



AGENȚIA NAȚIONALĂ A FUNCȚIONARILOR PUBLICI

Bd. Mircea Vodă, nr. 44
tronsonul III, sector 3
București, cod poștal 030669

tel: 0374 112 741
0374 112 714
Fax: 021 312 44 04
www.anfp.gov.ro

Biroul permanent al Senatului

Bp.....196....., 26.06.2025

Nr. 23048 / 25.06.2025

Domnului Mario - Ovidiu OPREA
Secretar general, Secretariatul general al Senatului României

Spre știință:

Doamnei Mona Mihaela Dumitru

Secretar general, Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor

Biroul permanent al Senatului

243....., 2.09.2025
Publice și Administrației

Stimate domnule secretar general,

Ca urmare a adresei Secretariatului General al Senatului nr. 3393/02.06.2025, înregistrată la Agenția Națională a Funcționarilor Publici cu nr. 23048/11.06.2025, prin care se solicită comunicarea unui punct de vedere cu privire la propunerea legislativă privind plafonarea sporurilor și cumulului de drepturi salariale în sectorul bugetar (b196/29.05.2025), vă comunicăm următoarele:

Potrivit prevederilor art. 401 alin. (1) lit. c) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare, Agenția Națională a Funcționarilor Publici emite puncte de vedere cu privire la proiectele de acte normative privind funcția publică și funcționarii publici. Totodată, în baza prevederilor art. 401 alin. (1) lit. f) din același act normativ, colaborează cu instituțiile publice cu atribuții în domeniul politicilor salariale și fiscal-bugetare, în vederea elaborării cadrului normativ privind salarizarea funcționarilor publici.

Prin raportare la prevederile art. 401 alin. (1) lit. c) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2019, cu modificările și completările ulterioare, Agenția Națională a Funcționarilor Publici a supus analizei propunerile din cuprinsul propunerii legislative ce vizează plafonarea sporurilor și cumulului de drepturi salariale în sectorul bugetar. Menționăm că în ceea ce privește reglementarea salarizării personalului din sectorul bugetar, Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale este autoritatea publică cu competențe în acest domeniu, astfel încât punctul de vedere al instituției noastre este pur consultativ. În acest sens amintim faptul că Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale este responsabil pentru implementarea Jalonului 420 PNRR - Dezvoltarea unui sistem de salarizare echitabil și unitar în sectorul public - Intrarea în vigoare a noului cadru juridic privind remunerarea funcționarilor publici (Legea privind salarizarea unitară) care prevede „Noua lege privind remunerarea funcționarilor publici (Legea privind salarizarea unitară) va stabili o metodologie unitară de calcul în scopul de a spori echitatea salarizării în sectorul bugetar (aplicarea principiului plății egale pentru muncă de valoare egală), de a asigura tratamentul nediscriminatoriu în stabilirea sporurilor și corelarea performanțelor cu salariul plătit. Metodologia propusă pentru recalcularea salariilor va fi sustenabilă din punct de vedere bugetar și se va baza pe: - revizuirea coeficienților de ierarhizare pentru fiecare familie ocupațională de funcții bugetare; - reintroducerea unor grile de salarizare pentru administrația locală, corespunzătoare funcțiilor publice și funcțiilor contractuale; - revizuirea sistemului de acordare a sporurilor și plafonarea sumei sporurilor la 20 % din salariul de bază. Noul cadru

juridic va fi pus în aplicare în același timp pentru toate categoriile profesionale, pentru a se evita apariția unor noi dezechilibre în sistemul de salarizare din sectorul public.”¹

Din analiza obiectului de reglementare a proiectului legislativ prin raportare la prevederile Legii nr. 24/2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, republicată, cu modificările și completările ulterioare, considerăm că denumirea actului normativ ar trebui schimbat în *Lege privind completarea Legii-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice*, întrucât din conținutul proiectului de act normativ rezultă că se introduce o nouă reglementare în cadrul actului normativ de bază.

Actul normativ de bază prin care se reglementează salarizarea personalului din sectorul bugetar în România este *Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, cu modificările și completările ulterioare*. Potrivit acestui act normativ, sistemul de salarizare în sectorul bugetar are la bază mai multe principii din care remarcăm: **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; **principiul egalității**, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă cu valoare egală; **principiul importanței sociale a muncii**, în sensul că salarizarea personalului din sectorul bugetar se realizează în raport cu responsabilitatea, complexitatea, riscurile activității și nivelul studiilor; **principiul stimulării personalului din sectorul bugetar**, în contextul recunoașterii și recompensării performanțelor profesionale obținute, pe baza criteriilor stabilite potrivit legii și regulamentelor proprii.

