

EXPUNERE DE MOTIVE

Propunere legislativă pentru completarea Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice

Precizarea expresă în cuprinsul Legii nr. 153/2017 a faptului că salariile de bază se stabilesc în baza coeficienților de ierarhizare este necesară atât pentru o mai mare claritate a modului în care este așezat sistemul de salarizare a personalului încadrat în funcții publice/contractuale la nivelul unei unități administrativ teritoriale, cât și pentru evitarea aplicării legii în mod discreționar, de către autoritățile locale.

La nivelul UAT-urilor există o mare majoritate de consilii locale care, chiar în lipsa acestei prevederi, au înțeles să stabilească nivelul salariilor de bază pentru această categorie de personal în funcție de acești coeficienți. Aceasta în condițiile în care, potrivit aceleiași Legi, atât indemnizația viceprimarului (în funcție de care se stabilește limita maxima a nivelului de salarizare a personalului din administrația publică locală) cât și a primarului, se stabilesc în funcție de coeficienții de ierarhizare, aprobați prin lege.

Există însă și UAT-uri, cum ar fi în Timișoara, unde, în lipsa unei prevederi exprese referitoare la coeficienții de ierarhizare, nivelul salariilor nu a fost stabilit prin raportare la aceștia, și astfel salariul a fost practic „înghețat” la nivelul aflat în plată în anul 2017. Aceasta în condițiile în care atât indemnizația primarului, cât și a viceprimarului au înregistrat creșteri ale nivelului în funcție de creșterea salariului minim brut pe economie.

Mai mult, acest mod de reglementare a permis în timp ca la nivelul unor județe să existe comune care au nivelul de salarizare net superior municipiului reședința de județ, întrucât unii au stabilit salariile brute prin raportare la coeficienți iar alții nu.

Ori, consideram că un sistem de salarizare așezat pe principii sănătoase trebuie să fie în primul rând echitabil și dacă crește față de unii în funcție de anumiți parametri, acești parametri să se aplice tuturor. Înțelegem că este echitabil și just ca un funcționar public de conducere să nu poată avea venituri de natură salarială mai mari decât un primar sau un viceprimar, dar diferența între cele

două funcții trebuie să fie constantă și să nu permită abuzuri din partea unor categorii asupra altora. În condițiile în care o lege permite acest lucru, evident că temelia acesteia nu este una care să corespundă unui stat de drept, echitabil și just față de toate categoriile cărora i se adresează.

Pentru a fi evitate aceste situații, este nevoie ca hotărârea consiliului local prin care se stabilește nivelul de salarizare să cuprindă și coeficienți de ierarhizare, iar acest lucru să fie expres prevăzut în lege pentru a nu suporta niciun fel de interpretare.

Același mod de reglementare a permis, spre exemplu, cum e cazul Municipiului Timișoara, ca pe raza aceluiasi UAT nivelul de salarizare a personalului având aceeași funcție potrivit nomenclatorului funcțiilor publice să fie diferit în funcție de instituția subordonată primarului unde acesta este încadrat. În prezent, la nivelul Municipiului Timișoara există cel puțin 8 hotărâri ale consiliului local privind stabilirea salariilor de bază pentru funcții publice și personal contractual din cadrul aparatului de specialitate al primarului și alte instituții publice locale subordonate acestuia.

Analizând comparativ aceste hotărâri ale consiliului local, se poate observa că personalul încadrat în aceeași funcție publică nu beneficiază de același nivel al salariului, ceea ce contravine principiului nediscriminării și egalității.

Exemplu:

Consilier superior gr.5 -funcție conform nomenclator – în perioada 2017-2022
salariul de baza a rămas neschimbat astfel:

Direcția Poliția Locală Timișoara- salariul brut stabilit prin HCL 549/2017
este de 8.180 lei

Direcția Fiscală a Municipiului Timișoara -salariul brut stabilit prin HCL
546/2017 este de 7.130 lei

Primăria Municipiului Timișoara -salariul brut stabilit prin HCL 542/2017
este de 7.329 lei

În situația în care, prin hotărârea consiliului local, salariile de bază ale funcționarilor publici și personalului contractual nu au fost stabilite prin raportare la coeficienții de ierarhizare și, pe cale de consecință, în strânsă legătură cu evoluția salariului minim pe economie, salariile au fost „înghețate” practic de cel puțin 6 ani, cum e cazul celor din Timișoara, în timp ce în alte localități având același rang sau rang inferior au fost majorate salariile anual, în alte cazuri au fost calculate în funcție de coeficienții de ierarhizare, iar salariile brute au suportat în

consecință modificări în funcție de evoluția salariului minim pe economie. Există în prezent UAT-uri în care, în timp ce în fiecare an indemnizațiile primarului și viceprimarului cresc de drept, în baza legii, prin înmulțirea coeficientului de ierarhizare cu nivelul salariului minim pe economie, salariile angajaților din subordinea acestora scad cu același procent raportat la același salariu minim brut pe economie, aceste unități administrativ teritoriale fiind acelea în care consiliul local a stabilit nivelul salariului de baza (așa cum este precizat expres în art. 11 din Legea 153/2017) fără a se raporta la coeficienți de ierarhizare în funcție de care se calculează acest nivel al salariului pentru fiecare funcție, pe considerentul că nu este prevăzut expres în lege acest aspect.

