



## ACORD VOLUNTAR

pentru

**recunoașterea reciprocă în scopul colaborării, desfășurării dialogului social precum și pentru identificarea în comun a soluțiilor pentru o creștere cu minim 30% a nivelului de salarizare în anul 2023, față de 2019, la nivelul administrației publice locale a comunelor din România**

**Părțile semnatare:**

- ✓ **Asociația Comunelor din România (A.Co.R)**, structură asociativă reprezentativă a autorităților administrației publice locale din comunele din România<sup>1</sup>, declarată ca fiind de utilitate publică prin *Hotărârea Guvernului nr. 156/2008 privind recunoașterea Asociației Comunelor din România ca fiind de utilitate publică, în calitate de organizație patronală constituită la nivel național, pe sectorul de activitate specific administrației publice locale*, având membre peste 77% dintre comunele din România, precum și de **organizație centrală autonomă pe sectorul de activitate specific administrației publice locale**<sup>2</sup>, legal reprezentată prin domnul **Emil DRĂGHICI**, **primarul comunei Vulcana-Băi, județul Dâmbovița, în calitate de președinte**,

și

- ✓ **Sindicatul Național al Salariaților din Comunele și Orașele din România - SCOR**, denumit pe scurt „*Sindicatul Național SCOR*”, organizație sindicală cu acoperire națională și reprezentare structurată în toate județele, legal constituită prin Hotărârea civilă nr. 668/27 octombrie 2022 a Judecătoria Bicăz și înregistrată în Registrul special al sindicatelor ținut de Judecătoria Bicăz, cu nr. 1 din 21 noiembrie 2022, dată la care a fost dobândită și personalitatea sa juridică, legal reprezentat prin domnul **Dan CÂRLAN**, **secretar general al comunei Tarcău, județul Neamț, în calitate de președinte**.

**În considerarea stării de fapt** existente în momentul de față la nivelul administrației publice locale din comunele României, și anume:

- ✓ **Discriminarea flagrantă, din punct de vedere salarial**, a funcționarilor publici, a personalului contractual, cât și a demnitarilor din administrația publică rurală, **atât pe verticală**, în raport cu personalul bugetar similar de la nivel central și/sau teritorial, **cât și pe orizontală**, la nivelul administrației publice locale, în raport cu personalul similar din primăriile municipiilor, municipiilor reședință de județ și din consiliile județene, ajungându-se ca raportul vocației de salarizare dintre personalul urbanului mare și cel al comunelor mici să fie de **267%**.
- ✓ Potrivit datelor oferite de Institutul Național de Statistică, câștigul salarial mediu brut lunar pe total economie a **creșcut în România, în intervalul ianuarie 2019 – septembrie 2022, cu 33,49% creștere generală de la care salariații din administrația publică locală au fost și sunt în continuare excluși**.

<sup>1</sup> conform art. 86 alin. (1) lit. a) din O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

<sup>2</sup> potrivit art. 2 alin. (4)-(5) din Statutul Asociației Comunelor din România

- ✓ Această creștere generală a veniturilor brute la nivel național acoperă rezonabil **indicele de inflație cumulat** pentru perioada 1 ianuarie 2019 – 31 octombrie 2022, care este dat de către INS la valoarea de 28,17%, valoare ce va fi cu siguranță **peste 30%** la finalul anului 2022.
- ✓ Intrarea, de la 1 ianuarie 2023, în **cel de-al cincilea an de înghețare a veniturilor salariale** pentru salariații din administrația publică locală, la nivelul plafonat corespunzător salariului minim pe economie valabil pentru 2019, prin înghețarea indemnizațiilor viceprimarilor.
- ✓ Încălcarea principiilor și drepturilor fundamentale din constituție, din legea pensiilor și din legea salarizării, **prin amputarea forțată și discreționară a contributivității personalului bugetar la fondul public de pensii**, perioada 2020-2023 constituind perioadă de muncă și cotizare cu **punctajul realizat diminuat cu până la 30%**, pentru fiecare dintre salariații sau demnitarii cărora guvernul le-a „înghețat” arbitrar veniturile prin ordonanțe de urgență, încălcând prevederile așa-zisei „legi unitare a salarizării personalului bugetar” aflate în vigoare din anul 2017.
- ✓ **Perpetuarea**, prin proaspăt adoptata **Ordonanță de urgență a guvernului nr. 168/2022, a practicii de blocare a oricăror creșteri salariale la nivelul administrației locale**, în contradicție flagrantă cu starea socială din România, caracterizată prin creșterea generalizată a prețurilor la bunurile de larg consum, energie și utilități.
- ✓ **Desconsiderarea cu profund dispreț de către guvern și ministere** a obligației legale de consultare reală și constructivă a structurilor asociative, precum și a partenerilor sociali, în inițierea și adoptarea actelor normative cu impact asupra activității administrației publice locale.

