

În atenția: Tuturor ordonatorilor de credite din administrația publică

Către

Toate sindicatele afiliate FNSA

- Clarificări privind salarizarea personalului bugetar începând cu 1 ianuarie 2024–

- Alte măsuri și reglementări recente cu impact în administrația publică -

Având în vedere că au fost publicate în ultima perioadă acte normative incidente, precum și întrreg cadrul legislativ în vigoare, astfel:

- Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 115/2023 - Ordonanță de Urgență privind unele măsuri fiscal-bugetare în domeniul cheltuielilor publice, pentru consolidare fiscală, combaterea evaziunii fiscale, pentru modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene,

- Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung,

- Hotărârea de Guvern nr. 900/2023 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată - începând cu 1 octombrie 2023, aplicabilă și pentru anul 2024,

Luând în considerare necesitatea interpretării acestora în mod unitar și coroborat întregului cadru legal aplicabil – Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice,

Având în vedere că în perioada următoare se vor întocmi și aproba la nivel de instituții bugetele pentru anul 2024, respectiv decizii/dispoziții privind salarizarea personalului, precum și având în vedere că au fost inițiate sau chiar adoptate proceduri de reorganizare și stabilire a organigramelor instituțiilor, în temeiul Legii nr. 296/2023,

FNSA, prin prezenta, face următoarele considerații și precizări cu incidență în materia salarizării ori reorganizării și altor drepturi ale personalului bugetar din administrația publică:

1. Stabilirea salariilor de bază/încadrare:

O.U.G. nr. 115/2023 prevede pentru întreg sectorul bugetar, așadar și pentru **administrația publică** că *“(1) Prin derogare de la prevederile art. 12 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, începând cu data de 1 ianuarie 2024, cuantumul brut al salariilor de bază/soldelor de funcție/salariilor de funcție/indemnizațiilor de încadrare lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice potrivit prevederilor legale în vigoare se majorează cu 5% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2023.”*

Astfel, personalul din cadrul **administrației publice centrale** va beneficia de o majorare a salariilor de încadrare cu 5% față de nivelul acordat în luna decembrie 2023.

În **administrația publică locală**, stabilirea salariilor personalului se face în conformitate cu prevederile art. 11 din Legea-cadru, coroborat cu această creștere minimală de 5% stabilită prin lege de OUG nr. 115/2023, având ca limită inferioară salariul minim pe țară, care începând cu luna octombrie 2023 este 3.300 lei, iar ca limită maximă, nivelul indemnizației lunare a funcției de viceprimar din unitatea administrativ-teritorială respectivă. Menționăm că O.U.G. nr. 115/2023 a stabilit majorarea acestor indemnizații ale viceprimarilor, cu 5% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2023. *“Prin derogare de la prevederile art. 13 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, începând cu data de 1 ianuarie 2024, indemnizațiile lunare pentru funcțiile de demnitate publică locală și funcțiile asimilate acestora, prevăzute în anexa nr. IX litera C la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, se majorează cu 5% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2023.”*

Salariu de baza minim brut pe țară garantat în plată a fost majorat începând cu 1 octombrie 2023, la 3300 lei. Art 1 H.G. nr. 900/2023 și art 164 alin. (1) din Legea nr. 53/2013 reprezintă regula în materie. De asemenea, acesta este pe de-o parte un minim sub care nu poate fi încadrat și salariat niciun angajat din România, și pe de altă parte, este indicele, exponentul față de care se calculează orice drept sau obligație legală, respectiv coeficienții de salarizare, conform legii. Astfel, în administrația publică locală, pe de-o parte, acolo unde au fost/sunt prevăzuți coeficienți de salarizare, în vederea stabilirii salariilor de bază, **începând cu 1 octombrie 2023 coeficienții pot fi raportați la noul minim brut pe țară garantat în plată de 3300 lei.** Pe de altă parte, acolo unde nu au fost/nu sunt stabiliți coeficienți de salarizare prin hotărârile de consiliu, ci doar salariile de bază, menționăm că aceste salarii de bază trebui majorate, indexate, în mod proporțional creșterii salariului minim pe

