|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Text proiect lege | Propuneri | Argumente |
| *Art 3 alin(4). Ordonatorii de credite au obligatia sa stabileasca salariile de baza/soldele functiilor de baza/indemnizatiile lunare, sporurile, alte drepturi salariale in bani si in natura prevazute de lege, sa asigure promovarea personalului in functii, grade si trepte profesionalesi avansarea in gradatii in conditiile legii, astfel incat sa se incadreze in sumele aprobate cu aceasta destinatie in bugetul propriu..* | Art. 3 alin (4) Ordonatorii de credite au obligatia sa asigure sumele necesare pentru stabilirea salariilor de baza/soldelor functiilor de baza/salariile functiilor de baza/indemnizatiilede incadrare/indemnizatiile lunare, sporurile, alte drepturi salariale in bani si in natura prevazute de lege, sa asigure sumele necesare de bani pentru promovarea personalului in functii si grade /trepte profesionale  si avansarea in gradatii in conditiile legii | Neobligarea ordonatorilor de credite de a asigura sumele de bani  necesare acoperirii cheltuielilor de personal precum si de a previziona toate modificarile ce apar  pe parcursul exercitiului financiar  al tuturor  institutiilor pot crea blocaje, migrari de personal, situatii confictuale.  |
|  Art. 10 – Salariile de bază şi gradaţiile (4) Tranşele de vechime în muncă în funcţie de care se acordă cele 5 gradaţii, precum şi procentele corespunzătoare acestora, calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condiţiilor de trecere în gradaţie și incluse în acesta sunt următoarele:– gradaţia 1 – de la 3 la 5 ani și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la prezenta lege cu procentul de 7,5% , rezultând noul salariu de bază;– gradaţia 2 – de la 5 la 10 ani și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu procentul de 5%, rezultând noul salariu de bază;– gradaţia 3 – de la 10 la 15 ani și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu procentul de 5% , rezultând noul salariu de bază;– gradaţia 4 – de la 15 la 20 de ani și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu procentul de 2,5% , rezultând noul salariu de bază;– gradaţia 5 – peste 20 de ani și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu procentul de 2,5% , rezultând noul salariu de bază.. | La  Art. 10 alin (2) și . (4) din Legea Cadru  privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, propunem modificarea dupa cum urmeaza:(4) Tranşele de vechime în muncă în funcţie de care se acordă cele 5 gradaţii, precum şi procentele corespunzătoare acestora, calculate la salariul de bază avut la data îndeplinirii condiţiilor de trecere în gradaţie și incluse în acesta sunt următoarele:– gradaţia 1 – de la 3 la 5 ani și se determină prin majorarea salariului de bază prevăzut în anexele la prezenta lege cu procentul de 7,5% , rezultând noul salariu de bază;– gradaţia 2 – de la 5 la 10 ani și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu procentul de 5%, rezultând noul salariu de bază;– gradaţia 3 – de la 10 la 15 ani și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu procentul de 5%, rezultând noul salariu de bază;– gradaţia 4 – de la 15 la 20 de ani și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu procentul de **5%,** rezultând noul salariu de bază;– gradaţia 5 – peste 20 de ani și se determină prin majorarea salariului de bază avut cu procentul de 2,5%, rezultând noul salariu de bază.. | In perioada 2007-2010, sporul de vechime era reglementat de Contractul Colectiv de Munca Unic la Nivel National care stabilea anumite limite, minime si maxime, ale acestuia.In prezent, conform Codului muncii, art. 40, alin. 2, lit. c, angajatorii au obligatia sa acorde salariatilor drepturile ce decurg din lege, dar si din contractele colective sau individuale de munca. In concluzie, daca in contractul de munca este prevazut sporul de vechime, atunci angajatorul trebuie sa il acorde in momentul in care salariatul a atins gradul de vechime in munca specificat. Cuantumul sporului total fiind 25 % cât a fost și până acum și nu 22,5 % cât propune Legea Cadru.