

## Salarizare unitara bugetari

Salarizarea personalului platit din fonduri publice se realizeaza conform Legii-cadru nr. 284/2010 si ale actelor normative anuale tranzitorii emise pentru aplicarea partiala a acesteia. Legea 284/2010 a fost elaborata de o comisie bipartita (ministere si organizatiilor sindicale), cu sprijinul Bancii Mondiale si a fost agreata de organisme internationale (FMI, UE si BM). La elaborarea Legii nr.284/2010 s-au avut in vedere:

- stabilirea unui raport intre salariul de baza minim si cel maxim in sectorul bugetar de 1 la 15; raportul existent la acea data era de 1 la 34,5;
- limitarea numarului de clase de salarizare la 110; in prezent sunt peste 400;
- plafonarea sporurilor, compensatiilor, primelor, indemnizatiilor astfel incat salariul de baza sa constituie partea majora a castigului salarial; suma sporurilor, compensatiilor, primelor si indemnizatiilor nu poate depasi 30% din salariul de baza. In prezent, ponderea sporurilor, compensatiilor, primelor si indemnizatiilor individuale in castigul salarial este de 51% pe total personal bugetar.

Din cauza constrangerilor financiare, salariile nu au putut fi stabilite prin inmultirea coeficientilor de ierarhizare cu valoarea de referinta astfel incat s-au pastrat salariile avute anterior intrarii in vigoare a Legii-cadru, mentinandu-se, totodata, si dezechilibrele existente.

**S-au aplicat** prevederile cu privire la: incadrarea personalului pe functiile corespunzatoare categoriei, gradului si treptei profesionale, stabilindu-se clasa de salarizare; promovarea personalului; acordarea gradatiei corespunzatoare transelor de vechime in munca; modul de acordare a salariilor pentru personalul care gestioneaza fonduri comunitare nerambursabile; salarizarea personalului din autoritatile si institutiile publice finantate integral din venituri proprii.

**Nu s-au aplicat** prevederile cu privire la: modul de stabilire a salariilor de baza prin utilizarea coeficientilor de ierarhizare si a valorii de referinta.

Modul de stabilire a salariilor de baza a ramas cel anterior Legii 284/2010 respectiv cel din decembrie 2009. De asemenea, sporurile si indemnizatiile se acorda in continuare in cuantumul avut in decembrie 2009, fara a fi utilizate prevederile Legii-cadru.

In discutiile din cadrul grupului de lucru constituit potrivit Memorandumului nr. 253/07.01.2016 concluziile indica urmatoarele variante:

- **Varianta 1**

**Aplicarea Legii-cadru nr. 284/2010**, utilizand ca valoare de referinta 1250 lei, atat cat va fi de la 1 mai 2016 salariul de baza minim brut pe tara.

Salariile de baza vor fi stabilite pe baza coeficientilor de ierarhizare aferenti claselor de salarizare specifici fiecarei functii, grad/treapta, gradatie, prevazuti in anexele Legii-cadru nr. 284/2010 si a valorii de referinta.

Salariul de baza va fi determinat prin inmultirea coeficientilor de ierarhizare cu valoarea de referinta 1250 lei.

Ponderea sporurilor, premiilor, indemnizatiilor in salariul de baza va fi de 30%.

Pasul intre doua clase succesive va fi cel prevazut in prezent in Legea-cadru nr. 284/2010, respectiv de 2,5%.

Raportul intre cel mai mic salariu de baza si cel mai mare salariu va fi de 1 la 15, respectiv 1250 lei la 18750 lei.

Numarul de clase de salarizare va fi de 110, similar Legii-cadru nr. 284/2010.

Personalul care are rezultate deosebite in activitate poate fi premiat dintr-un fond de 2% din cheltuielile cu salariile, aflat la dispozitia ordonatorului de credite, pe baza criteriilor de performanta.

**Avantaje:**

Eliminarea suprapunerilor salariale atat in cazul persoanelor cu vechime in munca si a celor nou-angajate, precum si in cazul persoanelor cu studii superioare si a celor cu studii medii.

Se pastreaza diferenta intre doua clase de salarizare succesive de 2,5%.

Se pastreaza raportul de 30% intre partea variabila (sporuri) si partea fixa (salariul de baza).

