

EXPUNERE DE MOTIVE

Secțiunea 1

Titlul prezentului act normativ

LEGE CADRU

privind salarizarea unitară 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

- **Prin 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, s-a reglementat un sistem unitar de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului, urmărindu-se armonizarea sistemului de salarizare a personalului plătit din fonduri publice în funcție de importanța, răspunderea, complexitatea activității și nivelul studiilor necesare pentru desfășurarea activității.
- **În prezent, salariile de bază ale personalului din sectorul bugetar sunt reglementate prin Legea-cadru nr.330/2009 și 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:**
 - astfel, începând cu 1 ianuarie 2010 întreg personalul din sectorul bugetar a fost reîncadrat conform prevederilor Legii-cadru nr.330/2009, iar sporurile acordate prin legi sau hotărâri ale Guvernului, precum și indemnizațiile de conducere, prevăzute în notele la anexele la lege, au fost introduse în salariile de bază, în soldele funcțiilor de bază, respective în indemnizațiile lunare de încadrare corespunzătoare funcțiilor din luna decembrie 2009;
 - acele categorii de personal care beneficiau la 31 decembrie 2009 de anumite sporuri care nu se mai regăseau în anexele Legii-cadru nr.330/2009 au primit sume compensatorii care să acopere diferența

până la nivelul drepturilor salariale pentru funcția respectivă pentru luna decembrie 2009.

- **Conform articolelor 41-45 din Legea-cadru nr.330/2009, sistemul public de salarizare și ierarhizare va fi reformat și simplificat începând cu 1 ianuarie 2011, printr-o nouă lege.** În acest sens, în perioada decembrie 2009 – iunie 2010 și-a desfășurat activitatea Comisia bipartită, constituită în baza prevederilor art. 42 din Legea-cadru nr.330/2009.
- **Comisia tehnică de evaluatori a realizat evaluarea unui eșantion reprezentativ de 262 de posturi selectate de experții Băncii Mondiale.** Această activitate a cuprins mai multe etape:
 - realizarea interviurilor cu titularii posturilor din eșantionul celor 262 de posturi;
 - evaluarea posturilor pe baza celor 7 criterii de evaluare și a ponderilor acestora agreeate în cadrul Comisiei bipartite pe baza propunerilor înaintate de experții Băncii Mondiale;
 - ierarhizarea posturilor pe baza punctajelor calculate pentru fiecare post din eșantion și revizuirea ierarhiei prin raportare comparativă a unui post la celelalte. Punctajele aferente fiecărui nivel din Planul de evaluare a posturilor au fost determinate pe baza ponderii agreeate pentru fiecare dintre criteriile de evaluare în cadrul Comisiei bipartite;
 - pe baza punctajelor acordate posturilor din eșantionul selectat s-a realizat extrapolarea ierarhiei la toate funcțiile din sectorul bugetar.
- **Analiza drepturilor salariale din sectorul privat** a fost realizată în perioada aprilie-mai 2010. În paralel cu activitatea grupului de evaluatori, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, prin Inspekția Muncii, a centralizat date privind salariul și componentele acestuia (salariul de bază, sporuri), precum și alte drepturi salariale, așa cum sunt reflectate în contractele individuale de muncă ale angajaților din diferite unități cu capital integral privat, din următoarele domenii: învățământ (preuniversitar și universitar), sănătate (clinic și neclinic), asistență socială, cultură, presă, IT, administrarea înregistrării documentelor (arhivare). Din prelucrarea datelor pentru domeniile de activitate menționate anterior, în medie, ponderea sporurilor în total venit brut este mică și foarte mică, așa cum a rezultat din raportarea salariului de bază la venitul brut. Aceste date au fost luate în considerare în momentul stabilirii grilei de salarizare aferentă structurii de grade rezultate în urma evaluării eșantionului de posturi
- **Comisia bipartită a adoptat, pe baza concluziilor rezultate din activitatea grupurilor de experți evaluatori și experților Băncii Mondiale, un raport care descrie propunerile pentru un nou sistem de ierarhizare a posturilor din sectorul bugetar. Propunerile agreeate de Comisia bipartită care au stat la baza elaborării noului act normativ sunt fundamentate pe evaluarea eșantionului de posturi din sectorul bugetar pe baza celor șapte criterii de evaluare agreeate și pe extrapolarea rezultatelor obținute din**

evaluarea posturilor la nivelul tuturor funcțiilor din sectorul bugetar. Criteriile care stau la baza ierarhizării funcțiilor în cadrul noului sistem sunt următoarele:

- 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.

