

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

www.sindicatulscor.ro



Afiliat la Federația Columna-SCOR, reprezentativă la nivelul sectorului de negociere „Administrație publică”

Consiliul Director Național

Hotărârea Consiliului Director Național
nr. 1/21 ianuarie 2024

privind participarea Sindicatului Național SCOR
la greva generală împotriva politicii economice și sociale a guvernului,
organizată de către Federația Columna-SCOR

Având în vedere impactul profund negativ al **Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 115/2023**, prin care, pentru al cincilea an consecutiv, Guvernul împiedică în mod neconstituțional aplicarea *Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri bugetare*;

constatând faptul că urmarea directă a acestei ordonanțe de urgență este împiedicarea punerii în aplicare a actului cu putere de legea părților „Acord voluntar 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*”, încheiat între Sindicatul Național SCOR și Asociația Comunelor din România, cu rezultatul diminuării drepturilor legale ale tuturor salariaților din cadrul angajatorilor membri ai grupului de unități „Asociația Comunelor din România”, grup de unități constituit ca atare prin **Hotărârea 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 că nivelul diminuării generale a drepturilor salariale este de **26,82%**, adică diferența dintre nivelul reglementat prin ordonanța de urgență, pentru indemnizația viceprimarului, și cel garantat prin Anexa nr. IX din legea-cadru a salarizării;

văzând că regimul de salarizare reglementat ca urmare a intrării în vigoare a Ordonanței de urgență **institue o discriminare negativă flagrantă a personalului salariat din administrația publică locală**, ale cărui salarii sunt ”înghețate” la nivelul anului 2021 + 5%, **față de toate celelalte familii ocupaționale bugetare cuprinse în anexele I-VIII ale legii-cadru a salarizării**, salarizate la nivelul anului 2022 + 5%;

luând act de **mandatul acordat în scris, sub semnătură nominală, de către un număr de 11.101 membri ai Sindicatului Național SCOR** (reprezentând peste 62% din numărul total de 17.874 membri SCOR, la această dată) **din 808 grupe sindicale din toate județele** (reprezentând peste 71% din numărul total de primării în care sunt organizate grupe sindicale SCOR) privind acordul de participare la grevă;

în temeiul juridic al prevederilor art. 155 din *Legea dialogului social nr. 367/2022*, cu privire la organizarea grevei împotriva politicii economice și sociale a Guvernului;

în temeiul statutar al prevederilor art. 13 literele g) și i) din Statutul Sindicatului Național SCOR,

întrunit în ședință extraordinară, în sistem online, prin aplicația Zoom, **Consiliul director național al Sindicatului Național SCOR adoptă prezenta hotărâre:**

Art. 1 - (1) Se aprobă participarea Sindicatului Național SCOR la greva împotriva politicii economice și sociale a Guvernului, grevă organizată de către Federația Columna-SCOR potrivit prevederilor art. 155 din *Legea dialogului social*, în sectorul de activitate administrație publică.

(2) Documentul de politici publice împotriva căruia se organizează greva este constituit de **Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 115/2023**, care afectează drepturile personalului salariat din administrația publică locală, drepturi convenite și garantate prin *Legea-cadru nr. 153/2017* (lege organică), **art. 164 din Codul Muncii** (lege organică), **Hotărârea Guvernului nr. 900/2023** și **Acordul voluntar semnat la data de 28 octombrie 2023 la nivelul grupului de unități „ACOR”**.

(3) **Lista revendicărilor susținute în cadrul grevei generale** este cea prevăzută în anexa la prezenta hotărâre, cuprinzând, în afara actului de politici publice indicat la alin. (2), și măsurile subsecvente care sunt necesare și sunt în strânsă legătură cu repararea durabilă a diminuării drepturilor salariaților, diminuare produsă de către actul de politici publice în sine.

(4) Se propune spre negociere, în cadrul Biroului Executiv al Federației Columna – SCOR, următorul calendar al acțiunilor de protest:

- **Joi 25 ianuarie 2024 – notificarea grupului de unități „ACOR”**, precum și a fiecărui angajator din cadrul grupului de unități în care se va desfășura greva, potrivit art. 155 alin. (7) din Legea dialogului social
- **Joi 25 ianuarie 2024 – notificarea guvernului**, potrivit art. 155 alin. (4) din Legea dialogului social
- **Vineri 26 ianuarie / vineri 2 februarie 2024 – participarea la negocieri**, la invitația guvernului, potrivit art. 155 alin. (4) din Legea dialogului social
- **Marti 30 sau miercuri 31 ianuarie 2024** (funcție de programarea negocierilor la Guvern) – grevă de avertisment de două ore, potrivit art. 149 alin. (1) din Legea dialogului social
- **Vineri 2 februarie 2024 – notificarea Inspectoratelor Teritoriale de Muncă**, potrivit art. 155 alin. (7) și termenului prevăzut art. 146 alin. (3) din Legea dialogului social
- **Luni 5 februarie 2024 – declanșarea grevei generale.**

Art. 2 - Se mandatează reprezentanții Sindicatului Național SCOR **să propună și să voteze** în cadrul Biroului Executiv al Federației Columna-SCOR **pentru organizarea grevei, potrivit art. 1**, conform calendarului convenit la nivelul federației.