**Dezavantaje:**

Referinta utilizata la nivelul de 1250 lei ar putea fi modificata in anul 2017, simultan cu stabilirea noului salariu minim brut pe tara pentru anul 2017, daca acesta va creste.

Salariile de baza nominale nu vor fi prevazute in lege, in aceasta prevazandu-se clasele de salarizare si coeficientii de ierarhizare.

Utilizarea claselor de salarizare actuale si pasului de 2,5% intre doua clase succesive vor conduce la costuri suplimentare. Costurile estimate pentru implementarea acestui proiect de lege sunt de cca. 94 miliarde lei, mai mari cu cca. 36,6 miliarde lei, cat sunt in prezent.

- **Varianta 2**

**Proiectul de lege de modificare a Legii-cadru nr. 284/2010 elaborat in anul 2015**

Prin acest proiect s-au avut in vedere urmatoarele aspecte:

Stabilirea salariilor de baza ca valori nominale in lei, prin eliminarea coeficientilor de ierarhizare, a celor 110 clase de salarizare si a valorii de referinta.

Stabilirea unui raport intre salariul de baza minim si cel maxim in sectorul bugetar de 1 la 20, astfel ca cel mai mic salariu de baza este de 1300 lei, iar cel mai mare este de 27.046 lei pentru functiile cu cea mai mare responsabilitate in stat.

Eliminarea suprapunerilor salariale atat in cazul persoanelor cu vechime in munca si a celor nou-angajate, precum si in cazul persoanelor cu studii superioare si a celor cu studii medii.

Eliminarea plafonarii la 30% din salariul de baza a sporurilor, compensatiilor si a indemnizatiilor individuale.

Stimularea personalului implicat in procesul de elaborare si avizare a legilor prin acordarea unei majorari salariale de pana la 30%.

Stimularea performantei profesionale, prin majorarea procentului de acordare a premiilor lunare de la 2% din cheltuielile cu salariile, cum a fost prevazut in Legea-cadru nr. 294/2010, la 5% din cheltuielile cu salariile, pentru persoanele care obtin rezultate deosebite in activitatea desfasurata in cadrul institutiei.

Structurarea functiilor pe cinci clase in raport de nivelul studiilor: studii superioare, studii superioare de scurta durata, studii postliceale, studii medii, studii medii si generale.

Avansarea in gradatii se face avand in vedere si rezultatul evaluarii performantelor profesionale.

Introducerea a doua noi principii, respectiv performanta profesionala si motivarea personalului.

Nivelul de salarizare va fi revizuit periodic, in functie de evolutia nivelului de salarizare existent pe piata muncii din Romania, astfel incat salariile din sectorul public sa poata fi stabilite la un nivel competitiv, in limita sustenabilitatii financiare.

**Avantaje:**

Eliminarea suprapunerilor salariale atat in cazul persoanelor cu vechime in munca si a celor nou-angajate, precum si in cazul persoanelor cu studii superioare si a celor cu studii medii.

Salariile de baza sunt prevazute in valori nominale in anexe la lege.

Se pastreaza raportul de 30% intre partea variabila (sporuri) si partea fixa (salariul de baza).

Stimularea personalului implicat in procesul de elaborare si avizare a legilor prin acordarea unei majorari salariale de pana la 30%.

Stimularea performantei profesionale, prin acordarea de premii lunare dintr-un fond de 5% constituit din cheltuielile cu salariile, pentru persoanele care obtin rezultate deosebite in activitatea desfasurata in cadrul institutiei.

Posibilitatea revizuirii salariilor in functie si de evolutia salariului minim brut pe tara garantat in plata.

**Dezavantaje:**

Introducerea unor noi notiuni, cum ar fi clasa de salarizare in raport de nivelul studiilor.

Raportul intre salariul de baza minim si cel maxim in acest proiect de lege este de 1 la 20.

Marirea raportului intre cel mai mic si cel mai mare salariu de baza – conduce la costuri suplimentare.

Costurile estimate pentru implementarea acestui proiect de lege sunt de cca. 89,3 miliarde lei, mai mari cu cca. 31,9 lei, cat sunt in prezent.

Implementarea proiectului era prevazuta intr-o perioada de 2 ani, ceea ce era nefundamentat economic.

