

## S 10/048 Salarizarea personalului plătit din fonduri publice

venituri  
asimilate  
salariilor

Anexei nr. V la Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, sunt considerate venituri asimilate salariilor din perspectiva regulilor de impunere proprii veniturilor din salarii. Aceste dispoziții se aplică începând cu veniturile aferente lunii următoare publicării în Monitorul Oficial al României Partea I a acestei ordonanțe de urgență;

- cuantumul salariului lunar brut/soldei brute lunare luat/luate în calcul la stabilirea bursei de rezidențiat potrivit art. 18 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 103/2013 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice începând cu 1 octombrie 2015 cuantumul salariului lunar brut luat în calcul la stabilirea bursei de rezidențiat este de 3.875 lei;
- alte prevederi privind transferurile prin Trezoreria statului.

### Propuneri pentru noua lege cadru în domeniul salarizării personalului plătit din fonduri publice

După cum se cunoaște, în data de 24 aprilie 2017 a fost lansată în dezbateră Parlamentului, respectiv la Senat în calitate de prima camera sesizată, propunerea legislativă denumită Legea cadru privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice.

Această inițiativă legislativă va reprezenta **începând cu 1 iulie 2017** cadrul normativ cu caracter general care va reglementa regulile după care se va realiza salarizarea întregului personal plătit din fonduri publice.

**Sistemul de salarizare** reprezintă totalitatea normelor prin care se stabilesc principii, obiective, elemente și forme ale salarizării muncii personalului plătit din fonduri publice, în cuprinsul acestei inițiative legislative fiind tratate și o serie de dispoziții ce nu țin de salarizare, dar prin care prin care se reglementează cumulul de funcții, promovarea personalului plătit din fonduri publice, transferul, promovarea și altele asemenea, ce țin de desfășurarea relațiilor de muncă sau, de serviciu.



Potrivit informațiilor furnizate de inițiator în Expunerea de motive această lege este necesară în condițiile în care, în prezent, salarizarea personalului plătit din fonduri publice se face potrivit prevederilor Legii-cadru nr. 284/2010 și ale legilor speciale anuale de aplicare a acesteia, însă, în practică, deși există cadrul legislativ, acesta nu poate fi aplicat integral din cauza constrângerilor financiare. Astfel, chiar de la intrarea în vigoare a Legii-cadru nr. 284/2010, salariile personalului bugetar nu au putut fi stabilite prin înmulțirea coeficienților de ierarhizare cu valoarea de referință, conform prevederilor acesteia, astfel încât s-au păstrat salariile avute anterior intrării în vigoare a Legii-cadru, menținându-se, totodată, și dezechilibrele existente.

De asemenea, sporurile și indemnizațiile se acordă la această dată în cuantumul existent la nivelul lunii decembrie 2009, cu unele excepții.

În funcție de conjunctura macro-economică și de contextul politic de moment, salariile au fost majorate, „înghețate” sau reduse, în ansamblu sau numai pentru anumite categorii de personal sau sectoare, ceea ce a făcut ca în sistemul public de salarizare să apară o serie de disfuncționalități, cum ar fi:

- niveluri diferite de salarizare pentru persoane exercitând aceeași funcție și aceeași atribuții, în cadrul aceleiași instituții ori în instituții de același fel din cadrul unui sector;

disfuncționa-  
lități

- salarii egale pentru persoane exercitând aceeași funcție și aceleași atribuții, dar cu vechime în muncă diferită;
- salarii mai mici pentru persoane angajate pe funcții necesitând studii superioare, decât ale unor persoane angajate pe funcții necesitând studii medii;
- salarii mici existente la baza piramidei salariale;
- salarii nemulțumitoare pentru personalul medical, pentru personalul din educație, cultură, personalul militar.

disfuncționalități

În anul 2016, au fost eliminate o parte din inechitățile salariale existente la nivelul aceleiași instituții/autorități publice, unități, precum și o parte din disfuncționalitățile salariale la nivelul familiilor ocupaționale sănătate și învățământ, prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 20/2016 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative și prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 43/2016 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, pentru modificarea și completarea unor acte normative și pentru aplicarea unitară a dispozițiilor legale.

