

# Sindicatul Național SCOR

al Salariaților Comunelor și Orașelor din România

Sediul în Primăria comunei Tarcău, județul Neamț  
Înregistrat sub nr. 1/21.11.2022 - Judecătoria Bicăz  
CIF 47311666/14.12.2022

Telefon 0722613250

e-mail: [presedinte@sindicatulscor.ro](mailto:presedinte@sindicatulscor.ro)

[www.sindicatulscor.ro](http://www.sindicatulscor.ro)



Nr. 14 / 11 februarie 2023

**Către:** Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene,  
Domnului Ministru Ioan-Marcel BOLOȘ,

Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației,  
Domnului Ministru Attila-Zoltán CSEKE,

**Spre știință:** Ministerul Muncii și Solidarității Sociale,  
Domnului Ministru Marius-Constantin BUDĂI,

**Referitor la:** Proiectul Regulamentului-cadru privind stabilirea criteriilor pe baza cărora se stabilește procentul de majorare salarială pentru persoanele prevăzute la alin. (1) și (2) al art. 16 din Legea-cadru a salarizării nr. 153/2017

**Domnilor miniștri,**

*Sindicatul Național SCOR al Salariaților Comunelor și Orașelor din România* este o organizație sindicală care funcționează începând cu 21 noiembrie 2022, acum în conformitate cu prevederile Legii dialogului social nr. 367/2022 și are acoperire națională în sectorul de activitate al administrației publice locale, la nivelul comunelor și orașelor din România.

La momentul redactării prezentului document, **Sindicatul Național SCOR are un număr de 7.460 de membri, în 474 grupe sindicale înființate în primăriile ale comunelor și orașelor din toate județele țării.**

Referitor la *Proiectul Regulamentului-cadru privind stabilirea criteriilor pe baza cărora se stabilește procentul de majorare salarială pentru persoanele prevăzute la alin. (1) și (2) al art. 16 din Legea-cadru a salarizării nr. 153/2017*, publicat de către ministerele inițiatore spre dezbatere publică la data de 9 februarie 2023, în procedura de transparență decizională,

având în vedere importanța deosebită a proiectului de act normativ în privința drepturilor salariale ale personalului implicat în implementarea proiectelor finanțate din fonduri UE nerambursabile / fonduri UE rambursabile / PNRR

în considerarea prevederilor art. 7 alin. (9) din *Legea nr. 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică*, cu modificările și completările ulterioare,

**solicităm organizarea unei întâlniri în care să se dezbată public proiectul de act normativ.**

**Pe fond:** prin Art. I, punctele 1. și 2. din Ordonanța Guvernului nr. 19/2023, a fost stabilită îmbunătățirea modalităților de stimulare a salariaților implicați în implementarea de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile / rambursabile sau din PNRR, respectiv a primarilor și viceprimarilor.

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 (2) din legea-cadru;**
- 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 a salarizării, cu încadrarea sub indemnizația majorată a viceprimarului.

Din *Nota de fundamentare a Ordonanței nr. 19/2023* rezultă 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*, 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 UAT, **cele două ministere care inițiază reglementările din regulamentul-cadru, cele care le avizează, precum și Guvernul**, la aprobarea lor 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 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** privind actul managerial la nivelul UAT.

Dacă facem o analiză comparativă între *situația anterioară Ordonanței* 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, ***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 UAT, 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 UAT.

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 până 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 comunitățile mici (comunele) și comunitățile mari (municipiile și județele)**, prin utilizarea criteriului compus - **număr de proiecte / valoare globală proiecte la nivel de UAT**.

În mod firesc, numărul și valoarea proiectelor (dar nu și importanța acestora pentru comunități) 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 de gradul II și III, 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 comunităților 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, **personalul salariat din comunitățile 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 comunitățile 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 comunităților mari, unde implementarea proiectelor este în sarcina exclusivă a unor direcții generale, înzestrate cu personal numeros, plătit la nivel maxim, cu responsabilități limitate doar în implementarea proiectelor.
- 10) Prin Regulamentul-cadru propus, în cazul comunelor și orașelor mici, se obține în mod evident **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.

