  |
| 28 | 1.95 | 83  | 7.58  |
| 29 | 2.00 | 84  | 7.76  |
| 30 | 2.05 | 85  | 7.96  |
| 31 | 2.10 | 86  | 8.16  |
| 32 | 2.15 | 87  | 8.36  |
| 33 | 2.20 | 88  | 8.57  |
| 34 | 2.26 | 89  | 8.78  |
| 35 | 2.32 | 90  | 9.00  |
| 36 | 2.37 | 91  | 9.23  |
| 37 | 2.43 | 92  | 9.46  |
| 38 | 2.49 | 93  | 9.70  |
| 39 | 2.56 | 94  | 9.94  |
| 40 | 2.62 | 95  | 10.19 |
| 41 | 2.69 | 96  | 10.44 |
| 42 | 2.75 | 97  | 10.70 |
| 43 | 2.82 | 98  | 10.97 |
| 44 | 2.89 | 99  | 11.25 |
| 45 | 2.96 | 100 | 11.53 |
| 46 | 3.04 | 101 | 11.81 |
| 47 | 3.11 | 102 | 12.11 |
| 48 | 3.19 | 103 | 12.41 |
| 49 | 3.27 | 104 | 12.75 |
| 50 | 3.35 | 105 | 13.10 |
| 51 | 3.44 | 106 | 13.45 |
| 52 | 3.52 | 107 | 13.90 |
| 53 | 3.61 | 108 | 14.15 |
| 54 | 3.70 | 109 | 14.63 |
| 55 | 3.79 | 110 | 15.00 |

(3) Valoarea coeficientului de ierarhizare corespunzător clasei de salarizare 1 se stabilește anual prin lege la propunerea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale și Ministerului Finanțelor Publice, se aprobă până la sfârșitul lunii octombrie a fiecărui an, și este în concordanță cu obiectivele și limitele din strategia fiscal-bugetară.

**Art. 11.** – (1) Clasele de salarizare și coeficienții de ierarhizare pe baza cărora se stabilesc salariile de bază, soldele funcțiilor de bază și indemnizațiile lunare de încadrare, sporurile și alte drepturi specifice fiecărui domeniu de activitate corespunzător celor șapte familii ocupaționale de funcții bugetare, precum și pentru personalul din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii, sunt prevăzuți în anexele la prezenta lege.

(2) Clasele de salarizare și coeficienții prevăzuți în anexe pentru funcțiile de execuție corespund nivelului minim al fiecărei funcții, la care se adaugă cinci gradații corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă.

(3) Tranșele de vechime în muncă, în funcție de care se acordă cele 5 gradații, respectiv clasele de salarizare, sunt următoarele:

- gradația 1 – de la 3 la 5 ani – 3 clase de salarizare;
- gradația 2 – de la 5 la 10 ani – 2 clase de salarizare;
- gradația 3 – de la 10 la 15 ani – 2 clase de salarizare;
- gradația 4 – de la 15 la 20 ani – 1 clasă de salarizare;
- gradația 5 – peste 20 ani – 1 clasă de salarizare.

(4) Gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se plătește cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-a împlinit vechimea în muncă, prevăzută la tranșa respectivă, prin acordarea claselor de salarizare prevăzute la alin. (3), succesive celei deținute de persoana încadrată pe funcție de execuție.

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

(6) Funcțiile de demnitate publică alese și numite și cele asimilate funcțiilor de demnitate publică au un singur nivel de salarizare, care este corespunzător clasei de salarizare și coeficientului de ierarhizare.

## *SECȚIUNEA 1*

### *Salariile de bază, soldele funcțiilor de bază și indemnizațiile lunare de încadrare*

**Art. 12.** – (1) Salariile de bază se diferențiază pe funcții în raport cu nivelul pregătirii profesionale, răspunderea în muncă și experiența, precum și cu nivelul de complexitate al activității specifice fiecărui post.

(2) În cadrul fiecărei funcții, salariile de bază se diferențiază pe grade în cazul studiilor superioare și studiilor superioare de scurtă durată și pe trepte profesionale în cazul studiilor medii, astfel încât să se asigure posibilitatea diferențierii salariilor de bază individuale în raport cu nivelul pregătirii profesionale a fiecărei persoane și cu experiența acesteia în muncă. De regulă, se utilizează 2, sau 3 grade și respectiv 2 sau 3 trepte profesionale.