Totodată, prin Legea nr. 250/2016 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 20/2016 pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2015 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare și pentru modificarea și completarea unor acte normative, au fost rezolvate unele disfuncționalități salariale, dar au fost create altele noi.

De asemenea, prin majorările salariale acordate începând cu data de **1 februarie 2017**, potrivit Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 2/2017 privind unele măsuri fiscal-bugetare, precum și modificarea și completarea unor acte normative, s-au creat inechități salariale în ceea ce privește personalul care ocupă funcții de demnitate publică alese din cadrul organelor autorităților publice locale, respectiv primari, viceprimari, președinți și vicepreședinți ai consiliilor județene și personalul din subordine.

Tot prin acest act normativ s-au creat diferențe salariale între actori și personalul de conducere din cadrul familiei ocupaționale cultură, în sensul că salariile pentru funcțiile de conducere au devenit inferioare salariilor personalului din subordine.

Consecința directă a acestor situații este aceea că autoritățile și instituțiile publice centrale și locale sunt chemate în judecată într-un număr semnificativ de procese aflate pe rolul instanțelor de judecată din întreaga țară, având ca obiect eliminarea discrepanțelor rezultate din neaplicarea în integralitate a prevederilor Legii-cadru nr. 284/2010 și sunt deja pronunțate hotărâri judecătorești definitive în favoarea salariaților.



De asemenea, un număr însemnat de procese a fost generat și de Decizia Curții Constituționale nr. 794/2016 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 31 alin. (1<sup>1</sup>) – (1<sup>4</sup>) din O.U.G. nr. 57/2015, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016, prorogarea unor termene, precum și unele măsuri fiscal-bugetare, cu modificările și completările ulterioare, excepție ridicată de Curtea de Apel București în Dosarul nr. 6.415/2/2016 al Curții de Apel București – Secția a VIII-a contencios administrativ și fiscal, prin care a fost admisă excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 31 alin. (12) din O.U.G. nr. 57/2015.



## S 10/050 Salarizarea personalului plătit din fonduri publice

---

Având în vedere aspectele sus-menționate, prin prezenta propunere legislativă se dorește:

- Eliminarea disfuncționalităților salariale existente în sistemul public de salarizare;
- Creșterea salariilor de bază mici cu un procent mai mare față de celelalte salarii de bază din grila de salarizare, astfel încât raportul între salariul de bază minim și cel maxim în sectorul bugetar se reduce la 1 la 12, față de 1 la 15 cât este în prezent. Prin această măsură, salariile de bază aflate la baza piramidei salariale vor înregistra o creștere accentuată, în jur de 100%, această creștere fiind din ce în ce mai mică pentru salariile aflate în partea superioară a piramidei salariale;
- Creșterea substanțială a salariilor de bază pentru personalul medical, începând cu anul 2018, (medici și asistente medicale) astfel încât medicul UPU să beneficieze de echivalentul a 3.600 euro pe lună, iar medicul rezident UPU să beneficieze de echivalentul a 1.200 euro/lună;
- Creșterea substanțială a salariilor de bază pentru personalul din educație, această creștere fiind cuprinsă între 90% -150%, pentru învățământul preuniversitar și între 33% - 125% pentru învățământul universitar;
- Creșterea substanțială, de peste 100%, a salariilor de bază pentru personalul artistic din familia ocupațională "Cultură";
- Creșterea substanțială, de peste 100%, a salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție pentru personalul din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, în special pentru funcțiile cu nivel mai mic de salarizare;
- Stabilirea salariilor de bază ca valori nominale în lei pentru anul 2022, eliminarea coeficienților de ierarhizare și a valorii de referință utilizate în prezent conform Legii-cadru nr. 284/2010;
- Stabilirea salariilor de bază, a soldelor funcției de bază/salariilor funcției de bază, indemnizațiilor de încadrare, începând cu anul 2023, prin înmulțirea coeficienților prevăzuți în Anexele I-VIII la lege cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată în vigoare la acea dată;
- Stabilirea aceluiași nivel de salarizare pentru funcțiile comune existente în cadrul familiilor ocupaționale;
- Stimularea performanței profesionale, prin majorarea procentului de acordare a premiilor lunare de la 2% din cheltuielile cu salariile, cum a fost prevăzut în Legea-cadru nr. 284/2010, la 5% din cheltuielile cu salariile, pentru persoanele care obțin rezultate deosebite în activitatea desfășurată în cadrul instituției;
- Acordarea primei de vacanță anuale, sub formă de vouchere de vacanță, la nivelul unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată;
- Acordarea indemnizației de hrană anuală la nivelul a două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată. Această măsură nu se va aplica personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională care, potrivit legii, beneficiază de drepturi de hrană, potrivit Ordonanței Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată.
- Reglementarea modului de stabilire a veniturilor lunare pentru personalul plătit din fonduri publice din instituțiile și autoritățile publice ale administrației publice locale, prin hotărâre a consiliului local, a consiliului județean sau a consiliului general al municipiului București, fără a depăși limita maximă a indemnizației lunare a funcției de viceprimar, a indemnizației lunare a vicepreședintelui consiliului județean, sau, după caz, a vicepreședintelui consiliului general al municipiului București, corespunzător nivelului de organizare;

