

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

➤ **În anul 1991, odată cu trecerea la noul sistem de salarizare, salarizarea personalului bugetar s-a realizat printr-un număr restrâns de acte normative, și anume:**

- Legea nr. 40/1991 prin care au fost stabilite salariile pentru membrii Guvernului, precum și pentru personalul din aparatul Președinției, Guvernului și administrației publice centrale și locale;
- Legea nr. 50/1991 prin care au fost stabilite salariile pentru personalul din organele autorității judecătorești;
- Legea nr. 53/1991 prin care au fost stabilite salariile pentru senatori și deputați, respectiv pentru personalul din aparatul Parlamentului;
- Hotărârea Guvernului nr. 307/1991, care a devenit ulterior Hotărârea Guvernului nr. 281/1993, prin care au fost stabilite salariile pentru personalul din unitățile bugetare.

➤ **La elaborarea sistemului de salarizare s-au avut în vedere aceleași principii, urmărindu-se prin aceasta asigurarea unei corelări cât mai bune a drepturilor de salarizare între toate sectoarele bugetare, indiferent de actul normativ prin care aceste drepturi au fost aprobate.**

Ulterior, au intervenit atât modificări ale nivelului salariilor de bază, în sensul creșterii acestora, în mod conjunctural, numai în anumite sectoare de activitate bugetară, cât și modificări ale numărului și nivelului sporurilor la salariul de bază, ceea ce a condus la apariția unor dezechilibre majore între salariile personalului bugetar.

Până în anul 1998, salariile de bază ale diverselor funcții erau diferențiate în toate sectoarele bugetare, pe baza unor coeficienți de ierarhizare proprii fiecărei funcții sau grad profesional, valoarea coeficientului 1,00 fiind aceeași pentru întregul sector bugetar.

➤ **În prezent, salariile de bază ale personalului din sectorul bugetar sunt**



stabilite prin 39 de acte normative astfel:

- între o limită minimă și una maximă pentru personalul contractual din sectorul bugetar și personalul militar;
- valori punctuale pe tranșe de vechime pentru personalul din învățământ;
- niveluri unice pentru funcțiile de demnitate publică și asimilate acestora;
- niveluri punctuale pentru funcționarii publici.

Utilizarea acestor sisteme a condus la peste 400 de niveluri de salarizare, care nu mai corespund ierarhizării inițiale între funcții și domenii de activitate.

Ca urmare a situației create, raportul dintre salariul minim din sectorul bugetar și salariul maxim din același sector este 1/29.

2. Schimbări preconizate

➤ **La baza elaborării prezentei legi s-au avut în vedere principiile convenite cu partenerii sociali și partidele politice, și anume:**

1. Reglementarea unitară a salarizării personalului din sectorul bugetar, plătit din fonduri publice;
2. Raportul între salariul de bază minim și salariul de bază maxim al personalului din sectorul bugetar este de 1 la 12, apropiindu-se de practicile europene;
3. Armonizarea sistemului de salarizare a personalului plătit din fonduri publice se va realiza ținând cont de importanța, răspunderea, complexitatea activității și nivelul studiilor necesare pentru desfășurarea activității.
4. Creșterile salariale necesare realizării acestui obiectiv vor avea în vedere indicatorii macroeconomici și evoluția indicatorilor sociali;
5. Salariul de bază, soldele sau indemnizațiile lunare de încadrare, după caz, vor deveni principalul element al câștigului salarial, prin includerea în acestea a unor sporuri și indemnizații, după caz, care au un caracter general;
6. Va fi creată o nouă ierarhie a salariilor de bază, atât între domeniile de activitate, cât și în cadrul aceluiași domeniu, în funcție de complexitatea și importanța activității desfășurate;
7. Construcția noului act normativ va urmări ca, la trecerea de la actualul sistem de salarizare la noul sistem de salarizare, nici o persoană să nu înregistreze o diminuare a salariului brut de care beneficiază potrivit actualelor reglementări.

➤ **Legea va reglementa salarizarea tuturor categoriilor de personal plătite din fonduri publice, având un caracter unitar și se va aplica:**

- personalului încadrat în instituții publice finanțate integral din bugetele anuale;
- personalului din instituțiile publice finanțate din venituri proprii și subvenții acordate de la bugetul de stat;
- personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii;
- personalului din cadrul instituțiilor publice de subordonare locală finanțate integral din venituri proprii.

➤ **Prin prezentul act normativ se propun următoarele:**

- Raportul între salariul minim brut și câștigul salarial mediu brut va crește astfel încât în anul 2015 să atingă ținta de 50%.

