



ACORD VOLUNTAR,

încheiat la data de 28 octombrie 2023,

pentru **actualizarea nivelului de salarizare începând cu luna noiembrie 2023, la nivelul administrației publice locale a comunelor din România, în conformitate cu art. 11 alin. (1) și 13 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017 și cu art. 164 din Codul muncii, corelate cu HG nr. 900/2023**

Părțile semnatare:

- ✓ **Asociația Comunelor din România (A.Co.R.)**, structură asociativă reprezentativă a autorităților administrației publice locale din comunele din România¹, 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 a angajatorilor 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**², legal reprezentată prin domnul **Emil DRĂGHICI**, primarul comunei Vulcana-Băi, județul Dâmbovița, în calitate de președinte,

și

- ✓ **Sindicatul Național al Salariatilor 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 Bicz și înregistrată în Registrul special al sindicatelor ținut de Judecătoria Bicz, cu nr. 1 din 21 noiembrie 2022, afiliată la **Federația Columna – SCOR**, federație sindicală reprezentativă pe sectorul de negociere colectivă nr. 47 „Administrație publică”, potrivit Sentinței civile a Tribunalului Municipiului București nr. 2/REP/06 septembrie 2023, legal reprezentat prin domnul **Dan CÂRLAN**, 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 crescut în România, în intervalul ianuarie 2019 (4.837 lei) – august 2023 (7.258 lei), cu 50,05% creștere generală de la care salariații din administrația publică locală au fost și sunt în continuare excluși, cu excepția unei insignifiante creșteri de 10% acordate potrivit Legii nr. 103/2023.**
- ✓ Această creștere generală a veniturilor brute la nivel național acoperă rezonabil **indicele de inflație cumulat** pentru perioada **1 ianuarie 2019 – 30 septembrie 2023**, care este dat de către INS la valoarea de **40,18%**, asigurând o creștere a veniturilor, în termeni reali, de **7%**.

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

² potrivit art. 2 alin. (4)-(5) din Statutul Asociației Comunelor din România

- ✓ **În cazul administrației publice locale**, însă, creșterea generală a prețurilor, de 140,18%, a însemnat **în termeni reali o diminuare a puterii de cumpărare de -21,16%**, întrucât **veniturile reale medii brute reprezintă în septembrie 2023 doar 78,84% față ianuarie 2019.**
- ✓ Probabila intrare, de la 1 ianuarie 2024, 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 și, recent, la cel de **2.300 lei** aferent anului 2021, prin înghețarea indemnizațiilor viceprimarilor, în timp ce **salariul minim brut pe țară garantat în plată în vigoare a ajuns la 3.300 lei, adică cu 43,47% mai mare.**
- ✓ 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 43,47%*, pentru salariații sau demnitarii cărora guvernul le-a „înghețat” arbitrar veniturile prin ordonanțe de urgență.
- ✓ **Perpetuarea practicii guvernului 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 de către guvern și ministere a obligației legale de consultare reală și constructivă a structurilor asociative ale administrației publice locale**, precum și a partenerilor sociali, **sindicatul reprezentativ**, în inițierea și adoptarea actelor normative cu impact asupra activității administrației publice locale.
- ✓ **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;**

✓ **Potrivit art. 164 din Codul muncii:**

(1) Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, **se stabilește prin hotărâre a Guvernului**, după consultarea sindicatelor și a patronatelor.

(1[^]2) Toate drepturile și obligațiile stabilite potrivit legii prin raportare la salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată se determină utilizând nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată prevăzut la alin. (1).