➤ De asemenea, Comisia bipartită, pe baza observațiilor primite din partea ordonatorilor de credite și a sindicatelor din sectorul bugetar în contextul implementării Legii-cadru nr.330/2009, a considerat oportună operarea unor serii de modificări de formă și fond asupra textului acestui act normativ. Astfel, de exemplu, Comisia a propus soluții pentru îmbunătățirea situației în domniul avizării regulamentelor privind acordarea sporului pentru condiții de muncă prin simplificarea sistemului de elaborare a acestora la nivel de activitate bugetară sau pentru reglementarea situației anumitor funcții care au necesitat acordarea unor echivalări în contextul reîncadrării personalului conform prevederilor Legii-cadru nr.330/2009.

2. Schimbări preconizate

➤ La baza elaborării prezentei legi s-au avut în vedere principiile enunțate în cadrul art. 41 alin. (2) din Legea-cadru nr.330/2009:

- a) stabilirea unui sistem reformat și simplificat de ierarhizare în sectorul bugetar, care să cuprindă grupuri ocupaționale și grade și care să se bazeze pe o metodologie de evaluare pe bază de ocupație și responsabilități, astfel încât să promoveze remunerație egală pentru muncă egală;
- b) stabilirea unei grile unice pentru toate instituțiile publice care fac obiectul acestei legi, care să definească nivelul salariului de bază pentru toate pozițiile din toate grupurile ocupaționale;
- c) competitivitatea în raport cu piața muncii, în cadrul constrângerilor bugetare, pentru a atrage și a menține personal calificat.

➤ Prin prezentul act normativ se propun următoarele:

1. Includerea tuturor funcțiilor din sectorul bugetar în interiorul ierarhiei rezultate din evaluarea posturilor și gruparea acestora în cadrul structurii de 11 grade (9 grade dezvoltate de grupul de evaluatori pentru funcțiile evaluate și încă două pentru a acoperi funcțiile de demnitate publică) și 7 familii ocupaționale, pentru domeniile:

- administrație (funcționari publici și personal contractual, inclusiv funcții comune);
 - sănătate;
 - învățământ și culte;
 - justiție;
 - cultură;
 - diplomatie;
 - apărare, ordine publică și securitate națională.
2. **Crearea unei noi ierarhii a salariilor de bază, atât între domeniile de activitate, cât și în cadrul aceluiași domeniu, în funcție de cele 7 criterii folosite în evaluarea posturilor din eșantionul selectat de experții Băncii Mondiale:**
 - 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.
 3. **Simplificarea sistemului de salarizare prin desființarea treptelor de salarizare în cazul funcționarilor publici.**
 4. **Simplificarea modului de structurare a anexelor, care au fost reduse de la 13 la 8 – respectiv una pentru fiecare dintre cele șapte familii ocupaționale și una pentru instituțiile finanțate din venituri proprii.**
 5. **În privința grilei de salarizare, prin noul act normativ este propusă o grilă cu un raport între salariul de bază minim și cel maxim în sectorul bugetar de 1 la 15. În cadrul noii grile au fost stabilite 110 clase de salarizare cărora le corespund coeficienți de ierarhizare la un pas de interval de 1.025. Astfel a fost redus și numărul coeficienților de ierarhizare de la 164 la 110.**
 6. **Valoarea de referință corespunzătoare coeficientului de ierarhizare 1,00 se stabilește anual prin lege potrivit Legii responsabilității fiscal-bugetare nr. 69/2010, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale și Ministerului Finanțelor Publice.**
 7. **Salariile de bază, indemnizațiile lunare de încadrare și soldele funcțiilor de bază/salariile funcțiilor de bază se stabilesc prin înmulțirea coeficienților de ierarhizare corespunzători claselor de salarizare cu valoarea de referință a coeficientului de ierarhizare corespunzător clasei de salarizare 1, rotunjindu-se din leu în leu, în favoarea salariatului.**
 8. **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 actuale de vechime în muncă. Trecerea într-o nouă gradație de vechime se plătește prin acordarea claselor de salarizare succesive celei deținute de persoana încadrată pe funcție de**

execuție.