- Reglementarea modalității de remunerare a personalului care deține titlul științific de doctor prin acordarea unei indemnizații lunare pentru titlul științific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, dacă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul;
- Încadrarea sumei sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor în procentul de 30% din suma salariilor de bază, pe total buget pentru fiecare ordonator de credite;
- Sunt definiți mai mulți termeni, cum ar fi salariul de bază, salariul lunar, venitul salarial, prin care se urmărește eliminarea neclarităților existente în prezent;
- Salariile de bază pentru fiecare funcție sunt stabilite, pe categorii de personal, în raport de clase, de studii, grade/trepte profesionale și gradații;
- Promovarea în grade/trepte profesionale se face de regulă pe un post vacant, din 3 în 3 ani, sau conform unor reglementări din statutele proprii;
- Avansarea în gradații se va face din 5 în 5 ani, prin majorarea salariului de bază avut cu procente cuprinse între 2,5 și 7,5%;
- Reglementarea ocupării prin transfer a unui post vacant sau temporar vacant, și de către celelalte categorii de personal bugetar, nu numai de funcționarii publici, așa cum prevede actualul sistem.

Prevederile legii se vor aplica etapizat, începând cu **1 iulie 2017**, prin acordarea de majorări salariale în anii 2017 – 2021, prin acordarea în anul 2022 a salariilor de bază nominale prevăzute în anexele la lege, iar **începând cu anul 2023** salariile de bază se vor stabili prin înmulțirea coeficienților prevăzuți în anexele la lege cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată în vigoare la acea dată.

condiții  
de aplicare

### **ATENȚIE!**

Aplicarea algoritmului de calcul prin raportarea la salariul minim brut pe țară garantat în plată poate presupune stabilirea unor salarii superioare celor aferente anului 2022, dar în egală măsură poate presupune și determinarea unor salarii mai mici față de anul 2020, în condițiile în care nivelul salariului minim nu este stabilit la nivelul luat în calcul la elaborarea acestei propuneri.

Totodată, cuantumul sporurilor, majorărilor, indemnizațiilor, compensațiilor, premiilor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare prevăzute în anexele la lege, se determină utilizând salariul de bază/ solda de funcție/salariul de funcție /indemnizația de încadrare stabilite conform celor de mai sus.

