

Proiect de lege privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice

Text inițiator	Propuneri și observații
CAPITOLUL I - Dispoziții generale	
Art. 1 - Obiectul de reglementare (1) Prezenta lege are ca obiect de reglementare stabilirea unui sistem de salarizare pentru personalul din sectorul bugetar plătit din bugetul general consolidat al statului.	
(2) Prezenta lege creează cadrul legislativ pentru: a) asigurarea unui sistem de fundamentare a politicilor salariale în sectorul bugetar și de monitorizare și control al aplicării acestora; b) asigurarea unui sistem de distribuire a resurselor bugetare alocate pentru cheltuielile de personal, în vederea asigurării echității, coerenței și transparenței drepturilor salariale, precum și în scopul stimulării performanței individuale.	
(3) Drepturile salariale sau de natură salarială care pot fi acordate personalului prevăzut la alin. (1) sunt, în mod exclusiv, cele prevăzute prin prezenta lege. Actele normative și administrative prin care se acordă personalului prevăzut la alin. (1) drepturi salariale care nu sunt prevăzute prin prezenta lege sau prin acte normative și administrative adoptate în temeiul prezentei legi sunt lovite de nulitate absolută.	Text propus 3) Drepturile salariale sau de natură salarială care pot fi acordate personalului prevăzut la alin. (1) sunt cele prevăzute prin prezenta lege. Este necesară reanalizarea normei. Interdicția de legiferare ulterioară stabilită de text este de natură să înfrângă dispozițiile constituționale ale art. 61 alin. 1 care prevăd că Parlamentul este unica autoritate a țării. De asemenea, teza a II-a a textului încalcă principiul legalității prevăzut de art. 1 alin. 5 din Constituție, în condițiile în care regimul juridic al actelor administrative este guvernat de Legea nr. 554/2004, controlul legalității emiterii unui act administrativ normativ sau

Text inițiator	Propuneri și observații
	<p>individual fiind de competența instanțelor judecătorești, în speță celor de contencios administrativ.</p> <p>Se impune eliminarea tezei a II-a conform căreia: „Actele normative și administrative prin care se acordă personalului prevăzut la alin. (1) drepturi salariale care nu sunt prevăzute prin prezenta lege sau prin acte normative și administrative adoptate în temeiul prezentei legi sunt lovite de nulitate absolută.”</p>
<p>(4) Prin contractele colective de muncă/acordurile colective de muncă și contractele individuale de muncă nu pot fi negociate salarii sau alte drepturi de natură salarială în bani sau în natură care excedează sau contravin prevederilor prezentei legi.</p>	<p>Text necorelat cu dispozițiile Legii dialogului social nr. 367/2022, cu care intră în contradicție având în vedere conținutul prevederilor art. 105 alin. (3), conform căreia „Drepturile salariale din sistemul bugetar se stabilesc prin lege în limita bugetelor de venituri și cheltuieli aprobate, care nu pot constitui obiect al negocierilor și nu pot fi modificate prin contracte colective de muncă. <i>În cazul în care drepturile salariale sunt stabilite de legi speciale între limite minime și maxime, drepturile salariale concrete se determină prin negocieri colective.</i>”</p> <p>Interdicția impusă de art. 1 alin. 3 din prezenta lege încalcă inclusiv principiul <i>specialia generalibus derogant</i>, câtă vreme s-ar impune aplicarea cu prioritate a legii generale în detrimentul prevederii art. 105 alin. (3) teza a II-a din Legea 367/2022 care consacră expres un spațiu de negociere, respectiv când legea pune limite <i>minime și maxime</i>, drepturile concrete se determină prin negocieri colective, între limitele legale.</p>
<p>Art. 2 - Domeniul de aplicare</p> <p>(1) Dispozițiile prezentei legi se aplică:</p> <p>a) personalului din autorități și instituții publice, respectiv Parlamentul, Administrația Prezidențială, autoritatea judecătorească, Guvernul, ministerele, celelalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, unitățile teritoriale, autorități ale administrației publice locale, alte autorități publice, autorități administrative autonome, precum și instituțiile din subordinea acestora, finanțate integral din bugetul de stat, bugetele</p>	<p>Includerea judecătorilor și procurorilor în proiectul de lege constituie o încălcare flagrantă a Legii nr. 303/2022, care prevede la art. 205 alin. (2) teza a II-a că salarizarea judecătorilor și procurorilor se stabilește prin lege specială.</p> <p>În consecință, singura soluție legislativă posibilă este adoptarea unei legi speciale de salarizare pentru sistemul judiciar, întrucât numai în acest mod poate fi garantat principiul independenței financiare a judecătorilor și procurorilor.</p> <p>Totodată, alin. 2 prevede anumite excepții de la aplicarea proiectului de lege, precum personalul din cadrul Băncii Naționale a României, al Autorității de Supraveghere Financiară,</p>