9. Pentru funcțiile de conducere au rămas, de regulă, două grade de încadrare ca în prezent, coeficienții de ierarhizare din anexe cuprinzând sporul de vechime în muncă la valoarea maximă. Încadrarea pe unul dintre cele două grade se realizează de către ordonatorul de credite, în raport cu nivelul pregătirii profesionale, răspunderea în muncă și experiența, precum și cu nivelul de complexitate al activității specifice fiecărui post.
10. Se reglementează situația personalului 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. Aceste persoane vor beneficia de salariile de bază prevăzute de lege pentru aceste funcții, diminuate cu 10 clase de salarizare. De asemenea, persoanele care la data intrării în vigoare a legii ocupă funcții în condițiile prevăzute mai înainte 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 ștutul de funcții al ordonatorului de credite.
11. Se reglementează situația anumitor sporuri care au fost acordate sub forma unor sume compensatorii în anul 2010, prin majorarea salariilor de bază cu câteva clase de salarizare succesive celei deținute. Astfel, coeficientul de ierarhizare prevăzut de noua lege pentru funcția de auditor conține și sporul pentru complexitatea muncii, iar pentru persoanele care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia, salariul de bază deținut se majorează cu 4 clase de salarizare succesive.
12. Se fixează plafonul pentru sporuri după cum urmează: suma sporurilor, compensațiilor, primelor și indemnizațiilor acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator principal de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază, a soldelor/salariilor funcțiilor de bază sau a indemnizațiilor lunare de încadrare, după caz. De asemenea, suma sporurilor, compensațiilor, primelor și indemnizațiilor individuale nu va depăși 30% din salariul de bază, solda/salariul funcției de bază sau indemnizația lunară de încadrare. Guvernul poate aproba depășiri ale limitei de 30% pentru anumite categorii de personal și pentru condiții temporare de muncă care fac necesară acordarea unei plăți suplimentare, cu respectarea limitei de maxim 30% pe total buget pentru fiecare ordonator principal de credite.
13. Este stabilit un plafon pentru premiile lunare ce pot fi acordate de ordonatorii de credite personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției, respectiv în limita a 2% din cheltuielile cu personalul prevăzute în ștutul de funcții, iar plafonul individual este fixat la nivelul a două salarii de bază lunare pe an.
14. La stabilirea salariilor de bază ale personalului, care beneficia de prevederile art. 227 din Ordonanța Guvernului nr. 92/2003 privind Codul de procedura fiscală, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și art. IV din Ordonanța Guvernului nr. 29/2004 pentru

reglementarea unor măsuri financiare, aprobată prin Legea nr. 116/2004, cu modificările și completările ulterioare, se aplică o majorare salarială de până la 25 clase de salarizare succesive față de clasa deținută, fără a depăși în total numărul maxim de clase de salarizare din lege.

15. Pentru personalul din autoritățile administrației publice centrale, structurilor din subordinea autorităților administrației publice centrale și din instituțiile publice locale, nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri comunitare nerambursabile post-aderare, precum și din împrumuturi externe contractate sau garantate de stat rambursabile sau nerambursabile, se asigură o majorare de până la 25 de clase de salarizare suplimentare aplicată la salariul de bază lunar, proporțional cu timpul efectiv alocat realizării activităților pentru fiecare proiect.

16. Se stabilește că prin contractele sau acordurile colective și individuale de muncă nu pot fi negociate salarii sau alte drepturi de natură salarială care excedează prevederilor Legii-cadru.