(3) În cadrul fiecărui grad sau fiecărei trepte profesionale, diferențierea salariilor de bază se face pe un număr de 5 gradații, corespunzătoare celor 5 tranșe de vechime în muncă, prevăzute la art. 11.

**Art. 13.** – Diferențierea salariilor de bază, a soldelor funcțiilor de bază și a indemnizațiilor lunare de încadrare se realizează prin utilizarea unor coeficienți de ierarhizare cuprinși în intervalul 1,00, pentru funcția cu cea mai mică responsabilitate, și 15,00, pentru funcția cu cea mai mare responsabilitate în stat.

**Art. 14.** – (1) Pentru personalul care ocupă o funcție de conducere, diferențierea salariilor de bază se face potrivit art. 12, utilizându-se două niveluri de salarizare corespunzătoare celor două grade, care conțin sporul de vechime în muncă la valoarea maximă.

(2) Nivelul de salarizare corespunzător gradului se stabilește de ordonatorul principal de credite, potrivit prevederilor prezentei legi.

(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, diminuat cu 10 clase de salarizare.

(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 impus de lege pentru exercitarea funcției de conducere. După această dată, în cazul în care condițiile de studiu nu sunt îndeplinite, persoanele respective vor fi încadrate pe funcții de execuție existente în statutul de funcții al ordonatorului de credite.

**Art. 15.** – (1) Personalului 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 personalului ale cărui raporturi de muncă sau raporturi de serviciu au fost suspendate din alte cauze, potrivit legii, i se acordă, la reluarea activității, salariul de bază aferent gradului sau treptei profesionale în care a fost încadrat anterior suspendării.

(2) Pentru personalul prevăzut la alin. (1), gradația corespunzătoare tranșei de vechime în muncă se stabilește conform legilor speciale.

*SECȚIUNEA a 2-a*  
**Sporuri**

**Art. 16.** – 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, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.

**Art. 17.** – (1) Orele prestate peste durata normală a timpului de lucru de către personalul încadrat în funcții de execuție sau de conducere se compensează cu timp liber corespunzător.

(2) În cazul în care munca prestată peste durata normală a timpului de lucru nu a putut fi compensată cu timp liber corespunzător, conform alin. (1), în cel mult 3 luni, aceasta se plătește cu un spor de 75% aplicat la salariul de bază sau, după caz, cu un spor de 100% aplicat la salariul de bază pentru 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.

(3) Munca prestată peste durata normală a timpului de lucru și sporul prevăzute la alin. (2) se pot plăti numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic, fără a se depăși 360 ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 ore anual este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanților salariaților, potrivit legii.

(4) 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.

(5) Prevederile alin. (1) și (2) nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora sau prin cumul de funcții.

**Art. 18.** – Pentru activitatea desfășurată de nevăzătorii cu handicap grav și accentuat, în cadrul programului normal de lucru, se acordă un spor de 15% din salariul de bază.

**Art. 19.** – (1) Sporurile și indemnizațiile specifice domeniului de activitate ce se acordă personalului bugetar sunt prevăzute în cuprinsul anexelor la prezenta lege.

(2) Coeficientul de ierarhizare prevăzut de prezenta lege pentru funcția de auditor conține și sporul pentru complexitatea muncii.

(3) Coeficientul de ierarhizare prevăzut de prezenta lege pentru funcția de manager public conține și sporul de manager public.

(4) Pentru persoanele care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia salariul de bază deţinut se majorează cu 4 clase de salarizare succesive.

**Art. 20.** – Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiţii de muncă, precum şi condiţiile de acordare a acestuia se stabilesc prin Regulament elaborat de către fiecare din ministerele coordonatoare ale celor şapte domenii de activitate bugetară - administraţie, sănătate, învăţământ, justiţie, cultură, diplomatie, apărare, ordine publică şi siguranţă naţională, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea fiecăruia dintre ministerele coordonatoare vizate, cu avizul Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale şi al Ministerului Finanţelor Publice.