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>locale, bugetul asigurărilor sociale de stat și bugetele fondurilor speciale;</p> <p>b) personalului din autorități și instituții publice finanțate din venituri proprii și subvenții acordate de la bugetul de stat, bugetele locale, bugetul asigurărilor sociale de stat și bugetele fondurilor speciale;</p> <p>c) personalului din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii;</p> <p>d) personalului din cadrul unor instituții publice angajat în temeiul unui contract, altul decât contractul individual de muncă;</p> <p>e) persoanelor care ocupă funcții de demnitate publică.</p>	<p>al Autorității Naționale de Reglementare în Domeniul Energiei și al Autorității Naționale pentru Administrare și Reglementare în Comunicații.</p>
<p>(2) Dispozițiile prezentei legi nu se aplică personalului din Banca Națională a României, Autoritatea de Supraveghere Financiară, Autoritatea Națională de Reglementare în Domeniul Energiei și Autoritatea Națională pentru Administrare și Reglementare în Comunicații.</p>	<p>Este necesară o justificare suplimentară pentru soluția legislativă adoptată în contextul în care deși și aceste autorități sunt finanțate parțial din bugetul statului, ele sunt exceptate de la aplicarea prezentei legi, contrar principiilor instituite la art. 6 lit. b) și c) egalitate și nediscriminare.</p>
<p>(3) Intră în categoria personalului din sectorul bugetar, personalul încadrat pe baza contractului individual de muncă, personalul care ocupă funcții de demnitate publică numite sau alese și personalul care ocupă funcții asimilate funcțiilor de demnitate publică, magistrații, precum și personalul care beneficiază de statute speciale, inclusiv funcționarii publici și funcționarii publici cu statut special.</p>	
<p>Art. 3 - Gestionarea sistemului de salarizare</p> <p>(1) Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale și Ministerul Finanțelor exercită mandat instituțional comun privind conceperea, punerea în aplicare, monitorizarea, gestionarea</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>și revizuirea politicii salariale din sectorul public, în condițiile prezentei legi, cu încadrare în plafoanele anuale stabilite în cadrul fiscal-bugetar din strategia fiscal-bugetară.</p>	
<p>(2) În cadrul mandatului comun prevăzut la alin. (1):</p> <p>a) Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale coordonează din punct de vedere tehnic și metodologic elaborarea politicilor publice, strategiilor naționale și proiectelor de acte normative și a metodologiilor de aplicare în domeniul salarizării personalului plătit din fonduri publice și asigură monitorizarea sistemului de salarizare pe baza datelor raportate anual de ordonatorii de credite;</p> <p>b) Ministerul Finanțelor coordonează din punct de vedere fiscal-bugetar sistemul de salarizare, prin evaluarea impactului bugetar, asigurarea sustenabilității și încadrării în limitele bugetare, precum și prin stabilirea regulilor de fundamentare, bugetare și evidență a cheltuielilor de personal.</p>	
<p>(3) Inițierea, elaborarea și propunerea de modificări ale legislației privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, se realizează în comun de Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale și Ministerul Finanțelor, iar avizarea proiectelor de acte normative inițiate de cei care au drept de inițiativă legislativă, potrivit legii, în vederea modificării și/sau completării legislației privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice de către cele două ministere este obligatorie.</p>	<p>Prima teză a textului nu este corelat cu prevederile art. 1 alin. (3) din proiectul de lege Și această prevedere restricționează dreptul Parlamentului de exercitare a atribuțiilor de legiferare.</p> <p>Teza a II-a a articolului („avizarea proiectelor de acte normative inițiate de cei care au drept de inițiativă legislativă, potrivit legii, în vederea modificării și/sau completării legislației privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice de către cele două ministere este obligatorie”) este superfluă, în condițiile în care în ipoteza inițierii unui proiect de act normativ în materia salarizării de către Guvern, dispozițiile HG nr. 561/2009 devin aplicabilă, cele două ministere având rol de avizator potrivit atribuțiilor stabilite prin actele de organizare și funcționare. Ridicarea la rang de lege, cu titlu general, a unor mecanisme de avizare stabilite la nivel de HG, nu se justifică.</p>

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>(4) Gestionarea sistemului de salarizare a personalului din instituțiile și autoritățile publice se asigură de fiecare ordonator de credite.</p>	
<p>(5) Gestionarea sistemului de salarizare a personalului din instituțiile de învățământ preuniversitar și universitar de stat se asigură de Ministerul Educației și Cercetării.</p>	
<p>(6) Gestionarea sistemului de salarizare a personalului din unitățile sanitare publice, din rețeaua Ministerului Sănătății și din cele aflate în subordonarea/coordonarea autorităților administrației publice locale se asigură de ordonatorii principali de credite și de Ministerul Sănătății.</p>	
<p>(7) Ordonatorii de credite au obligația să stabilească 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, sporurile, alte drepturi salariale în bani și în natură prevăzute de lege, să asigure promovarea personalului în funcții, grade și trepte profesionale și avansarea în gradații, în condițiile legii, astfel încât să se încadreze în sumele aprobate cu această destinație în bugetul propriu.</p>	
<p>Art. 4 - Controlul aplicării legii Controlul aplicării prevederilor legale privind salarizarea personalului din sectorul bugetar se realizează de către Guvern, prin ministere și instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională, potrivit atribuțiilor din domeniul de activitate al</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>acestora, precum și de alte autorități publice centrale autonome cu atribuții în domeniu.</p>	
<p>Art. 5 - Raportul salarial În sectorul bugetar, raportul dintre cel mai mic salariu de bază și cel mai mare salariu de bază, soldă de funcție/salariu de funcție, indemnizație de încadrare, indemnizație lunară este de 1 la 8.</p>	
<p>Art. 6 - Principiile sistemului de salarizare Sistemul de salarizare reglementat prin prezenta lege are la bază următoarele principii:</p> <p>a) principiul legalității, în sensul că drepturile de natură salarială se stabilesc prin norme juridice de forța legii, conform principiilor enunțate de art. 120 din Constituția României, republicată, dar cu încadrare în grila de coeficienți de salarizare, respectiv între limitele minime și maxime prevăzute prin prezenta lege;</p> <p>b) 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;</p> <p>c) principiul egalității, prin asigurarea de salarii de bază egale pentru muncă de valoare egală;</p> <p>d) principiul stimulării performanței personalului din sectorul bugetar, în contextul recunoașterii și recompensării performanțelor profesionale obținute, pe baza criteriilor stabilite potrivit legii și regulamentelor proprii, în vederea creșterii eficienței activității desfășurate;</p> <p>e) principiul ierarhizării, pe verticală, cât și pe orizontală, în cadrul aceluiași domeniu, în funcție de complexitatea și importanța activității desfășurate;</p>	<p>Cu privire la pct. a) propunem să se aibă în vedere că principiul legalității vizează drepturile salariale în ansamblul lor, iar nu doar „drepturile de natură salarială”. Trimiterea la art. 120 din Constituție se impune a fi revizuită câtă vreme aceasta vizează principiul autonomiei locale.</p> <p>La lit. b) este stabilit doar la nivel declarativ dacă prin instituirea diferenței salariale tranzitorie, definită la art. 7 lit. b) din proiect, în modalitatea reglementată, se creează grave discrepante care conduc la încălcarea principiului egalității în drepturi.</p>

