



SECRETARIATUL GENERAL AL GUVERNULUI
DEPARTAMENTUL PENTRU RELAȚIA CU PARLAMENTUL

PARLAMENTUL ROMÂNIEI
CAMERA DEPUTAȚILOR
SECRETAR GENERAL

Nr. 2/5060
20 24 Luna 05 Ziua 20

Nr. 4828/2024

16. MAI. 2024

Către: DOAMNA SILVIA - CLAUDIA MIHALCEA,
SECRETARUL GENERAL AL CAMEREI DEPUTAȚILOR

Dep. Legislativ

Ref. la: punctele de vedere ale Guvernului aprobate în ședința Guvernului din data de 09 mai 2024

STIMATĂ DOAMNĂ SECRETAR GENERAL,

Vă transmitem, alăturat, în original, **punctele de vedere ale Guvernului** referitoare la:

1. *Propunerea legislativă privind dreptul românilor de a alege asigurătorul de sănătate (Bp. 766/2023, Plx. 186/2024);*

2. *Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea articolului 10 din Legea nr. 115/2015 pentru alegerea autorităților administrației publice locale, pentru modificarea Legii administrației publice locale nr. 215/2001, precum și pentru modificarea și completarea Legii nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali (Bp. 429/2023, Plx. 663/2023);*

P 3. *Propunerea legislativă - Legea audiovizualului (Plx. 3/2024).*

Totodată, vă transmitem atașat în copie, **punctele de vedere ale Guvernului** referitoare la *propunerea legislativă pentru aprobarea Programului național de conformare a fondului construit existent, aflat în domeniul public sau privat (Bp. 108/2024), propunerea legislativă pentru modificarea articolului 16 din Legea – cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (Bp. 106/2024) și propunerea legislativă pentru instituirea Zilei Naționale a Țăranului Român (Bp. 101/2024).*

Cu deosebită considerație,

~~NINISĂPUȚARU~~

~~SECRETAR DE/STAT~~



PRIM MINISTRU

Domnule președinte,

În conformitate cu prevederile art. 111 alin. (1) din Constituție și în temeiul art. 25 lit. (b) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul Administrativ, Guvernul României formulează următorul

PUNCT DE VEDERE

referitor la *propunerea legislativă pentru modificarea articolului 16 din Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*, inițiată de domnul deputat AUR Lilian Scripnic împreună cu un grup de parlamentari AUR (Bp. 106/2024).

I. Principalele reglementări

Inițiativa legislativă are ca obiect de reglementare modificarea art. 16 alin. (1), (2), (7) și (10⁵) din *Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, republicată, cu modificările și completările ulterioare*¹, astfel încât, potrivit *Expunerii de motive*,

¹ ART. 16

Drepturi salariale pentru activitatea prestată în proiecte finanțate din fonduri europene

(1) *Personalul din instituțiile și/sau autoritățile publice nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile și/sau fonduri externe rambursabile, precum și personalul implicat în implementarea Mecanismului de redresare și reziliență prevăzut la art. 6 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 155/2020 privind unele măsuri pentru elaborarea Planului național de redresare și reziliență necesar României pentru accesarea de fonduri externe rambursabile și nerambursabile în cadrul Mecanismului de redresare și reziliență, aprobată prin Legea nr. 230/2021, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază de majorarea salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare cu până la 50%, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat. Această majorare se aplică proporțional cu timpul efectiv alocat activităților pentru fiecare proiect.*

(2) *Indemnizațiile lunare ale președinților și vicepreședinților consiliilor județene și primarilor și viceprimarilor unităților administrativ-teritoriale care implementează proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile și/sau fonduri externe rambursabile, precum și prin Mecanismul de redresare și reziliență se majorează cu până la 50%, în limita bugetului aprobat cu această destinație.*

(7) *Procentele prevăzute la alin. (1) și (2) se acordă de la data implementării contractului/acordului/ordinului de finanțare de către părțile contractante, respectiv instituția beneficiară și autoritatea finanțatoare, începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi. Acesta se acordă numai pe perioada de implementare a proiectului, astfel cum a fost stabilită în contractul/acordul/ordinul de finanțare semnat, pe răspunderea ordonatorului de credite în cadrul căruia este organizată echipa de proiect.*

„experții interni, la fel ca și angajații cu contract individual de muncă pe durată determinată pe posturi în afara organigramei, să fie remunerați la nivelul tarifelor orare prevăzute de cererile de finanțare și Ghidul solicitantului – condiții generale și specifice aplicabile, pentru orele efectiv alocate activităților desfășurate în cadrul fiecărui proiect, sumă care se suportă din titlul de cheltuieli din care este finanțat proiectul, în limita bugetului aprobat”.