Dacă a existat în unele cazuri un simulacru de consultare, **acesta a fost formal și lipsit de orice interes real în a înțelege și a corecta problemele profunde ale personalului din administrația publică locală**, iar după înțelegerea în anumite cazuri a problemelor prezentate nu numai că nu s-a adoptat vreo măsură de corecție, dar s-au adâncit deliberat discrepanțele semnalate.

Premierul României a luat act oficial, cu uimire manifestă, în 29 august 2022, despre situația că venitul net al muncitorului necalificat din construcții se apropie de venitul net al viceprimarului unei comune mici, precum și de venitul net al celor mai importanți funcționari publici din spatele acestuia, s-a arătat profund surprins și a promis rezolvarea situației, iar după 3 luni de inacțiune, prin adoptarea Ordonanței „trenuleț”, dispune ca acest paradox să se adâncească până în punctul în care **venitul net al viceprimarului** (ca și al întreg personalului din spatele său) **să ajungă la 87% din venitul net al muncitorului necalificat din construcții...**

- ✓ **Degradarea constantă a portofoliului de personal cu pregătire profesională și experiență solidă**, la nivelul administrației publice locale din comune, pe fondul creșterii exponențiale a tendinței de migrare către posturi din alte autorități sau instituții publice, mult mai bine plătite, respectiv pe fondul scăderii permanente a atractivității concursurilor de recrutare pe post.
- ✓ **Riscul de diminuare a capacității administrative a autorităților publice locale**, ca urmare a pierderilor de personal, din motivele prezentate mai sus, cu rezultatul scăderii calității serviciilor publice livrate de către acestea colectivităților locale.

**Analizând sistematic și atent cadrul legal în vigoare sau în curs de intrare în vigoare**, constrângerile acestuia precum și oportunitățile prin care se pot construi soluții de eliminare a discrepanțelor constatate, **și reținând că:**

- ✓ Potrivit prevederilor art. 11 (1) din *Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*, salariile brute de bază ale funcționarilor publici și personalului contractual din aparatul de specialitate al primarului **se stabilesc prin hotărâre a consiliului local, după consultarea cu sindicatul** sau reprezentanții salariaților;
- ✓ Potrivit art. 11 alin. (2) din *Legea-cadru nr. 153/2017*, nomenclatorul funcțiilor necesare desfășurării activităților specifice fiecărei instituții sau autorități a administrației publice locale, **precum și ierarhia funcțiilor** sunt prevăzute în anexa nr. VIII cap. I lit. A pct. III și cap. II lit. A pct. IV, ceea ce presupune **eliminarea oricărui liber-arbitru în procesul de stabilire a salariilor de bază brute, precum și instituirea unei ierarhii precis stabilite în sistemul de salarizare;**