✓ Potrivit Hotărârii Guvernului nr. 900/2023, începând cu 1 octombrie 2023 salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată **se stabilește la 3.300 lei.**

✓ Prin urmare, la data prezentului Acord, potrivit cadrului legal existent (legea salarizării, codul muncii, ambele legi organice) **indemnizațiile primarilor și viceprimarilor ar trebui să fie cu 43,47% mai mari decât cele existente, iar vocația de salarizare a personalului din aparatul de specialitate al primarului ar trebui să fie, de asemenea, mai mare cu 43,47%.**

✓ 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 de salarizare 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 invocarea excepției de neconstituționalitate a reglementărilor discriminatorii din ordonanțe.**

✓ Potrivit art. 1 din Legea dialogului social nr. 367/2022, cu modificările și completările ulterioare:

1. parteneri sociali - sindicate/organizații sindicale și angajatori/organizații patronale, precum și autoritățile administrației publice, care interacționează în procesul de dialog social;

2. dialog social - toate formele de negociere, consultare sau schimbul de informații între reprezentanții Guvernului, ai angajatorilor și ai angajaților/lucrătorilor, în probleme de interes comun privind politica economică și socială;

3. dialog social bipartit - dialogul desfășurat numai între sindicate/organizații sindicale și angajatori/organizații patronale;

15. recunoaștere reciprocă - acordul voluntar prin care partenerii sociali își recunosc unul altuia legitimitatea în vederea stabilirii unui demers comun;

19. acord - orice formă de înțelegere încheiată în formă scrisă între partenerii sociali și care produce efecte numai între părțile semnatare;

21. unitate - formă de organizare a unui angajator, care funcționează ca întreprindere, companie, organizație cooperatistă, societate, instituție/autoritate publică sau orice altă formă de organizare, potrivit legii, cu personalitate juridică, și în care angajații/lucrătorii prestează muncă într-un anumit domeniu de activitate;

22. grup de unități - formă de organizare voluntară în vederea negocierii colective la acest nivel, cu sau fără personalitate juridică; se poate constitui din două sau mai multe unități, din același sector de negociere colectivă sau din sectoare de negociere colectivă diferite. Companiile naționale, regiile autonome, societățile cu unic acționar/asociat statul român sau autoritatea administrației publice locale, instituțiile sau autoritățile publice pot constitui grupuri de unități dacă au în componență, în subordine ori în coordonare alte persoane juridice care au calitatea de angajator;

✓ Potrivit art. 119 alin. (1) din *Legea dialogului social nr. 367/2022*, cu modificările și completările ulterioare, **(1) 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.**

În considerarea Hotărârii Adunării Generale a Asociației Comunelor din România nr. 4 din 6 februarie 2023 privind constituirea comunelor membre ale Asociației Comunelor din România în „grup de unități” și înscrierea ca organizație patronală reprezentativă a angajatorilor din administrația publică locală, la nivelul comunelor, potrivit Legii nr. 367/2022 privind dialogul social prin care **comunele membre ACOR au hotărât asocierea într-un grup de unități**, în sensul art. 1 pct. 22 din Legea dialogului social nr. 367/2022 care prevede că “grupul de unități” este o formă de organizare voluntară în vederea negocierii colective la acest nivel, cu sau fără personalitate juridică și că acesta se poate constitui din două sau mai multe unități, din același sector de negociere colectivă sau din sectoare de negociere colectivă diferite

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

Măsuri privind crearea cadrului de parteneriat pentru dialogul social bipartit

Art. 1. – În temeiul principiului recunoașterii reciproce voluntare, consacrat prin art. 119 alin. (1) din *Legea dialogului social nr. 367/2022*, cu modificările și completările ulterioare, **Asociația Comunelor din România (ACoR) și Sindicatul Național SCOR își recunosc reciproc 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.**

(4) În toate cazurile prevăzute la alin. (1) - (3) reprezentantul S.N. SCOR **acționează în baza reprezentativității asigurate de către Federația Columna - SCOR**, prin mandatul general acordat de către aceasta, în considerarea Sentinței civile a Tribunalului Municipiului București nr. 2/REP/06 septembrie 2023.

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, precum și a mandatului general prevăzut la art. 3 alin. (4).

CAPITOLUL II

Măsuri 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 legii 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, doar în funcție de numărul locuitorilor și indiferent de nivelul instituției publice angajatoare** (comună, oraș, municipiu, județ sau administrație centrală ori teritorială) precum 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 cu sub 3.000 de locuitori să fie cu 11.500 de lei mai jos decât același plafon aplicabil într-o primărie din municipiu.**

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 acesteia vor continua să fie tratate cu disprețul afișat până în prezent.