În   HG nr. 281 din 17 iunie 1993 cu privire la salarizarea personalului din unităţile bugetare –  abrogată,  se prevedeaSporuri la salariul de bazăART. 7    (1) Persoanele salarizate potrivit prezentei hotărâri beneficiază, la funcţia de bază, de un spor de vechime în muncă de până la 25%, calculat la salariul de bază, corespunzător timpului efectiv lucrat în program normal de lucru, astfel:Tranşa de vechime în muncă       Cota la salariul de bazăîntre 3 şi 5 ani                          5%de la 5 la 10 ani                     10%de la 10 la 15 ani                    15%de la 15 la 20 ani                    20%peste 20 ani                            25%  |
| Art. 15 – Drepturi salariale pentru activitatea de control financiar preventivPersonalul care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia, beneficiază de salariul de bază mai mare cu 5%. | Se modifica  Art. 15 din Legea Cadru  privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, dupa cum urmeaza:Art. 15 – Drepturi salariale pentru activitatea de control financiar preventivPersonalul care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia, beneficiază de salariul de bază mai mare cu **25%.** | Conform legislației actuale  cuantumul pentru personalul  care exercită activitatea de control financiar preventiv,   pe perioada de exercitare a acesteia, beneficiază de o mărire de 25 % din salariul de bază. |
| Art. 21 – Sporul pentru munca suplimentară(1) Munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru, precum și munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia. (2) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară prestată peste programul normal de lucru va fi compensată în luna următoare cu un spor de 75% din salariul de bază/solda funcţiei de bază/salariul de funcție/indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate. (3) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, va fi compensată în luna următoare cu un spor de 100% din salariul de bază/solda de funcție/ salariul de funcție/indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate. (4) Plata muncii în condițiile alin. (2) și (3) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de şeful ierarhic în scris, fără a se depăşi 360 de ore anual. În cazul prestării de ore suplimentare peste un număr de 180 de ore anual este necesar acordul sindicatelor reprezentative sau, după caz, al reprezentanţilor salariaţilor, potrivit legii. (5) La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă, potrivit legii, sub 8 ore pe zi, depăşirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător. (6) Prevederile prezentului articol nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcţii în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice sau persoanelor angajate cu timp parțial. | Reglementarea muncii suplimentare şi muncii prestate în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, conform Codului muncii, cu indicarea cuantumului sporului.Munca suplimentară, repausul săptămânal şi sărbători legaleArt. 21. – (1) Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile calendaristice după efectuarea acesteia.(2) În aceste condiţii salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele prestate peste programul normal de lucru.(3) În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor de 75% din salariul de bază/solda funcţiei de bază/salariul funcției de bază/indemnizația de încadrare corespunzător orelor suplimentare efectuate.(4) Prin excepţie de la alin. (3)munca suplimentară efectuată în zilele de repaus săptămânal, în zilele de sărbători legale și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, va fi plătită prin adăugarea unui spor de 100% din salariul de bază/solda funcţiei de bază/salariul funcției de bază/indemnizația de încadrare corespunzător orelor suplimentare efectuate.Art. 211   – Munca prestată în timpul repausului săptămânal va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor de 100% din salariul de bază/solda funcţiei de bază/salariul funcției de bază/indemnizația de încadrare.Art. 212 (1) – Munca prestată în zilele de sărbători legale și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se compensează cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile.(2)  În cazul în care compensarea prin ore libere plătite nu este posibilă în termenul prevăzut la alin. (1), munca prestată în zilele de sărbători legale și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează, se  plăteşte prin adăugarea unui spor de 100% din salariul de bază/solda funcţiei de bază/salariul funcției de bază/indemnizația de încadrare. | Deşi din titlul articolului rezultă că ar fi vorba de sporul pentru munca suplimentară, la alin. 1 se menţionează şi munca prestată în zilele de sărbători legale, repaus săptămânal și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează. Codul muncii tratează diferit munca suplimentară de munca prestată în repaus săptămânal sau în zilele de sărbători legale și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează.Potrivit Codului muncii, compensarea cu timp liber corespunzător în termen de 60 de zile este pentru munca suplimentară, pentru munca prestată în repaus săptămânal se acordă un spor, iar pentru munca prestată în zilele de sărbători legale și în alte zile în care, în conformitate cu legea, nu se lucrează se compensează cu timp liber în următoarele 30 zile sau cu un spor de cel puţin 100% din salariul de bază. |
| Art.23. Sporul pentru conditii de munca.Locurile de munca,categoriile de personal, marimea concreta a sporului pentru conditii de munca prevazut in Anexele nr. I-VIII, precum si conditiile de acordare a acestuia se stabilesc prin Regulament-cadru elaborat de catre fiecare dintre ministerele coordonatoare  ale celor 6 domenii de activitate bugetara respective administratie, sanatate si asistenta sociala, invatamant, justitie, cultura, diplomatie, de catre institutiile de aparare, ordine publica si securitate nationala precum si de catre autoritatile publice autonome, care se aproba prin hotarare a Guvernului, la propunerea fiecaruia dintre ministerele coordonatoare,fiecare dintre institutiile de aparare, ordine publica si securitate nationala sau autoritate publica central autonome, cu avizul Ministerului Muncii si Justituiei Sociale si a Ministerului Finantelor Publice si cu consultareafederatiilor sindicale representative domeniului de activitate.  | Art.23 Sporul pentru conditii de munca.Locurile de munca,categoriile de personal, marimea concreta a sporului pentru conditii de munca prevazut in Anexele nr. I-VIII, precum si conditiile de acordare a acestuia se stabilesc prin Regulament-cadru elaborat de catre fiecare dintre ministerele coordonatoare  ale celor 6 domenii de activitate bugetara respective administratie, sanatate si asistenta sociala, invatamant, justitie, cultura, diplomatie, de catre institutiile de aparare, ordine publica si securitate nationala precum si de catre autoritatile publice autonome, care se aproba prin hotarare a Guvernului, la propunerea fiecaruia dintre ministerele coordonatoare,fiecare dintre institutiile de aparare, ordine publica si securitate nationala sau autoritate publica central autonome, cu avizul Ministerului Muncii si Justituiei Sociale si a Ministerului Finantelor Publice si cu consultareafederatiilor sindicale reprezentative domeniului de activitate in termen de cel mult 6 luni de la data intrarii in vigoare a prezentei legi.  | Daca nu se stabileste o data concreta pentru intocmirea si aplicarea Regulamentului –cadru pe fiecare domeniu de activitate nu se vor intocmi aceste regulemente dupa cum avem exemplul concret cu Legea 284/2010 care este in vigoare si unde nici pana in ziua de azi nu avem Regulament de aplicare a sporului de conditii grele de munca. |