La realizarea acestui raport s-au avut în vedere:

- Acordul Tripartit încheiat în anul 2008 cu partenerii sociali, cu privire la evoluția salariului de bază minim în perioada 2009-2015;
- Concluziile Comitetului Guvernamental al Cartei Sociale Europene Revizuite, astfel încât etapizat, raportul între acesta și câștigul salarial mediu brut să atingă ținta de 50% în anul 2015.

- **Salariul de bază, soldele sau indemnizațiile lunare de încadrare, după caz, vor deveni principalul element al câștigului salarial, prin includerea în acestea a unor sporuri care au un caracter general.**

Sporurile pentru condiții de muncă se vor acorda în continuare separat.

Suma sporurilor și indemnizațiilor, după caz, acordate cumulat pe total ordonator principal de credite nu poate depăși 30% din fondul corespunzător alocat salariilor de bază, sporurilor sau indemnizațiilor lunare de încadrare.

În anul 2008, ponderea sporurilor în total câștig salarial, pentru total personal bugetar, a fost de cca. 51%.

Pentru realizarea ponderii de 30% a sporurilor în total câștig salarial, pe total personal bugetar, au fost incluse în salariul de bază, în solde și în indemnizațiile lunare de încadrare pe lângă sporurile cu caracter general (sporul de vechime în muncă, sporul de prevenție specific sănătății, spor de suprasolicitare neuropsihică specific învățământului și altele similare acestora) și alte sporuri specifice unor domenii de activitate – cum ar fi, spor de confidențialitate, spor de fidelitate, spor de stabilitate, spor pentru radiații electromagnetice.

- **Crearea unei noi ierarhii a salariilor de bază, atât între domeniile de activitate, cât și în cadrul aceluiași domeniu, în funcție de complexitatea și importanța activității desfășurate, a avut la bază următoarele criterii de evaluare convenite cu partenerii sociali:**

- nivelul studiilor și competențe;
- importanța socială a muncii;

- complexitatea și diversitatea activităților;
- responsabilitatea și impactul deciziilor;
- expunere la factori de risc;
- incompatibilități și conflicte de interese;
- dificultatea activităților specifice;
- sfera de relații - interacțiunea cu factorii externi;
- condiții de acceptare pe post.

Simplificarea sistemului de salarizare prin reducerea numărului de grade și trepte profesionale la maxim 3 pentru fiecare funcție, față de 5 cât sunt în prezent la majoritatea funcțiilor contractuale.

Persoanele încadrate pe gradele sau treptele profesionale desființate vor fi reîncadrate pe gradele și treptele imediat superioare celor desființate.

Pentru funcționarii publici salariul de bază are o componentă nouă. Din Legea nr. 188/1999 Statutul funcționarului public, republicată, cu modificările și completările ulterioare, a fost eliminat suplimentul postului și suplimentul corespunzător treptei de salarizare ca structură a salariului.

Pentru categoriile de personal care au statute proprii s-au menținut numărul de grade profesionale și de trepte prevăzute de acestea.

Pentru funcțiile de conducere s-au prevăzut două grade, coeficientul de ierarhizare cuprinzând sporurile cu caracter general, inclusiv sporul de vechime și indemnizația de conducere.

- **Promovarea personalului se va realiza conform prevederilor din statutele specifice fiecărui domeniu de activitate sau, în cazul în care nu este reglementată, promovarea se va face pe un post vacant. În situația în care nu există un post vacant, promovarea se va face prin transformarea propriului post din statul de funcții într-un post de nivel imediat superior. Promovarea în grade sau trepte profesionale imediat superioare, în cazul în care nu sunt prevederi în acest sens în statutele specifice, se poate face din 3 în 3 ani, în funcție de performanțele profesionale individuale, apreciate cu calificativele "foarte bun", cel puțin de 2 ori în ultimii 3 ani.**
- **La construcția coeficienților de ierarhizare corespunzători nivelului studiilor s-au avut în vedere ca element de comparație și raportare, coeficienții minimi de ierarhizare prevăzuți în Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național. Ca urmare, coeficienții minimi de ierarhizare au în principal următoarele valori:**
 - 1,00 – pentru muncitor necalificat fara sporuri si respectiv 1,10 cu sporuri
 - 1,20 – pentru studii medii liceale
 - 1,30 – pentru studii superioare de scurta durata
 - 1,75 – pentru studii superioare.
- **Implementarea noului sistem de salarizare se va realiza etapizat.**
- **La trecerea de la actualul sistem de salarizare la noul sistem de**

salarizare se va avea în vedere ca nici o persoană să nu înregistreze o diminuare a salariului, soldelor sau indemnizațiilor lunare de încadrare brute de care beneficiază potrivit actualelor reglementări.