**Art. 21.** – (1) Suma sporurilor şi compensaţiilor acordate cumulat pe total buget pentru fiecare ordonator principal de credite nu poate depăşi 30% din suma salariilor de bază, a soldelor funcţiilor de bază sau a indemnizaţiilor lunare de încadrare, după caz.

(2) Suma sporurilor, compensaţiilor şi indemnizaţiilor individuale nu va depăşi 30% din salariul de bază, solda funcţiei de bază sau indemnizaţia lunară de încadrare.

(3) Guvernul poate aproba depăşiri ale limitei prevăzute la alin. (2) pentru anumite categorii de personal şi pentru condiţii temporare de muncă care fac necesară acordarea unei plăţi suplimentare, cu respectarea limitei prevăzute la alin. (1).

### *SECȚIUNEA a 3-a*

#### *Premii*

**Art. 22.** – (1) Ordonatorii de credite pot acorda premii lunare în limita a 2% din cheltuielile cu salariile aferente personalului prevăzut în statul 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 utilizate în lunile următoare, în cadrul aceluiași an bugetar.

(2) Premiile individuale se stabilesc de către ordonatorii de credite în limita sumelor alocate cu această destinație de către ordonatorul principal de credite, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, cu consultarea reprezentanților salariaților, acolo unde nu sunt astfel de organizații sindicale.

*SECȚIUNEA a 4-a*  
*Alte drepturi*

**Art. 23.** – (1) În cazuri excepționale, posturile vacante și temporar vacante pot fi ocupate și prin cumul de funcții, de personal angajat prin concurs sau examen, cu respectarea prevederilor legale privind cumulul de funcții și a celor referitoare la ocuparea posturilor vacante.

(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. 17.

**Art. 24.** – (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.

(2) În perioada prevăzută la alin. (1), persoana beneficiază de salariul de bază aferent funcției de conducere respective.

**Art. 25.** – (1) Angajarea și promovarea personalului bugetar 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.

(2) În situația în care promovarea personalului bugetar în funcție, grad sau treaptă profesională nu este reglementată prin statute proprii, promovarea se face de regulă pe un post vacant existent în statul de funcții.

(3) În situația în care nu există un post vacant, promovarea persoanelor încadrate cu contract individual de muncă 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.

(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.

(5) Promovarea în grade sau trepte profesionale imediat superioare se face din 3 în 3 ani, în funcție de performanțele profesionale individuale, apreciate cu calificativele "foarte bun", 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.

(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 calificative: "foarte bun", "bun", "satisfăcător" și "nesatisfăcător".

(7) Ocuparea unui post vacant sau temporar vacant se face prin concurs sau examen pe baza regulamentului cadru ce cuprinde principiile generale și care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

(8) Ordonatorul principal de credite, în raport cu cerințele postului stabilește criteriile de selecție proprii în completarea celor prevăzute la alin. (7).

(9) Activitatea profesională se apreciază anual, ca urmare a evaluării performanțelor profesionale individuale, de către conducătorul instituției publice, la propunerea șefului ierarhic, prin acordare de calificative: "foarte bun", "bun", "satisfăcător" și "nesatisfăcător". Ordonatorii principali de credite stabilesc criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale în conformitate cu criteriile enumerate la art. 6 lit. c) și pot stabili și alte criterii de evaluare în funcție de specificul domeniului de activitate.

**Art. 26.** – 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).

**Art. 27.** – (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 fi necesare desfășurării activității.

(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, cu avizul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, al Ministerului Finanțelor Publice și al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, pentru funcțiile publice.

**Art. 28.** – Personalul bugetar trimis în străinătate pentru îndeplinirea unor misiuni cu caracter temporar beneficiază de drepturile prevăzute de reglementările specifice în domeniu.

**Art. 29.** – (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.

(2) Contestația poate fi depusă în termen de 5 zile lucrătoare de la data luării la cunoștință a actului administrativ de stabilire a drepturilor salariale, la sediul ordonatorului de credite.

(3) Ordonatorii de credite vor soluționa contestațiile în termen de 10 zile lucrătoare.

(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.