II. Observații

A. Considerații generale

1. Menționăm faptul că propunerea legislativă instituie o măsură care încalcă prevederile art. 9 și următoarele din *Legea-cadru nr.153/2017*, în sensul în care nu se precizează instituirea unei excepții sau derogări de la aspectele reglementate la articolele menționate.

Astfel, se poate genera o situație care să contravină *principiului transparenței* stabilit prin art.6 lit.g) din *Legea-cadru nr.153/2017*, prin stabilirea drepturilor salariale în condiții aflate în afara cadrului legal care reglementează salarizarea sistemului bugetar, prin documente care nu sunt publice (ex. cererea de finanțare), și, în anumite cazuri, într-un mod arbitrar (ex. în cazul proiectelor finanțate prin Programe care nu prevăd tarife orare reglementate prin documentele programelor). Se pot genera situații în care tarifele orare din cererea de finanțare să fie stabilite în mod arbitrar, în special în cazul proiectelor finanțate prin Programe care nu prevăd tarife orare (fixe sau maxime) prin Ghidul solicitantului.

De asemenea, modificarea propusă nu poate fi aplicată în mod unitar raportat la condițiile de finanțare stabilite pe diferite programe, întrucât atât Ghidul solicitantului, cât și formatul cererilor de finanțare și condițiile de finanțare prezintă diferențe majore între *Programele de finanțare*.

Așa cum am arătat, anumite Programe de finanțare nu stabilesc tarife orare, fie fixe, fie maxime, prin documentele *Programului*.

(10⁵) Criteriile pe baza cărora se stabilește procentul de majorare salarială pentru persoanele prevăzute la alin. (1) și (2), precum și condițiile de înființare a posturilor în afara organigramei potrivit alin. (10) în cadrul instituțiilor și/sau autorităților publice care implementează proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile și/sau prin Mecanismul de redresare și reziliență se realizează pe baza unui regulament-cadru elaborat de Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației și Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

În cazul particular al *Programelor Interreg*, opțiunea de cost simplificat „tarife orare” nu se aplică în mod obligatoriu sau general ca metodă de calcul, ci se utilizează și alte modalități de calcul prezente în regulamentele europene, inclusiv rate forfetare, raportate de la cheltuieli directe ale proiectului.

În cazul programelor *Interreg*, proiectele sunt compuse din parteneri români și parteneri din alte state europene, astfel unde programele instituie cheltuieli salariale ca fiind eligibile, acestea se bazează pe calcule stipulate în legislație și reguli naționale și aplicate în conformitate la nivel de instituție/organizație.

În plus, o prevedere legală care nu specifică în mod clar o metodă de calcul, un nivel/interval, așa cum se propune, pune în dificultate evaluarea cheltuielilor salariale raportat la criteriile care stau la baza aprobării rambursării cheltuielilor aferente fondurilor europene, respectiv utilizarea eficace și eficientă a fondurilor, coerența aplicării unor reguli unitare la nivel național și în final având impact negativ asupra predictibilității bugetare.

În acest caz, ar exista probleme de interpretare în punerea în practică în cazul adoptării textului de lege propus, putând conduce la niveluri arbitrare ale tarifelor orare incluse în cererile de finanțare, fără fundamentare practică sau legală.

De asemenea, raportat la bugetele alocate categoriei bugetare pentru costuri de personal și la numărul personalului implicat în implementarea proiectelor, se pot genera situații în care tariful orar rezultat să fie mai mic decât cel practicat în mod obișnuit în instituție, așa cum au existat situații efective în proiectele implementate până în prezent.

