

Spre știință: Tuturor ordonatorilor de credite din administrația publică

În atenția:

Toturor organizațiilor sindicale afiliate FNSA

- Clarificări privind salarizarea personalului bugetar începând cu 1 ianuarie 2023 –
- Alte măsuri și reglementări recente cu impact în administrația publică -**

Având în vedere că au fost publicate, în ultima perioadă, precum și întreg cadrul legislativ în vigoare, astfel:

- O.U.G. nr. 168/2022 - Ordonanță de Urgență privind unele măsuri fiscal bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative;
- O.U.G. nr. 152/2022 Ordonanță de Urgență pentru modificarea și completarea Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice;
- Legea nr. 329/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 78/2018 privind exonerarea personalului plătit din fonduri publice de la plata unor sume reprezentând venituri de natură salarială;
- Legea nr. 283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ.
- H.G. nr. 1447/2022 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată.
- O.U.G nr. 131/2021 privind modificarea și completarea unor acte normative, precum și pentru prorogarea unor termene, în vigoare și în anul 2023;
- Decizia Curții Constituționale nr. 431/2022, publicată în Monitorul Oficial nr. 1229 din 21.12.2022, cu perspectiva imediată a adoptării proiectului de lege PLX nr. 492/2021;

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, precum și în conformitate cu H.G. nr. 1447/2022 pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată,

Având în vedere că în perioada următoare se vor întocmi și aproba la nivel de instituții bugetele locale pentru anul 2023,

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

1. Stabilirea salariilor de bază/încadrare:

O.U.G. nr. 168/2022 prevede pentru **administrația publică centrală** 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, în anul 2023, începând cu data de 1 ianuarie, cuantumul brut al salariilor de bază/soldelor de funcție/salariilor de funcție/indemnizațiilor de încadrare lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri **publice se majorează cu 10% față de nivelul acordat pentru luna decembrie 2022, fără a se depăși valoarea nominală pentru anul 2022 stabilită potrivit anexelor la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.** (3) Pentru personalul prevăzut la alin. (1), cuantumul salariului de bază în conformitate cu prevederile hotărârii Guvernului pentru stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată pentru anul 2023 se stabilește după aplicarea majorării prevăzute la alin. (1).”

Astfel, personalul din cadrul administrației publice centrale va beneficia de o majorare a salariilor de încadrare cu 10% față de nivelul acordat în luna decembrie 2022, însă până la limita valorii nominale pentru anul 2022 stabilită potrivit anexelor la Lege-cadru nr. 153/2017.

Salariile personalului din administrația publică locală se stabilesc în continuare în conformitate cu prevederile art. 11 și art. 38 alin. (2) lit. b) din Legea-Cadru nr. 153/2017, aceasta categorie de personal **neintrând sub incidența alin. (1) din OUG nr. 168/2022 privind majorarea cu 10%.** În administrația publică locală, stabilirea salariilor personalului se face în conformitate cu prevederile art. 11 din Legea-cadru, având ca limită inferioară salariul minim pe țară, care în 2023 va fi 3.000 lei, iar ca limită maximă, nivelul indemnizației lunare a funcției de viceprimar din unitatea administrativ-teritorială respectivă. Menționăm că O.U.G. nr. 168/2022 a stabilit plafonarea acestor indemnizații a viceprimarilor la nivelul aferent lunii decembrie 2022, astfel: (4) Prin derogare de la prevederile art. 13 alin. (1) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2023, începând cu data de 1 ianuarie, indemnizațiile lunare pentru funcțiile de demnitate publică și funcțiile asimilate acestora, prevăzute în anexa nr. IX la Legea-cadru

nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, se mențin la nivelul aferent lunii decembrie 2022.