Art. 3 – Se constituie **Comitetul de grevă la nivelul Sindicatului Național SCOR**, însărcinat cu responsabilitatea organizării tuturor procedurilor și activităților legate de grevă în rândul membrilor și grupelor sindicale SCOR participante la grevă, după cum urmează:

- **Coordonare generală, la nivel național**, inclusiv în cadrul Federației Columna-SCOR:
 - **Președintele Sindicatului Național SCOR** – reprezentare, negociere, comunicare externă
 - **Președintele executiv al Sindicatului Național SCOR** – reprezentare, negociere, organizare
 - **Secretarul general al Sindicatului Național SCOR** – secretariat și comunicare internă
- **Coordonare regională**, în interiorul Sindicatului Național SCOR:
 - **Vicepreședinții regionali** din cele nouă regiuni organizatorice, potrivit Statutului
- **Coordonare la nivel județean**:
 - **Președinții / coordonatorii filialelor județene** ale Sindicatului Național SCOR, cu sprijinul Consiliilor directoare județene și al reprezentantului orașelor în Consiliul director național, pentru grupele sindicale din orașe
- **Coordonare la nivelul grupelor sindicale** participante la greva generală: **liderul grupei SCOR**

Art. 4 - Se acordă un mandat general președintelui Sindicatului Național SCOR, să întreprindă orice demers va considera și va fi necesar pentru ducerea la îndeplinire a prezentei hotărâri și pentru atingerea obiectivelor generale ale acțiunii de protest.

Președintele Sindicatului Național SCOR
Dan CÂRLAN



**Lista revendicărilor în cadrul grevei generale
organizate de către Federația Columna-SCOR
la nivelul administrației publice locale din comune și orașe**

I. Revendicarea principală: aplicarea întocmai în administrația publică locală a prevederilor *Legii – cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*, respectiv:

- Art. 11 și art. 13 (1) din legea-cadru, corelate cu Anexa nr. IX, litera C din legea-cadru, fără limitarea impusă prin art. I alin. (2) și (6) din Ordonanța de urgență nr. 115/2023
- Art. 164 din Codul muncii
- Hotărârea Guvernului nr. 900/2023

II. Revendicări subsecvente, strâns legate de asigurarea condițiilor pentru îndeplinirea punctului I, precum și din perspectiva asigurării durabile a resurselor necesare:

1) Adoptarea de urgență a noii legi a salarizării, în concordanță cu angajamentele României din PNRR, respectiv:

Poziția 420 - Jalon

Reforma 4. Dezvoltarea unui sistem de salarizare echitabil și unitar în sectorul public

Denumire jalon: Intrarea în vigoare a noului cadru juridic privind remunerarea funcționarilor publici (Legea privind salarizarea unitară):

„Noua lege privind remunerarea funcționarilor publici (Legea privind salarizarea unitară) va stabili o metodologie unitară de calcul în scopul de a spori echitatea salarizării în sectorul bugetar (aplicarea principiului plății egale pentru muncă de valoare egală), de a asigura tratamentul nediscriminatoriu în stabilirea sporurilor și corelarea performanțelor cu salariul plătit.

Metodologia propusă pentru recalcularea salariilor va fi sustenabilă din punct de vedere bugetar și se va baza pe:

- revizuirea coeficienților de ierarhizare pentru fiecare familie ocupațională de funcții bugetare;

- reintroducerea unor grile de salarizare pentru administrația locală, corespunzătoare funcțiilor publice și funcțiilor contractuale;

- revizuirea sistemului de acordare a sporurilor și plafonarea sumei sporurilor la 20 % din salariul de bază.

Noul cadru juridic va fi pus în aplicare în același timp pentru toate categoriile profesionale, pentru a se evita apariția unor noi dezechilibre în sistemul de salarizare din sectorul public.”

Învederăm faptul că, în momentul de față, ca efect al OUG nr. 115/2023, întreaga familie ocupațională „Administrație publică locală”, cu salarizarea plafonată la nivelul anului 2021, majorat cu 5%, este discriminată în raport cu toate celelalte familii ocupaționale bugetare, salarizate potrivit anexelor I-VIII din legea-cadru, cel puțin la nivelul prevăzut pentru anul 2022, majorat cu 5%, iar unele dintre acestea cu mult mai mult decât atât.

În noua lege a salarizării, cerem *preluarea propunerilor înaintate Ministerului Muncii și Solidarității Sociale de către Asociația Comunelor din România*, cu nr. 262/2 august 2023, prin documentul intitulat *„Decalogul salarizării la nivelul specific comunelor”*, document atașat prezentei liste de revendicări.