**Art. 30.** – (1) Persoanele care ocupă funcții de conducere în instituțiile și autoritățile publice care sunt supuse restructurării vor fi trecute pe un post vacant în cadrul structurii organizatorice aprobate potrivit legii, cu respectarea condițiilor de vechime prevăzute de lege.

(2) În cazul în care postul vacant este inferior postului pentru care persoana îndeplinește condițiile impuse de lege, postul vacant va fi transformat la acel nivel.

(3) În situația în care în cadrul structurii organizatorice, aprobată potrivit legii, nu există un post vacant, se transformă postul propriu al persoanei într-o funcție de execuție, corespunzătoare studiilor și condițiilor de vechime ale acesteia.

**Art. 31.** – (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.

(2) Funcționarii publici prevăzuți la alin. (1) sunt obligați să îndeplinească 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.

## CAPITOLUL IV

### Dispoziții finale

**Art. 32.** – Anexele nr. I - VIII fac parte integrantă din prezenta lege.

**Art. 33.** – Prezenta lege intră în vigoare la 1 ianuarie 2011.

**Art. 34.** – (1) La data intrării în vigoare a prezentei legi reîncadrarea personalului se face corespunzător tranșelor de vechime în muncă avute în luna decembrie 2010 pe funcțiile corespunzătoare categoriei, gradului și treptei profesionale deținute, stabilindu-se clasa de salarizare și coeficientul de ierarhizare corespunzător acesteia.

(2) La funcțiile publice unde s-au eliminat treptele de salarizare reîncadrarea personalului se va face la gradul deținut.

(3) La funcțiile de conducere unde sunt prevăzute două grade de salarizare nivelul de salarizare corespunzător gradului, respectiv clasei de salarizare și coeficientului de ierarhizare se stabilește de ordonatorul principal de credite în funcție de responsabilitatea, complexitatea și impactul deciziilor impuse de atribuțiile corespunzătoare fișei postului.

**Art. 35** – La trei zile de la data publicării prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I, pentru acordarea de ajutoare, recompense, contribuții la acțiuni umanitare, burse, se constituie fondul Președintelui României, fondul președintelui Senatului, fondul președintelui Camerei Deputaților și fondul Primului-ministru, care se aprobă anual prin buget.

**Art. 36.** – La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:

1. Legea-cadru nr. 330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 762 din 9 noiembrie 2009, cu modificările ulterioare.
2. Art. 50 alin. (1) și ale art. 90 alin. (1) din Legea nr. 128/1997 privind statutul personalului didactic, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 158 din 16 iulie 1997, cu modificările și completările ulterioare.
3. Art. 35 alin. (2) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 365 din 29 mai 2007, cu modificările și completările ulterioare.
4. Art. 21 alin. (1) și (2) din Legea nr. 495/2004 privind salarizarea și alte drepturi bănești ale personalului din administrația centrală a Ministerului Afacerilor Externe și de la misiunile diplomatice, oficiile consulare și institutele culturale românești din străinătate, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1136 din 1 decembrie 2004, cu modificările și completările ulterioare.
5. Art. 18 alin. (3) din Legea nr. 672/2002 privind auditul public intern, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 953 din 24 decembrie 2002, cu modificările și completările ulterioare.
6. Art. 24, alin. (2) din Legea nr. 356/2003 privind înființarea, organizarea și funcționarea Institutului Cultural Român, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 529 din 23 iulie 2003, cu modificările și completările ulterioare.
7. Art. 262, alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 34/2006 privind atribuirea contractelor de achiziție publică, a contractelor de concesiune de lucrări publice și a contractelor de concesiune de servicii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 418 din 15 mai 2006, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 337/2006, cu modificările și completările ulterioare.