Este posibil să existe intenții ale ordonatorilor de credite din administrația publică locală de a bloca/plafona și veniturile salariaților la nivelul anului 2022, dar apreciem că nu se impune și nu se justifică legal o asemenea plafonare. Niciun text legal, niciun act normativ nu prevede plafonarea veniturilor personalului din administrația publică locală, ci doar respectarea limitelor minimă și maximă prevăzute de art. 11.

Salariu de baza minim brut pe țară garantat în plată a fost majorat începând cu 1 ianuarie 2023, la 3000 lei. Art 1 H.G. nr. 1447/2022 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, **coeficienții pot fi raportați la noul minim brut pe țară garantat în plată de 3000 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 pot și ar trebui ajustate/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, în cazul lipsei coeficienților de salarizare la nivelul instituției, sau în cazul derogării de la raportarea coeficienților de salarizare la 3000 lei, se vor putea adopta cu caracter temporar și derogatoriu hotărâri de consiliu local cu salarizarea aferenta anului 2023, cu respectarea principiilor legii cadru a salarizării, privind stabilirea salariilor de încadare pe funcții (nu nominal) precum și a ierarhiei funcțiilor.

De menționat în acest context că pentru demnitarii prevăzuți în anexa IX lit. C. a legii de salarizare (inclusiv primari/președinti de consiliu județean, viceprimari/vicepresedinti de consiliu județean) s-a adoptat prin PLX 525/2022 raportarea coeficienților primarilor și viceprimarilor la nivelul salariului minim brut garantat în plată în anul 2021, și anume **la 2.300 lei** (fața de 2.080 cât este, încă, în prezent) - *“Prin excepție de la prevederile alin. (2) și (4¹), începând cu data de 1 noiembrie 2022, cuantumului brut al indemnizațiilor lunare de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice prevăzut în anexa nr. IX lit. C la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare, se stabilește prin*

înmulțirea coeficientului prevăzut de Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, cu salariul minim brut pe țară garantat în plată stabilit potrivit legii pentru anul 2021.” Deși a fost aprobată în această formă, deputați USR au formulat apriori promulgării, sesizare de necostituționalitate a modificării, invocând lipsa fișei financiare privind impactul bugetar și respectiv procedura parlamentară de urgență invocată și nerespectarea termenelor rapoartelor comisiilor de specialitate. Curtea Constituțională urmează să se pronunțe asupra acestei sesizări în Dosarul nr. 2197A/2022 cu un al treilea termen la 31 ianuarie 2023. Vom urmări traseul legislativ al proiectului, dar ca perspectivă, nivelul de 2300 lei al raportării coeficienților poate fi avut în vedere ca stabilire a limitei maxime a indemnizației viceprimarului/vicepreședintelui consiliului județean.

Reiterăm că în **administrația publică locală salarizarea rămâne supusă art. 11 din Legea-cadru nr. 153/2017, cu respectarea celor două limite, cea inferioară, a salariului minim garantat în plată pentru anul 2023 (3000 lei) și cea superioară, a indemnizației viceprimarului/vicepreședintelui consiliului județean.**

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:

În anul 2023, începând cu data de 1 ianuarie, **cunțul sporurilor**, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și a 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 2022**, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții”. Prevederea se aplică atât administrației publice centrale, cât și administrației publice locale. De pildă, cuantumul **sporului pentru condiții de muncă**, în măsura în care s-a acordat acest spor în luna decembrie 2021, se va menține la acel nivel, independent de faptul că salariul de bază a fost modificat prin raportarea coeficienților la noul minim pe țară garantat în plată. Apreciem însă că dacă sporul sau indemnizația se va acorda doar începând cu anul 2023 (de pildă se modifică actul normativ sau se constată prin buletine de determinare abia în luna martie 2023 caracterul condițiilor de muncă) practic nu se păstrează “aceleași condiții” din decembrie 2022, astfel sporul va fi raportat la cunțul salariului de bază din luna acordării.