Totodată, prin raportare la definițiile prevăzute de *Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare*, salariul lunar cuprinde **salariul de bază ori, după caz, indemnizația lunară sau indemnizația de încadrare**, compensațiile, indemnizațiile, sporurile, adaosurile, primele, premiile, precum și celelalte elemente ale sistemului de salarizare corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar, iar solda lunară/salariul lunar cuprinde **solda de funcție/salariul de funcție**, solda de grad/salariul gradului profesional deținut, gradații și, după caz, solda de comandă/salariul de comandă, indemnizații, compensații, sporuri, prime, premii și alte drepturi salariale în bani. De asemenea, **venitul salarial al personalului din sectorul bugetar cuprinde salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție**, soldele de grad/salariile gradului profesional deținut, gradațiile, soldele de comandă/salariile de comandă, indemnizațiile de încadrare, indemnizațiile lunare și, după caz, compensațiile, indemnizațiile, sporurile, majorările, adaosurile, primele și premiile, precum și alte drepturi în bani și/sau în natură, corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar.

Se observă astfel că, există diferență între anumite categorii de drepturi salariale, precum și în modul de aplicare a acestora. Tocmai de aceea legiuitorul a avut în vedere departajarea lor pe categorii.

Astfel, noțiunea de majorare nu își găsește o definiție legală, art. 7 lit. m) din *Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare* precizând elementele venitului salarial al personalului din sectorul bugetar, care are sfera de cuprindere cea mai largă, enumeră „salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, soldele de grad/salariile gradului profesional deținut, gradațiile, soldele de comandă/salariile de comandă, indemnizațiile de încadrare, indemnizațiile lunare și, după caz, compensațiile, indemnizațiile, sporurile, majorările, adaosurile, primele și premiile, precum și alte drepturi în bani și/sau în natură, corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar”.

E de remarcat însă că voința legiuitorului de a trata majorările distinct de sporuri și de celelalte elemente suplimentare ale soldei de funcție/salariului de funcție/salariului

¹ Anexa CID – PNRR - Jaloane, ținte, indicatori și calendarul de monitorizare și implementare aplicabile sprijinului financiar nerambursabil, pag 13

de bază rezultă cu claritate din interpretarea literală și sistematică a prevederilor art. 24 și 25 din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, precum și a dispozițiilor anexei nr. VI la același act normativ. Astfel, art. 24 din Legea-cadru nr. 153/2017, având denumirea marginală „Sporuri și drepturi salariale specifice”, dispune că „limita maximă a sporurilor, compensațiilor, indemnizațiilor, adaosurilor, majorărilor, primelor, premiilor și a altor elemente ale venitului salarial specific fiecărui domeniu de activitate este prevăzută în prezenta lege și în anexele nr. I-VIII”.

În același timp, art. 25 alin. (2) din Legea-cadru nr. 153/2017 instituie o limitare generală a sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor și a altor drepturi, în sensul că: „Prin excepție de la prevederile alin. (1), pentru instituțiile din sistemul sanitar și de asistență socială și cele din sistemul de apărare, ordine publică și securitate națională, suma sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, acordate cumulativ pe total buget pentru fiecare ordonator principal de credite nu poate depăși 30% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă și a indemnizațiilor lunare, după caz”.

Se observă că majorările nu sunt incluse în categoria elementelor sistemului de salarizare suplimentare/adicionale soldei de funcție/salariului de funcție/salariului de bază, avute în vedere de art. 25 din Legea-cadru nr. 153/2017, ci își găsesc o reglementare specifică în anexele legii unice, corespunzător fiecărei familii ocupaționale, distinctă de cea a sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și a celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din solda lunară/salariul lunar.

Totodată e de remarcat și faptul că anumite drepturi salariale sunt acordate distinct pentru anumite activități. Astfel, exemplificăm **activitatea prestată în proiecte finanțate din fonduri europene** pentru care personalul 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, aceasta fiind de altfel și singura posibilitate de a presta o altă activitate în situația funcționarilor publici, **activitatea de control financiar preventiv** pentru care personalul beneficiază de o majorare a salariului de bază cu 10%, **deținerea titlului științific de doctor** pentru care personalul beneficiază de o indemnizație pentru titlul științific de doctor în cuantum de 50% din nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, **gestionarea de proiecte finanțate din fonduri europene** pentru care personalul beneficiază de majorarea salariului de bază, soldei de funcție/salariului de funcție, indemnizației de încadrare cu până la 50%, **indemnizația de hrană acordată obligatoriu, lunar, pentru personalul încadrat cu salarii lunare nete de până la 8.000 lei inclusiv**.

De asemenea, la aceste drepturi salariale, legislația stipulează și acordarea unor sporuri către personalul din sectorul bugetar care întrunește condițiile pentru a beneficia de acestea. Astfel, pentru sporul pentru munca de noapte se acordă 25% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, pentru munca suplimentară necompensată prin ore libere se acordă un spor de 75% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate, pentru persoanele cu handicap grav și accentuat se acordă un spor de 15% din salariul de bază/solda de funcție/salariul de funcție/indemnizația de încadrare, care nu se ia în calcul la determinarea limitei de 30% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor și a soldelor de comandă/salariilor de comandă, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare, după caz. La acestea se adaugă sporurile pentru condiții de muncă și sporurile specifice înscrise în anexele I-VIII din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, conform domeniilor de activitate.