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>f) principiul transparenței mecanismului de stabilire a drepturilor salariale, în sensul asigurării predictibilității salariale pentru personalul din sectorul bugetar;</p> <p>g) principiul sustenabilității financiare, în sensul stabilirii nivelului de salarizare pentru personalul bugetar, astfel încât să se asigure respectarea plafoanelor anuale pentru cheltuielile de personal stabilite în cadrul fiscal-bugetar din strategia fiscal-bugetară, conform Legii responsabilității fiscal-bugetare nr. 69/2010, republicată, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>h) principiul publicității, în sensul transparenței veniturilor de natură salarială, pentru toate funcțiile din sectorul bugetar.</p>	
<p>Art. 7 - Definiții generale</p> <p>a. coeficientul de salarizare reprezintă numărul stabilit prin lege pentru fiecare funcție, care exprimă poziția acesteia în ierarhia funcțiilor și care, înmulțit cu valoarea de referință, determină salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare și indemnizația lunară;</p>	<p>Coeficientul de salarizare trebuie să aibă în vedere rolul și poziția puterilor în stat, prin instiuirea unui coeficient corespunzător funcțiilor din domeniul justiției.</p>
<p>b. diferența salarială tranzitorie reprezintă un drept salarial individual suplimentar salariului lunar, soldei lunare/salariului lunar, determinat potrivit prezentei legi. Aceasta se calculează ca diferență între salariul lunar, solda lunară/salariul lunar determinate potrivit legislației în vigoare în luna decembrie 2026 și salariul lunar, solda lunară/salariul lunar determinate potrivit prezentei legi. Diferența salarială tranzitorie se acordă individual, după caz, personalului care ocupă, la data intrării în vigoare a prezentei legi, funcții din sectorul bugetar și care este reîncadrat conform art. 31 alin. (1), astfel cum este prevăzut la art. 32 din</p>	<p>Dispoziția este de natură să conducă la generarea unor grave discriminări salariale, fără o justificare obiectivă, pe de o parte, între personalul în funcție în luna decembrie 2026 și cel prevăzut la pct. (i) și (ii), care desfășoară aceeași funcție și au aceleași condiții de vechime, grad, gradație și funcție, contrar principiului nediscriminării instituit la art. 6 lit.b) și contrar art. 16 și 53 din Constituție. Avem în vedere situațiile de promovare în funcție, delegare, detașare, trecere în alt nivel de vechime la magistrați.</p> <p>Deși proiectul prevede acordarea unei „diferențe salariale tranzitorii” până în decembrie 2031, destinată să compenseze diminuările salariale generate de noua reglementare, în realitate această măsură are doar un efect iluzoriu. Această întrucât orice evoluție firească în cariera magistratului (numirea într-o funcție de conducere, revenirea pe o funcție de execuție</p>

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>prezenta lege. Diferența salarială tranzitorie nu se acordă personalului care se regăsește în următoarele situații:</p> <p>(i) personalul nou încadrat în funcții din sectorul bugetar, după intrarea în vigoare a prezentei legi;</p> <p>(ii) personalul care ocupă funcții din sectorul bugetar la intrarea în vigoare a prezentei legi și care, după intrarea în vigoare a prezentei legi, este încadrat pe alte funcții din aceeași autoritate/instituție publică sau este promovată în alte funcții sau în grade/trepte salariale. În această situație, diferența salarială tranzitorie se acordă, dacă este cazul, numai până la momentul încadrării/promovării în altă funcție decât cea ocupată la data intrării în vigoare a prezentei legi;</p>	<p>după exercitarea unei funcții de conducere, transferul, promovarea într-o funcție de execuție sau chiar trecerea într-o gradație ori treaptă superioară de vechime) determină încetarea plății acestei diferențe și aplicarea integrală a noului regim de salarizare.</p> <p>În aceste condiții, este evident că magistrații nu vor mai avea niciun stimulent pentru promovarea în funcții de execuție sau pentru ocuparea unor funcții de conducere, ceea ce riscă să conducă la blocarea efectivă a activității instanțelor și parchetelor.</p> <p>Spre exemplu, în situația în care un judecător cu grad de curte de apel cu vechime maximă, ar promova la Înalta Curte de Casație și Justiție, venitul său net va scădea cu aproximativ 4000 lei.</p> <p>Tot astfel, dacă același judecător de la curtea de apel va fi numit în funcția de președinte la această instanță, venitul său net va scădea cu aproximativ 3000 lei, fapt contrar oricărui principiu în materia salarizării.</p> <p>Și mai paradoxală este situația magistratului care, după intrarea în vigoare a noului act normativ, avansează firesc într-o treaptă superioară de vechime în muncă sau în funcție. Deși o asemenea evoluție ar trebui să conducă la majorarea veniturilor, efectul concret este diminuarea considerabilă a veniturii net. Astfel, un judecător al Înaltei Curți care depășește pragul de 20 de ani vechime ar putea suferi o reducere a veniturii net de peste 9.000 de lei.</p> <p>Reglementarea referitoare la „diferența salarială tranzitorie” este neclară și lipsită de previzibilitate, contrar exigențelor privind calitatea legii, prevăzute de art. 1 alin. (3) și (5) din Constituția României. Astfel, textul nu precizează nici natura juridică a acestei diferențe și nici dacă aceasta va fi inclusă în baza de calcul a pensiei de serviciu.</p> <p>În ipoteza în care acest „drept salarial individual suplimentar salariului lunar” nu va fi avut în vedere la stabilirea pensiei de serviciu, efectul indirect al reglementării va fi o nouă diminuare semnificativă a cuantumului acesteia. Astfel, într-un interval mai mic de trei ani, ar urma să coexiste patru regimuri distincte de pensionare aplicabile magistraților, ultima</p>