17. Se simplifică procedura de elaborare și avizare a regulamentelor privind acordarea sporului pentru condiții de muncă, care vor fi elaborate de către de către fiecare din ministerele coordonatoare ale celor șapte domenii de activitate bugetară - administrație, sănătate, învățământ, justiție, cultură, diplomație, apărare, ordine publică și siguranță națională, precum și de către autoritățile publice centrale autonome, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea fiecăruia dintre ministerele coordonatoare sau autoritățile publice centrale autonome, cu avizul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale și al Ministerului Finanțelor Publice și cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative domeniului de activitate.

Secțiunea a 3-a

Impactul socio-economic al prezentului act normativ

1. Impact macro-economic

2. Impact asupra mediului de afaceri

Prezentul act normativ nu se referă la acest subiect.

3. Impact social

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

4. Impact asupra mediului

Prezentul 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)

Prin legi speciale se vor stabili 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 miliarde lei (RON) -

Indicatori	Anul curent	Următorii cinci ani				
1	2 2010	3 2011	4 2012	5 2013	6 2014	7 2015
Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus miliarde lei		Incadrarea în cheltuielile cu personalul alocate pentru anul 2011 în valoare de circa 39 miliarde lei.				

Secțiunea a 5-a
Efectele proiectului de act normativ asupra legislației în vigoare

1. Proiecte de acte normative suplimentare

Hotărâri de Guvern pentru aprobarea regulamentelor de acordare a sporurilor în limitele maxime prevăzute de prezenta lege, precum și hotărâri de Guvern care să reglementeze modul de încadrare și promovare a personalului, respectiv legi anuale de salarizare pentru implementarea legii.

2. Compatibilitatea proiectului de act normativ cu legislația comunitară în materie

Prezentul act normativ este compatibil cu legislația comunitară în materie.

3. Decizii ale Curții Europene de Justiție și alte documente

Prezentul act normativ nu încalcă reglementările europene.

4. Evaluarea conformității:

Prezentul act normativ nu se referă 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 Fondul Monetar Internațional în care se prevede că noua lege a salarizării:

- va asigura respectarea ținutelor cantitative stabilite pentru cheltuielile cu salariile în sectorul public iar propunerea respectivă va fi bazată pe o analiză integrală a costurilor;
- va asigura simplificarea noii grile de salarizare și va garanta o remunerare bazată pe responsabilități și calificări. Noul sistem de salarizare din sectorul public se va raporta la salariile din sectorul privat (printr-un studiu al salariilor), pentru a se asigura că salariile din sectorul public sunt în general competitive în raport cu condițiile existente pe piața muncii, în limitele constrângerilor ce țin de cât de mult permite bugetul;
- legea va introduce treptat o limită de 30% a cheltuielilor de personal altele decât cheltuielile cu salariile față de totalul cheltuielilor de personal și va limita sporurile individuale pentru personalul civil.

6. Alte informații

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.

4. Consultările desfășurate în cadrul consiliilor interministeriale în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 750/2005 privind constituirea consiliilor interministeriale permanente.

Au fost consultate toate ministerele.

5. Informații privind avizarea de către:

- a) Consiliul Legislativ a avizat favorabil prezentul act normativ cu avizul nr. 1373/23.11.2010.
- b) Consiliul Suprem de Apărare a Țării
- c) Consiliul Economic și Social
- d) Consiliul Concurenței
- e) Curtea de Conturi

6. Alte informații

Secțiunea a 7-a
Activități de informare publică privind elaborarea
și implementarea prezentului act normativ

1. Informarea societății civile cu privire la necesitatea elaborării proiectului de act normativ

Menționăm că au fost urmate procedurile prevăzute de Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică.

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

Prezentul act normativ nu se refera la acest subiect.

3. Alte informații

Secțiunea a 8-a
Măsurile de implementare

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**2. Alte informații**

Față de cele prezentate, a fost elaborat prezentul proiect de Lege-cadru privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, pe care îl supunem Parlamentului spre adoptare, în conformitate cu dispozițiile art. 114 alin.(1) din Constituția României, republicată.

PRIM-MINISTRU



EMIL BOC