2) Reformarea sistemului de finanțare a bugetelor locale, pentru respectarea Articolului 9 al Cartei Europene a Autonomiei Locale, adoptată la Strasbourg în 15 octombrie 1985 și ratificată de către România prin Legea nr. 199/1997.

În momentul de față, în ansamblul său, **administrația publică locală este poziționată într-o subfinanțare cronică și sistematică**, sistemul de finanțare fiind anacronic și lipsit de coerență, autoritățile publice locale fiind în imposibilitatea de a-și îndeplini atribuțiile și competențele prevăzute de Constituție și de lege, situație care are impact negativ și în privința salarizării.

Potrivit articolului 9 din Cartă:

Resursele financiare ale autorităților administrației publice locale

1. În cadrul politicii economice naționale, **autoritățile administrației publice locale au dreptul la resurse proprii, suficiente**, de care pot dispune în mod liber în exercitarea atribuțiilor lor.
 2. Resursele financiare ale autorităților administrației publice locale **trebuie să fie proportionale cu competențele prevăzute de Constituție sau de lege**.
 3. Cel puțin o parte dintre resursele financiare ale autorităților administrației publice locale trebuie să provină din taxele și impozitele locale, al caror nivel acestea au competența să îl stabilească în limitele legale.
 4. Sistemele de prelevare pe care se bazează resursele de care dispun autoritățile administrației publice locale trebuie să fie de natura suficient de diversificată și evolutivă **pentru a le permite să urmeze practic, pe cât posibil, evoluția reală a costurilor exercitării competențelor acestora**.
 5. Protejarea unităților administrativ-teritoriale cu o situație mai grea din punct de vedere financiar necesită **instituirea de proceduri de egalizare financiară sau de măsuri echivalente, destinate să corecteze efectele repartitiei inegale a resurselor potențiale de finanțare, precum și a sarcinilor fiscale care le incumbă**. Asemenea proceduri sau măsuri nu trebuie să restrângă libertatea de opțiune a autorităților administrației publice locale în sfera lor de competență.
 6. Autoritățile administrației publice locale **trebuie să fie consultate, de o manieră adecvată**, asupra modalităților de repartizare a resurselor redistribuite care le revin.
 7. Subvențiile alocate unităților administrativ-teritoriale trebuie, pe cât posibil, să nu fie destinate finanțării unor proiecte specifice. **Alocarea de subvenții nu trebuie să aducă atingere libertății fundamentale a politicilor autorităților administrației publice locale în domeniul lor de competență**.
 8. În scopul finanțării cheltuielilor lor de investiții, autoritățile administrației publice locale trebuie să aibă acces, în conformitate cu legea, la piața națională a capitalurilor.
- 3) Potrivit sistemului actual de finanțare, ***singura sursă de venituri cu caracter cert și predictibil***, în afara impozitelor și taxelor locale, care au un volum constant și limitat (generat de masa impozabilă disponibilă la nivel național, indiferent de repartizarea acestora pe unități administrativ-teritoriale) ***o constituie cota de 63% din impozitul pe venit, lăsată prin lege la dispoziția bugetului local, pe criteriul locului de prelevare, precum și celelalte cote redistribuite***.
- Însă, prin facilitățile acordate de Guvern pentru un număr de circa 1,2 milioane de angajați din sectoarele construcției, agricultură și industrie alimentară, respectiv IT, aceștia sunt scutiți de impozit pe venit. Prin urmare, **facilitățile celor trei sectoare de activitate sunt acordate de către stat integral din buzunarul bugetelor locale, în timp ce guvernul a retras celelalte facilități care grevau asupra bugetelor administrate la nivel central!**
- În timp ce 1,2 milioane de angajați din sectoarele de activitate private, susținute cu facilități „de către stat”, **nu plătesc impozitul pe venit cuvenit bugetelor locale**, cei circa 62.000 de salariați din administrația publică locală, la nivelul comunelor, respectiv 31.000 de salariați la nivelul orașelor, **sunt discriminați și ținuți cu salariile înghețate de 5 ani, sub pretextul veniturilor insuficiente la bugetul local!**
- Susținem menținerea facilităților, dar cu reîntregirea de la bugetul de stat, în beneficiul bugetelor locale, a echivalentului impozitului pe venit neîncasat din această cauză, cu direcționarea acestor fonduri pentru echilibrarea bugetelor locale cele mai precare, pe criteriul venit / cap de locuitor.**
- 4) Potrivit reglementărilor actuale, **asistenții personali ai persoanelor cu handicap sunt angajați în mod obligatoriu de către unitățile administrativ-teritoriale**, care contribuie din bugetele locale cu cel puțin 10% din cheltuielile salariale ale acestora, deși obligația de a acorda sprijin persoanelor cu handicap **este o obligație a statului, potrivit art. 50 din Constituție**, și nu a autorităților locale.
- În execuția bugetară, pe parcursul anului, **bugetele locale susțin integral cheltuielile salariale a asistenților personali**, iar cota de cofinanțare de la bugetul statului are caracter aleatoriu și nesigur.

