



PRIM MINISTRU

1759 / 2021  
DATA 2009/2021

Biroul permanent al Senatului

344 / 5.10.2021

**Doamnă 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 privind reglementarea unor măsuri pentru acordarea drepturilor salariale personalului din echipele de proiecte finanțate din fonduri europene*, inițiată de domnii deputați PSD Weber Mihai, Manta Claudiu și domnul senator PSD Rujan Ion Cristinel, **(Bp. 262/2021)**.

### **I. Principalele reglementări**

Inițiativa legislativă are ca obiect de reglementare instituirea unei derogări de la prevederile art. 11 alin. (4) din *Legea - cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare*, astfel încât nivelul veniturilor salariale ale personalului din instituțiile și/sau autoritățile publice nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile să poată depăși nivelul indemnizației lunare a funcției de viceprimar sau, după caz, a indemnizației lunare a vicepreședintelui consiliului județean sau, după caz, a viceprimarului 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) din lege.

De asemenea, se propune exonerarea de la plata unor sume considerate a fi încasate nelegal pentru activitatea desfășurată în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene, ca urmare a constatării unor prejudicii, de către Curtea de Conturi sau alte structuri/instituții cu atribuții de control.

## II. Observații

1. Menționăm că, începând cu luna iulie 2017, salarizarea personalului bugetar se face potrivit *Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare*, în care se precizează, la art. 1 alin. (3), că drepturile salariale ale personalului plătit din fonduri publice sunt și rămân, în mod exclusiv, cele prevăzute de acest act normativ.

*Legea-cadru nr. 153/2017* a fost adoptată de către Parlamentul României, în urma consultării ordonatorilor principali de credite pe fiecare familie ocupațională, a partenerilor sociali (confederațiile sindicale și patronale) și a urmărit eliminarea disfuncționalităților salariale existente în sistemul public de salarizare.

Totodată, precizăm că salarizarea personalului din administrația publică locală se face potrivit art. 11 din *Legea-cadru nr. 153/2017*.

Astfel, în conformitate cu art. 11 alin. (4) din *Legea-cadru nr. 153/2017*, nivelul veniturilor salariale se stabilește în condițiile prevăzute la alin. (1) și (3), fără a depăși nivelul indemnizației lunare a funcției de viceprimar sau, după caz, a indemnizației lunare a vicepreședintelui consiliului județean sau, după caz, a viceprimarului 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 de personal aprobate în bugetele de venituri și cheltuieli.

De asemenea, prevederile art. 7 lit. m) din *Legea-cadru nr. 153/2017* cuprind definirea venitului salarial.

Având în vedere aspectele menționate mai sus, salariile de bază ale personalului din cadrul administrației publice locale se stabilesc de către ordonatorul de credite în baza hotărârii consiliului local, respectiv consiliului județean, între o limită minimă și o limită maximă, astfel încât acestea, împreună cu celelalte elemente salariale prevăzute de lege, să nu depășească indemnizația lunară corespunzătoare funcției de viceprimar/vicepreședinte al consiliului județean/viceprimar al Municipiului București, ca nivel maxim, exclusiv majorările prevăzute la art. 16 alin. (2).

2. Referitor la art. 1 din inițiativa legislativă, prin care se propune majorarea salarială exclusiv pentru membrii din cadrul echipelor de proiecte de la nivelul autorităților publice locale, astfel încât să se poată depăși nivelul

indemnizației lunare a funcției de viceprimar, a vicepreședintelui consiliului județean sau a viceprimarului municipiului București, corespunzător nivelului de organizare: comună, oraș, municipiu, sectoarele municipiului București, primăria generală a municipiului București, precizăm următoarele:

- propunerea contravine prevederilor art. 11 alin. (1) și alin. (4), art. 16 alin. (1) și alin. (2) și ale art. 25 alin. (1) din *Legea-Cadru nr. 153/2017*;

- potrivit prevederilor art. 6 din *Legea-Cadru nr. 153/2017*, salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice respectă, printre altele, următoarele principii:

„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;

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”.

