

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale
Doamnei Ministru Simona BUCURA-OPRESCU

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

Ministerul Finanțelor Publice
Domnului Ministru TÁNCZOS Barna

Stimată doamnă Ministru Simona BUCURA-OPRESCU,
Stimate domnule Ministru CSEKE Attila-Zoltán,
Stimate domnule Ministru TÁNCZOS Barna,

Ne adresăm dumneavoastră ca unei **echipe ministeriale** care poartă în comun responsabilitatea stabilirii unui nivel de salarizare legal, echitabil și rezonabil pentru personalul din primăriile comunelor și orașelor cu până la 20.000 de locuitori, **cea mai defavorizată familie ocupațională din administrația publică.**

Discriminarea, inechitatea și distorsionarea profundă a salarizării acestei familii ocupaționale vine din faptul că principiile Legii-cadru a salarizării au fost complet răsturnate prin mecanismul instituit de „ordonanțele trenuleț” adoptate pentru ultimii 6 ani, **respectiv prin limitarea indemnizației viceprimarilor, care, în cazul segmentului până la 20.000 de locuitori, reprezintă un plafon inacceptabil de jos pentru stabilirea unei grile de salarizare echilibrate.**

În fapt, în prezent, baza de calcul pentru salariile personalului primăriilor din comunele și orașele cu sub 20.000 de locuitori, după aplicarea prevederilor OUG nr. 53/2024 și a OUG nr. 156/2024 și este **2.645 lei.**

În același timp, baza de calcul a indemnizației viceprimarului este **2.415 lei.**

Aplicând coeficienții prevăzuți în **anexa nr. IX la Legea-cadru a salarizării nr. 153/2017**, rezultă că **plafonul de salarizare (venitul salarial lunar maxim, cu gradația de vechime, indemnizația de hrană și orice alte componente salariale incluse) pentru cea mai înaltă funcție publică din primărie este stabilit după cum urmează:**

Comună sub 3.000 de locuitori – 7.245 lei

Comună între 3.000 și 5.000 de locuitori – 8.452 lei

Comună între 5.000 și 10.000 de locuitori – 9.660 lei

Potrivit prevederilor legii salarizării, **grila de salarizare trebuie încadrată între salariul minim brut pe economie garantat în plată și plafoanele de salarizare** prezentate mai sus.

De la 1 ianuarie 2025, **salariul de bază minim brut este de 4.050 lei**, potrivit HG nr. 1506/2024.

Adăugând numai indemnizația de hrană în sumă de 347 lei, rezultă că **venitul salarial lunar minim, pentru muncitorul necalificat cu coeficientul de salarizare 1, va fi de la 1 ianuarie 2024 de 4.397 lei brut**, nivel care reprezintă:

- **60,69% din venitul salarial maxim (secretarul general) al comunei sub 3.000 de locuitori**
- **52,02% din venitul salarial maxim (secretarul general) al comunei sub 5.000 de locuitori**
- **45,51% din venitul salarial maxim (secretarul general) al comunei sub 10.000 de locuitori**

Este ușor de remarcat faptul că, în timp ce *Legea nr. 283/13 noiembrie 2024 privind stabilirea salariilor minime adecvate* **introduce la art. 164 alin. (4) litera e) din Codul muncii o pondere între 47%-52%, a valorii salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată în câștigul salarial MEDIU brut, considerat indicator de referință pentru evaluarea gradului de adecvare**, la nivelul familiei ocupaționale bugetare a salariaților primăriilor comunelor și orașelor sub 10.000 de locuitori **înregistrăm în prezent o pondere a venitului minim de 45-60% din nivelul MAXIM al veniturilor plafonate!**

Această realitate arată un **grad major de inadecvare a salarizării acestei familii ocupaționale**, generat nu de nivelul salariului minim garantat în plată, ci de **sistemul anacronic, diferențiat și discriminatoriu de plafonare a salariilor din partea superioară a grilei de salarizare**, sistem care nu este bazat pe principiile enunțate în **art. 6 literele b), c) și d) din Legea-cadru a salarizării**:

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;

d) principiul importanței sociale a muncii, în sensul că salarizarea personalului din sectorul bugetar se realizează în raport cu responsabilitatea, complexitatea, riscurile activității și nivelul studiilor;

sistem de salarizare care **încalcă dreptul la salarizare egală pentru munca de valoare egală, garantat prin Art. 4 punctul 3. din Carta Socială Europeană Revizuită, ratificată de România prin Legea nr. 74/3 mai 1999.**

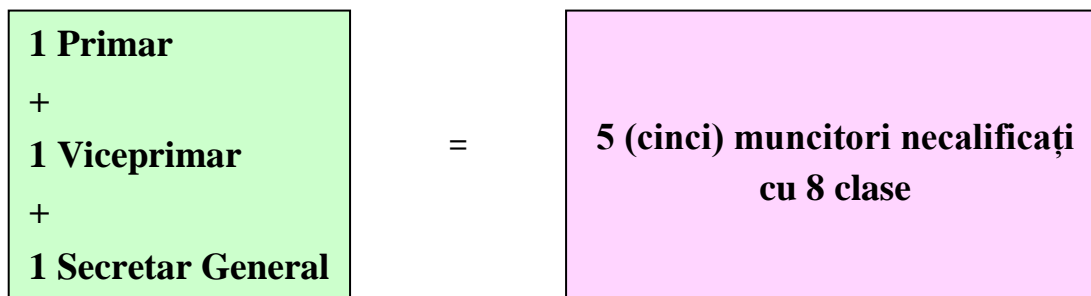
Avem în vedere în mod expres **discriminările inacceptabile de salarizare, pe criteriul numărului de locuitori**, între funcționarii publici care prestează aceeași activitate, cu responsabilitatea, complexitatea, riscurile activității și nivelul studiilor similare, dar în comune sau orașe cu număr de locuitori diferit.

Raportul dintre cel mai mare venit salarial din primărie (secretarul general – funcție publică de conducere specifică) și nivelul minim garantat (pentru muncitorul necalificat sau asistentul personal al persoanei cu handicap) este limitat, de la 1 ianuarie 2025, după cum urmează:

- **1,64 la 1** pentru comuna sau orașul sub 3.000 de locuitori (**în legea-cadru 3 la 1**)
- **1,92 la 1** pentru comuna sau orașul până la 5.000 de locuitori (**în legea- cadru 3,5 la 1**)
- **2,19 la 1** pentru comuna sau orașul până la 10.000 de locuitori (**în legea cadru 4 la 1**)

În aceste condiții, în anul 2025, **realizarea a unei grile de salarizare care să reflecte și să mențină ierarhizarea pe verticală** prevăzută la art. 6 litera f) din Legea-cadru **este absolut imposibilă**.

În momentul de față, ca urmare a acestor distorsiuni grave ale sistemului de salarizare, prin cele 6 ordonanțe „trenuleț” din ultimii ani am ajuns în situația incredibilă în care, în care la managementul de vârf din primăriile comunelor cu până la 3.000 de locuitori (51% din țară):



Pe de altă parte, din Decizia (RIL) ÎCCJ nr. 11/2024, intrată în vigoare la 02.08.2024, cu precădere punctele nr. 76-80 din considerente, rezultă că **chiar dacă ordonanțele trenuleț nu impun o limitare directă** a salariilor personalului din administrația locală, totuși, **prin intermediul indemnizației viceprimarului, există o limitare indirectă, care constituie limita maximă a salarizării (plafon) în administrația locală, potrivit art. 11 (4) din Legea-cadru.**

Dar, mai statuează instanța supremă, acesta (limita maximă) **nu este criteriul unic de salarizare:**

77. **Această limitare impusă prin legislația primară nu poate fi ignorată în calculul salariilor conform coeficienților stabiliți prin hotărârile autorităților locale, având în vedere că respectarea principiilor de salarizare prevăzute de legea-cadru impune inclusiv respectarea prevederilor art. 6 lit. f) din Legea-cadru nr. 153/2017, ce reglementează „principiul ierarhizării, pe verticală, cât și pe orizontală, în cadrul aceluiași domeniu, în funcție de complexitatea și importanța activității desfășurate”, precum și a dispozițiilor art. 8 din Legea-cadru nr. 153/2017 care stabilesc criteriile generale pe baza cărora are loc ierarhizarea posturilor în vederea stabilirii salariilor de bază, atât între domeniile de activitate, cât și în cadrul aceluiași domeniu.**