**Sindicatul Național SCOR NU POATE ACCEPTA 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.**

**Sindicatul Național SCOR** 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:

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

#### **Alte modificări necesare în proiectul de Regulament-cadru supus dezbaterii publice:**

- A) Prin art. 16 alin. (4) din Legea – cadru a salarizării nr. 153/2017 se reglementează numărul maxim al membrilor echipei de proiect, după cum urmează:

(4) Numărul maxim de persoane la nivelul unei instituții sau autorități dintre cele prevăzute la alin. (1) care pot fi nominalizate în echipele de proiect **este cel stabilit de prevederile contractului/acordului/ordinului de finanțare** semnat de către instituția beneficiară cu autoritatea finanțatoare.

Având în vedere faptul că nu toate contractele de finanțare eligibile potrivit alin. (1) și (2) au precizat / reglementat un număr de personal pentru echipa de implementare a proiectului, este necesară înlăturarea confuziei astfel create, prin introducerea unei reglementări exprese în Regulamentul-cadru, spre exemplu printr-un nou alineat (3) la art. 4, cu următorul conținut:

(3) Dacă în cadrul contractului/acordului/ordinului de finanțare semnat de către instituția beneficiară cu autoritatea finanțatoare nu este precizat un număr maxim de persoane care pot fi nominalizate în echipa de proiect, în sensul prevederilor art. 16 alin. (4) din Legea – cadru a salarizării nr. 153/2017, atunci acest număr maxim se limitează la cinci persoane.

**B)** Prin art. 16 alin (2<sup>1</sup>) din Legea – cadru a salarizării nr. 153/2017, se stabilește modalitatea de plafonare a veniturilor salariale pentru personalul nominalizat în echipa de proiect, respectiv faptul că aceasta **„nu poate depăși nivelul indemnizației lunare a funcției de viceprimar, ... corespunzător nivelului de organizare: comună, oraș, municipiu, ..., majorată potrivit alin. (2)”**.

Având în vedere faptul că există deja o sumedenie de opinii care sugerează că, **în situația în care funcția de viceprimar este vacantă, sau în situația în care primarul refuză emiterea dispoziției privind acordarea majorării indemnizației pentru viceprimar** (situație neîntemeiată legal, dar întâlnită în practică) **atunci nici personalul salariat din echipele de proiect nu ar putea beneficia de facilitatea prevăzută la art. 16 alin (2<sup>1</sup>) din legea – cadru**, pe motiv că nu are la ce se raporta, se impune clarificarea acestei chestiuni, prin Regulamentul-cadru, respectiv prin introducerea unui nou alineat (4) la articolul 4 (după cel introdus la punctul A de mai sus) cu următorul conținut:

(4) În aplicarea prevederilor art. 16 alin (2<sup>1</sup>) din Legea – cadru a salarizării nr. 153/2017, prin „*nivelul indemnizației lunare a funcției de viceprimar, vicepreședinte al consiliului județean sau a viceprimarului municipiului București, după caz, corespunzător nivelului de organizare: comună, oraș, municipiu, sectoarele municipiului București, Primăria Municipiului București, majorată potrivit alin. (2)*” se înțelege indemnizația corespunzătoare viceprimarului prevăzută în anexa nr. IX la Legea – cadru a salarizării nr. 153/2017, pentru fiecare unitate administrativ-teritorială în parte, după caz, majorată cu procentul corespunzător Anexei la prezentul Regulament-cadru, aplicabil în unitatea administrativ-teritorială respectivă

Cu credința că veți fi înțeles în mod constructiv demersurile noastre de mai sus, ca fiind exprimate cu bună-credință, vă rog să primiți, Domnilor Miniștri, expresia înaltei noastre considerații!

Cu mulțumiri anticipate și cu deosebită considerație,

**Dan CÂRLAN,**  
**Președintele Sindicatului Național SCOR**