



- PREȘEDINTELE -

Nr. din 11 februarie 2023

„Țăranul a zidit această țară ca pe o catedrală a credinței și a înscris pentru veșnicie, pe cer, cu sudoarea frunții lui, strălucirea identitară a stelei acestei națiuni.” Dinu SĂRARU, 19 februarie 2018

„PRIMĂRIA SALVEAZĂ ROMÂNIA!”
(Excelența Sa, Domnul **Emil CONSTANTINESCU**, în cadrul celei de-a XIV-a sesiuni ordinare a Adunării generale a A.Co.R. la data de 28.02.2011,
PREȘEDINTELE ROMÂNIEI 1996-2000,
PREȘEDINTE DE ONOARE AL A.Co.R.

**MINISTERUL INVESTIȚIILOR
ȘI PROIECTELOR EUROPENE,
DOMNULUI MINISTRU Ioan-Marcel BOLOȘ,**

**MINISTERUL DEZVOLTĂRII,
LUCRĂRILOR PUBLICE ȘI ADMINISTRAȚIEI,
DOMNULUI MINISTRU CSEKE Attila-Zoltán,**

**MINISTERUL MUNCII ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE,
DOMNULUI MINISTRU Marius-Constantin BUDĂI,**

Privește poziția Asociației Comunelor din România cu privire la **proiectul** Regulamentului-cadru prevăzut la art. 16 alin. (10⁵) din Legea-cadru a salarizării nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, inițiat de către *Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației și Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene*, în vederea aprobării prin hotărâre a Guvernului

DOMNILOR MINIȘTRI,

Prin art. I, punctele 1 și 2. din Ordonanța Guvernului nr. 19/2023, a fost adoptată o binemeritată îmbunătățire a modalităților de stimulare a salariaților, respectiv a primarilor și viceprimarilor, implicați în implementarea de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile / rambursabile sau din PNRR.

Cele două modificări nou-introduse privesc:

1) ridicarea plafonului salarial prevăzut la art. 11 (4) din Legea-cadru a salarizării, în cazul personalului salariat nominalizat în echipele de implementare a proiectelor, până la nivelul indemnizației viceprimarului corespunzător, **majorată cu sporul procentual prevăzut la art. 16 alin. (2) din această lege;**

2) ridicarea procentului de majorare aferent primarului/viceprimarului, de la maxim 25% la maxim 50%, cu scopul declarat **de a permite personalului prevăzut la pct. 1) să „încapă” sub plafonul salarial astfel majorat**, pentru a putea primi, la rândul său, întreaga majorare de până la 50% prevăzută la art. 16 (1) din legea-cadru, cu încadrarea sub indemnizația majorată a viceprimarului.

Din **Nota de fundamentare a Ordonanței nr. 19/2023** rezultă, fără echivoc, faptul că motivarea exclusivă a majorării acordate primarului și viceprimarului este următoarea:

„Pe de altă parte, ținând seama că nivelul veniturilor personalului din aparatul propriu al consiliilor județene, primării și consilii locale, din instituțiile și serviciile publice de interes local și județean din subordinea acestora, care implementează fonduri europene nerambursabile, **nu poate depăși nivelul indemnizației lunare a funcției de viceprimar, majorat cu 25%, procentul de majorare salarială al acestei categorii de personal în multe situații este diminuat neajungând la 50% chiar dacă numărul orelor prestate în proiect îi îndreptătesc la acest lucru.** În acest din urmă caz este necesară majorarea indemnizațiilor lunare ale ... primarilor și viceprimarilor unităților administrativ-teritoriale care implementează proiecte finanțate din ..., **cu până la 50%, în loc de 25% cât este în prezent.**”

Potrivit art. I pct. 4. din Ordonanță, **criteriile de acordare a majorărilor de până la 50%**, atât pentru personalul salariat, cât și pentru primari/viceprimari, **se stabilesc prin Regulamentul-cadru** care face obiectul prezentului document de poziție.

Regulamentul-cadru inițiat de către *Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației și Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene*, **este un act normativ dat în executarea unui act normativ de nivel superior** (ordonanță a guvernului) fiind supus constrângerilor prevăzute la **Capitolul VIII – Sfera reglementării** din **Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative**, respectiv prevederilor art. 78 din lege, care stabilesc faptul că **actul normativ de punere în executare a ordonanței trebuie să se limiteze strict la cadrul stabilit de actul pe baza și în executarea căruia a fost emis și nu poate conține soluții care să contravină prevederilor acestuia.**

Prin urmare, la elaborarea criteriilor de acordare a majorărilor de până la 50%, atât pentru personalul nominalizat în echipa de proiect, cât și pentru primarul/viceprimarul unității administrativ-teritoriale, cele două ministere care inițiază reglementările din regulamentul-cadru, precum și Guvernul, la aprobarea prin hotărâre, **trebuie să urmărească în exclusivitate voința legiuitorului** care le-a delegat atribuția de a stabili aceste criterii, **voință care rezultă neechivoc din**

instrumentul de motivare al actului normativ superior (Nota de fundamentare a Ordonanței).