În condițiile în care **numărul asistenților personali ai persoanelor cu handicap este identic cu cel al salariaților din administrația publică locală, cel puțin la nivelul comunelor** (câte 62.000 din fiecare categorie) sarcina bugetară grevează direct asupra fondului de salarii, în detrimentul salariilor rezonabil convenite personalului din aparatul de specialitate al primarului.

Cerem preluarea 100% de către bugetul de stat a finanțării cheltuielilor salariale cu asistenții personali ai persoanelor cu handicap, inclusiv asigurarea ritmică și la nivelul necesar al sumelor lunare de plată, astfel încât fondul de salarii alocat din bugetul local să permită acordarea drepturilor convenite personalului din administrația publică locală, la nivelul prevăzut de legea organică și nu amputat arbitrar prin ordonanțe de urgență.

- 5) În mod similar punctului anterior, în considerarea prevederilor art. 47 din Constituție, potrivit cărora *Statul este obligat să ia măsuri de dezvoltare economică și de protecție socială, de natură să asigure cetățenilor un nivel de trai decent*, luând act și de scrisoarea deschisă a Colegiul Național al Asistenților Sociali – CNASR din data de 19 ianuarie 2024, prin care se atrage atenția asupra tratamentului salarial discriminatoriu la care sunt supuși asistenții sociali angajați în sectorul public, **cerem Guvernului și Ministerului Muncii și Solidarității Sociale să adopte un pachet coerent de măsuri prin care finanțarea asistenților sociali să fie preluată la bugetul de stat, pe baza unei grile de salarizare unitare și nediscriminatorii.**

Asistentul social trebuie să se afle **în finanțarea și coordonarea metodologică a structurilor Ministerului Muncii și Solidarității Sociale**, indiferent în ce unitate administrativ-teritorială își desfășoară activitatea, precum și **în coordonarea operativă a angajatorilor în care își desfășoară activitatea**, asigurându-se astfel aplicarea principiului subsidiarității și a competențelor partajate, care garantează performanța profesională optimă a specialiștilor din asistența socială.

- 6) Discuțiile și presiunile artificiale induse în agenda publică, cu privire la desființarea unui număr de circa 500 de comune, pe criteriul numărului redus de locuitori, motivează această pseudo-soluție prin economiile care s-ar face pe seama indemnizației primarului și a viceprimarului, apreciate drept „sinecuri politice”, prin care partidele politice și-ar întreține clientela politică locală.

Nu intrăm pe fondul acestei dezbateri absurde, dar atenționăm asupra faptului că indiferent dacă este independent sau ales pe o listă de partid, primarul este expresia sprijinului colectivității locale și reprezintă cel mai important actor din administrația publică locală, fără de care o comunitate ar fi precum găina fără cap, lipsită de un administrator legitim al intereselor sale locale.

În schimb, susținem fără rezerve **propunerea comună a Asociației Comunelor din România, Sindicatului Național SCOR și Asociației Stabilitate, Armonie și Tradiții – SAT**, transmisă Prim-ministrului României cu nr. 44567/18.12.2023 (intrare la SGG), privind **reducerea numărului de consilieri locali cu circa 13.000 în total**, respectiv cu câte 4 locuri de consilier la fiecare unitate administrativ teritorială.

Această măsură, care aduce un impact bugetar la nivelul administrației publice locale echivalent desființării celor 500 de comune, **reprezintă o măsură care trebuie legiferată în regim de urgență**, în următoarele săptămâni, pentru a respecta cele 6 luni anterioare alegerilor locale din acest an.

Fondul de salarii economisit prin această reducere a numărului de consilieri locali reprezintă o parte a soluției pentru rezolvarea durabilă a revendicării principale, prevăzute la punctul 1 de mai sus.

III. Revendicări de natură profesională, privind statutului funcționarului public și protecția funcționarilor publici în privința ingerințelor de ordin politic.

- 1) Corpul funcționarilor publici din administrația publică locală este supus unei discriminări negative în raport cu personalul contractual, întrucât negocierea Acordului Colectiv (AC) pentru funcționarii publici **este limitată strict la nivelul angajatorului și nu este permisă și la nivelul grupului de unități sau al sectorului de negociere colectivă**, cum este cazul pentru Contractul Colectiv de Muncă (CCM) pentru personalul contractual.

Această discriminare se regăsește în prevederile **art. 24 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 302/2022 – normele privind încheierea și monitorizarea aplicării acordurilor colective, act normativ de nivel inferior codului administrativ**, adoptat pentru punerea în aplicare a legii organice, dar redactat prin încălcarea prevederilor art. 4 alin. (3) din Legea nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă, în sensul introducerii abuzive a restricției privind negocierea AC exclusiv la nivelul unei autorități sau instituții publice, fără a avea un temei legal în acest sens.