Conform art II alin (1) din OUG nr. 168/2022, în anul 2023, **compensarea orelor de muncă suplimentare se face numai cu timp liber corespunzător** (fără posibilitatea acordării sporului salarial, cu unele excepții pentru personalul militar, polițiști, penitenciare). *“În anul 2023, 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.”*

În ceea ce privește **majorarea salarială ce se acordă în baza art. 16 din Legea-cadru nr. 153/2017 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**, menționăm că aceasta a fost majorată prin art. I pct. 1 din OUG nr. 152/2022 de la 25% la 50%. Astfel salariații beneficiază de “majorarea salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare cu până la 50%, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat. 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 50%, în administrația publică locală majorarea va fi limitată, astfel încât să se încadreze în limita art. 11 alin. (4) din Legea-cadru, și anume indemnizația viceprimarului/vicepreședintelui consiliului județean. Deși se impunea pentru identitate de rațiune și coroborare juridică, respectiv pentru evitarea discriminării administrației publice locale și completarea acestor texte de lege, OUG a trecut în forma propusă, fără nicio ajustare sau modificare propusă de partenerii sociali, inclusiv FNSA. Din păcate aplicabilitatea majorării de la 25% la 50% a procentului “sporului” pentru fonduri europene, este extrem de redusă în practică în administrația locală, deoarece veniturile salariale nu trebuie să depășească nivelul indemnizației lunare a funcției de viceprimar/vicepreședinte consiliu județean.

De reținut însă că prin legea adoptată în cadrul procesului legislativ reprezentat de PLX nr. 492/2021 s-a votat în sensul **majorării limitei de referință a indemnizației viceprimarului cu 25%** pentru personalul din cadrul administrației publice locale nominalizat în echipele de proiecte europene,

respectiv scoaterii de sub incidența limitei art. 11 alin. (4) a sumelor acordate drept majorare salarială fonduri nerambursabile. Astfel **personalul din administrația publică locală nominalizat în echipele de proiecte finanțate din fonduri europene nerambursabile, va beneficia de majorarea salarială legală de (până la) 50%, fără a depăși nivelul indemnizației viceprimarului, indemnizație majorată și ea cu 25%**. De asemenea, textul prevede că “sumele necesare majorării salariale se suportă din bugetul proiectului finanțat din fonduri europene nerambursabile”. Legea adoptată, trimisă la promulgare, nu a fost însă, încă, promulgată, dar Curtea Constituțională a respins sesizarea de neconstituționalitate în data de 5 octombrie 2022. Decizia nr. 431/2022 a fost motivată și publicată în Monitorul Oficial nr. 1229 din 21 decembrie 2022 și sperăm că va fi promulgată de Președintele României, în curând.

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

Prin O.U.G. nr. 131/2021 s-a stabilit că, “*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, în perioada 1 ianuarie 2019—31 decembrie 2026, vouchere de vacanță în cuantum de 1.450 lei pentru un salariat.***” În consecință, voucherelor de vacanță în anul 2023 se acordă, în mod obligatoriu, întregului personal bugetar, atât din administrația publică centrală, cât și locală, în cuantum de 1450 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”. **Voucherelor 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. Sumele necesare acordării voucherelor de vacanță întreg personalului se vor aproba în bugetele locale pentru anul 2023, în mod obligatoriu, în limita a 1450 lei pe an pentru un salariat.

Conform art. 18 alin. (1) din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, “ordonatorii de credite acordă obligatoriu, lunar, **indemnizații de hrană** la nivelul anual a două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată. Indemnizațiile de hrană prevăzute la alin. (1) se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat în luna anterioară”. **Conform art. I alin. (7) din OUG nr. 168/2022 în anul 2023 se menține valoarea indemnizației de hrană la nivelul din 2022, și anume la 346 lei brut/lună**, deși conform Legii-cadru ea ar fi trebuit adaptată la noul minim de 3000 lei. “*Prin derogare de la prevederile art. 18 alin. (1) din Legea cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, în anul 2023, valoarea lunară a indemnizației de hrană se menține la nivelul din anul 2023.*” 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, dar precizăm că în cazul voucherelor de vacanță există instrucțiuni de interpretare unitară ale Curții de Conturi, în vereme ce pentru indemnizația de hrană optica Curții de Conturi este contrară, dar există unele hotărâri judecătorești favorabile salariaților cărora li s-a imputat indemnizația de hrană plătită peste nivelul indemnizației viceprimarului/vicepreședintelui consiliului județean.