În cazul nostru, voința legiuitorului, exprimată prin actul normativ superior, a fost aceea **de a crea cadrul necesar pentru ca personalul salariat, plafonat prin lege sub nivelul majorat al indemnizației viceprimarului, să poată beneficia în totalitate de majorarea salarială convenită pentru implementarea proiectului în care lucrează, nu numai de 25% cât era anterior Ordonanței.**

Prin urmare, elaborarea Regulamentului-cadru trebuie să pornească obligatoriu de la **interdependența directă și fără echivoc dintre nivelul procentului de majorare a indemnizației viceprimarului și plafonul pe care aceasta îl reprezintă pentru personalul salariat nominalizat în echipele de proiect**, acest criteriu fiind în mod expres și limitativ subliniat de către legiuitor în motivarea creșterii procentului de majorare pentru demnitari, de la maxim 25% până la maxim 50%.

Așadar, criteriile de acordare a procentului de majorare pentru demnitari trebuie să urmărească **în principal corelarea acestora cu vocația personalului din echipele de proiect de a putea primi propria majorare**, cu evaluarea **impactului procentului de majorare aplicabil demnitarilor în privința personalului din echipele de proiect**, și **abia în subsidiar și alte criterii de performanță** care privesc actul managerial la nivelul unității administrativ-teritoriale.

Dacă facem o analiză comparativă între **situația anterioară Ordonanței Guvernului** și **situația propusă prin proiectul Regulamentului-cadru**, constatăm următoarele:

1) Criteriile propuse pentru majorarea aplicabilă personalului salariat **au rămas neschimbate**, acestea raportându-se în mod identic la timpul efectiv lucrat lunar pentru activitățile proiectului și prevăzute corespunzător în fișa postului.

Suntem de acord cu această abordare.

2) Anterior Ordonanței Guvernului, **independent de timpul efectiv lucrat lunar** pentru activitățile proiectului, și care ar fi putut oferi personalului salariat o majorare de până la 50%, **acesta avea o limitare a majorării la 15-20-25%**, în funcție de numărul de proiecte implementate în unitatea administrativ-teritorială, reflectată prin nivelul indemnizației viceprimarului, **și nu în funcție de propria activitate**, de specialist nominalizat în echipa de implementare a unui singur proiect, cu atribuții precis determinate în acel proiect și fără responsabilități de ordin general în managementul unității administrativ-teritoriale.

3) Prin Ordonanță, ca urmare a majorării procentului viceprimarului până la 50%, legiuitorul a creat așteptarea legitimă ca, prin criteriile de stabilire a acestui procent de majorare, salariatului de la punctul 2) **să-i scadă spre dispariție limitarea propriei majorări**, eventual într-o proporție aritmetică, **spre exemplu prin**

ridicarea plafonului (indemnizației viceprimarului) cu 30-40-50%, în aceeași situație dată.

4) Prin proiectul Regulamentului-cadru, constatăm **introducerea unei discriminări flagrante, sistematice, între colectivitățile locale, lovind cu precădere comunele și favorizând municipiile/județele** prin utilizarea criteriului compus **număr de proiecte/valoare**.

În mod firesc, numărul și valoarea proiectelor (dar nu și importanța acestora pentru colectivități) sunt substanțial mai mici la nivelul comunelor, față de orașe și municipii, unele fiind plafonate prin acte normative (ca în cazul componentei C10 - Fondul local al PNRR, la suma de 324.000 euro/comună) **fără ca prin aceasta volumul de muncă și responsabilitatea pentru implementare, a primarilor, viceprimarilor și aparatului de specialitate, să scadă semnificativ pe fiecare proiect în parte** iar nivelul de salarizare deja redus, mai ales la nivelul comunelor cu un număr al locuitorilor sub 3.000, face imposibilă atragerea de noi resurse umane și menținerea în proiecte a personalului calificat propriu.