Text inițiator	Propuneri și observații
	<p>variantă conducând la o reducere drastică a pensiei de serviciu, până la un nivel care ar reprezenta sub un sfert din cuantumul pensiei stabilite potrivit primului regim de pensionare..</p> <p>Deși se invocă principiul egalității, prin garantarea unor salarii de bază egale pentru muncă de valoare egală, aplicarea concretă a noii legi a salarizării va conduce, în realitate, la apariția unor inechități majore între magistrați aflați în condiții identice de grad și vechime în muncă și în funcție.</p> <p>Astfel, magistrați care exercită aceeași funcție și au aceeași experiență profesională vor ajunge să beneficieze de venituri semnificativ diferite, fără existența unei justificări obiective, exclusiv ca urmare a momentului încadrării pe funcție, gradație sau treaptă de vechime, respectiv înainte sau după intrarea în vigoare a noii reglementări..</p> <p>Dispoziția instituie o limitare temporală rigidă a acordării diferenței salariale tranzitorii, stabilind plata lunară individuală pe durata îndeplinirii condițiilor de eligibilitate, dar nu mai târziu de 31 decembrie 2031, moment la care dreptul încetează <i>ope legis</i>.</p> <p>O asemenea soluție normativă ridică probleme serioase de constituționalitate din perspectiva principiului securității juridice și al previzibilității legii, componente esențiale ale art. 1 alin. (5) din Constituție, întrucât consacră o încetare automată a unui element salarial individual, fără o corelare cu situația juridică concretă a titularului și fără a clarifica regimul juridic aplicabil ulterior acestui moment.</p> <p>În mod esențial, textul nu prevede ce se întâmplă după data-limită cu structura salarizării persoanelor aflate anterior sub incidența acestui mecanism: nu este clar dacă diferența este absorbită în salariul de bază, dacă se pierde integral sau dacă se instituie un alt mecanism compensatoriu. Această omisiune normativă generează un vid de reglementare în privința efectelor viitoare asupra drepturilor salariale, ceea ce amplifică incertitudinea juridică și afectează previzibilitatea raporturilor de muncă/serviciu.</p> <p>Din această perspectivă, mecanismul analizat poate fi calificat ca o reglementare incompletă și imprevizibilă a unei componente esențiale a remunerației, susceptibilă să contravină exigențelor de claritate, coerență și stabilitate a legii.</p>

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>c. funcția de demnitate publică reprezintă ansamblul de atribuții și responsabilități stabilite prin Constituție, legi și/sau alte acte normative, după caz, obținute prin investire, ca urmare a rezultatului procesului electoral, direct sau indirect, ori prin numire;</p>	
<p>d. funcția similară reprezintă o funcție de același fel din cadrul aceleiași instituții sau autorități publice, care implică aceleași condiții de studii, grad/treaptă profesională, gradație, vechime în funcție sau vechime în specialitate, după caz, și condiții de muncă;</p>	<p>Deși textul este definit la art. 7 lit. d), funcția similară nu este folosită în cuprinsul proiectului de lege.</p>
<p>e. gradația reprezintă categoria de vechime în muncă în funcție de care se determină, în condițiile prezentei legi, salariul de bază sau solda de funcție/salariul de funcție la care are dreptul personalul din sectorul bugetar, stabilit conform lit. a). Tranșele de vechime în muncă corespunzătoare fiecărei gradații, precum și modalitatea de determinare a salariului de bază sau a soldei de funcție/salariului de funcție pentru fiecare gradație sunt stabilite prin prezenta lege;</p>	
<p>f. gradul managerial reprezintă nivelul de exercitare a atribuțiilor de conducere în cadrul anumitor structuri organizaționale, stabilit potrivit actelor normative și actelor administrative de organizare și funcționare, care reflectă amploarea responsabilităților manageriale (aria de coordonare, nivelul decizional și complexitatea managementului) și care se utilizează, după caz, la încadrarea funcțiilor de conducere în ierarhia de salarizare; se aplică doar anumitor funcții de conducere conform clasificării din anexele la prezenta lege;</p>	<p>Definiția nu respectă normele de tehnică legislativă, respectiv prevederile art. 38 alin. 3 din Legea 24/2000, potrivit cărora nu este permisă prezentarea unor explicații prin folosirea parantezelor, câtă vreme sintagma „amploarea responsabilităților manageriale” este circumstanțiată prin folosirea de paranteze.</p>