- ✓ Potrivit art. 11 (3) și (4) din Legea-cadru nr. 153/2017, ordonatorul principal de credite stabilește salariile lunare, astfel încât nivelul veniturilor salariale să nu depășească nivelul indemnizației lunare a funcției de viceprimar, prevăzută în Anexa nr. IX la lege, exclusiv majorările prevăzute pentru implementarea de proiecte finanțate din fonduri europene;
- ✓ Potrivit art. 12 și art. 13 din Legea-cadru nr. 153/2017, începând cu anul 2023, salariile de bază se stabilesc potrivit anexelor I-IX la lege, prin înmulțirea coeficienților cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată în vigoare, reglementare care conferă un caracter obiectiv și predictibil modalității de stabilire a salariilor și indemnizațiilor inclusiv pentru personalul din administrația publică locală;
- ✓ Prin corelarea prevederilor art. 11-13 din Legea-cadru nr. 153/2017, rezultă că procesul de stabilire a salariilor brute de bază are un caracter obiectiv, bazat pe ierarhizarea funcțiilor deja prevăzută în lege, cu raportare la coeficienții minim și maxim, respectiv coeficientul maxim corespunzător funcției de viceprimar, din Anexa nr. IX, raportat la salariul minim brut pe țară garantat în plată în vigoare și coeficientul minim reprezentat de salariul minim brut pe țară garantat în plată în vigoare;
- ✓ Prin „ordonanțele trenuleț” anuale și vădit neconstituționale, a fost alterat substanțial și neconstituțional sistemul unitar de salarizare, discriminându-se demnitarii și salariații din administrația publică locală, înlocuind sistemul stabilit prin lege, bazat pe coeficienți și salariul minim în vigoare, cu un sistem arbitrar de „înghețare selectivă a salariilor pentru unele categorii de personal, în paralel cu concesiile acordate, tot selectiv, altor categorii de personal, considerate „mai importante”. Această situație nu poate fi înlăturată decât pe calea unor acțiuni în instanța de contencios administrativ, dublate de ridicarea excepției de neconstituționalitate a reglementărilor discriminatorii din ordonanțe.
- ✓ Potrivit art. 16 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, personalul 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 (PNRR) beneficiază de majorarea salariilor de bază, 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;
- ✓ Potrivit art. 16 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153/2017, indemnizațiile lunare ale primarilor și viceprimarilor comunelor în care se implementează proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile se majorează cu până la 25%.
- ✓ Potrivit art. 16 alin. (2<sup>1</sup>) și (2<sup>2</sup>) din Legea-cadru nr. 153/2017, norme în curs de intrare în vigoare prin promulgarea proiectului de lege nr. Pl-x nr. 492/2021, adoptat definitiv în Camera Deputaților și declarat constituțional de către Curtea Constituțională, în cadrul controlului de constituționalitate prealabil promulgării legii, prin excepție de la prevederile art. 11 alin. (4), pentru personalul din primării nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile, nivelul veniturilor salariale, majorate potrivit alin. (1), este plafonat la nivelul indemnizației lunare a funcției de viceprimar majorată potrivit alin. (2), adică cu până la 25%, iar sumele necesare majorării salariale prevăzute la alin. (2<sup>1</sup>) se suportă din bugetul proiectului finanțat din fonduri europene nerambursabile.

Potrivit termenelor procedurale constituționale, legea sus-citată ar trebui promulgată până la finalul anului 2022, după publicarea Deciziei Curții Constituționale.

- ✓ Potrivit prevederilor proiectului de Lege privind aprobarea Ordonanței de urgență a guvernului nr. 115/2022, indemnizația primarilor și viceprimarilor urmează să fie stabilită la nivelul coeficientului corespunzător din Anexa IX C la Legea-cadru nr. 153/2017, înmulțit cu salariul minim de 2.300 lei valabil pentru anul 2021. Proiectul de lege a fost adoptat de către camera decizională a Parlamentului, apoi supus unei sesizări de neconstituționalitate prealabilă promulgării cu termen de judecată la Curtea Constituțională 14 decembrie 2022.