CAPITOLUL III

Măsuri privind actualizarea nivelului veniturilor salariale, la nivelul salariului minim brut pe țară garantat în plată în vigoare, de 3.300 lei

Art. 8. – Având în vedere prevederile *Hotărârii Guvernului nr. 900/2023 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată*, prin care nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată se stabilește la 3.300 lei, începând cu 1 octombrie 2023, **partenerii sociali stabilesc inițierea și adoptarea, la nivelul fiecărei unități componente a grupului de unități ACOR, a câte două hotărâri ale consiliului local, privind stabilirea grilelor de salarizare, după cum urmează:**

(1) Hotărâre privind actualizarea grilei de salarizare, pentru perioada noiembrie – decembrie 2023, la nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit la 3.300 lei, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 900/2023.

Prin hotărâre, al cărei model-cadru se regăsește în anexa nr. 1 la prezentul Acord, se constată că, potrivit art. 13 alin. (1) și anexei nr. IX lit. C la Legea-cadru nr. 153/2017, indemnizația primarului și a viceprimarului sunt cele stabilite prin aplicarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit la 3.300 lei, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 900/2023.

Grila de salarizare pentru personalul salariat se stabilește între salariul minim de 3.300 lei și indemnizația viceprimarului, potrivit anexelor la modelul-cadru din anexa nr. 1 la prezentul Acord.

În aplicarea hotărârii prevăzute la prezentul alineat, primarul emite și comunică de îndată salariaților dispoziția colectivă, cu caracter individual, prin care se stabilesc salariile personalului din aparatul de specialitate al primarului și din serviciile publice, actualizate în conformitate cu grila anexată hotărârii, în corelație cu numărul de locuitori ai fiecărei comune în parte.

Având în vedere dispozițiile neconstituționale ale art. I alin. (4) din OUG 168/2022, prin care indemnizațiile primarului și viceprimarului se mențin la nivelul aferent lunii decembrie 2022, este de așteptat atacarea de către prefect actelor administrative (hotărâre și dispoziție a primarului), în instanța de contencios administrativ. Partenerii sociali din prezentul Acord voluntar, Asociația Comunelor din România și Sindicatul Național SCOR, vor depune în fiecare astfel de litigiu cereri de intervenție în interesul demnitarilor, respectiv al salariaților membri ai sindicatului, în care, precum și primarii, ca reprezentanți ai comunelor, vor invoca excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art. I alin. (4) din OUG 168/2022, cerând introducerea în cauză a salariaților, potrivit art. 16¹ din Legea nr. 554/2004, și asigurând cheltuielile de judecată necesare.

(2) Hotărâre privind stabilirea grilei de salarizare, începând cu data de 1 ianuarie 2024, la nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, stabilit la 3.300 lei potrivit Hotărârii Guvernului nr. 900/2023.

Prin hotărâre, al cărei model-cadru se regăsește în anexa nr. 2 la prezentul Acord, se constată că, potrivit art. 13 alin. (1) și anexei nr. IX lit. C la Legea-cadru nr. 153/2017, indemnizația primarului și a viceprimarului sunt cele stabilite prin aplicarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată stabilit la 3.300 lei, potrivit Hotărârii Guvernului nr. 900/2023.

Grila de salarizare pentru personalul salariat se stabilește între salariul minim de 3.300 lei și indemnizația viceprimarului, potrivit anexelor la modelul-cadru din anexa nr. 2 la prezentul Acord.

În aplicarea hotărârii prevăzute la prezentul alineat, primarul emite și comunică de îndată salariaților dispoziția colectivă, cu caracter individual, prin care se stabilesc salariile personalului din aparatul de specialitate al primarului și din serviciile publice, începând cu 1 ianuarie 2024, actualizate în conformitate cu grila anexată hotărârii, în corelație cu numărul de locuitori ai fiecărei comune în parte.

Actele administrative prevăzute la prezentul alineat nu ridică probleme de legalitate la data adoptării, întrucât efectele Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 168/2023 încetează la data de 31 decembrie 2023.