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>g. gradul profesional reprezintă nivelul de încadrare în cariera profesională, stabilit potrivit actelor normative aplicabile fiecărei familii ocupaționale și reflectă complexitatea atribuțiilor, nivelul de competență și experiența stabilite distinct în cadrul funcțiilor cu studii superioare, studii superioare de scurtă durată și studii medii, după caz, în condițiile legii; gradul profesional este distinct de gradul salarial;</p>	
<p>h. gradul salarial reprezintă fiecare dintre cele 12 niveluri din cadrul structurii de grade salariale, care grupează funcțiile din sectorul bugetar ce au o valoare similară a muncii, determinată prin procesul de evaluare a funcțiilor, pe baza unor caracteristici comune legate de complexitate, nivel de responsabilitate și alte criterii. Fiecărui grad salarial îi corespunde un interval de coeficienți;</p>	
<p>i. grila de salarizare reprezintă intervalele de coeficienți, cu valori cuprinse între 1 și 8, prevăzute pentru gradele salariale din cadrul structurii de grade. Nivelul de salarizare pentru funcțiile din sectorul bugetar grupate într-un anumit grad salarial se stabilește prin raportare la intervalul de coeficienți prevăzut în grila de salarizare pentru respectivul grad salarial;</p>	
<p>j. indemnizația de încadrare reprezintă suma de bani lunară corespunzătoare funcției, gradului, gradației și vechimii în funcție, prevăzută în anexa nr. V;</p>	
<p>k. indemnizația lunară reprezintă suma de bani la care au dreptul persoanele care ocupă funcții de demnitate publică sau asimilate acestora, fiind unica formă de remunerare a activității</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>corespunzătoare funcției acestora, cu excepția sporului prevăzut la art.15 alin.(2) și (3) din prezenta lege;</p>	
<p>l. metoda analitică de evaluare a funcțiilor reprezintă procedura standardizată de determinare a valorii relative a unei funcții în cadrul sistemului de salarizare a personalului plătit din fonduri publice, prin analizarea sistematică a conținutului acelei funcții și punctarea diferitelor dimensiuni pe baza unor criterii și niveluri de descriere, în vederea ierarhizării funcțiilor și a încadrării acestora în grade salariale, potrivit metodologiei menționate la art. 8 alin. (5);</p>	
<p>m. premiul de performanță reprezintă un drept salarial ce poate fi acordat în vederea recompensării performanțelor profesionale individuale ale personalului din sectorul bugetar care ocupă funcții dintre cele prevăzute în anexele nr. I-VIII;</p>	<p>Definiția este neclară, inițiatorii nu explicitează ce se înțelege prin performanță profesională individuală. În această modalitate de reglementare, se poate ajunge la aplicarea arbitrară a legii și la interpretări neunitare ale normelor legale, contrar art. 1 alin. 5 din Constituție.</p>
<p>n. salariul de bază reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul plătit din fonduri publice, corespunzător funcției, gradului/treptei profesionale, gradației, vechimii în specialitate, stabilit prin înmulțirea coeficienților prevăzuți în anexele nr. I-VIII cu valoarea de referință, la care se adaugă cotele procentuale aferente gradațiilor de vechime în muncă, după caz;</p>	
<p>o. salariul lunar reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul din sectorul bugetar, cu excepția personalului militar, a polițiștilor și funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, și care cuprinde salariul de bază ori, după caz, indemnizația lunară sau indemnizația de încadrare, sporurile, indemnizațiile, primele, premiile, precum și celelalte</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>elemente ale sistemului de salarizare corespunzătoare fiecărei categorii de personal din sectorul bugetar prevăzute de prezenta lege;</p>	
<p>p. solda de funcție/salariul de funcție reprezintă suma de bani la care are dreptul lunar personalul militar, polițiștii și funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare, corespunzător funcției îndeplinite, stabilită/stabilit conform anexelor nr. V și VI, în care este inclusă gradația de vechime în muncă. Solda de funcție/salariul de funcție nu poate fi mai mică/mic decât nivelul salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată;</p>	
<p>q. solda lunară/salariul lunar cuprinde solda de funcție/salariul de funcție, solda de grad/salariul gradului profesional deținut, și, după caz, solda de comandă/salariul de comandă, indemnizații, compensații, sporuri, prime, premii și alte drepturi salariale în bani reglementate de prezenta lege;</p>	
<p>r. sporul reprezintă un element al salariului lunar, soldei lunare/salariul lunar, acordat ca procent la salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare și indemnizația lunară, conform anexelor prezentei legi, incluzând gradația de vechime și excluzând orice alt drept salarial, sau în funcție de valoarea de referință, în condițiile legii, pentru fiecare categorie de personal;</p>	
<p>s. structura de grade salariale reprezintă un sistem de ierarhizare a funcțiilor din sectorul bugetar, prin raportare la valoarea muncii asociate acestor funcții, fiecare grad salarial grupând funcții</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
similare ca valoare. Această valoare este determinată conform prevederilor art. 9;	
t. treapta profesională reprezintă nivelul de ierarhizare în cadrul funcțiilor cu studii medii;	
u. valoarea de referință reprezintă quantumul exprimat în lei, stabilit anual prin legea bugetului de stat, care se înmulțește cu coeficientul de salarizare prevăzut de lege pentru fiecare funcție, rezultând salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, solda de grad/salariul gradului profesional, indemnizația de încadrare, indemnizația lunară.	<p>Nereglementarea în mod valoric a acestei valori de referință, cum se făcea în prezent și lăsarea acesteia la latitudinea Guvernului, care îl poate stabili anual, conduce la nerespectarea standardelor de predictibilitate și previzibilitate în ceea ce privește quantumul salariilor personalului.</p> <p>Cu privire la acest aspect avem următoarele observații:</p> <ul style="list-style-type: none"> - valoarea de referință nu este nici măcar determinabilă, ci este lăsată în mod arbitrar în competența executivului; - determinarea valorii de referință nu se raportează nici măcar la anumiți indicatori predictibili sau previzionabili (cum ar fi salariul minim/mediu pe economie, etc.); - cu alte cuvinte, salariul personalului ce face parte din puterea judecătorească va fi stabilit în mod arbitrar de executiv, fără a avea posibilitatea unui control efectiv și obiectiv asupra modului în care valoarea de referință este stabilită anual și fără ca executivul să explice în vreun fel quantumul pe care l-a stabilit, ceea ce este inadmisibil, întrucât creează premisele unui control exercitat de către puterea executivă asupra puterii judecătorești; - în acest mod, legea nu respectă standardele de predictibilitate și previzibilitate, întrucât prin lipsa menționării valorii de referință, quantumul salariilor nu poate fi determinat efectiv; - nementionarea în cuprinsul proiectului legii de salarizare a elementelor în raport cu care să poată fi calculate salariile personalului din justiție golește de conținut însăși legea de salarizare, în condițiile în care în lipsa determinării în concret a quantumului salariilor propuse prin proiectul legii de salarizare nu se poate vorbi de eficiența prezentării în spațiul public a acestei legi și de posibilitatea persoanelor cărora legea li se adresează de a-și prezenta propriile observații;