Totodată, legislația prevede posibilitatea acordării unor prime sau premii, precum și acordarea, obligatoriu, a unei indemnizații de vacanță cu o valoare anuală la nivelul unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată, intrarea în vigoare a acestei reglementări fiind amânată pentru data de 01 ianuarie 2027.

În ceea ce privește drepturile salariale reglementate suplimentar în anexele la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, acestea diferă în funcție de domeniile ocupaționale.

Introducerea unui nou articol care limitează la 30% din salariul de bază a cuantumului sporurilor, compensațiilor, adaosurilor, primelor, premiilor și indemnizațiilor, inclusiv cele pentru hrană și vacanță, precum și a altor drepturi în bani sau în natură pentru întreg personalul din sectorul bugetar ar conduce la o eludare și lăsare fără conținut a altor reglementări din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare sau acte normative specifice.

Din analiza tuturor drepturilor salariale suplimentare reglementate prin Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, se observă că la nivelul sectorului bugetar poate exista personal care întrunește condițiile pentru a beneficia de o mare parte din acestea, cummul real de care ar trebui să beneficieze fiind mult peste 30% din salariul de bază/solda de funcție/ indemnizația de încadrare. Un exemplu în acest sens îl constituie situația privind acordarea gradației de merit reprezentând o creștere cu 25% a salariului de bază deținut, conform art. 5 din capitolul I lit. B din anexa nr. I la Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare, și majorarea de 10% a salariului de bază, acordată potrivit art. 8 din capitolul I lit. B din aceeași anexă personalului didactic care îndeplinește funcția de diriginte. Se observă astfel că un profesor diriginte care are și gradația de merit are dreptul la o majorare de 35% a salariului de bază, fără a lua în calcul și alte drepturi de care poate să beneficieze, respectiv indemnizația de hrană, indemnizația pentru titlul de doctor, majorarea pentru activitatea prestată în proiecte finanțate din fonduri europene, sporul pentru persoanele cu handicap grav și accentuat, în funcție de pregătirea și condițiile de acordare. În aceste condiții, neacordarea unor drepturi prin limitarea lor la un procent de 30% ar conduce la încălcarea principiilor ce stau la baza sistemului de salarizare (nediscriminării, importanței sociale a muncii, stimulării personalului).

Pe de altă parte, potrivit jurisprudenței Curții Constituționale, sporurile, premiile și alte stimulente reprezintă drepturi salariale suplimentare, nu drepturi fundamentale, consacrate și garantate de Constituție. Legiuitorul este în drept să instituie anumite sporuri la indemnizațiile și salariile de bază, pe care le poate diferenția în funcție de categoriile de personal cărora li se acordă, le poate modifica în diferite perioade de timp, le poate suspenda sau chiar anula (a se vedea, în acest sens, cu titlu exemplificativ, Decizia nr. 329 din 25 iunie 2013, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 511 din 14 august 2013). De asemenea, legiuitorul are competența exclusivă de a stabili conținutul, condițiile și limitele acordării sporurilor, precum și de a decide cu privire la acordarea acestora (a se vedea, spre exemplu, Decizia nr. 108 din 14 februarie 2006, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 212 din 8 martie 2006, sau Decizia nr. 552 din 24 mai 2012, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 499 din 20 iulie 2012).

Din analiza celor prezentate anterior considerăm că pentru modificarea, suspendarea sau anularea unor drepturi salariale suplimentare este necesară modificarea actului normativ de bază sau stabilirea unor derogări de la acesta și nu completarea cu reglementări care intră în contradicție cu reglementările în vigoare.

În contextul celor mai sus menționate, precum și a situației economico-sociale actuale, considerăm utilă modificarea legislației privind salarizarea personalului din sectorul bugetar, însă cu respectarea principiilor specifice sistemului de salarizare în sectorul bugetar, ținând cont de obligațiile asumate prin legislația specifică, precum și a

distincțiilor pe care legea-cadru a salarizării le face cu privire la diferitele categorii de drepturi salariale suplimentare. În aceste condiții opinăm că proiectul legislativ nu poate fi promovat în forma supusă analizei întrucât ar încălca principiile specifice sistemului de salarizare în sectorul bugetar, lipsind de conținut și făcând neaplicabile o serie de reglementări obligatorii din actul normativ de bază aflat în vigoare.

Menționăm totodată că răspunderea pentru elaborarea propunerii legislative, inclusiv necesitatea și oportunitatea promovării acesteia revine inițiatorului.

Cu deosebită considerație,

PREȘEDINTE

Vasile - Felix COZMA

Inregistrat cu: 23048 / 25.06.2025,
Semnat de: Vasile-Felix Cozma

Data: 25.06.2025 10:31:51
Dispozitiv: DELL3080-30197