Astfel, potrivit art. 487 din Codul administrativ, **NU există o normă specială care să impună o astfel de eliminare expresă a dreptului de negociere colectivă la nivel de grup de unități sau de sector de negociere colectivă.**

Ulterior adoptării HG nr. 302/2022, tot Guvernul, prin Ordonanța de urgență nr. 42/24 mai 2023, a modificat art. 106 din legea dialogului social, **punând în mod nelegal**, cu încălcarea art. 13 litera a) din Legea nr. 24/2000, prin normă de trimitere, **norma inferioară de nivelul hotărârii guvernului la rang de normă de nivelul legii organice.**

Astfel, prin intermediul unor artificii normative care încalcă flagrant normele de tehnică legislativă, obligatorii potrivit Legii nr. 24/2000, Guvernul și-a acordat dreptul de a modifica legea organică (art. 106 din legea dialogului social) printr-o normă de nivel inferior (hotărâre a guvernului) care iese complet de sub controlul constituțional al legiuitorului – Parlamentul.

Pe noi nu atât încălcarea normelor de tehnică legislativă ne afectează, cât faptul că, **prin aceasta, sunt grav încălcate drepturile colective ale funcționarilor publici, de a desfășura negocieri colective la nivelul grupului de unități și al sectorului de negociere, cu reprezentarea intereselor acestora de către federația reprezentativă** la care sunt afiliate organizațiile sindicale ale căror membri sunt.

În condițiile în care, în administrația publică locală, **drepturile fundamentale ale funcționarilor publici sunt fragmentate în peste 3.000 de angajatori** (instituții și autorități publice locale) **fără posibilitatea de a fi concentrate și negociate la nivelurile superioare permise de lege** (grup de unități sau sector de negociere colectivă) această restricție nelegală, impusă prin norma de nivel inferior – hotărâre a guvernului, **afectează fondul drepturilor garantate prin art. 9 din Constituție**, care raportează dreptul de liberă asociere sindicală **la limitele legii, și nu la norme de nivel inferior.**

Cerem abrogarea neîntârziată a prevederilor art. 24 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 302/2022, pentru a reda funcționarilor publici dreptul real de a se asocia în sindicate și federații sindicale reprezentative la nivelul grupurilor de unități sau al sectorului de negociere colectivă, în vederea apărării drepturilor și intereselor profesionale, economice și sociale ale lor, la aceste niveluri.

- 2) Comunitatea funcționarilor publici din administrația publică locală a luat act cu consternare de **Propunerea legislativă pentru modificarea și completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr.57/2019 privind Codul administrativ**, înregistrată la Senat sub nr. **B694/2023.**

În total contrast cu spiritul și caracterul profesionist al reglementărilor introduse în statutul funcționarilor publici prin Ordonanța de urgență nr. 128/2023 - în strânsă corelație cu angajamentele asumate de România prin PNRR, inițiatorii propunerii legislative intenționează să demoleze orice umbră de respect la adresa carierei funcționarilor publici, **urmărind exclusiv introducerea unui control politic generalizat asupra acestora**, sub amenințarea perpetuă a destituirii din funcție pentru funcționarii publici care nu răspund cu supunere la comenzile politice.

Fiind evidentă inadecvarea totală a acestei propuneri, așa cum rezultă și din avizele emise de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici, Consiliul Economico-Social și Consiliul Legislativ, cerem Guvernului adoptarea de îndată a unui punct de vedere negativ, prin care să nu susțină adoptarea acesteia în Parlament, pentru a nu escalada într-un alt conflict social major.



- P R E Ș E D I N T E L E -

262 din 2 august 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.

Decalogul salarizării la nivelul specific comunelor

Poziția Asociației Comunelor din România privind noua lege a salarizării

Asociația Comunelor din România, încă dinaintea apariției Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, a semnalat efectele catastrofale ale acesteia, referitor la salarizarea personalului din administrația publică locală, și anume:

a) constituie o capcană deosebit de păguboasă și periculoasă pentru buna funcționare a autorităților administrației publice locale, cu precădere a comunelor, cu consecințe iremediabile pe termen nelimitat;

b) subminează capacitatea administrativă a peste 95% din comunele României;

c) determină migrația personalului din localitățile fără resurse financiare către cele care pot oferi salarii mai mari;

d) conduce la discriminarea personalului în ceea ce privește remunerarea muncii, în lipsa unei grile de salarizare care să garanteze acordarea de drepturi salariale după principiul: dreptul la plată egală pentru muncă egală*).