Prezentăm mai jos într-un grafic această evoluție a nivelului de salarizare comparativ, și observăm astfel cum a crescut progresiv indemnizația primarului și a viceprimarului și cum a „înghețat” nivelul salariului de bază al funcționarilor publici și personalul contractual, toate aceste practici nefiind ilegale, ci în perfectă concordanță cu cadrul legal reprezentat de art. 11 din Legea 153/2017.

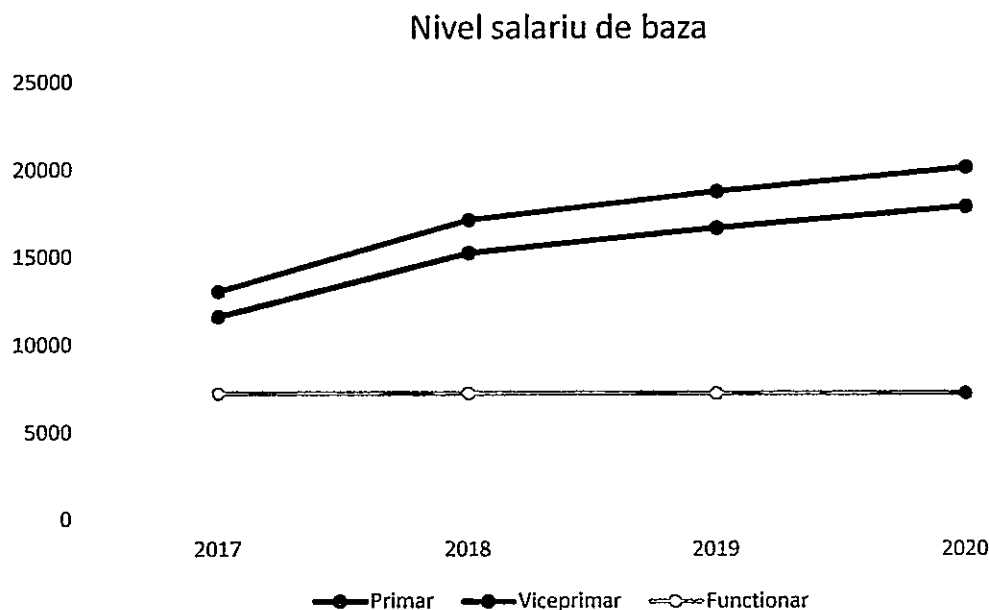
Viceprimarul municipiului reședință de județ are în baza Legii nr. 153/2017 coeficient 8 pentru stabilirea indemnizației acestuia

În anul **2017** nivelul acesteia era de 8x1450 (salariul minim garantat în plată) = **11.600 lei**

În anul **2018** nivelul acesteia era de 8x 1900 lei (salariul minim garantat în plată) = **15.200 lei**

În anul **2019** nivelul acesteia era de 8x 2080 lei (salariul minim garanta în plată) = **16.640 lei**

În anul **2020** nivelul acesteia era de 8x2230 lei (salariul minim garantat în plată) = **17.840 lei**



Considerăm că un sistem de salarizare așezat pe principii sănătoase trebuie să fie în primul rând echitabil și dacă crește față de unii în funcție de anumiți parametri, acești parametri să se aplice tuturor. Înțelegem că este echitabil și just ca un funcționar public de conducere să nu poată avea venituri de natură salarială mai mari decât un primar sau un viceprimar, dar diferența între cele două funcții trebuie să fie constantă și să nu permită abuzuri din partea unor categorii asupra altora. Ori în condițiile în care o lege permite așa ceva, evident că temelia acesteia nu este una care să corespundă unui stat de drept, echitabil și just față de toate categoriile cărora i se adresează.

Pentru a fi evitate aceste situații, este nevoie ca în legea salarizării să fie precizat expres că stabilirea salariilor și pentru personalul din administrația publică locală trebuie să se raporteze la coeficienți de ierarhizare pentru fiecare funcție publică sau contractuală, prevăzută în nomenclatorul ierarhic al funcțiilor.

Față de cele prezentate, am elaborat prezenta propunere legislativă pe care v-o supunem spre dezbateră și aprobare.

Inițiator:

Gădeș Laurențiu Voicu

**Propunere legislativă pentru completarea Legii nr. 153/2017 privind
salarizarea personalului plătit din fonduri publice**

[illegible]