Astfel, apreciem că prevederile art. 1 din inițiativa legislativă încalcă principiile enunțate mai sus și crează discrepanțe în salarizarea persoanelor care desfășoară aceeași muncă, iar argumentele din *Expunerea de motive* nu susțin modificările propuse.

De asemenea, în *Expunerea de motive* se face confuzie între personalul cu atribuții în gestionarea și controlul fondurilor europene și cel care face parte din echipele de proiect.

Considerăm că afirmația din *Expunerea de motive* referitoare la „munca suplimentară în cadrul proiectelor finanțate din fonduri europene” nu are susținere reală, personalul cu astfel de atribuții primind deja o remunerare corespunzătoare și uniformă la nivel național, potrivit prevederilor *Legii-cadru nr. 153/2017*.

Prin urmare, personalul care face parte din echipe de proiect are atribuții stabilite prin fișa postului și este deja plătit conform legii, iar orice afirmație privind munca suplimentară poate privi probleme de management, dimensionarea resursei umane, legislația muncii neprevăzând posibilitatea desfășurării de către personalul autorităților publice locale a unui volum de muncă suplimentară care să poată justifica discrepanța de plată care ar rezulta din aplicarea modificărilor propuse, față de personalul care desfășoară activități similare ca și complexitate și nivel de pregătire.

În consecință, gradul de încărcare al personalului din echipele de proiect nu justifică primirea unor plăți suplimentare, ci vizează managementul organizației.

Astfel, faptul că sumele sunt eligibile din programele operaționale nu justifică tratamentul inegal în sistemul public față de personalul din sistemul de gestionare care, de exemplu, derulează proceduri de achiziție din fonduri europene, poate pe valori estimate/contractate mai mari și/sau personalul care implementează proiecte la nivelul administrației centrale, implicând aceeași răspundere față de contribuabil și finanțator.

Considerăm că aplicarea prevederilor art. 1 din inițiativa legislativă influențează ierarhia funcțiilor și a salariilor, respectiv poate conduce la nerespectarea principiilor prevăzute de *Legea-cadru nr. 153/2017*, cu atât mai mult cu cât nu este precizat un nivel maxim al veniturilor cu care poate fi depășit nivelul maxim al indemnizației lunare a funcției de viceprimar.

În ceea ce privește art. 2 din inițiativa legislativă, nu considerăm oportună nici exceptarea de la regulile privind controlul și eligibilitatea cheltuielilor cu plata personalului implicat în echipele de proiect, reguli care sunt stabilite de regulamentele europene și sunt aplicabile și obligatorii în toate statele membre și nici de la controlul fondurilor publice naționale și, respectiv recuperarea prejudiciilor de la bugetul Uniunii Europene sau de la bugetul național.

În plus, prevederea poate crea abuzuri/suspiciuni de abuzuri din cauza perspectivei unor venituri suplimentare mari nesupuse controlului eligibilității, ceea ce contravine spiritului legii.

Menționăm că discrepanțele semnificative de remunerare, fără acoperire în prestații/răspundere în plus față de cadrul legal deja instituit și corpul funcționarilor publici și al personalului contractual de la nivelul administrației, înlesnesc și încurajează abuzuri și acte de corupție.