Text inițiator	Propuneri și observații
	<p>- în acest mod, proiectul contravine mai multor articole din Constituție, Convenției pentru apărarea drepturilor și a libertăților fundamentale, Declarației Universale a Drepturilor Omului și Pactului internațional cu privire la drepturile civile și politice.</p> <p>- proiectul încalcă principiul echilibrului puterilor în stat (câtă vreme salariul efectiv al personalului din Justiție este stabilit în mod arbitrar de către executiv, și nu de către legislativ), iar pe de altă parte, nu întrunește cerințele constituționale de previzibilitate și proporționalitate a legii și nu permite recunoașterea cuantumului efectiv al salariului, nici măcar al salariului de încadrare;</p> <p>- în aceste condiții, magistrații-asistenți nu vor avea un salariu previzibil, ci unul fluctuând în funcție de politicile financiare ale executivului.</p>
CAPITOLUL II - Ierarhizarea funcțiilor	
<p>Art. 8 - Procesul și criteriile de evaluare a funcțiilor</p> <p>(1) Ierarhizarea funcțiilor și plasarea lor în grade salariale în cadrul structurii de grade salariale, definită la art. 7 lit. s), în vederea stabilirii salariilor de bază, indemnizațiilor de încadrare, soldelor de funcție/salariilor de funcție și a indemnizațiilor lunare, atât între domeniile de activitate, cât și în cadrul aceluiași domeniu, are la bază o metodă analitică de evaluare a funcțiilor.</p>	
<p>(2) Criteriile care se aplică pentru evaluarea funcțiilor din sectorul bugetar sunt următoarele:</p> <p>a) cunoștințe și experiență;</p> <p>b) complexitate, creativitate și diversitate a activităților;</p> <p>c) judecata și impactul deciziilor;</p> <p>d) influență, coordonare și supervizare;</p> <p>e) contacte și comunicare;</p> <p>f) condiții de muncă;</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
g) incompatibilități și regimuri speciale.	
(3) Definițiile criteriilor de evaluare ale funcțiilor sunt prevăzute la art.2 din anexa nr. X.	
(4) Prin procesul de evaluare a funcțiilor se stabilește punctajul corespunzător nivelului pe care funcțiile evaluate îl prezintă pentru fiecare dintre criteriile prevăzute la alin. (2). Acel nivel se determină prin analiza majorității sarcinilor aferente unei funcții. Prin majoritatea sarcinilor se înțelege sarcinile pentru a căror desfășurare este alocat peste 70% din timpul total de lucru. Punctajul total obținut determină poziționarea funcției în gradul salarial, prin raportare la intervalele de punctaje stabilite pentru fiecare grad salarial conform alin. (5).	
(5) Metodologia de evaluare a funcțiilor prevăzute în anexele nr. I-VIII și intervalele de punctaje pentru fiecare dintre cele 12 grade salariale din structura de grade salariale, se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale.	<p>Dispozițiile analizate consacră transferul integral către autoritatea executivă a competenței privind elaborarea și aprobarea metodologiei de evaluare a funcțiilor cu incidență directă asupra stabilirii și ierarhizării salarizării în sectorul public.</p> <p>Această opțiune normativă exclude implicarea instituțională a autorității judecătorești, respectiv a Consiliului Superior al Magistraturii, în procesul de configurare a criteriilor de evaluare care determină poziționarea în ierarhia salarială a personalului din sistemul de justiție.</p> <p>În aceste condiții, se conturează un risc de afectare a garanțiilor de independență a justiției, prin posibilitatea exercitării unui control indirect al executivului asupra arhitecturii salariale a sistemului judiciar, inclusiv asupra elementelor care influențează statutul profesional și evoluția carierei magistraților.</p> <p>O astfel de configurare normativă este susceptibilă de a intra în tensiune cu standardele europene în materia independenței sistemului judiciar, astfel cum sunt consacrate, inter alia, în Recomandarea CM/Rec(2010)12 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei, care</p>