8. Art. 9, alin. (3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 74/2005 privind înființarea Autorității Naționale pentru Reglementarea și Monitorizarea Achizițiilor Publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 572 din 4 iulie 2005, aprobată cu modificări prin Legea nr. 111/2006, cu modificările și completările ulterioare.
9. Art. 5, alin. (3) din Ordonanța de urgență nr. 49/2005 privind stabilirea unor măsuri de reorganizare în cadrul administrației publice centrale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 517 din 17 iunie 2005, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 411/2005, cu modificările și completările ulterioare.
10. Art. 66, alin. (1) din Legea nr. 7/2006 privind statutul funcționarului public parlamentar, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 345 din 25 mai 2009.
11. Art. 81 din Legea nr. 303/2004 privind statutul magistraților, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 826 din 13 septembrie 2005, cu modificările și completările ulterioare.
12. Art. 69 din Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1197 din 14 decembrie 2004, cu modificările și completările ulterioare.
13. Art. 41 alin. (6) din Legea nr. 96/2006 privind Statutul deputaților și al senatorilor, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 763 din 12 noiembrie 2008.
14. Art. 37 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 92/2008 privind statutul funcționarului public denumit manager public, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 484 din 30 iunie 2008, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 135/2009, cu modificările și completările ulterioare.
15. Art. 9 alin. (7) din Ordonanța Guvernului nr. 119/1999 privind controlul intern și controlul financiar preventiv, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 799 din 12 noiembrie 2003, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 301/2002, cu modificările și completările ulterioare.
16. Art. 10 din hotărârea Guvernului nr. 525/2007 privind organizarea și funcționarea Autorității Naționale pentru Reglementarea și Monitorizarea Achizițiilor Publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 395 din 12 iunie 2007, cu modificările și completările ulterioare.
17. Art. 30<sup>2</sup> din Ordonanța Guvernului nr. 10/2008 privind nivelul salariilor de bază și al altor drepturi ale personalului bugetar salarizat potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 24/2000 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalului salarizat potrivit anexelor nr. II și III la Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar și a indemnizațiilor pentru persoane care ocupă funcții de demnitate publică, precum și unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale personalului contractual salarizat prin

legi speciale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 79 din 1 februarie 2008, aprobată cu modificări prin Legea nr. 177/2008, cu modificările și completările ulterioare.

18. Art. 23 și 33 din Ordonanța Guvernului nr. 6/2007 privind unele măsuri de reglementare a drepturilor salariale și a altor drepturi ale funcționarilor publici până la intrarea în vigoare a legii privind sistemul unitar de salarizare și alte drepturi ale funcționarilor publici, precum și creșterile salariale care se acordă funcționarilor publici în anul 2007, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 66 din 29 ianuarie 2007, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 232/2007, cu modificările și completările ulterioare.

19. Art. 23 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 8/2007 privind salarizarea personalului auxiliar din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, precum și din cadrul altor unități din sistemul justiției, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 72 din 31 ianuarie 2007, aprobată cu modificări prin Legea nr. 247/2007, cu modificările și completările ulterioare.

20. Art. 24<sup>1</sup> din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 27/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale judecătorilor, procurorilor și altor categorii de personal din sistemul justiției, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 314 din 7 aprilie 2006, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 45/2007, cu modificările și completările ulterioare.

21. Art. 38 alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. 64/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 747 din 1 septembrie 2006, aprobată cu modificări prin Legea nr. 462/2006, cu modificările și completările ulterioare.

22. Art. 37 alin. (2) din Ordonanța Guvernului nr. 38/2003 privind salarizarea și alte drepturi ale poliștilor, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 65 din 2 februarie 2003, aprobată cu modificări prin Legea nr. 353/2003, cu modificările și completările ulterioare.

23. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 1/2010 privind unele măsuri de reîncadrare în funcții a unor categorii de personal din sectorul bugetar și stabilirea salariilor acestora, precum și alte măsuri în domeniul bugetar, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 62 din 27 ianuarie 2010.

24. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 17/2004 privind utilizarea veniturilor proprii obținute de instituțiile și unitățile de învățământ care organizează pe lângă acestea activități finanțate integral din venituri proprii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 336 din 16 aprilie 2004, aprobată cu modificări prin Legea nr. 214/2004.

25. Orice alte dispoziții contrare prezentei legi.

**Art. 37.** – Prevederile din actele normative referitoare la detașare, delegare și mutare, acordarea concediilor, la cheltuieli de transport, cheltuieli cu

cazarea și locuința rămân în vigoare.

**Art. 38.** – Încălcarea dispozițiilor prezentei legi privind stabilirea salariului de bază individual, a indemnizațiilor și, după caz, a soldelor funcțiilor de bază, 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.