78. Ori, **respectarea acestui principiu presupune, în concret, respectarea diferențelor între coeficienții adoptați, diferențe care trebuie să se reflecte întocmai în nivelul salariilor calculate pe baza acestora, chiar dacă legiuitorul a plafonat direct doar limita maximă** de care trebuia să se țină seama la momentul adoptării respectivelor hotărâri.

79. Principiul descentralizării și autonomiei locale în ceea ce privește stabilirea cuantumului veniturilor salariale la nivelul autorităților publice locale **nu poate deroga de la imperativul respectării principiilor de salarizare prevăzute de legea-cadru**, astfel că **măsura plafonării acestor venituri rezultată din interpretarea coroborată a dispozițiilor art. 11 și 13 din Legea-cadru nr. 153/2017 cu art. 6 lit. f) din același act normativ și cu prevederile ordonanțelor anuale de salarizare se impune pentru asigurarea respectării ierarhiei funcțiilor din familia ocupatională „Administrație”.**

Așadar, prin RIL-ul admis, ÎCCJ stabilește ca regulă obligatorie pentru viitor, ca practică unitară în interpretarea „ordonanțelor trenuleț”, următorul aspect cu caracter practic:

Chiar dacă există autonomie locală, în momentul în care vârful grilei de salarizare este plafonat la nivelul indemnizației viceprimarului, salariile de bază mai mici, din josul grilei, nu pot fi majorate peste rând, până la nivelarea majorității acestora la nivelul viceprimarului, întrucât s-ar încălca principiul ierarhizării de la art. 6 litera f) din Legea-cadru a salarizării.

Principiul ierarhizării care se prezumă că a fost aplicat prin stabilirea coeficienților de salarizare în grila aprobată prin HCL, sau a nivelurilor diferențiate de salarizare exprimate în salarii de bază valorice și diferențiate ierarhic, astfel încât atât timp cât vârful ierarhiei din grilă este blocat la plafonul de salarizare (viceprimar), nici salariile din partea de jos a grilei nu pot fi majorate, fiind obligatorie respectarea diferențelor între coeficienții adoptați anterior, diferențe care trebuie să se reflecte întocmai în nivelul salariilor calculate pe baza acestora.

Raportat la toate aceste considerente de natură strict legală, este imperios necesară introducerea imediată a unei derogări de la prevederile art. I alin. (2) și (3) din OUG nr. 156/2024, astfel încât indemnizația demnitarilor din administrația publică locală să fie în așa fel stabilită, încât să permită asigurarea raportului minim de 3 la 1 între veniturile salariale corespunzătoare poziției maxime din grila de salarizare și nivelul de bază, în considerarea Deciziei nr. 11/2024 a ÎCCJ în ceea ce privește respectarea principiului ierarhizării pe verticală de la art. 6 din Legea-cadru nr. 153/2017.

Reamintim faptul că, la acest moment, potrivit Recensământului Populației:

- Un număr de 1.573 de comune și orașe (51,10% din 3.078 în total) au sub 3.000 de locuitori
Pentru această jumătate de țară, venitul salarial al muncitorului necalificat este **60%** din venitul salarial MAXIM din primărie
- Un număr de 844 de comune și orașe (27,42% din 3.078 în total) au 3-5.000 de locuitori
Pentru acest sfert de țară, venitul salarial al muncitorului necalificat este **52%** (mai mult de jumătate) din venitul salarial MAXIM din primărie
- Un număr de 509 comune și orașe (16,54% din 3.078 în total) au 5-10.000 de locuitori
Pentru această fracție de **1/6 din țară**, venitul salarial al muncitorului necalificat este **45%** (ceva mai puțin de jumătate) din venitul salarial MAXIM din primărie

Cu deosebită considerație,
Federația Columna-SCOR

Președinte
Lucian-Ciprian PUIU



Vicepreședinte,
Dan CÂRLAN