În această situație, aplicarea textului de lege propus ar genera în mod obligatoriu drepturi salariale inferioare pentru personalul implicat în implementarea proiectelor finanțate din fonduri externe nerambursabile.

Mai mult, există *Programe de finanțare* care folosesc opțiuni de costuri simplificate pentru categoria de costuri de personal. În acest caz, nici Ghidul solicitantului și nici cererea de finanțare nu vor conține tarife orare, fie fixe, fie maxime.

În cadrul acestor proiecte propunerea de modificare va deveni imposibil de aplicat. Mai mult, va genera discriminări majore între personalul implicat în implementarea proiectelor menționate și personalul aceleiași instituții implicat în implementarea de proiecte pentru care sunt prevăzute tarife orare în documentele *Programului de finanțare*.

Drept urmare, contrar scopului propus prin *Expunerea de motive*, modificarea textului va genera discriminări în cadrul aceleiași categorii de funcționari publici, respectiv categoria reglementată la art. 16 alin.(1) din *Legea-cadru nr.153/2017*.

2. Considerăm că propunerea de modificare a alin.(1) al art. 16 din *Legea-cadru nr. 153/2017* încalcă prevederile art. 1 alin. (3) și (4) din același act normativ².

Actualul sistem de salarizare permite personalului din instituții publice, care, pe lângă atribuțiile de serviciu, în timpul normal de lucru, implementează proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile și/sau fonduri externe rambursabile, precum și personalului implicat în implementarea *Mecanismului de redresare și reziliență*, să beneficieze de un salariu majorat, în funcție de numărul de ore lucrate pe proiect.

Art. 16 din *Legea-cadru nr. 153/2017* prezintă două situații distincte:

- situația în care pentru implementarea proiectelor/granturilor, autoritățile/instituțiile publice optează pentru echipe de proiect constituite din personal propriu (funcționari publici sau personal contractual), iar pentru majorarea salariilor se aplică prevederile art. 16 alin. (1);

- situația în care, din cauza capacității administrative scăzute sau lipsa expertizei specifice, se optează pentru implementarea proiectelor/granturilor cu personal încadrat cu contract individual de muncă în afara schemei de personal pe durată determinată, caz în care sunt aplicabile prevederile art. 16 alin. (10).

Potrivit art. 16 alin. (1) din *Legea-cadru nr. 153/2017*, „personalul din instituțiile și/sau autoritățile publice nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile și/sau fonduri externe rambursabile, precum și personalul implicat în implementarea *Mecanismului de redresare și reziliență* prevăzut la art. 6 din *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 155/2020 privind unele măsuri pentru elaborarea Planului național de redresare și reziliență necesar României pentru accesarea de fonduri externe rambursabile și nerambursabile în cadrul Mecanismului de redresare și reziliență, aprobată prin Legea nr. 230/2021, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază de majorarea salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție,*

² (3) 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.

(4) Prin contractele colective de muncă/acordurile colective de muncă și contractele individuale de muncă nu pot fi negociate salarii sau alte drepturi de natura salarială în bani sau în natura care excedează sau contravin prevederilor prezentei legi

indemnizațiilor de încadrare cu până la 50%, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat". Majorarea salarială se aplică proporțional cu timpul efectiv alocat activităților pentru fiecare proiect, conform fișei de pontaj.

Persoanele care fac parte din echipele de proiect trebuie să fie angajații instituției beneficiare a proiectului finanțat din fonduri europene nerambursabile, deoarece desemnarea lor se face în baza raporturilor de serviciu rezultate din actul administrativ de numire în funcție sau, după caz, raporturilor de muncă izvorâte din contractul individual de muncă, cu respectarea prevederilor conflictului de interese sau incompatibilităților. Activitățile prestate de către personalul instituției sau autorității publice nominalizat în echipele de proiect vor fi reflectate corespunzător în cuprinsul fișei postului.