Text inițiator	Propuneri și observații
	impune ca reglementarea statutului, inclusiv a remunerației magistraților, să fie protejată de ingerințe nejustificate ale puterii executive.
<p>(6) Ajustarea poziționării funcțiilor în structura de grade salariale sau introducerea de noi funcții în structura de grade salariale conduce la ajustarea ierarhiei funcțiilor; în cazul funcțiilor prevăzute în anexele nr. I-VIII, ajustarea poziționării în structura de grade salariale se face în baza metodologiei de evaluare a posturilor, conform alin.(5), prin modificarea prevederilor prezentei legi.</p>	
<p>(7) Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale este responsabil de coordonarea procesului de evaluare a funcțiilor la nivelul sistemului bugetar, potrivit metodologiei aprobate prin hotărârea Guvernului prevăzută la alin. (5), în vederea aplicării unitare a metodologiei, asigurând instrumentele metodologice, verificarea coerenței rezultatelor și mecanismul de revizuire.</p>	
<p>(8) Pe baza rezultatelor evaluării funcțiilor, Ministerul Muncii Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale și Ministerul Finanțelor elaborează și promovează în comun proiectele de acte normative necesare actualizării clasificărilor, ierarhiilor și corespondențelor dintre funcții, clase/grade și nivelurile de salarizare.</p>	
<p>Art. 9 - Structura de grade salariale și grila de salarizare (1) Structura de grade salariale include 12 grade salariale.</p>	<p>Art. 9 este ambiguu, imprecis și neclar, făcând referire la o serie de elemente fără o legătură coerentă între ele, lăsate la latitudinea mai multor entități statale, încălcând în acest mod normele constituționale.</p>
<p>(2) Fiecărui grad salarial îi corespunde un interval de coeficienți, după cum urmează:</p>	

Text inițiator			Propuneri și observații
			<p>I. Obligația de previzibilitate a legii în elaborarea actului normativ este prevăzută în art. 23 din Legea nr. 24 din 2000 privind normele de tehnică legislativă pentru elaborarea actelor normative, în scopul stabilității soluțiilor legislative.</p> <p>Conceptul de predictibilitate este definit în Dicționarul Explicativ al limbii române ca fiind ceva ce poate fi prevăzut sau prezis. În doctrină, valoarea vizată este aceea a securității raporturilor juridice. Totodată, în filosofia dreptului, previzibilitatea normativă este baza securității juridice, definită, la rândul ei, ca principiu și exigență a ordinii juridice, condiție a stabilității economice și sociale. Soluțiile judiciare pronunțate de instanțe, cât și administrația publică efectivă se încadrează conceptual în principiul determinist al previzibilității. Prin accepțiune a termenului, predictibilitatea este asociată unei calități, aceea de fi predictibil, anticipat. Asociat justiției, dar și actelor administrative, predictibilitatea jurisdicțională apare sub forma unor principii pe care diferitele școli de drept le identifică fie prin Principle of Legal Certainty, fie prin Principio della Certezza del Diritto, fie prin alte denumiri, concepte la origine proprii sistemului de common law, extins ulterior și în sistemul romano-german.</p> <p>II. Predictibilitatea legii în jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului</p> <p>În jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a subliniat importanța asigurării respectării cerinței de previzibilitate a legii, instituind în acest sens și o serie de repere pe care legiuitorul național trebuie să le aibă în vedere pentru asigurarea acestor exigențe. Astfel, în unele cauze(1) Curtea Europeană a Drepturilor Omului a subliniat că "nu poate fi considerată ca "lege" decât o normă enunțată cu suficientă precizie, pentru a permite individului să-și regleze conduita. Individul trebuie să fie în măsură să prevadă consecințele ce pot decurge dintr-un act determinat", sens în care "o normă este previzibilă numai atunci când este redactată cu suficientă precizie, în așa fel încât să permită oricărei persoane - care, la nevoie poate apela la consultanță de specialitate - să își corecteze conduita" și atunci când "oferă o anume garanție contra atingerilor arbitrare ale puterii publice"(2). Sub acest aspect, principiul securității juridice se corelează cu un alt principiu, dezvoltat în dreptul comunitar, și anume principiul încrederii legitime. Potrivit jurisprudenței Curții de Justiție a Comunităților Europene (de exemplu cauzele Facini Dori c. Recre, 1994(3), Foto-Frost c. Hauptzollant Lübeck. Ost, 1987(4)), principiul încrederii legitime impune ca legislația să fie clară și predictibilă, unitară și coerentă(5); de asemenea, impune limitarea posibilităților de</p>
			<p>(3) Cuantumul valorii de referință definite la art. 7 lit. u) se propune de către Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale și de către Ministerul Finanțelor, în cadrul mandatului instituțional comun, în primul semestru al fiecărui an pentru anul următor și se stabilește anual prin hotărâre de Guvern, cu respectarea prevederilor din Legea responsabilității fiscale nr. 69/2010, republicată, cu modificările și completările ulterioare, și a art. 6 lit. g) din prezenta lege, cu încadrarea în plafoanele anuale pentru cheltuielile de personal stabilite în cadrul fiscal-bugetar din strategia fiscal-bugetară.</p>
Gradul salarial	Coefficientul minim	Coefficientul maxim	
1	1,00	1,19	
2	1,20	1,34	
3	1,35	1,49	
4	1,50	1,64	
5	1,65	1,83	
6	1,84	2,09	
7	2,10	2,39	
8	2,40	3,29	
9	3,30	4,19	
10	4,20	5,59	
11	5,60	6,49	
12	6,50	8,00	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>(4) Cuantumul valorii de referință se stabilește astfel încât procentul majorării cheltuielilor de personal ale bugetului general consolidat să nu depășească procentul creșterii nominale a produsului intern brut, prevăzut în cadrul macroeconomic utilizat la construcția cadrului fiscal-bugetar din strategia fiscal-bugetară, în conformitate cu prevederile art. 28 din Legea nr. 69/2010, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care pe parcursul anului prognoza produsului intern brut se înrăutățește, cuantumul valorii de referință nu se modifică.</p>	<p>modificare a normelor juridice, stabilitatea regulilor instituite prin acestea. În studiul noțiunii de previzibilitate, a fost avută în vedere și întinderea acesteia. Întinderea noțiunii de previzibilitate depinde astfel, într-o largă măsură de conținutul textului respectiv, de domeniul la care se referă și, de asemenea, de numărul și de calitatea destinatarilor săi.</p> <p>II.1. Surse de incertitudine</p> <p>Existența unor posibile surse ale incertitudinii au fost constatate de Curtea Europeană a Drepturilor Omului în numeroase cauze, ex. cauza Păduraru c. României, 2005(6), în care Curtea a statuat că "în lipsa unui mecanism care să asigure coerența practicii instanțelor naționale, asemenea divergențe profunde de jurisprudență, ce persistă în timp și țin de un domeniu ce prezintă un mare interes social, sunt de natură să dea naștere unei incertitudini permanente și să diminueze încrederea publicului în sistemul judiciar, care reprezintă una dintre componentele statului de drept".</p> <p>De asemenea, CEDO au evidențiat prezența unor cazuri de lipsă de previzibilitate în situația lipsei de coerență (Viașu c. României, 2008, și Străin și alții, Păduraru, Porțeanu, Radu) generate de modificările repetate care "au creat un climat de incertitudine juridică", cât și un "echivoc al situațiilor juridice incerte", având un caracter sistemic, pe fondul "imperfecțiunii" în ordinea juridică internă și al "disfuncționalității a legislației române" în anumite materii.</p> <p>III. Chestiunea previzibilității în cadrul Deciziilor CCR</p> <p>Lipsa de accesibilitate și previzibilitate a dispozițiilor legale a fost și este mai des invocată și în fața Curții Constituționale, care s-a pronunțat, într-o serie de cauze, asupra încălcării acestor exigențe. Studiul predictibilității a relevat în chestiunea predictibilității o evoluție de la o concepție mediată a acestei exigențe către o afirmare directă și de sine stătătoare și din ce în ce mai cuprinzătoare(7). Concepția mediată se referă la faptul că afirmarea exigenței clarității și exigibilității legii nu a fost realizată în mod direct, independent, ci, prin raportare la articole din Constituție care consacră alte drepturi și libertăți fundamentale, deci indirect. Curtea Constituțională, în Decizia nr. 903 din 6 iulie 2010 (publicată în M. Of. nr. 584 din 17 august 2010), a decis că "Analiza textelor de incriminare cuprinse în art. 11 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 55/2002 conduce la concluzia încălcării prevederilor constituționale și convenționale referitoare la dreptul la un proces echitabil, ca urmare a lipsei de claritate și previzibilitate a normei". O anumită evoluție a concepției Curții s-a constatat</p>