*) A se vedea în acest sens:

1. Carta Socială Europeană, revizuită, respectiv prevederile art. 4 paragraful 3;

2. Pactul Internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, respectiv prevederile art. 7 lit. a) pct. (i):

„Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice, care să asigure îndeosebi:

a) *remunerația care asigură tuturor muncitorilor cel puțin:*

(i) un salariu echitabil și o remunerație egală pentru o muncă de valoare egală, fără nici o distincție; în special femeile trebuie să aibă garanția că condițiile de muncă ce li se acordă nu sunt inferioare acelor de care beneficiază bărbații și să primească aceeași remunerație ca ei pentru aceeași muncă;”;

3. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 48/2002, republicată, respectiv prevederile art. 1 alin. (2) lit. e) pct. (i);

4. Curtea de Apel Timișoara, secția litigii de muncă și asigurări sociale, Decizia civilă nr. 932 din 14 noiembrie 2007:

„Plata trebuie să fie egală pentru muncă egală. În sistemul public, acest principiu este aplicabil în interiorul aceleiași ramuri, al aceluiași domeniu sau la același nivel, fiind posibil, însă, deosebiri, întemeiate obiectiv și rezonabil, între ramuri, domenii sau nivele, fără a se pune problema discriminării. Salarizarea poate fi diferențiată după următoarele criterii: nivelul studiilor; importanța și complexitatea muncii; funcția, postul sau meseria îndeplinită; cantitatea, calitatea și valoarea muncii; condițiile de muncă, care pot fi vătămătoare, grele sau periculoase; vechimea în muncă.”

5. Chiar și în cuprinsul art. 6 lit. b) și c) din actuala Lege-cadru nr. 153/2017, se cuprind principii sănătoase **care sunt ignorate pe deplin în cazul administrației publice locale:**

*„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.”*

6. Având oportunitatea, prin reprezentanții săi, de a participa la activitățile din grupul de lucru coordonat de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, împreună cu echipa de consultanți ai Băncii Mondiale, în perioada august – septembrie 2022, în cadrul proiectului *„Îmbunătățirea sistemului de salarizare astfel încât să fie mai echitabil, competitiv și sustenabil”*, Asociația Comunelor din România susține, în totalitate, atât principiile enunțate de către experții Băncii Mondiale¹, cât și rezultatele evaluării posturilor în grupul de lucru, în vederea unei juste ierarhizări a acestora.

Așadar, ținând seama de cele invocate la punctele 1 – 6, anterior prezentate, Asociația Comunelor din România enunță în continuare viziunea sa privind **principalele zece cerințe pe care ar trebui să le îndeplinească noua lege a salarizării (unitară și echitabilă**, potrivit definiției din *jalonul nr. 420 la PNRR – intrarea în vigoare a noului cadru juridic privind remunerarea funcționarilor publici, în cadrul Reformei 4. Dezvoltarea unui sistem de salarizare echitabil și unitar în sectorul public) în privința salarizării la nivelul specific comunelor din România:*

- 1) Eliminarea diferențierii salarizării, în cadrul grilei naționale din lege, după criteriul categoriei unităților administrativ-teritoriale (comune, orașe, municipii) fiind suficientă o diferențiere, rezonabilă și limitată, după criteriul unic al numărului de locuitori.
- 2) Stabilirea **primului interval de salarizare**, pe criteriul numărului de locuitori al unității administrativ – teritoriale, **la nivelul de până la 10.000 de locuitori.**
- 3) Eliminarea raportării veniturilor salariale ale personalului din aparatul de specialitate al primarului la indemnizația viceprimarului, ca și plafon de salarizare, acestea urmând să fie stabilite **fără a depăși nivelul indemnizației primarului.**
- 4) Grila unică de salarizare, prevăzută ca anexă la lege, va cuprinde **niveluri minime și maxime de salarizare pentru fiecare poziție din grilă**, urmând ca ordonatorul principal de credite, în baza și cu încadrarea în prevederile bugetului local aprobate cu această destinație de către consiliul local, să stabilească în concret salariul de bază brut aplicabil fiecărui salariat, funcționar public sau personal contractual.

¹ Un sistem de salarizare fără discriminări între posturile generice similare, indiferent de angajator, instituirea unui sistem de salarizare bazat pe 10 clase de salarizare, conform ierarhizării multicriteriale a posturilor)

- 5) Posibilitatea acordării de către primar (ordonatorul principal de credite) **a unui spor de performanță**, în cuantum de **maxim 20%**, pentru un număr maxim de **30%** dintre salariații din subordine.
- 6) Posibilitatea **acordării unei majorări salariale de 20%** pentru funcționarul public care, prin delegarea parțială de atribuții prevăzută la art. 438 din Codul administrativ, **îndeplinește suplimentar prin fișa postului atribuții aferente unei alte funcții publice vacante din aceeași unitate administrativ-teritorială**. În cazul îndeplinirii, prin delegare, a atribuțiilor funcției de secretar general, **în integralitatea lor**, majorarea salariale se stabilește la 30%.
- 7) În stabilirea grilei de salarizare, **funcționarul public debutant, clasa I - cu studii superioare**, va fi poziționat în mod similar profesorului debutant din învățământul preuniversitar.
- 8) **La nivelul comunelor, persoana împuternicită cu atribuții financiar-contabile, care îndeplinește funcția de contabil, coordonator al compartimentului financiar-contabil, calități definite potrivit art. 2 alin. (1) punctele 13 și 14, precum și art. 54 alin (7) din Legea finanțelor publice locale nr. 273/2006, este salarizată cel puțin la nivelul prevăzut în grilă pentru șeful de serviciu**, indiferent de nivelul funcției publice de conducere sau de execuție ocupate, în considerarea responsabilităților complexe ale atribuțiilor îndeplinite.
- 9) **Diferențierea dintre două poziții distincte din grila de salarizare**, în funcție de ierarhizarea potrivit nivelului studiilor și a gradului profesional trebuie **să fie de minim 0,1 din coeficientul de salarizare de bază** (1 = salariul minim de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare).
- 10) Menționarea expresă în lege a **interdicției prorogării (înghețării) raportării coeficienților din grilele de salarizare la valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, în vigoare**.