5) Grila propusă demnitarilor prin proiectul Regulamentului-cadru pur și simplu **sechestrează demnitarii și personalul din echipele de proiect ale comunelor în zona unui procent minimal, de regulă 10-15%, arareori poate 20%, fără vreo legătură cu efortul depus de către fiecare salariat în parte, strict în dreptul său**, în timp ce la nivelul colectivităților locale mari (municipii și consilii județene) simpla existență a unor proiecte cu valoare cumulată de peste 4 milioane de euro (universal valabilă) **conduce automat la un plafon de salarizare majorat direct cu 50%, indiferent de numărul proiectelor, indiferent de efortul personal al fiecărui salariat!!**

6) În mod absolut scandalos și discriminatoriu, **personalul salariat din colectivitățile locale mari**, beneficiar deja al unui sistem de salarizare plafonat la 8 salarii minime (indemnizația viceprimarului reședinței de județ/vicepreședintelui CJ) **beneficiază automat de o creștere a plafonului de salarizare cu încă 50%**, în timp ce **la comunele mici, unde deja plafonul de salarizare este 3 sau 3,5 salarii minime, creșterea plafonului pentru lucrul în proiecte este limitată artificial la 10-20%**.

7) Nu este greu de observat **discriminarea și adâncirea inechității dintre urban și rural**, astfel încât de la un plafon general de salarizare **stabilit deja în raport de 8/3**, acest raport, cu majorarea salarială pentru proiecte inclusă, **va ajunge la 12/3,3 sau maxim 12/3,6 !!**

8) Nu este greu de observat că **doar majorarea salarială de 50%** pentru un salariat din primăria de municipiu sau consiliu județean **valorează, în mărime absolută, mai mult decât întreg salariul + majorarea pentru proiecte a unui salariat similar dintr-o comună!**

9) Dincolo de discriminarea personalului salariat din comune, în raport cu cel din municipii și consilii județene, **discriminarea primarilor și viceprimarilor comunelor este la fel de evidentă.**

În colectivitățile locale mici, lipsite de resurse, de logistică și de personal, prin comparație cu reședințele de județ sau consiliile județene, **primarul și viceprimarul duc un efort personal direct și implicat, zi de zi, în implementarea fiecărui proiect, împreună cu salariații din echipele de proiect**, care muncesc suplimentar, dincolo de responsabilitățile nenumărate ale propriilor atribuții curente, spre deosebire de situația colectivităților locale mari, unde implementarea proiectelor este în sarcina exclusivă a unor direcții generale, direcții, servicii, înzestrate cu personal numeros, plătit la nivel maxim, cu responsabilități limitate doar în implementarea proiectelor.

10) Prin Regulamentul-cadru propus se obține în mod flagrant **un rezultat complet opus celui care a fost urmărit, explicat și motivat prin Ordonanța nr. 19/2023**, pe care acesta o pune în executare, astfel încât forma propusă pentru criteriile aplicabile demnitarilor **este nelegală** în raport cu prevederile art. 78 din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă, întrucât limitează și mai mult sporul salariaților.

Asociația Comunelor din România NU ACCEPTĂ criteriile propuse pentru acordarea majorărilor aplicabile demnitarilor, întrucât, în cazul comunelor, consacră o discriminare inacceptabilă în raport cu municipiile și consiliile județene, limitează și mai mult, în loc să le crească, posibilitățile de stimulare a personalului implicat în implementarea proiectelor și **conduce în final la o distrugere a minimei capacități administrative a comunelor în privința implementării proiectelor de investiții.**

Asociația Comunelor din România susține o soluție simplă, în linie directă cu soluția adoptată prin Ordonanța nr. 19/2023, respectiv păstrarea criteriilor aplicabile până în prezent demnitarilor (raportate la numărul proiectelor aflate în implementare) și simpla corelare a procentelor alocate acestora, după creșterea limitei maxime de la 25% la 50%, respectiv:

- a) **30% pentru un proiect**
- b) **40% pentru două proiecte**
- c) **50% pentru trei sau mai multe proiecte.**

Aceasta este soluția imperativ necesară care ne menține în zona demnității, a respectului pentru truditorii din lumea satelor și a bunei credințe în efortul național de absorbție a fondurilor, pentru modernizarea satului românesc.

Vă rugăm să primiți, Domnilor Miniștri, expresia înaltei noastre considerații, așteptând, cum se cuvine, acele măsuri fără de care nu putem afirma că suntem în raporturi de colaborare!

Cu mulțumiri anticipate și cu aleasă prețuire,

PREȘEDINTELE ASOCIAȚIEI COMUNELOR DIN ROMÂNIA,



**Emil DRĂGHICI,
PRIMARUL COMUNEI VULCANA-BĂI,
JUDEȚUL DÂMBOVIȚA**