**Art. I.** – La data intrării în vigoare a prezentei legi Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 279 din 21 aprilie 2003, cu modificările și completările ulterioare, se modifică și se completează după cum urmează:

1. După alineatul (2<sup>1</sup>) al articolului 94 se introduce un nou alineat, (2<sup>2</sup>), cu următorul cuprins:

„Nu se află în situație de incompatibilitate, în sensul prevederilor alin. (2), funcționarul public care este desemnat prin act administrativ să desfășoare activități în cadrul proiectelor finanțate din fonduri externe, cu excepția funcționarilor publici care exercită atribuții ca auditor sau cu atribuții de control.”

2. Alineatul (1) al articolului 96 se modifică după cum urmează:

„Art. 96. - (1) Funcționarii publici pot exercita funcții sau activități în domeniul didactic, al cercetării științifice, al creației literar-artistice. Funcționarii publici pot exercita funcții în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuțiile exercitate ca funcționar public potrivit fișei postului.”

**Art. II.** – (1) La data intrării în vigoare a prezentei legi, alineatul (1) al articolului 2\*) din Legea nr.490/2004 privind stimularea financiară a personalului care gestionează fonduri comunitare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1096 din 24 noiembrie 2004, cu modificările și completările ulterioare, se modifică după cum urmează:

„Art. 2\* (1) - Salariile de bază corespunzătoare funcțiilor în care este încadrat personalul prevăzut la art.1 se majorează, pe perioada cât își desfășoară activitatea în domeniul gestionării asistenței financiare comunitare sau în domeniul managementului proiectelor, cu 8 până la 16 clase de salarizare succesive față de clasa deținută în funcție de îndeplinirea criteriilor stabilite prin hotărâre a Guvernului.”

**Art. III.** – La data intrării în vigoare a prezentei legi articolul 10 alineatul (3) din Legea nr.339/2007 privind promovarea aplicării strategiilor de

management de proiect la nivelul unităților administrativ-teritoriale județene și locale, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 839 din 7 decembrie 2007, cu modificările și completările ulterioare, se modifică după cum urmează:

„Art. 10 (3) - Specialiștii pregătiți în managementul de proiect cu finanțare internațională, prevăzuți la alin. (1), beneficiază, pe perioada cât își desfășoară activitatea în domeniul managementului proiectelor, de salarii de bază corespunzătoare funcțiilor în care sunt încadrați, majorate cu 8 până la 16 clase de salarizare succesive față de clasa deținută, în funcție de îndeplinirea criteriilor stabilite prin hotărâre a Guvernului.

**Art. IV.** – La data intrării în vigoare a prezentei legi Legea nr.188/1999, privind Statutul funcționarilor publici, republicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 365 din 29 mai 2007, cu modificările și completările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Art. 63 se modifică după cum urmează:

“Art. 63. – În carieră, funcționarul public poate promova în funcția publică, în condițiile legii. Promovarea în clasă și promovarea în grade profesionale nu sunt condiționate de existența unui post vacant.”

2. Art. 65\* alin. (2) lit. b) se abrogă.

3. Art. 67 se abrogă.

4. Art. 69 alin. (3) lit. a) se abrogă.

5. Art. 77 alin. (3) lit. d) se modifică după cum urmează:

“d) retrogradarea în funcția publică pe o perioadă de până la un an.”

**Art. V.** – La data intrării în vigoare a prezentei legi hotărârea Guvernului nr. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, publicată în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 530 din 14 iulie 2008, cu modificările și completările ulterioare, se modifică după cum urmează:

1. Art. 3 lit. c) se modifică după cum urmează:

“ c) dezvoltarea carierei - evoluția ansamblului situațiilor juridice și efectelor produse, prin mobilitate și promovare într-o funcție publică superioară, care intervin de la data nașterii raportului de serviciu al funcționarului public și până în momentul încetării acestui raport;”

2. Art. 127 lit. a) se modifică după cum urmează:

“a) copie de pe carnetul de muncă sau adeverința eliberată de compartimentul de resurse umane în vederea atestării vechimii în gradul profesional din care se promovează;”

3. Art. 153 se abrogă.

4. Anexa 6 se modifică după cum urmează: rândul următor se elimină “*Treapta de salarizare.....* |”.