În situația în care Guvernul va interveni prin ordonanță de urgență, în vederea perpetuării și în anul 2024 a mecanismului neconstituțional de înghețare a indemnizațiilor demnitarilor, născându-se litigii în raport cu prefectii, partenerii sociali din prezentul Acord voluntar, Asociația Comunelor din România și Sindicatul Național SCOR, vor depune în fiecare astfel de litigiu cereri de intervenție în interesul demnitarilor, respectiv al salariaților membri ai sindicatului, în care, precum și primarii, ca reprezentanți ai comunelor, vor invoca excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor ordonanței de urgență, cerând introducerea în cauză a salariaților, potrivit art. 16¹ din Legea nr. 554/2004, și asigurând cheltuielile de judecată necesare.

Art. 9. – (1) 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, în condițiile art. 129 alin. (12) din Codul administrativ.

(2) Pentru personalul salariat din cadrul filialelor județene ACoR, care desfășoară activități în cooperare la nivelul comunelor membre, drepturile salariale se stabilesc cel puțin la nivelul determinat prin calculul mediei ponderate a coeficienților minimi prevăzuți în grilele din anexele 1 și 2 la prezentul Acord, prin raportare la numărul de locuitori al comunelor care fac parte din acordul de cooperare, pe fiecare tip de activitate în parte, astfel încât să nu existe discriminare între salarizarea medie corespunzătoare grilelor prevăzute pentru personalul din aparatul de specialitate al primarului, corespunzător numărului de locuitori, și salarizarea personalului dedicat activității în cooperare din cadrul ACoR, potrivit specificului din fiecare județ în parte.

CAPITOLUL IV Dispoziții finale

Art. 10. – Prezentul **ACORD VOLUNTAR**, semnat în două exemplare identice și egale, a fost supus dezbaterii și aprobat, de către structurile de conducere naționale ale semnatarilor, respectiv *Consiliului director al ACoR*, întrunit în ședință extraordinară la Sinaia, și *Biroul Executiv al Sindicatului Național SCOR* întrunit în ședință extraordinară on-line, ambele la data de 28 octombrie 2023,.

Art. 11. – (1) Potrivit prevederilor art. 119 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 367/2022, după aprobarea în structurile de decizie statutare ale celor doi parteneri sociali, **prevederile prezentului ACORD reprezintă legea părților și sunt direct aplicabile 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.

(2) Actele administrative prevăzute la art. 8 alin. (1) și (2) vor fi adoptate **cel târziu până la data de 10 noiembrie 2023**, prezentul Acord constituind procedura de consultare a organizației sindicale, prevăzută la art. 11 alin. (1) din Legea-cadru a salarizării nr. 153/2017.

Președintele **Asociației Comunelor din România**,
Emil DRĂGHICI,
primarul comunei Vulcana-Băi

Președintele **Sindicatului Național SCOR**,
Dan CÂRLAN,
secretarul general al comunei Tarcău

28 octombrie 2023

Niveluri minime de salarizare începând cu 1 noiembrie 2023, funcție de numărul de locuitori ai comunei