- **Din punct de vedere financiar implementarea etapizată a noului cadru legislativ se va face în limita sumelor alocate prin legile anuale ale bugetului consolidat.**
- **Majorările salariale din sistem vor fi stabilite în funcție de resursele financiare, nu de aplicarea automată a coeficienților de ierarhizare.**
- **Modul în care sumele alocate prin legile anuale ale bugetului consolidat vor fi distribuite pe categorii de personal bugetar și niveluri de salarizare va fi stabilit prin legi anuale speciale de implementare a legii cadru.**

Începând cu 01.01.2010, momentul aplicării legii, vor exista pe parcursul perioadei de implementare diferențe între câștigurile salariale în plată incluzând sporurile și valorile câștigurilor salariale corespunzătoare funcțiilor respective, așa cum ar rezulta din multiplicarea valorii coeficientului 1.00 cu coeficientul de ierarhizare aferent funcției.

Durata perioadei de implementare a legii va fi determinată de perioada în care vor exista diferențe între câștigurile salariale în plată și cele ce ar rezulta din aplicarea coeficienților de referință, fiind influențată direct de resursele financiare alocate cheltuielilor cu personalul din sectorul bugetar.

Începând cu anul 2011, urmează ca în primul semestru al fiecărui an, pentru anul următor, să fie formulate propuneri de către o comisie interministerială de analiză, evaluare și simplificare a cadrului legislativ, în funcție de evoluția concretă a economiei și de politicile fiscal-bugetare ce vor fi adoptate. Propunerile respective se vor materializa printr-un proiect de lege care va reglementa modul de aplicare a legii cadru.

- **În anul 2010 se va realiza reîncadrarea întregului personal bugetar pe funcții, grade profesionale potrivit noii legi, introducându-se în salariile de bază, în solde și în indemnizațiile lunare de încadrare, după caz, sporurile de care personalul a beneficiat până la aplicarea legii, prevăzute în notele la anexele corespunzătoare fiecărui domeniu de activitate, și respectiv, după caz, a indemnizațiilor care potrivit legii au făcut parte din salariul de bază, potrivit actualelor reglementări și care se regăsesc în coeficienții de ierarhizare corespunzători funcției.**

Pentru personalul ce se va încadra după intrarea în vigoare a legii, salariile de bază, soldele și indemnizațiile lunare de încadrare, după caz, se vor stabili prin corelare cu salariile de bază, soldele și indemnizațiile lunare de încadrare ale personalului angajat la acea dată.

Pentru personalul promovat în funcții, în condițiile legii, în perioada de aplicare etapizată a prezentei legi, salariul de bază, solda sau indemnizația lunară de încadrare, după caz, vor fi cele corespunzătoare aceleiași funcții aflate în plată.

Secțiunea a 3-a
Impactul socio-economic al prezentului act normativ

1. Impact macro-economic

În anul 2010 nu va exista un impact macro-economic produs de aplicarea acestei legi întrucât pentru întregul personal bugetar se va realiza numai reîncadrarea acestuia cu menținerea drepturilor salariale în plată în anul 2009.

2. Impact asupra mediului de afaceri

Prezentul act normativ nu se referă la acest subiect.

3. Impact social

Prezentul act normativ se adresează în special persoanelor cu venituri mici și va realiza pentru personalul debutant o salarizare mai atractivă cu mult 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)**

- Legea cadru de salarizare a personalului din sectorul bugetar se va aplica etapizat în perioada 2010-2015, cu încadrarea strictă în cheltuielile salariale totale a căror pondere în PIB va fi următoarea:

-anul 2010 8,70%

-anul 2011 7,97%

-anul 2012 7,30%

-anul 2013 6,70%

-anul 2014 6,30%

-anul 2015 6,00%

- De asemenea, valoarea coeficientului 1,00 va avea următoarea evoluție:

-anul 2010 705 lei

-anul 2011 765 lei

-anul 2012 845 lei

-anul 2013 935 lei

-anul 2014 1015 lei

-anul 2015 1100 lei

- în miliarde lei (RON) -

Indicatori	Anul curent	Următorii cinci ani				
		3	4	5	6	7
1	2 2009	2010	2011	2012	2013	2014

Modificări ale cheltuielilor bugetare, plus miliarde lei	0	0	1.32	3.48	5.78	8.54
--	---	---	------	------	------	------

Secțiunea a 5-a
Efectele prezentului 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 prevazute de prezenta lege, precum și hotărâri de Guvern care să reglementeze modul de încadrare și promovare a personalului, respectiv legi anuale de salarizare pentru perioada de implementare etapizată a 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:

Proiectul de 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 ponderea sporurilor în salariile de bază brut să fie de maxim 30%.

6. Alte informații

Secțiunea a 6-a
Consultările efectuate în vederea elaborării prezentului act normativ

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.1002/04.09.2009

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

Prezentului act normativ nu se refera la acest subiect.

3. Alte informații

Secțiunea a 8-a
Măsuri 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