În mod deosebit, pentru **asigurarea stabilității personalului de specialitate la nivelul comunelor**, precum și pentru **eliminarea discriminărilor în raport cu alte familii ocupaționale** (educație², sănătate³, apărare și ordine publică și securitate națională⁴) se impune **acordarea unui spor de până la 20% din salariul de bază brut**, pentru personalul din aparatul de specialitate al primarului **care are domiciliul, locuiește și gospodărește cu caracter permanent în comuna în care își desfășoară activitatea**.

Această reglementare este necesară în contextul atractivității sporite a nivelului salarizării din unitățile administrativ-teritoriale cu un număr de locuitori mai mare de 10.000, și **NU reprezintă o cheltuială suplimentară nejustificată**, ci o alternativă la decontarea cheltuielilor cu naveta, începând cu 1 ianuarie 2024, pentru personalul care migrează profesional în sens invers, din urban în rural.

PREȘEDINTELE ASOCIAȚIEI COMUNELOR DIN ROMÂNIA,



Emil DRĂGHICI,
PRIMARUL COMUNEI VULCANA-BĂI,
JUDEȚUL DÂMBOVIȚA

² Art. 3 din **Anexa nr. I (Învățământ)** la Legea nr. 153/2017

³ Art. 7 alin. (1) lit. g) din **Anexa nr. II (Sănătate)** la Legea nr. 153/2017

⁴ Art. 20 din **Anexa nr. VI (Apărare, Ordine publică și Securitate națională)** la Legea nr. 153/2017

**GUVERNUL ROMÂNIEI,
DOMNULUI PRIM-MINISTRU *Ion-Marcel CIOLACU*,**

**MINISTERUL DEZVOLTĂRII, LUCRĂRILOR PUBLICE ȘI ADMINISTRAȚIEI,
DOMNULUI MINISTRU *Adrian-Ioan VEȘTEA*,**

Luând act de motivațiile utilizate pentru foarte multe dintre acte normative promovate/aprobate de către Guvernul României din ultimele luni, cuvântul cheie constituindu-l **austeritatea**, apreciem că stă în puterile noastre, în calitatea asumată de parteneri, să vă propunem măsuri de eficientizare a activității autorităților administrației publice locale, respectiv:

I. Modificarea prevederilor art. 112 alin. (1) și (2), precum și art. 171 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, astfel:

art. 112 alin. (1)			Nr. propus
Nr. crt.	Numărul locuitorilor comunei, ai orașului sau ai municipiului	Numărul consilierilor locali	Numărul consilierilor locali
0	1	2	3
1.	până la 1.500, inclusiv	9	5
2.	între 1.501 și 3.000, inclusiv	11	7
3.	între 3.001 și 5.000, inclusiv	13	9
4.	între 5.001 și 10.000, inclusiv	15	11
5.	între 10.001 și 20.000, inclusiv	17	13
6.	între 20.001 și 50.000, inclusiv	19	15
7.	între 50.001 și 100.000, inclusiv	21	17
8.	între 100.001 și 200.000, inclusiv	23	19
9.	între 200.001 și 400.000, inclusiv	27	23
10.	peste 400.000 cu excepția municipiului București	31	27

(2) Consiliul General al Municipiului București este compus din 49 de consilieri generali¹.

art. 171 alin. (1)		Nr. actual	Nr. propus
Nr. crt.	Numărul locuitorilor județului	Numărul consilierilor județeni	Numărul consilierilor județeni
0	1	2	3
1.	până la 350.000, inclusiv	30	26
2.	între 350.001 și 500.000	32	28
3.	între 500.001 și 650.000	34	30
4.	peste 650.000	36	32

¹ Numărul actual este de 55 de consilieri generali.

II. Numai față de aceste propuneri, numărul consilierilor locali, al consilierilor generali și al consilierilor județeni ar fi redus cu peste 13.000 de persoane, care într-o aritmetică grosieră, înseamnă mai bine de echivalentul, în lei, al indemnizației a peste 1.500 de primari ai comunelor!