În ipoteza constatării constituționalității legii, aceasta ar produce o creștere cu 10,57% a indemnizației demnitarilor, precum și a plafonului aplicabil celorlalți salariați din aparatul de specialitate al primarului, potrivit art. 11 (4) din Legea – cadru nr. 153/2017

- ✓ Potrivit art. 9 alin. (1) și (5) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare:
- (1) Persoana vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim prin ordonanțe sau dispoziții din ordonanțe *poate introduce acțiune la instanța de contencios administrativ, însoțită de excepția de neconstituționalitate*, în măsura în care obiectul principal nu este constatarea neconstituționalității ordonanței sau a dispoziției din ordonanță.
- (5) Acțiunea prevăzută de prezentul articol *poate avea ca obiect acordarea de despăgubiri pentru prejudiciile cauzate prin ordonanțe ale Guvernului, anularea actelor administrative emise în baza acestora, precum și, după caz, obligarea unei autorități publice la emiterea unui act administrativ sau la realizarea unei anumite operațiuni administrative*.
- ✓ Potrivit art. 1 din Legea dialogului social nr. 62/2011, cu modificările și completările ulterioare:
- a) parteneri sociali** - sindicate sau organizații sindicale, angajatori ori organizații patronale, precum și reprezentanții autorităților administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social;
- b) dialog social** - procesul voluntar prin care partenerii sociali se informează, se consultă și negociază în vederea stabilirii unor acorduri în probleme de interes comun;
- c) dialog social bipartit** - dialogul desfășurat numai între sindicate sau organizații sindicale și angajatori ori organizații patronale;
- k) unitate** - persoana juridică care angajează nemijlocit forță de muncă;
- l) grup de unități** - formă de structurare în vederea negocierii colective la acest nivel. Se poate constitui din două sau mai multe unități care au același obiect principal de activitate conform codului din Clasificarea activităților din economia națională, denumit în continuare cod CAEN
- s) recunoaștere reciprocă** - acordul voluntar prin care partenerii își recunosc unul altuia legitimitatea în vederea stabilirii unui demers comun;
- ✓ Potrivit art. 153 din *Legea dialogului social nr. 62/2011*, cu modificările și completările ulterioare, conform principiului recunoașterii reciproce: *orice organizație sindicală legal constituită poate încheia cu un angajator sau cu o organizație patronală orice alte tipuri de acorduri, convenții sau înțelegeri, în formă scrisă, care reprezintă legea părților și ale căror prevederi sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare*.

*Dorind stabilirea unui cadru unitar pentru dialogul social bipartit, la nivel național, județean și local, în vederea soluționării constructive, în interesul colectivităților locale, a oricăror probleme ale corpului salarial din cadrul primăriilor comunelor membre ale ACoR;*

Înțelegând că *principiul autonomiei locale implică asumarea proactivă, la nivel local, a inițiativei pentru corectarea oricăror efecte negative* ale deciziilor luate de către autorități de la alte niveluri;

au convenit următoarele:

## CAPITOLUL I

### Măsurile privind crearea cadrului de parteneriat pentru dialogul social bipartit

**Art. 1.** – În temeiul principiului recunoașterii reciproce voluntare, consacrat prin art. 153 din *Legea dialogului social nr. 62/2011*, cu modificările și completările ulterioare, **Asociația Comunelor din România (ACoR) și Sindicatul Național SCOR își recunosc reciproc unul altuia legitimitatea ca parteneri sociali**, în vederea stabilirii unui cadru unitar pentru desfășurarea dialogului social bipartit *la nivelul angajatorilor din cadrul administrației publice locale – comunele din România, membre ale ACoR*.

**Art. 2.** – Dialogul social se desfășoară la nivel național, la nivel județean și la nivel de unitate.

**Art. 3. – (1)** Dialogul social la nivel național se desfășoară între *Consiliul director național al ACoR*, reprezentat prin președintele ACoR, respectiv *Biroul executiv (BEX) al Sindicatului Național SCOR*, reprezentat prin președintele Sindicatului Național SCOR.