| Art. 25 – Limitarea sporurilor, compensaţiilor, adaosurilor, primelor, premiilor şi indemnizaţiilor și a altor drepturi(1) Suma sporurilor, compensaţiilor, adaosurilor, primelor, premiilor şi indemnizaţiilor acordate cumulat pe total buget pentru fiecare ordonator de credite nu poate depăşi 30% din suma salariilor de bază, a soldelor funcțiilor de bază, a salariilor funcțiilor de bază sau a indemnizaţiilor lunare de încadrare, după caz.(2) Începând cu anul 2018, la stabilirea limitei de sporuri prevăzută de alin. (1), se includ şi drepturile prevăzute în Anexa II , Capitolul II, art. 2 alin. (1) şi art. 3 din prezenta lege.(3) Prevederile alin. (1) nu se aplică personalului trimis în misiune în străinătate. | Eliminarea plafonului pentru toţi ordonatorii de credite  | Toate sporurile, indemnizaţiile, adaosurile, majorările au o justificare dată de condiţiile de muncă sau felul muncii. O limitare/plafonare ar conduce la neacordarea unor astfel de drepturi, deşi munca se desfăşoară în aceleaşi condiţii.Această prevedere nu se aplică tuturor, spre exemplu, personalul din justiţie beneficiaza de de aceasta derogare Anexa V – Justitie,  capitolul VIII, Sectiunea IX , articolul 29 |
| Art. 31 (6) Promovarea în grade sau trepte profesionale imediat superioare se face din 3 în 3 ani, în funcţie de performanţele profesionale individuale, apreciate cu calificativul „foarte bine”, cel puţin de două ori în ultimii 3 ani de activitate, de către comisia desemnată prin dispoziţie a ordonatorului de credite bugetare, din care fac parte sindicatele sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor. | Eliminarea alin. 6 de la art. 31 | Legea reglementează salarizarea personalului bugetar, nu reglementarea raporturilor de serviciu sau de muncă. Legile speciale sau Codul muncii au ca domeniu de reglementare raporturile de muncă sau de serviciu. Prin art. 31 alin. 6 se depăşeşte cadrul de reglementare al legii şi se modifică prevederi din alte acte normative specializate.Prin introducerea condiţiei de apreciere cu calificativul „foarte bine” se restrânge posibilitatea de promovare şi se creează o discriminare faţă de cei ce au fost promovaţi cu calificativul „bine”, mai ales pentru cei ce îndeplinesc stagiul de timp în anul adoptării legii. De asemenea, evoluţia în carieră trebuie să fie accesibilă tuturor angajaţilor care îşi îndeplinesc bine atribuţiile din fişa postului. Per a contrario, dacă eşti bun şi apreciat cu calificativul „Bine”, efectul este negativ, de neîndeplinire a condiţiilor de participare |
| Art. 37 (5) În situația în care, începând cu 1 ianuarie 2018, salariile de bază/soldele funcțiilor de bază/salariile funcțiilor de bază/indemnizațiile de încadrare sunt mai mari decât cele prevăzute în anexele la prezenta lege pentru anul 2022 sau devin ulterior mai mari ca urmare a majorărilor se acordă cele prevăzute pentru anul 2022. | Eliminarea alin. 5 de la art. 37 sau reformularea, în sensul acordării salariilor existente în plată.Propunere modificarea după cum urmează:Art. 37 (5) În situația în care, începând cu 1 ianuarie 2018, salariile de bază/soldele funcțiilor de bază/salariile funcțiilor de bază/indemnizațiile de încadrare sunt mai mari decât cele prevăzute în anexele la prezenta lege pentru anul 2022 **se menţin în plată salariile de bază avute.**  | Acest lucru va conduce la o diminuare a salariilor de bază a unor angajaţi (ex. ANAF).Acelaşi raţionament ca propunerea noastă a fost folosit de legiuitor în OUG nr. 20/2016 la art. 31alin. (110) cu modificările şi completările ulterioare, astfel cum a fost aprobate prin Legea nr. 250/2016. |
| Anexa VIII Familia ocupaţională de funcţii bugetare „Administraţie”Articol nou |  La Anexa VIII Familia ocupaţională de funcţii bugetare „Administraţie”, Capitolul I lit. B se introduce un nou articol cu următorul conţinut:„Dispoziţiile legale prin care sunt stabilite sporuri, indemnizaţii şi alte drepturi de natură salarială pentru personalul din alte domenii de activitate din sectorul bugetar se aplică şi personalului din Familia ocupaţională „Administraţie” care se află in situaţii similare, cu avizul ministerului Muncii şi Justiţiei Sociale.” | O prevedere similară este la Art. 13 din Anexa VI, Capitolul II, Secţiunea a 2-aPropunerea este întemeiată pe Directiva 2000/JIC/78, principiile de la art. 6 lit. b şi c. |