- **Varianta 3**

**Proiectul de lege de modificare a Legii-cadru nr.284/2010 elaborat in anul 2016**

Prin acest proiect s-au avut in vedere urmatoarele aspecte:

Stabilirea salariilor de baza ca valori nominale in lei, prin eliminarea coeficientilor de ierarhizare, a celor 110 clase de salarizare si a valorii de referinta;

Stabilirea unui raport intre salariul de baza minim si cel maxim in sectorul bugetar de la 1 la 15, astfel ca cel mai mic salariu de baza va fi de 1.400 lei la sfarsitul aplicarii etapizate a legii (4 ani), iar cel mai mare este de 21.000 lei pentru functiile cu cea mai mare responsabilitate in stat;

Eliminarea suprapunerilor salariale atata in cazul persoanelor cu vechime in munca si a celor nou-angajate, precum si in cazul persoanelor cu studii superioare si a celor cu studii medii;

Eliminarea plafnarii la 30% din salariul de baza a sporurilor, compensatiilor si a indemnizatiilor individuale;

Stimularea performantei profesionale, prin acordarea de premii lunare dintr-un fond de 5% din cheltuielile cu salariile, pentru persoanele care obtin rezultate deosebite in activitatea desfasurata in cadrul institutiei;

Cuprinderea in continutul acestui proiect a trei noi capitole- respective un capitol pentru definirea termenilor, al doilea capitol care cuprinde criteriile de performanta avute in vedere la promovarea personalului si stimularea personalului iar al treilea capitol- principii.

Nivelul de salarizare va fi revizuit periodic, in functie de evolutia nivelului de salarizare existent pe piata muncii din Romania astfel incat salariile din sectorul public sa poata fi stabilite la nivel competitiv, in limita sustenabilitatii financiare.

#### **Avantaje:**

Eliminarea suprapunerilor salariale atat in cazul persoanelor cu vechime in munca si a celor nou-angajate, precum si in cazul persoanelor cu studii superioare si a celor cu studii medii;

Salariile de baza sunt prevazute in valori nominale in anexele la lege;

Se pastreaza raportul de la 1 la 15 intre salariul de baza minim sic el maxim in sectorul bugetar;

Se pastreaza raportul de 30% intre partea variabila (sporuri) si partea fixa (salariul de baza);

Stimularea performantei profesionale, prin acordarea de premii lunare dintr-un fond de 5% constituit din cheltuielile cu salariile, pentru persoanele care obtin rezultate deosebite in activitatea desfasurata in cadrul institutiei;

Introducerea criteriilor de performanta avute in vedere la promovarea personalului si stimularea personalului.

Eliminarea notiunilor de clasa de salarizare in raport de nivelul studiilor intrucat ar crea confuzie pentru ca in Legea-cadru nr. 284/2010 aceasta notiune reprezinta niveluri de salarizare.

Costurile estimate pentru implementarea acetui proiect de lege sunt de cca. 77,7 miliarde de lei, mai mari cu cca. 20,4 miliarde de lei.

Proiectul va fi etapizat si precizate datele de aplicare ale fiecarei etape, cat si cuantumul masei salariale care va fi acordata. Posibilitatea revizuirii salariilor in functie si de evolutia salariului minim brut pe tara garantat in plata.

#### **Dezavantaje:**

Comprimarea salariilor cauzata de micșorarea pasului între două niveluri de salarizare successive.

Termenul de aplicare al legii este mai lung, respectiv 4 ani.

### **I.2. Evolutia cheltuieli de personal 2012-2019**

An	Cheltuieli de personal aferente bugetului general consolidat	Milioane lei din care titluri executorii	% in PIB	% ch totale BGC	% fata de anul anterior	% fata de anul anterior exclusiv titluri
Executie 2012	40,798.80	338.9	6.8%	19.6%		
Executie 2013	46,240.90	827.7	7.3%	21.4%	13.3%	12.2%
Executie 2014	50,400.20	4,323.6	7.6%	22.3%	9.0%	1.5%
Executie preliminata 2015	51,921.30	4,100.0	7.4%	21.6%	3.0%	3.8%
Program 2016	57,335.00		7.7%	22.7%	10.4%	19.9%
<b>Estimari 2017</b>	<b>59,033.70</b>		<b>7.4%</b>	<b>22.8%</b>	<b>3.0%</b>	<b>3.0%</b>
Estimari 2018	61,529.20		7.2%	22.5%	4.2%	4.2%
Estimari 2019	64,368.40		7.1%	22.7%	4.6%	4.6%