economie garantat în plată sau în funcție de abordarea financiar-contabilă a instituției. În acest sens, cu respectarea principiilor legii cadru a salarizării, privind stabilirea salariilor de încadrare pe funcții (nu nominal) precum și a ierarhiei funcțiilor, precum și ale limitelor impuse de art 11, **la nivelul lunii decembrie 2023, pot exista sau pot fi emise hotărâri de consiliul local în sensul ajustării/indexării coeficienților ori salariilor de încadrare la, respectiv proporțional cu salariul minim garantat în plată în vigoare, de 3.300 lei, cu respectarea principiilor art. 11 din Legea-cadru.**

Reiterăm că în administrația publică locală salarizarea rămâne supusă atât majorării de 5% impusă de OUG nr. 115/2023, raportat la salariul aferent lunii decembrie 2023, cât și art. 11 din Legea-cadru nr. 153/2017, cu respectarea celor două limite, cea inferioară, a salariului minim garantat în plată pentru anul 2024 (3300 lei) și cea superioară, a indemnizației viceprimarului/vicepreședintelui consiliului județean, majorată începând cu 1 ianuarie 2024 cu 5% față de nivelul aferent lunii decembrie 2023, conform legii.

2. Stabilirea sporurilor, respectiv a majorării salariale prevăzute de art. 16 din legea-cadru nr. 153/2017 pentru personalul nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile și/sau fonduri externe rambursabile, precum și personalul implicat în implementarea Mecanismului de redresare și reziliență:

“Începând cu data de 1 ianuarie 2024, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2023, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.” În această materie, reiterăm implicațiile Legii nr. 296/2023 privind plafonarea sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare, de până la 15% din salariul de bază, dar nu mai mult de 1.500 lei brut lunar, corespunzător timpului lucrat la locurile de muncă respectiv.

De asemenea, *“munca suplimentară efectuată peste durata normală a timpului de lucru de către personalul din sectorul bugetar încadrat în funcții de execuție sau de conducere, precum și munca prestată în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale și în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează în cadrul schimbului normal de lucru se vor compensa numai cu timp liber corespunzător acestora.”*

Majorarea salarială ce se acordă în baza art. 16 din Legea-cadru nr. 153/2017 și a art. 4 din Regulamentul-cadru - H.G. nr. 234/2023 personalului nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile și/sau fonduri externe rambursabile, precum și personalul implicat în implementarea Mecanismului de redresare și reziliență, **este stabilită conform normelor de mai sus la până la 50%**. Astfel salariații beneficiază de “majorarea salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare cu până la 50%. Această majorare se aplică proporțional cu timpul efectiv alocat activităților pentru fiecare proiect. Dacă în administrația publică centrală textul va fi aplicat întocmai, toți salariații nominalizați în proiecte beneficiind de majorare salarială de până 50%, proporțional cu timpul de muncă alocat proiectului, în administrația publică locală majorarea va fi limitată astfel încât să se încadreze în limita maximă a veniturilor prevăzută de lege, și anume indemnizația viceprimarului/vicepreședintelui consiliului județean majorată conform art. 16 alin. (2), practic cu 50%. Majorarea salarială pentru activitatea în proiecte finanțate din fonduri europene pentru personalul instituțiilor publice locale implicat în proiecte se va aproba cu această destinație în bugetele locale ale instituțiilor și autorităților publice locale.

Reiterăm că dreptul legal al salariaților din administrația publică locală la aceasta majorare salarială nu poate fi condiționat de implicarea de facto sau nu în proiecte a viceprimarului/vicepreședintelui consiliului județean ori de criteriile specifice de acordare a majorării salariale pentru acesta sau procentul individual al acestuia. Majorarea salarială aplicabilă personalului din administrația publică locală nu poate fi condiționată, singura limitare fiind cea a nivelului veniturilor totale ale personalului din administrația publică locală nominalizate în proiecte care poate fi până la nivelul maxim al indemnizației viceprimarului majorată cu 50%, independent de nivelul majorării efective la care este îndreptățit viceprimarul prin propria-i activitate și propriile criterii de acordare a majorării, inclusiv numărul proiectelor sau al criteriului valoric ale proiectului. Considerăm că este singura interpretare posibilă și conformă a tuturor textelor invocate pentru a se evita orice vicii de neconstituționalitate – discriminarea personalului din administrația publică locală sau abaterea de la dispozițiile legii.