**(2)** Dialogul social la nivel județean se desfășoară între *Consiliul director al filialei județene ACoR*, reprezentat prin *președintele filialei județene ACoR*, și *Consiliul director al filialei județene SCOR*, reprezentat prin *președintele filialei județene SCOR*.

**(3)** Dialogul social la nivel de unitate se desfășoară între *primarul comunei*, în calitate de angajator, și *grupa sindicală SCOR*, reprezentată prin *liderul ales al grupei sindicale*.

**Art. 4.** – Dialogul social la nivelurile județean și, respectiv, la nivel de unitate, se stabilește în mod direct între reprezentanții prevăzuți la art. 3, fără nici o altă formalitate, în baza prezentului ACORD precum și a documentelor care atestă alegerea/numirea președintelui filialei județene SCOR, respectiv alegerea liderului de grupă sindicală SCOR din unitate.

## CAPITOLUL II

### Măsurile privind colaborarea partenerilor sociali în acțiuni la nivel național

**Art. 5.** – Partenerii sociali din prezentul ACORD se angajează reciproc să acționeze coordonat, prin demersuri comune la nivel național, orientate spre Parlament, Guvern și autoritățile publice centrale, în vederea eliminării discriminărilor flagrante la care este supusă în momentul de față administrația publică locală de la nivelul comunelor din România, atât în domeniul salarizării, cât și în plan general, în privința subfinanțării cheltuielilor de funcționare și a programelor de dezvoltare.

**Art. 6. – (1)** Partenerii sociali din Prezentul ACORD susțin elaborarea unei legi a salarizării bazate pe un sistem unic și echitabil de salarizare la nivel național, cu respectarea principiilor în prezent doar enunțate în lege, remunerarea în mod similar a funcțiilor generice similare, indiferent de nivelul instituției publice angajatoare (comună, oraș, municipiu, județ sau administrație centrală ori teritorială) și eliminarea oricărei discriminări în sistemul de salarizare a administrației locale pe criteriul categoriei unității administrativ-teritoriale, în privința funcțiilor publice, a personalului contractual cât și a demnitarilor.

**(2)** Partenerii sociali din Prezentul ACORD susțin renunțarea la ipocrizia politică profund discriminatorie a guvernului, care a condus la înghețarea an de an a indemnizațiilor demnitarilor, sau a aplicării prevederilor legale în vigoare cu privire la indemnizația pentru limită de vârstă, această abordare fiind în contrast flagrant cu necesitatea asigurării unui nivel minim de independență financiară a acestora, de predictibilitate a drepturilor de natură salarială și de asigurări sociale, condiții indispensabile pentru dezvoltarea unui corp al demnitarilor caracterizat prin integritate și onestitate.

**(3)** Partenerii sociali din Prezentul ACORD susțin eliminarea de îndată a distorsiunilor extreme din sistemul de salarizare aplicabil administrației publice locale, care fac, pe de o parte, ca viceprimarul unei comune mici să aibă un venit net mai mic decât al muncitorului necalificat din construcții și, pe de altă parte, plafonul de salarizare aplicabil corpului funcționarilor dintr-o primărie de comună mică să fie cu 10.000 de lei mai jos decât același plafon aplicabil într-o primărie din municipii.

**Art. 7.** - Partenerii sociali din Prezentul ACORD vor întreprinde coordonat toate activitățile specifice legii dialogului social pentru apărarea drepturilor administrației publice locale la nivelul comunelor, mergând până la formele extreme de protest, în situația în care solicitările și revendicările acestea vor continua să fie tratate cu disprețul afișat până în prezent.