#### **A. Elemente de noutate:**

⇒ *Stabilirea și definirea noilor principii* care stau la baza sistemului de salarizare: Sistemul de salarizare reglementat prin prezenta lege are la bază următoarele principii:

a) **principiul legalității**, în sensul că drepturile de natură salarială se stabilesc numai prin norme juridice de forța legii, cu excepția hotărârilor prevăzute la art. 11 alin. (1) din prezenta lege;

b) **principiul nediscriminării**, în sensul eliminării oricăror forme de discriminare și instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din sectorul bugetar care prestează aceeași activitate și are aceeași vechime în muncă și în funcție;

c) **principiul egalității**, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală;

principii

## S 10/052 Salarizarea personalului plătit din fonduri publice

principii

d) **principiul importanței** sociale a muncii, în sensul că salarizarea personalului din sectorul bugetar se realizează în raport cu responsabilitatea, complexitatea, riscurile activității și nivelul studiilor;

e) **principiul stimulării personalului din sectorul bugetar**, în contextul recunoașterii și recompensării performanțelor profesionale obținute, pe baza criteriilor stabilite potrivit legii și a regulamentelor proprii;

f) **principiul ierarhizării**, pe verticală cât și pe orizontală, în cadrul aceluiași domeniu, în funcție de complexitatea și importanța activității desfășurate;

g) **principiul transparenței** mecanismului de stabilire a drepturilor salariale, în sensul asigurării predictibilității salariale pentru personalul din sectorul bugetar;

h) **principiul sustenabilității financiare**, în sensul stabilirii nivelului de salarizare pentru personalul bugetar, astfel încât să se asigure respectarea plafoanelor cheltuielilor de personal ale bugetului general consolidat, stabilite în condițiile legii.

⇒ *Definirea termenilor/conceptelor utilizate în domeniul salarizării personalului bugetar, după cum urmează:*

a) **salariul de bază** reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul plătit din fonduri publice, corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației, vechimii în specialitate astfel cum este stabilită în anexele la prezenta lege;

b) **solda de funcție/salariul de funcție** reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul militar, polițiștii și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, corespunzător funcției îndeplinită, stabilită conform anexelor la prezenta lege, care nu poate fi mai mică decât nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată;

c) **indemnizația de încadrare** reprezintă suma de bani corespunzătoare funcției, gradului, gradației și vechimii în funcție, prevăzută în anexele la prezenta lege;

d) **indemnizația lunară** reprezintă suma de bani la care au dreptul persoanele care ocupă funcții de demnitate publică sau asimilate acestora, fiind unica formă de remunerare a activității corespunzătoare funcției acestora;



### ATENȚIE!

Persoanele care ocupă funcții de demnitate publică nu beneficiază de sporuri permanente, sporuri temporare și/sau de doctorat.

e) **salariul lunar** – cuprinde salariul de bază ori, după caz, indemnizația lunară sau indemnizația de încadrare, compensațiile, indemnizațiile, sporurile, adaosurile, primele, premiile, precum și celelalte elemente ale sistemului de salarizare corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar;

f) **solda lunară/salariu lunar** cuprinde solda de funcție/salariul de funcție, solda de grad/salariul gradului profesional deținut, gradații și, după caz, solda de comandă/salariul de comandă, indemnizații, compensații, sporuri, prime, premii și din alte drepturi salariale în bani;

g) **funcție similară** reprezintă o funcție de același fel din cadrul aceleiași instituții sau autorități publice, care implică aceleași condiții de studii, grad/treaptă profesională, gradație, vechime în funcție sau vechime în specialitate, după caz, condiții de muncă.

h) **funcția de demnitate publică** este acea funcție publică care se ocupă prin mandat obținut direct, prin alegeri organizate, sau indirect, prin numire, în condițiile legii;

i) **sporul** reprezintă un element al salariului lunar/soldei lunare, acordat ca procent



la salariul de bază/solda de funcție/salariul de funcție/indemnizația de încadrare, în condițiile legii, pentru fiecare categorie de personal;

j) **gradația** reprezintă salariul de bază corespunzător funcției acordat în raport cu vechimea în muncă, în condițiile prezentei legi;

k) **treapta profesională** reprezintă nivelul de ierarhizare în cadrul funcțiilor cu studii medii;

l) **gradul profesional** reprezintă nivelul de ierarhizare în cadrul funcțiilor cu studii superioare și studii medii, după caz, în condițiile legii;

m) **venitul salarial** al personalului din sectorul bugetar cuprinde salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, soldele de grad/salariile gradului profesional deținut, gradațiile, soldele de comandă/salariile de comandă, indemnizațiile de încadrare, indemnizațiile lunare și, după caz, compensațiile, indemnizațiile, sporurile, majorările, adaosurile, primele și premiile, precum și alte drepturi în bani și/sau în natură, corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar.

