



ACORD VOLUNTAR pentru susținerea în comun a Decalogul salarizării la nivelul specific comunelor

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 patronală 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 Salariaților 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 Bicăz și înregistrată în Registrul special al sindicatelor ținut de Judecătoria Bicăz, cu nr. 1 din 21 noiembrie 2022, dată la care a fost dobândită și personalitatea sa juridică, legal reprezentat prin domnul **Dan CÂRLAN**, **secretar general al comunei Tarcău, județul Neamț, 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%**.
- ✓ **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.

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

Dorind stabilirea unui cadru unitar pentru dialogul social tripartit, la nivel național, în contextul elaborării noii legi a salarizării, **jalon în cadrul PNRR – Reforma nr. 4. Dezvoltarea unui sistem de salarizare echitabil și unitar în sectorul public;**

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:

Art. 1. – În temeiul principiului recunoașterii reciproce voluntare, consacrat prin **art. 119 alin. (1) din Legea dialogului social nr. 367/2023**, cu modificările și completările ulterioare, **Asociația Comunelor din România (ACoR) și Sindicatul Național SCOR își recunosc reciproc unul altuia legitimitatea ca parteneri sociali**, în vederea stabilirii unui cadru unitar pentru desfășurarea dialogului social tripartit **la nivel național, în numele angajatorilor din cadrul administrației publice locale – comunele din România, membre ale ACoR, precum și al salariaților de la același nivel**, în raport cu Guvernul României, .

Art. 2. – În vederea susținerii coerente a nevoilor partenerilor sociali prevăzuți la art. 1, **Asociația Comunelor din România (ACoR) și Sindicatul Național SCOR** susțin în comun, prin toate mijloacele posibile, un pachet minimal de măsuri care să fie introdus ca atare în noua lege a salarizării, prezentat în anexa care face parte din prezentul Acord voluntar, și denumit generic **„Decalogul salarizării la nivelul specific comunelor din România”**.

Art. 3. – Prezentul **ACORD VOLUNTAR** este semnat în două exemplare identice și egale și este supus informării structurilor de conducere naționale ale semnatarilor, respectiv *Consiliul director al ACoR și Biroul executiv al Sindicatului Național SCOR*.

Art. 4. – Potrivit prevederilor art. 119 alin. (1) din *Legea dialogului social nr. 367/2023*, cu modificările și completările ulterioare, **prevederile prezentului ACORD reprezintă legea părților**.

2 august 2023

Președintele **Asociației Comunelor din România,**

Președintele **Sindicatului Național SCOR,**

Emil DRĂGHICI,
primarul comunei Vulcana-Băi

Dan CÂRLAN,
secretarul general al comunei Tarcău

Decalogul salarizării la nivelul specific comunelor

Asociația Comunelor din România, încă dinainte de apariția 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 aceleași ramuri, al aceluiași domeniu sau la același nivel, fiind posibile, 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 Mondiale³, 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 și Sindicatul Național SCOR enunță în continuare viziunea lor comună 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.
- 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 salarială 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 acestora.

³ 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)

- 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** (educație⁴, sănătate⁵, apărare și ordine publică și securitate națională⁶) 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.

⁴ Art. 3 din **Anexa nr. I (Învățământ)** la Legea nr. 153/2017

⁵ Art. 7 alin. (1) lit. g) din **Anexa nr. II (Sănătate)** la Legea nr. 153/2017

⁶ Art. 20 din **Anexa nr. VI (Apărare, Ordine publică și Securitate națională)** la Legea nr. 153/2017