## CAPITOLUL III

### Măsurile privind identificarea, la nivel de unitate, a soluțiilor pentru creșterea nivelului veniturilor salariale, în 2023, cu minim 30% în raport cu anul 2019

**Art. 8.** – Având în vedere indicele de inflație cumulat pentru perioada 1 ianuarie 2019 – 31 decembrie 2022, care va fi situat sensibil peste 30%, *partenerii sociali își declară determinarea de a identifica, la nivelul fiecărei unități, soluțiile concrete pentru asigurarea unei creșteri salariale, începând cu luna ianuarie 2023, cu minim 30% față de grilele de salarizare proprii, aferente anului 2019.*

**Art. 9.** – Principiile, pașii și vectorii de creștere care vor fi avuți în vedere, în condițiile respectării reglementărilor legale în vigoare, pentru realizarea obiectivului stabilit la art. 5, sunt următorii:

- a) asigurarea existenței unei grile de salarizare la nivelul unității, prin care *să se respecte ierarhizarea funcțiilor publice de conducere, de execuție și contractuale* în conformitate cu cele prevăzute în anexa nr. VIII cap. I lit. A pct. III și cap. II lit. A pct. IV din Legea-cadru a salarizării nr. 153/2017.
- b) calcularea indemnizației corespunzătoare viceprimarului prin utilizarea salariului minim de referință de 2.300 lei, în situația unei pronunțări favorabile a Curții Constituționale în data de 14 decembrie 2022, sau a celui de 2.080 lei, în caz contrar.
- c) stabilirea unor coeficienți de salarizare, prin acordul partenerilor sociali la nivelul unității, astfel încât poziția minimă din grila de salarizare să fie stabilită nu mai puțin decât salariul minim brut pe țară garantat în plată, de 3.000 lei, iar poziția maximă din grila de salarizare, corespunzătoare celui mai mare coeficient, să fie situată în imediata proximitate a coeficientului indemnizației corespunzătoare viceprimarului, calculat potrivit lit. b) și majorat cu 25%.
- d) verificarea asigurării unei creșteri salariale de minim 30%, în raport cu grila de salarizare valabilă în unitate la data de 1 ianuarie 2019, pentru funcțiile similare și corespunzătoare aflate în plată de la 1 ianuarie 2023.
- e) pentru pozițiile din grila de salarizare care se regăsesc în zona de jos sau de mijloc a ierarhiei, și pentru care nivelul calculat potrivit literei d) nu depășește indemnizația viceprimarului stabilită la litera b), valorile rezultate se preiau ca atare de către primar în proiectul hotărârii consiliului local prin care se stabilesc salariile de bază brute pentru anul 2023.
- f) pentru salariații de pe pozițiile din zona superioară a grilei de salarizare, care se situează, după creșterea cu minim 30% potrivit literei d), între indemnizația de bază a viceprimarului și cea majorată cu 25%, se procedează la analiza detaliată a situației implicării personalului din aparatul de specialitate al primarului în echipele de implementare a proiectelor finanțate din fonduri europene nerambursabile, fonduri externe rambursabile sau PNRR și se identifică posibilitățile de nominalizare cu prioritate a acestor salariați în echipele de implementare a proiectelor, astfel încât plafonul prevăzut la art. 11 (4) din legea-cadru a salarizării să le poată fi ridicat cu 25%, potrivit prevederilor legale care urmează a intra în vigoare.

Nominalizarea personalului în echipele de implementare a proiectelor va avea în vedere atât pregătirea și experiența acestora, cât și necesitățile concrete ale implementării fiecărui proiect.

Sub condiția emiterii dispozițiilor de nominalizare în echipele de implementare a proiectelor, salariile de bază brute și veniturile salariale pot fi stabilite în aceste cazuri cu depășirea indemnizației de bază a viceprimarului cu până la 25%.

- g) pentru acordarea majorării salariale cu până la 25% peste indemnizația de bază a viceprimarului, ordonatorul de credite va lua măsurile necesare pentru actualizarea bugetelor proiectelor finanțate din fonduri europene nerambursabile, fonduri externe rambursabile sau PNRR, prin includerea cheltuielilor de personal, evaluate potrivit numărului de membri ai echipei de implementare și numărului de luni de implementare, în capitolul corespunzător cheltuielilor cu managementul proiectului, respectiv poziția 3.7.1 din Devizul general, potrivit HG nr. 907/2019.