⇒ Un aspect particular a cărui aplicare se dorește a fi de la **1 iulie 2017** și cu caracter de noutate absolută îl reprezintă *modalitatea de stabilire a salariilor în administrația publică locală*.

Observăm astfel că, prin intermediul art. 11 din lege, legiuitorul a ales să nu stabilească o grilă pentru personalul care își desfășoară activitatea în cadrul instituțiilor și autorităților publice, lăsând acest aspect la latitudinea autorităților locale.

Astfel, precizăm că în cuprinsul art. 11 se prevede că „(1) Pentru funcționarii publici și personalul contractual din cadrul familiei ocupaționale „Administrație” din aparatul propriu al consiliilor județene, primării și consilii locale și din serviciile publice din subordinea acestora, salariile de bază se stabilesc *prin hotărâre a consiliului local, a consiliului județean sau a consiliului general al municipiului București, după caz, în urma consultării organizației sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, a reprezentanților salariaților*.

(2) Nomenclatorul funcțiilor necesare desfășurării activităților specifice fiecărei instituții sau autorități publice ale administrației publice locale, precum și ierarhia funcțiilor sunt prevăzute în Anexa VIII, Cap. I, lit. A, pct. III și Cap. II, lit. A, pct. IV la prezenta lege.

(3) Stabilirea salariilor lunare potrivit alin. (1) se realizează de către ordonatorul de credite, cu respectarea prevederilor art. 25 din prezenta lege.

(4) Nivelul veniturilor salariale se stabilește, în condițiile prevăzute la alin. (1) și (3), fără a depăși limita maximă a indemnizației lunare a funcției de viceprimar sau, după caz, a indemnizației lunare a vicepreședintelui consiliului județean, sau, după caz, a vicepreședintelui consiliului general al municipiului București, corespunzător nivelului de organizare: comună, oraș, municipiu, sectoarele municipiului București, primăria generală a Municipiului București, exclusiv majorările prevăzute la art. 16 alin. (2), cu încadrarea în cheltuielile cu salariile aprobate în bugetele de venituri și cheltuieli.

(5) Angajarea, promovarea, avansarea în gradație a personalului prevăzut la alin. (1) se fac cu respectarea prevederilor prezentei legi, precum și a celorlalte reglementări specifice funcționarilor publici și personalului contractual”.



stabilirea  
salariilor

### ATENȚIE!

Întrucât în cuprinsul anexelor la lege nu sunt cuprinse limite minime sau maxime sau măcar orientări generale cu privire la un nivel general aplicabil la nivelul tuturor autorităților publice, în funcție de care să se stabilească salariile de bază pentru fiecare funcție în parte, această sarcină îi revine *consiliului local, consiliului județean sau consiliului general al municipiului București, după caz*.

## S 10/054 Salarizarea personalului plătit din fonduri publice

Unicul barometru ar putea fi reprezentat de organizațiile sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, reprezentanții salariaților, respectiv în ce mod aleg și pot aceștia să influențeze deciziile conducătorului.

Totodată, semnalăm că totalul sumei aferente salariilor trebuie să se încadreze și nu poate depăși 30%

Astfel, vom putea întâlni în continuare, salarii de bază diferite cu mult ca valoare unul de celălalt după cum sunt acestea sunt stabilite, în mod subiectiv, la nivelul fiecărei autorități locale de către conducerea acesteia.

Ceea ce este de asemenea foarte important este că niciun salariu nu poate fi stabilit cu depășirea limitei maxime a indemnizației lunare a funcției de viceprimar sau, după caz, a indemnizației lunare a vicepreședintelui consiliului județean, sau, după caz, a vicepreședintelui consiliului general al municipiului București, exclusiv majorările prevăzute la art. 16 alin.(2) din lege, corespunzător nivelului de organizare. Așadar, ierarhizarea salariilor va fi piramidală, legiuitorul stabilind un plafon maxim pentru salariile funcțiilor de conducere și execuție din cadrul autorităților locale ce nu poate fi depășit.