Retorica celor care susțin că prin desființări/comasări ale comunelor s-ar face economii substanțiale se oprește în aritmetică.

Astfel, **dacă s-ar desființa cele 500 de comune cu cel mai mic număr de locuitori, prin comasare cu alte comune învecinate**, economiile reale s-ar limita la:

a) 500 de indemnizații de primari

b) 500 de indemnizații de viceprimari

c) 4.500 de indemnizații de consilieri, ajustate în minus cu circa 25%, întrucât comuna (mai mare) rezultată din comasare va avea dreptul la un număr de consilieri locali mai mare decât jumătate din fostul număr al consilierilor locali din cele două comune comasate.

În condițiile în care **indemnizația unui consilier local este 10% din indemnizația primarului**, este ușor de verificat (aritmetic) faptul că **reducerea numărului de consilieri locali propusă de către noi are același impact bugetar ca și desființarea celor 500 de comune cu cel mai mic număr de locuitori**, dar păstrătoare ale tezaurului de cultură, tradiții și spiritualitate ale poporului român, în fața tăvălugului care tinde să distrugă orice urmă de diversitate culturală.

Propunerile de mai sus trebuie transpuse în legislație cât mai urgent cu putință pentru a fi viabile începând cu alegerea autorităților administrației publice locale din septembrie 2024. Nu sunt de neglijat nici celelalte cheltuieli publice care angrenează un număr al candidaților redus cu peste 13.000 de candidați la funcția de ales local la nivelul autorităților deliberative.

Rămânem la dispoziția dumneavoastră pentru orice alte informații pe care le apreciați ca fiind relevante.

PREȘEDINTELE ASOCIAȚIEI
COMUNELOR DIN ROMÂNIA,

ss indescifrabil

Emil DRĂGHICI

PREȘEDINTELE ASOCIAȚIEI
STABILITATE, ARMONIE ȘI
TRADIȚII-SAT,

ss indescifrabil

Marius-Ciprian POP

PREȘEDINTELE SINDICATULUI
NAȚIONAL AL SALARIAȚILOR
COMUNELOR ȘI ORAȘELOR DIN
ROMÂNIA - SCOR,

ss indescifrabil

Dan CÂRLAN



SCRISOARE DESCHISĂ CĂTRE ORGANIZAȚIILE SINDICALE PENTRU SUSȚINEREA ASISTENȚILOR SOCIALI DIN SECTORUL PUBLIC

La solicitarea asistenților sociali salarizați în acest moment conform reglementărilor în vigoare din sectorul public, **Colegiul Național al Asistenților Sociali - CNASR face apel la organizațiile sindicale care au membri asistenți sociali, să promoveze interesele economice și sociale ale asistenților sociali și să apere drepturile salariale ale acestora, în conformitate cu statutul și pregătirea profesională.**

CNASR face apel la toți factorii implicați, ca pe calea dialogului, să se găsească soluții pentru aplicarea unei legislații unitare în ceea ce privește încadrarea și salarizarea asistenților sociali.

Colegiul Național al Asistenților Sociali militează pentru redarea demnității profesiei de asistent social și susține luarea celor mai bune decizii astfel încât să nu se genereze discriminări între diferite categorii profesionale care își desfășoară activitatea în sectorul public.

În acest sens, atragem atenția că pentru cei peste 7000 de asistenți sociali, angajați în sistemul public la acest moment, există diferențe atât în ceea ce privește salariul de încadrare cât și sporurile aferente din cauza grilelor diferențiate de salarizare, deși prestează aceeași muncă și au același nivel de expertiză profesională.

Asistenții sociali își desfășoară activitatea în sistemul de educație, sistemul sanitar, la nivelul autorităților publice locale (județene și orașe/comune) iar din acest motiv apar aceste discrepanțe în ceea ce privește salarizarea.

Vă invităm pe această cale, să luați atitudine față de această situație iar în speranța rezolvării acestor probleme, vă suntem alături cu informații venite de la asistenții sociali din sectorul public referitoare la aplicarea grilei de salarizare.

Ca organizație profesională, Colegiul Național al Asistenților Sociali din România reprezintă, apără și promovează drepturile și interesele membrilor la nivel local, național și internațional, apără onoarea, libertatea și independența profesională a asistentului social în exercitarea profesiei, asigură respectarea de către asistenții sociali a obligațiilor care le revin față de beneficiari, instituții și societate, în concordanță cu normele deontologice ale profesiei.

Colegiul Național al Asistenților Sociali în calitate de autoritatea română competentă pentru reglementarea profesiei de asistent social a realizat demersuri în luna octombrie a anului 2023 către Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Guvernul României, cu privire la gradul adecvat de ierarhizare în funcție de gradul de complexitate a muncii, a studiilor necesare și a atribuțiilor posturilor asistenților sociali precum și la necesitatea exceptării blocării posturilor din domeniul social, conform Codului Fiscal.

Diana CRISTEA
Președinte