Funcționarii publici nu pot deține alte funcții și nu pot desfășura alte activități, remunerate sau neremunerate în cadrul autorităților sau instituțiilor publice și, din acest motiv, pentru activitățile desfășurate în proiectele finanțate din fonduri europene nerambursabile, aceștia sunt stimulați financiar în baza art. 16 alin. (1) din *Legea-cadru nr. 153/2017* și art. 4 din *Regulamentul-cadru privind criteriile pe baza cărora se stabilește procentul de majorare salarială pentru persoanele prevăzute la art. 16 alin.(1) și (2) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, precum și condițiile de înființare a posturilor în afara organigramei în cadrul instituțiilor și/sau autorităților publice care implementează proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile și/sau prin Mecanismul de redresare și reziliență*, aprobat prin *Hotărârea Guvernului nr.234/2023*, situație prevăzută ca excepție la *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, cu modificările și completările ulterioare*.

De asemenea, trebuie precizat faptul că personalul din instituțiile publice beneficiază de drepturile salariale stabilite numai în temeiul *Legii-cadru nr. 153/2017*, cu toate elementele din care acestea se compun. Din acest motiv drepturile salariale ale personalului din instituțiile publice nu pot fi stabilite în baza unor contracte de finanțare, deoarece ar fi încălcate prevederile art. 1 alin. (3) și (4) din *Legea-cadru nr. 153/2017*, unde se precizează foarte clar că „*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*”, respectiv

că „prin contractele colective de muncă/acordurile colective de muncă și contractele individuale de muncă nu pot fi negociate salarii sau alte drepturi de natură salarială în bani sau în natură care excedează sau contravin prevederilor prezentei legi”.

3. Referitor la conținutul instrumentului de motivare a soluțiilor preconizate, semnalăm că, din analiza *Expunerii de motive*, rezultă că aceasta nu respectă cerințele prevăzute de art. 6 alin. (1) și (2), precum și de art.31 alin. (1) din *Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare*.

Astfel fiind, considerăm că era necesară justificarea în *Expunerea de motive*, în mod punctual și temeinic, a soluțiilor normative propuse, cu redarea cerințelor care reclamă intervenția normativă, cu referire specială la principiile de bază și finalitatea reglementărilor propuse, cu evidențierea elementelor noi.

4. Apreciem că aplicarea prevederilor inițiativei legislative ar putea conduce la un impact negativ asupra bugetului consolidat.

În acest context, menționăm că Guvernul are obligația de a conduce politica fiscal-bugetară în mod prudent pentru a gestiona resursele, obligațiile bugetare și riscurile fiscale, iar adoptarea inițiativei legislative ar influența negativ ținta de deficit bugetar, stabilitatea macroeconomică și ratingul de țară în relația cu organismele financiare internaționale.

B. Considerații punctuale

1. În ceea ce privește textul propus la alin.(1), considerăm că soluția în vigoare este în concordanță cu *principiul egalității de tratament* care impune ca în situații diferite să se aplice tratamente diferite.

Astfel fiind, este clar de ce ar exista o inegalitate de tratament între cele două categorii de personal, respectiv personalul din instituțiile sau autoritățile publice nominalizat în echipe de proiect și finanțate din fondurile respective și personalul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată pe posturi în afara organigramei.

De asemenea, la alin. (2) nu este clar cui i se acordă drepturile salariale și la ce categorie se referă sintagma „*conducătorii instituțiilor sau autorităților publice*”. Este neclar dacă beneficiază doar cei care coordonează sau nu implementarea proiectului.

La alin. (7), „măsurile prevăzute la alin. (1) și (2)” nu sunt „măsurî”, ci categorii de drepturi salariale.

Totodată, în raport cu sintagma „începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi”, apreciem că norma capătă valențe retroactive, având în vedere că abia odată cu intrarea în vigoare a prezentei legi conducătorii instituțiilor și autorităților publice dobândesc aceste drepturi salariale.

Mai mult, aceasta nu se corelează cu paragraful final al alin. (1) de vreme ce, potrivit alin. (7), drepturile salariale se acordă de la data implementării contractului/acordului/ordinul de finanțare și dacă această dată coincide cu data la care cheltuielile sunt considerate eligibile.

III. Punctul de vedere al Guvernului

Având în vedere considerentele menționate, **Guvernul nu susține adoptarea acestei inițiative legislative.**

Cu stimă,

Ion Marcel CIOLACU
PRIM-MINISTRU



Domnului senator Nicolae-Ionel CIUCĂ
Președintele Senatului