⇒ Stabilirea unor *drepturi neacordate până în prezent ce se vor acorda începând cu 1 decembrie 2018:*

- **indemnizație de vacanță**, modalitatea de acordare a acesteia fiind stabilită prin hotărâre a Guvernului. Valoarea anuală a indemnizației de vacanță este la nivelul unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în cursul anului calendaristic și se acordă cu încadrarea în limita sporurilor de 30% prevăzută la art. 25 din lege.
- **indemnizație de hrană anuală, lunar**, la nivelul anual a 2 salarii de bază minime brute pe țară garantat în plată, cu încadrarea în limita sporurilor de 30% prevăzută la art. 25 alin.(1) din propunere. Acest drept se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară!!

Excepție face personalul din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională care, potrivit legii, care beneficiază de drepturi de hrană, potrivit Ordonanței Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată.

Personalul care la data intrării în vigoare a prezentei propuneri legislative beneficiază de drepturi de hrană stabilite conform O.G. nr. 26/1994, și nu este încadrat/angajat în instituțiile și autoritățile prevăzute la art.1 din acest act normativ, respectiv în cadrul poliției locale, beneficiază exclusiv de indemnizația de hrană stabilită la art. 18 alin. (1) din lege.

### ATENȚIE!

Indemnizația de hrană și cea de vacanță **nu** se acordă persoanelor care ocupă funcții de demnitate publică, alese și numite.

Potrivit art. 37 alin. (2) lit. c) din lege, până la data de 31 decembrie 2017 se acordă drepturile de hrană și tichetele de masă de care beneficiază, la data intrării în vigoare a prezentei legi, unele categorii de personal bugetar, în măsura în care își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

⇒ Reglementarea în cuprinsul anexelor I-VIII, pentru funcțiile de execuție, a unor salarii de bază aferente gradăției 0, adică **fără a include gradația aferentă tranșei de vechime.**

## Salarizarea personalului plătit din fonduri publice S 10/055

Pentru funcțiile de conducere salariul de bază se stabilește la încadrarea în funcție, de către conducătorul instituției publice, în raport cu complexitatea activității desfășurate în cadrul acesteia.

tranza de  
vechime

În salariul de bază pentru funcțiile de conducere atât la gradul I, cât și la gradul II este inclusă gradația aferentă tranșei de vechime în muncă, la nivel maxim.

Reglementarea salarizării personalului de conducere este lapidară, întrucât nu prevede exact, ce criterii vor fi avute în vedere la încadrarea într-un dintre cele două grade pentru a se evita stabilirea discreționară a acestor drepturi de către conducătorii instituției.

Prin derogare de la prevederile art. 34 alin. (2) din Legea nr. 393/2004 privind Statutul aleșilor locali, cu modificările și completările ulterioare, în perioada 1 iulie 2017 – 31 decembrie 2021, indemnizația maximă lunară de care beneficiază consilierii locali pentru participarea la numărul maxim de ședințe este de până la 10% din indemnizația lunară a primarului, președintelui consiliului județean sau primarului general al municipiului București, după caz, exclusiv majorările prevăzute la art. 16 alin.(2) din lege.

10%

### ATENȚIE!

Această modalitate de identificare a salariului de bază, la gradația 0, poate crea dificultăți în aplicare, mai ales în aplicarea articolului tranzitoriu 37 și 38 când este necesară realizarea unei comparații între nivelurile salariilor de bază la momentul 1 ianuarie 2018 (respectiv cel menținut până la sfârșitul anului 2017 și în care pot fi incluse diferite majorări de clase ca urmare a desfășurării unor activități specifice, CFP, fonduri europene, etc.) cu cele prevăzute în anexele la propunerea legislativă.

Aplicarea acestei norme ar trebui clarificată pentru a nu crea disfuncționalități majore în acordarea drepturilor salariale!