În situația în care contractul de finanțare nu cuprinde drept cheltuieli eligibile cheltuielile de personal sau cheltuielile cu managementul proiectului, acestea vor fi încadrate ca cheltuieli neeligibile, pe seama bugetului local.

**Art. 10.** – Partenerii sociali la nivel local (primarul, respectiv grupa sindicală SCOR) au libertatea de a identifica, în condițiile principiilor autonomiei locale, orice alte modalități sau soluții tehnice pentru atingerea obiectivului asumat la art. 8.

**Art. 11.** – Partenerii sociali la nivel local (primarul, respectiv grupa sindicală SCOR) vor identifica orice alte măsuri adecvate pentru creșterea nivelului de motivare a personalului salariat, în vederea asigurării stabilității acestuia, incluzând, spre exemplu, decontarea cheltuielilor de transport pentru personalul navetist, din alte localități, în condițiile art. 129 alin. (12) din Codul administrativ.

## CAPITOLUL IV

### Măsuri privind identificarea de măsuri compensatorii cu privire la pierderile de natură salarială suferite de către personalul salariat și demnitari în perioada 2020-2023, ca urmare a măsurilor discriminatorii neconstituționale dispuse prin ordonanțe de urgență

**Art. 12.** – Partenerii sociali sunt solidari în a declara faptul că înghețarea prin ordonanțe de urgență a indemnizației demnitarilor (primar și viceprimar), în perioada 2020-2023, este neconstituțională.

**Art. 13.** – (1) Partenerii sociali se angajează să individualizeze și să cuantifice pierderile suferite prin aplicarea normelor legale neconstituționale instituite potrivit art. 12, atât de către demnitari (primar și viceprimar) cât și de către funcționarii publici și personalul contractual cărora nu li s-au putut majora salariile potrivit prevederilor Legii-cadru nr. 153/2017, motivat de înghețarea indemnizației viceprimarului.

(2) După individualizarea și cuantificarea prejudiciilor astfel produse, în dauna demnitarilor și a personalului salariat, ca urmare a diminuării discriminatorii și neconstituționale a indemnizațiilor, a veniturilor salariale, precum și a punctajului de contributivitate la sistemul public de pensii, părțile vor identifica modalitatea procedurală prin care, în conformitate cu art. 9 alin. (1) și (5) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, să inițieze acțiuni în contencios administrativ pentru recuperarea prejudiciilor, pe calea invocării excepției de neconstituționalitate a prevederilor ordonanțelor de urgență prin care au fost înghețate veniturile garantate prin legea-cadru a salarizării.

## CAPITOLUL V

### Dispoziții finale

**Art. 14.** – Prezentul **ACORD VOLUNTAR** este semnat în două exemplare identice și egale, este supus aprobării structurilor de conducere naționale ale semnatarilor, respectiv *Consiliul director al ACoR și Biroul executiv al Sindicatului Național SCOR*, urmând ca după aprobare, fiecare parte să comunice partenerului de dialog social un exemplar al documentului statutar adoptat în acest sens.

**Art. 15.** – Potrivit prevederilor art. 153 din Legea dialogului social nr. 62/2011, după aprobarea în structurile de decizie statutare ale celor doi parteneri sociali, **prevederile prezentului ACORD reprezintă legea părților și sunt aplicabile numai membrilor organizațiilor semnatare**, respectiv **comunelor membre ale Asociației Comunelor din România**, pe de o parte, precum și **structurilor statutare ale Sindicatului Național SCOR (filialele județene SCOR și grupele sindicale SCOR** de la nivelul fiecărei comune membre ACoR) pe de altă parte.

11 decembrie 2022

Președintele Asociației Comunelor din România,

**Emil DRĂGHICI,**  
primarul comunei Vulcana-Băi

Președintele Sindicatului Național SCOR,

**Dan CÂRLAN,**  
secretarul general al comunei Tarcău