3. Acordarea voucherelor de vacanță și a indemnizației de hrană:

Prin Legea nr. 296/2023, “Începând cu 1 octombrie 2023, ordonatorii de credite **acordă obligatoriu, lunar, pentru personalul încadrat ale cărui salarii lunare nete sunt de până la 8.000 lei, inclusiv indemnizații de hrană la nivelul anual a două salarii minime pe economie în vigoare la data**

***de 1 ianuarie 2019,** (în prezent 346 lei net/lună) actualizat anual cu indicele prețului de consum comunicat anual de Institutul Național de Statistică, începând cu 2025..”*

De asemenea, “Instituțiile publice, astfel cum sunt definite la art. 2 alin. (1) pct. 30 din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, și la art. 2 alin. (1) pct. 39 din Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare, indiferent de sistemul de finanțare și de subordonare, inclusiv activitățile finanțate integral din venituri proprii, înființate pe lângă instituțiile publice, acordă anual vouchere de vacanță în cuantum de 1.600 lei, în perioada 1 ianuarie 2024-31 decembrie 2026, personalului ale cărui salarii lunare nete sunt de până la 8.000 lei.” Asadar, angajatorii **acordă, anual, în perioada 1 ianuarie 2024—31 decembrie 2026, vouchere de vacanță în cuantum de 1.600 lei pentru un salariat, cu mențiunea ca aceasta este impozabilă conform legii**” În consecință, voucherele de vacanță în anul 2024 se acordă, în mod obligatoriu, întregului personal bugetar, atât din administrația publică centrală, cât și locală, în cuantum de 1600 lei pe an pentru un salariat. Spre deosebire de reglementările anterioare care prevedeau că instituțiile publice “pot acorda”, noua reglementare este în **sensul obligativității**, și anume “acordă, anual”. **Voucherele de vacanță acordate în administrația publică locală nu intră sub incidența limitei prevăzute de art. 11 din Legea-cadru nr. 153/2017 (și anume a limitei maxime aferente indemnizației lunare a viceprimarului)** nefiind drepturi salariale stabilite prin legea-cadru, ci prin legislație adiacentă, aplicabilă fără discriminare întreg personalului bugetar beneficiar. Sumele necesare acordării voucherelor de vacanță întreg personalului se vor aproba în bugetele locale pentru anul 2024, în mod obligatoriu, în limita a 1600 lei pe an pentru un salariat.

În ce privește limita superioară a indemnizației viceprimarului/vicepresedintelui consiliului județean, considerăm că și **indemnizația de hrană trebuie supusă aceluiași regim juridic voucherelor de vacanță și nu intră sub incidența limitei prevăzute de art. 11 din Legea-cadru nr. 153/2017**, deși menționăm că există interpretări juridice și în sens contrar.

Ordonatorii de credite răspund în condițiile legii de stabilirea și acordarea integral a drepturilor de natură salarială legale ale personalului.

4.Reorganizarea, desființare unor funcții, organizarea și functionarea instituțiilor publice cu personalitate juridică aflate în coordonarea/subordonarea/autoritatea autorităților publice centrale/ locale, mici, cu până la 50 salariați:

Sub acest aspect, implicațiile Legii nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung asupra salariaților din administrația publică, care aveau ca termen de implementare data de 31 decembrie 2023, au fost prorogate prin prevederile O.U.G. nr. 115/2023, până la data de 30 iunie 2024. Practic, conform art. LXIX din OUG nr. 115/2023 prevede că *“Termenele prevăzute la alin. (3) al art. XVII, alin. (6) al art. XVIII, la alin. (7) al art. XX și la alin. (7) al art. XXIX din Legea nr. 296/2023 privind unele măsuri fiscal-bugetare pentru asigurarea sustenabilității financiare a României pe termen lung se prorogă până la data 30.06.2024.”* Astfel:

→ art. XVII. alin. (1) – (7) din Legea nr. 296/2023 privind desființarea posturilor vacante: Posturile vacante, din statele de funcții aprobate potrivit legii la data intrării în vigoare a prezentei legi, cu excepția celor din cadrul unităților administrativ-teritoriale și subdiviziunilor acestora se desființează. Termenul pentru reorganizarea structurilor funcționale inclusiv organigramele, statele de funcții, Regulamentele de Organizare și Funcționare urmează a se aproba, în condițiile legii **pâna la data de 30 iunie 2024**. La alin. (5) al articolului sunt menționate excepțiile de posturi vacante ce nu sunt supuse desființării.

→ art. XVIII.-XXIII. din legea nr. 296/2023 aduc unele modificări în privința funcțiilor publice de conducere, astfel urmează a fi desființată funcția publică de conducere de șef birou, precum și reducerea numărului total de funcții de conducere de la 12% la 8%.

Măsurile privind reorganizarea structurilor organizatorice ca urmare a aplicării prevederilor prezentului articol, inclusiv organigramele, statele de funcții, Regulamentele de Organizare și Funcționare se aprobă, în condițiile legii **pâna la data de 30 iunie 2024**.

→ art. XXIX. Din Legea nr. 296/2023 reglementează unele măsuri privind organizarea și functionarea instituțiilor publice cu personalitate juridică aflate în coordonarea/subordonarea/autoritatea autorităților publice centrale/ locale, mici, cu până la 50 de salariați acestea urmând a fi supuse unui proces de comasare/desființare/reorganizare/fuzionare sau transferare a activității și personalului, cu o reducere cu cel puțin 15% a numărului de personal proporțional atât pentru funcțiile de conducere cât și pentru funcțiile de execuție, cât și a cheltuielilor de funcționare, respectiv a cheltuielilor materiale și de servicii. Termenul prevăzut pentru desființarea acestora este 1 iulie 2024, cu mențiunea că procesul de desființare/reorganizare/fuzionare **a fost prorogat până la 30 iunie 2024**.

În temeiul OUG nr. 115/2023 procedurile inițiate sau în curs de desfășurare în vederea punerii în aplicare a prevederilor Legii nr. 296/2023 mai sus arătate privind aceste reorganizări, vor fi suspendate ca efect al prorogării termenului de implementare de la 31 decembrie 2023 la 30 iunie 2024. În situația în care unele acte administrative adoptate având acest obiect au produs efecte juridice, acestea pot fi suspendate, prin act administrativ corespondent, în temeiul prorogării termenelor prin OUG nr. 115/2023.

FNSA solicită sindicatelor membre să participe activ la procesul de stabilire a drepturilor salariale și aplicarea conformă a legislației iar orice inadvertențe să fie semnalate și contestate legal, dacă e cazul. De asemenea, pentru personalul din administrația publică locală, reamintim procedura consultărilor obligatorii ale organizațiilor sindicale.

FNSA solicită și sprijină toate sindicatele afiliate să ia măsurile ce se impun și să se asigure că în fundamentarea bugetelor locale pentru anul 2024 vor fi avute în vedere sumele necesare, pentru a putea beneficia de drepturile legale toți salariații, atât a sumelor necesare stabilirii salariilor de bază și sporurilor legale, cât și a sumelor aferente indemnizațiilor de hrană și voucherelor de vacanță.

Organizațiile sindicale pot solicita, în aplicarea art. art. LXIX din OUG nr. 115/2023, ca orice proceduri de desființare a posturilor, reorganizare, comasare, fuzionare adoptate, respectiv inițiate/demarate să fie suspendate, respectiv prorogate, conform legii, până la data de 30 iunie 2024. Termenul de prorogare a fost avut în vedere de legiuitor pentru asigurarea unei juste și coerente aplicare a acestor procese de reorganizare.

Cu respect,

Bogdan ȘCHIOP – Președinte al FNSA

DOCUMENT SEMNAT ELECTRONIC

Întocmit: consilier juridic FNSA

Simina Feneșan-Cadiș