Apreciem asadar că în conformitate cu dispozițiile legale, de indemnizația de hrană și de vouchere de vacanță beneficiază întreg personalul din cadrul instituțiilor și autorităților publice, fără distincție.

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

4. Exonerarea sumelor imputate de Curtea de Conturi:

Referitor la Legea nr. 329/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 78/2018 privind exonerarea personalului plătit din fonduri publice de la plata unor sume reprezentând venituri de natură salarială:

- Legea vizează întreg personalul din cadrul autorităților și instituțiilor administrației publice ale căror bugete sunt prevăzute la art. 1 alin. (2) din Legea nr. 500/2002 privind finanțele publice, cu modificările și completările ulterioare, precum și la art. 1 alin. (2) din Legea nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, cu modificările și completările ulterioare, **atât din administrația publică centrală, cât și locală.**

- Sumele exonerate de la plată sunt reprezentate de veniturile de natură salarială încasate în temeiul unor acte administrative care au fost considerate a fi încasate nelegal și ar trebui restituite drept consecință a constatării unor prejudicii de către Curtea de Conturi sau alte structuri de control. Exonerarea personalului de la plata sumelor se aplică pentru toate sumele plătite în considerarea actelor care au generat plățile considerate prejudicii, emise sau încheiate **anterior intrării în vigoare a prezentei legi.**

- Ca efect juridic practic, textul este extrem de clar și implicit, astfel la data intrării în vigoare a acestei legi încetează orice plată precum și orice formă de recuperare (dispoziții și decizii de impunere, inclusiv angajamente de plată ale salariaților, dacă e cazul, proceduri în curs sau litigii cu Curtea de Conturi) a sumelor reprezentând venituri de natură salarială pentru care Curtea de conturi sau alte structuri/instituții cu atribuții de control au constatat că au fost acordate cu crearea de prejudicii, au impus recuperarea acestora, (practic le-au imputat în urma controalelor). **Efectul legii este implicit, orice procedură de recuperare, în orice fază ar fi aceasta, fie că există sau nu dispoziție/decizie de imputare, încetează de drept.** Practic, se va lua act, tot printr-un referat sau o decizie/dispoziție a Angajatorului de imposibilitatea continuării procedurilor de recuperare sau a recuperării efective a prejudiciilor imputate de către Curtea de Conturi sau altor structuri/instituții cu atribuții de control, conform art. II alin. (1) din Legea nr. 329/2022, respectiv de imposibilitatea executării dispozițiilor/deciziilor de imputare.

5. Zile libere suplimentare:

În condițiile **H.G. nr. 250/1992**, mai exact a art. 18 alin. (1) conform căruia “*În afara concediului de odihnă, prevăzut la art. 1, salariații din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, care prestează muncii grele, periculoase sau vătămătoare, ori lucrează în locuri de muncă în care există astfel de condiții, au dreptul în fiecare an calendaristic la un concediu de odihnă suplimentar, cu o durată cuprinsă între 3-10 zile lucrătoare.*”, și a art. 18 alin. (3) “*Concediile de odihnă acordate potrivit art. 1 din aceasta hotărâre se cumulează cu cele stabilite la alin. (1)*” coroborat **cu art. 147 din Legea nr. 53/2003** conform căruia “*salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare... beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare*”, iar “*numărul de zile lucrătoare aferent concediului de odihnă suplimentar ... se stabilește prin contractul colectiv de muncă aplicabil și va fi de cel puțin 3 zile lucrătoare*”, precum și a reglementărilor legale privind obiectul acordurilor colective.