Categoriile de comune	Peste 10.000 locuitori		5.000-10.000 locuitori		3.000-5.000 locuitori		Sub 3.000 locuitori	
	Nivel Studii	Coefficient ierarhizare minim	Nivel Studii	Coefficient ierarhizare minim	Nivel Studii	Coefficient ierarhizare minim	Nivel Studii	Coefficient ierarhizare minim
Demnitari								
Primar								
Conform Anexei IX la Legea nr. 153/2017		5,50		5,00		4,50		4,00
Viceprimar								
Conform Anexei IX la Legea nr. 153/2017		4,50		4,00		3,50		3,00
Functionari publici								
Secretar General*								
Coefficient de salarizare	S	4,50	S	4,00	S	3,50	S	3,00
Echivalent gradatie 0	S	3,61	S	3,21	S	2,81	S	2,41
Sef Serviciu*								
Coefficient de salarizare	S	4,25	S	3,75	S	3,30	S	2,90
Echivalent gradatie 0	S	3,41	S	3,01	S	2,65	S	2,33
Sef Birou, Arhitect-sef*								
Coefficient de salarizare	S	4,00	S	3,50	S	3,20	S	2,85
Echivalent gradatie 0	S	3,21	S	2,81	S	2,57	S	2,29
Auditor								
Superior	S	3,10	S	2,80	S	2,50	S	2,25
Principal	S	3,00	S	2,75	S	2,45	S	2,20
Asistent	S	2,90	S	2,70	S	2,40	S	2,15
Inspector/Consilier/Expert								
Superior	S	3,00	S	2,70	S	2,45	S	2,20
Principal	S	2,90	S	2,60	S	2,40	S	2,15
Asistent	S	2,80	S	2,50	S	2,35	S	2,10
Debutant	S	2,40	S	2,30	S	2,20	S	2,00
Referent de specialitate								
Superior	SSD	2,80	SSD	2,50	SSD	2,35	SSD	2,10
Principal	SSD	2,70	SSD	2,40	SSD	2,30	SSD	2,05
Asistent	SSD	2,60	SSD	2,30	SSD	2,25	SSD	2,00
Debutant	SSD	2,30	SSD	2,20	SSD	2,10	SSD	1,90
Referent								
Superior	M	2,60	M	2,40	M	2,25	M	2,00
Principal	M	2,50	M	2,30	M	2,20	M	1,95
Asistent	M	2,40	M	2,20	M	2,15	M	1,90
Debutant	M	2,10	M	2,00	M	1,95	M	1,80
Personal contractual								
Auditor								
Grad I A	S	3,00	S	2,70	S	2,40	S	2,15
Grad I	S	2,90	S	2,60	S	2,30	S	2,10
Grad II	S	2,80	S	2,50	S	2,20	S	2,05
Inspector de specialitate / Consilier / Consilier juridic / Expert / Arhitect / Referent de specialitate / Inspector / Casier / Asistent medical comunitar								
Grad I A	S	2,80	S	2,50	S	2,30	S	2,10
Grad I	S	2,70	S	2,40	S	2,20	S	2,05
Grad II	S	2,60	S	2,30	S	2,10	S	2,00
Debutant	S	2,40	S	2,20	S	2,00	S	1,90
Tehnician-economist, interpret relatii, interpret profesional, conductor arhitect, inspector, referent subinginer, arhivist, / asistent medical comunitar								
Grad I A	SSD	2,50	SSD	2,35	SSD	2,20	SSD	2,00
Grad I	SSD	2,40	SSD	2,25	SSD	2,10	SSD	1,95
Grad II	SSD	2,30	SSD	2,15	SSD	2,00	SSD	1,90
Debutant	SSD	2,00	SSD	1,95	SSD	1,90	SSD	1,80
Referent, inspector, arhivar, referent casier, asistent medical comunitar								
Treapta I A	M	2,30	M	2,20	M	2,10	M	1,90
Treapta I	M	2,20	M	2,15	M	2,00	M	1,85
Treapta II	M	2,10	M	2,00	M	1,90	M	1,80
Debutant	M	1,90	M	1,85	M	1,80	M	1,70
Sofer								
Treapta I	M, G	1,90	M, G	1,85	M, G	1,80	M, G	1,70
Treapta II	M, G	1,80	M, G	1,75	M, G	1,70	M, G	1,60
Muncitor calificat								
I	M, G	1,80	M, G	1,80	M, G	1,80	M, G	1,60
II	M, G	1,70	M, G	1,70	M, G	1,70	M, G	1,55
III	M, G	1,60	M, G	1,60	M, G	1,60	M, G	1,50
IV	M, G	1,50	M, G	1,50	M, G	1,50	M, G	1,40
Muncitor necalificat								
I	M, G	1,20	M, G	1,20	M, G	1,20	M, G	1,20
II - fara sporuri	M, G	1,00	M, G	1,00	M, G	1,00	M, G	1,00

* Functiile publice de conducere sunt considerate la gradatia de vechime maxima
 Functiile publice de executie si cele contractuale sunt considerate la gradatia 0