| Anexa VIII Familia ocupaţională de funcţii bugetare „Administraţie”Articol nou | Pentru activitatea desfasurata in unitati situatie in localitati sau in zone izolate ori in localitati sau zone unde atragerea personalului se face cu greutate, personalul beneficiaza de un spor de pana la 20 % din salariul de baza. | O prevedere similara exista in Anexa VI Capitolul II art. 20 pentru personalul militar, politisti si personalul civil |
| Anexa VIII Familia ocupaţională de funcţii bugetare „Administraţie”Articol nou | Personalul care îşi desfăşoară activitatea în punctele de control pentru trecerea frontierelor beneficiază de un spor de frontieră de 20%, calculat la salariul de bază. | Acest drept este prevazut in legislatia actuala la art. 12 alin (2) din Ordonanţa de urgenţă nr. 10 din 18/03/2004 privind Statutul personalului vamal . Prin aplicarea acestuia se respecta principiul nediscriminarii in sensul instituirii unui tratament egal cu privire la personalul bugetar ce isi desfasoara activitatea in acelasi loc de munca |
| Anexa VIII Familia ocupaţională de funcţii bugetare „Administraţie”Articol nou | Personalul care îşi desfăşoară activitatea în locuri de muncă cu condiţii deosebite beneficiază de un spor de 15%, calculat la salariul de bază. | De acest spor beneficiaza personalul militar, politistii si personalul civil conform art. Art. 12 alin (3) din Anexa VI Capitolul IIAplicarea acestuia respecta principiul nediscriminarii in sensul instituirii unui tratament egal cu privire la personalul bugetar ce isi desfasoara activitatea in aceleasi conditiiAcest drept este prevazut in prezent la art. 12 alin (41) Ordonanţă de urgenţă nr. 10 din 18/03/2004 privind Statutul personalului vamal |
| Anexa VIII Capitolul I lit. A Salarizarea functionarilor publici pct I si II | Se modifica coeficientii pentru functiile de conducere si executie prevazuti in Anexa VIII Capitolul I lit. A Salarizarea functionarilor publici pct. II Salarii pentru personalul din unitatile teritoriale lit. a), b) si c) cu cei prevazuti de la aceeasi anexa pct. I Salarii pentru administratia publica centrala de la lit b), c) si d). | Aplicarea acelorasi coeficienti respecta principiul nediscriminarii, in sensul eliminarii oricaror forme de discriminare si instituirii unui tratament egal cu privire la personalul din aparatul bugetar care presteaza aceeasi activitate si are aceeasi vechime in munca si functie. De asemenea se respecta si principiul egalitatii, prin asigurarea de salarii de baza egale pentru munca cu valoare egala. Totodata se respecta si dispozitiile Deciziei Curtii Constitutionale nr. 794/2016 , prin care s-a constatat că salariile de baza trebuie sa fie egalizate prin raportare la aceeași funcție, grad, gradație, vechime în muncă și în specialitate, aceleași condiții de studii, din cadrul întregii categorii profesionale, respectiv familii ocupaționale, indiferent de instituție sau autoritate publică. |
| Anexa VIII Capitolul I lit. A Salarizarea functionarilor publiciNota 2 Functionarii publici din cadrul Aparatului Ministerului Finantelor Publice, Ministerul Muncii si Justitiei Sociale precum si din cadrul institutiilor din subordinea, ccodonarea sau sub autoritatea acestora si respectiv functionarii publici din cadrul aparatului Ministerului Justitiei, beneficiaza de un spor pentru complexitatea muncii de 15 % din salariul de baza. | Anexa VIII Capitolul I lit. A Salarizarea functionarilor publiciNota 2 Functionarii publici din cadrul Aparatului Ministerului Finantelor Publice, Ministerul Muncii si Justitiei Sociale precum si din cadrul institutiilor din subordinea, ccodonarea sau sub autoritatea acestora si respectiv functionarii publici din cadrul aparatului Ministerului Justitiei, beneficiaza **de o majorare** de 15 % din salariul de baza. | Prin aplicarea unei majorari si nu a unui spor se asigura o reflectare reala a complexitatii muncii desfasurate a personalului din institutiile respective. Aceasta prevedere este similara pct. 1 din Nota referitoare la personalul de specialitate din cadrul Secretariatului General al Guvernului, aparatului de lucru al Parlamentului si Presedintiei. |