Durata concretă a concediului de odihnă suplimentar pentru salariații ce lucrează în condiții de muncă periculoase sau vătămătoare, constatate prin expertizare sau determinare de specialitate, se va negocia prin contractul și acordul colectiv de muncă la nivel de unitate, sau a unui regulament ori protocol, având avizul sindicatului reprezentativ și al comisiei paritare din cadrul instituției, și va fi de minim 3 zile lucrătoare. Menționăm că aceste zile de concediu suplimentar se pot acorda doar în baza buletinelor de expertizare și determinare a condițiilor de muncă. Numărul exact de zile de concediu suplimentar aferent condițiilor periculoase sau vătămătoare de muncă va ține cont de condițiile evidențiate în buletine și de procentul sporului legal stabilit, de pildă la spor de 15% se va putea merge pe maximum numărului de zile de concediu suplimentar – 10 zile lucrătoare. Concediul de odihnă suplimentar pentru condiții de muncă se cumulează cu concediul de odihnă anual al salariatului.

Prin Legea nr. 283/2022 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, precum și a Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, au fost aduse unele modificări:

- Obligații suplimentare ale angajatorilor privind informarea salariaților referitor la conținutul contractului individual de muncă, sau referitoare la raportul de serviciu al funcționarului public, condițiile privind formarea profesională oferită de angajator, perioada de probă, programul de muncă, a regulamentului intern și altele

- Introducerea **concediului de îngrijitor** (art 152¹ din Codul Muncii), în vederea oferirii de către salariat de îngrijire și sprijin personal unei rude sau unei persoane care locuiește în aceeași gospodărie, cu odură de **maxim 5 zile lucrătoare pe an**. Acest concediu nu se include în durata concediului de odihnă anual și constituie vechime în muncă și în specialitate.

- Reglementarea **absenței inopinate de la locul de muncă în situații neprevăzute** (art. 152²) determinată de o situație de urgență familială, boala sau accident, cu informarea prealabilă a angajatorului și cu obligația recuperării perioadei absente, **pentru cel mult 10 zile lucrătoare într-un an calendaristic, cu recuperarea lor**. Angajatorul și salariatul stabilesc de comun acord modalitatea de recuperare a perioadei de absență.

- Raporturile de serviciu ale funcționarilor publici se pot exercita și în regim de telemuncă, în condițiile prevăzute de Codul administrativ, precum și în regim de muncă la domiciliu,

cu acordul angajatorului, și pe o perioadă ce nu poate depăși 5 zile lucrătoare pe lună. De reținut că legea prevede în mod explicit că pe perioada exercitării activității în regim de telemuncă sau muncă la domiciliu, funcționarii publici nu pot beneficia de sporul pentru condiții de muncă.

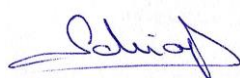
FNSA solicită sindicatelor membre să participe activ la procesul de stabilire a drepturilor salariale și aplicarea conformă a legislației iar orice inadvertențe să fie semnalate și contestate legal, dacă e cazul. De asemenea, pentru personalul din administrația publică locală, cu ocazia consultărilor obligatorii ale organizațiilor sindicale, cerem acestora să se asigure de respectarea principiilor legii salarizării și să ia toate măsurile ce se impun pentru respectarea acestora.

FNSA solicită și sprijină toate sindicatele afiliate să ia măsurile ce se impun și să se asigure că în fundamentarea bugetelor locale pentru anul 2023 vor fi avute în vedere sumele necesare, pentru putea beneficia 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, pentru toți salariații.

Cu respect,

Bogdan ȘCHIOP

Președinte al FNSA



Întocmit: Consilier juridic FNSA

Simina **FENEȘAN-CADIȘ**