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).

condiții de  
salarizare

⇒ Schimbarea modalității de acordare a unor drepturi salariale:

a) **deținerea titlului științific de doctor:** se va acorda sub forma unei indemnizații lunare în cuantum de 50% din nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată, dacă persoana respectivă își desfășoară activitatea în domeniul pentru care deține titlul.

50%

În prezent, acest drept se acordă sub forma unui spor potrivit art. 191 din Legea nr. 284/2010, cu modificările și completările ulterioare ca **spor stabilit la nivelul a 15%** din salariul de bază/solda funcției de bază/salariul funcției de bază/indemnizația de încadrare, dacă îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

15%

a) își desfășoară activitatea în domeniul pentru care posedă titlul științific sau conducătorul instituției apreciază că pregătirea doctorală este utilă compartimentului în care își desfășoară activitatea persoana respectivă;

b) nu a beneficiat de acordarea acestui spor sau nu i-a fost introdus în salariul de bază, potrivit reglementărilor legale anterioare, ca sumă compensatorie.

### ATENȚIE!

Se observă că la această dată sunt salariați care beneficiază de acest drept sub forma unei sume al cărui cuantum este fix, acordată sub forma unei compensații tranzitorii, persoane care beneficiază de

## S 10/056 Salarizarea personalului plătit din fonduri publice

sporul reglementat la art. 191 din Legea nr. 284/2010 și cele care, deși nu beneficiază în prezent, sunt îndreptățite la acest drept. Astfel, pentru o reglementare unitară legea ar trebui să conțină dispoziții clare cu privire la modalitatea unitară de stabilire pentru toate categoriile enumerate a acestui drept.

Sporul pentru titlul științific de doctor acordat ca sumă compensatorie sau ca spor la salariul de bază, după caz, de la data aplicării prevederilor prezentei legi **nu** se mai acordă, personalul care deține titlul științific de doctor, indiferent de data obținerii acestuia, beneficiind de prevederile art. 14 din lege.

Cuquantumul salarial al acestei indemnizații **nu** se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor, compensațiilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor prevăzută la art. 25 din lege.

funcția  
de bază

Important de reținut este faptul că, în situația **cumulului de funcții**, indemnizația se acordă, la cerere, numai de către angajatorul unde beneficiarul are funcția de bază declarată.

gradul  
didactic I

Un caz special îl reprezintă personalul didactic de predare care solicită și obține gradul didactic I prin echivalare potrivit prevederilor Ordinului ministrului educației naționale nr. 5561/2011. În această situație, personalul care beneficiază de acest drept nu primește indemnizația pentru titlul științific de doctor. Se instituie, așadar, posibilitatea cadrelor didactice de a opta în favoarea indemnizației pentru titlul științific de doctor sau pentru echivalarea cu gradul didactic I.

10%

**b) desfășurarea activității de control financiar preventiv:** se acordă o majorare a salariului de bază cu 10%.

25%

Se observă astfel o scădere a nivelului acestui drept. În prezent, în mod similar cu sporul pentru titlu științific de doctor, acest drept salarial se acordă fie sub formă de compensație tranzitorie, respectiv o sumă fixă, fie sub forma unor clase suplimentare conform art. 20 alin. (4) din Legea nr. 284/2010. În prima variantă activitatea de CFP conferea titularilor drepturi salariale mai avantajoase (25% din salariul de bază față de 10% acordat în prezent).

50%

**c) desfășurarea activității prestată în proiecte finanțate din fonduri europene**

În forma adoptată de Camera Deputaților, personalul din instituțiile și/sau autoritățile publice nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile, 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 realizării activităților pentru fiecare proiect și se acordă numai dacă cheltuielile de personal sunt eligibile a fi rambursate din fonduri europene.

Procentul de până la 50% se acordă de la data semnării 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.*

75%

În prezent, conform art. 34 din Legea nr. 284/2010 această categorie de personal beneficia de compensație tranzitorie stabilită la 75% din salariul de bază sau până la 25 de clase suplimentare. Noua reglementare se va pune în aplicare pentru noile contracte încheiate.