3. De asemenea, precizăm că, în vederea respectării prevederilor art. 16 alin. (1) din *Constituția României, republicată*, se impunea completarea *Expunerii de motive* cu elemente suplimentare care să justifice derogarea de la prevederile *Legii nr. 153/2017* și instituirea, astfel, a unui tratament juridic diferențiat pentru anumite categorii de personal plătit din fonduri publice<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> în acest sens menționăm că, în *Decizia nr. 593/2016 referitoare la obiecția de neconstituționalitate a dispozițiilor articolului unic pct. 2 [referitor la art. 2 alin. (1')] din Legea privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 68/2015 pentru aprobarea unor măsuri de gestionare a instrumentelor structurale din domeniul transporturilor*, Curtea Constituțională a reținut că „principiul egalității în drepturi presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite (Decizia nr. 1 din 8 februarie 1994). De asemenea, potrivit jurisprudenței constante a Curții Constituționale, situațiile în care se află anumite categorii de persoane trebuie să difere în esență pentru a se justifica deosebirea de tratament juridic, iar această deosebire de tratament trebuie să se bazeze pe un criteriu obiectiv și rațional (a se vedea, în acest sens, cu titlu exemplificativ, Decizia nr. 86 din 27

4. Menționăm că, printre obiectivele din *Programul de guvernare 2020 - 2024*, se numără și „*demararea unei ample evaluări obiective asupra criteriilor care stau la baza salarizării în sistemul public, ca o condiție esențială a îmbunătățirii cadrului legislativ (Legea nr. 153/2017)*”.

Prin urmare, la elaborarea noului cadru normativ se are în vedere eliminarea discrepanțelor salariale existente în prezent, unele apărute în urma aplicării legislației anterioare privind salarizarea personalului bugetar, altele identificate după data apariției *Legii-cadru nr. 153/2017*, în acest sens, fiind inițiat de către Ministerul Muncii și Protecției Sociale și aprobat în ședința de Guvern din data de 15.04.2021 *Memorandumul* cu tema „*Stabilirea principiilor care vor sta la baza reanalizării și elaborării cadrului legal privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*”.

Astfel, printre principiile menționate în acest *Memorandum* se regăsește și „*introducerea unor grile de salarizare pentru administrația publică locală, corespunzător funcțiilor publice și funcțiilor contractuale*”, ca o necesitate pentru corectarea dezechilibrelor salariale apărute, în condițiile în care nivelul de salarizare al personalului se stabilește prin hotărâre a consiliului local, a consiliului Județean sau a Consiliului General al Municipiului București.

Precizăm că, în cadrul acestui proces, a avut loc o primă rundă de consultări cu participarea ordonatorilor principali de credite, corespunzător familiilor ocupaționale de funcții bugetare, dar și cu participarea celorlalți actori implicați, respectiv confederațiile sindicale reprezentative și structurile asociative.

5. Subliniem că unul dintre principiile care au stat la baza elaborării *Legii-cadru nr. 153/2017* este cel al 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.

Precizăm că, în situația în care cheltuielile de personal aferente majorării salariale acordate personalului în cauză se suportă din fondurile aprobate în bugetele instituțiilor de la titlul 10 „*Cheltuieli de personal*”, aprobarea acestei măsuri conduce la un impact suplimentar asupra cheltuielilor de personal ale bugetului centralizat al unităților administrativ-teritoriale, existând riscul nerespectării plafonului cheltuielilor de personal ale bugetului centralizat al unităților administrativ-teritoriale aprobat pentru

---

*februarie 2003, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 207 din 31 martie 2003, Decizia nr. 476 din 8 iunie 2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 599 din 11 iulie 2006, Decizia nr. 573 din 3 mai 2011, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 363 din 25 mai 2011, Decizia nr. 366 din 25 iunie 2014, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 644 din 2 septembrie 2014).*”

anul în curs prin *Legea nr. 14/2021 pentru aprobarea plafoanelor unor indicatori specificați în cadrul fiscal-bugetar pe anul 2021*.

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 asumată în anul 2021 de 7% din PIB, stabilitatea macroeconomică și ratingul de țară în relația cu organismele financiare internaționale.

### **III. Punctul de vedere al Guvernului**

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

Cu stimă,

~~Florin Vasile CÎTU~~  
~~PRIM-MINISTRU~~



Doamnei senator **Anca Dana DRAGU**  
**Președintele Senatului**