Text inițiator	Propuneri și observații
	<p>prin Deciziile nr. 1 din 11 ianuarie 2012 (publicată în M. Of. nr. 53 din 23 ianuarie 2012) și nr. 494 din 10 mai 2012 (publicată în M. Of. nr. 407 din 19 iunie 2012)(8), unde după ce, în prealabil, în ambele decizii Curtea reține că "orice act normativ trebuie să îndeplinească anumite cerințe calitative, printre acestea numărându-se previzibilitatea, ceea ce presupune ca acesta să fie suficient de precis și clar pentru a putea fi aplicat", evidențiindu-se astfel faptul că în prima decizie citată că textul "este neclar și imprecis, astfel încât Curtea constată că, în mod evident, legea criticată este lipsită de previzibilitate, ceea ce este contrar dispozițiilor art. 1 alin. (5) din Constituție", iar în a doua decizie citată, că prevederile legale analizate "nu întrunesc exigențele de claritate, precizie și previzibilitate și sunt astfel incompatibile cu principiul fundamental privind respectarea Constituției, a supremației sale și a legilor prevăzute de art. 1 alin. (5) din Constituție". Aici, evoluția jurisprudenței este semnificativă: pe de-o parte, se exprimă în mod direct exigența respectării de către orice act normativ a unor cerințe calitative (previzibilitatea, precizia și claritatea), iar, pe de altă parte, această exigență își găsește temeiul, pentru prima dată, în mod direct și de sine stătător în art. 1 alin. (5) din Constituție. De remarcat însă că, Curtea nu consideră că simpla imprecizie sau lipsă de previzibilitate a legii poate atrage, prin ea însăși, neconstituționalitatea acesteia. Curtea însă a reținut că, imprecizia sau lipsa de previzibilitate a textului de lege supus controlului de neconstituționalitate poate afecta demnitatea umană, valoare supremă prevăzută la art. 1 alin. (3), sau dreptul la un proces echitabil cuprins în art. 21 alin. (3) din Constituție, deci alte prevederi constituționale decât cele evocate în art. 1 alin. (5). Necesitatea Curții Constituționale de a alătura încălcarea exigenței clarității și previzibilității legii consacrată de art. 1 alin. (5) din Constituție, unei alte încălcări a unei alte dispoziții constituționale, rămâne, mai mult sau mai puțin, o constantă a jurisprudenței Curții Constituționale. Dacă la început Curtea Constituțională analiza cerința clarității și previzibilității unei legi prin prisma încălcării diverselor dispoziții constituționale, în prezent această exigență a fost cristalizată din prevederile art. 1 alin. (5) din Constituție. Pe de altă parte, exigența s-a îmbogățit din punct de vedere substanțial, Curtea Constituțională impunând respectarea unui standard cât mai înalt al calității reglementării.</p> <p>Așa cum remarcă Bogdan Mărculeț în articolul citat, s-a constatat că, dacă în Decizia nr. 196 din 4 aprilie 2013 (publicată în M. Of. nr. 231 din 22 aprilie 2013), după ce reține că "textul</p>

Text inițiator	Propuneri și observații
	<p>de lege criticat este neclar și imprecis, prin urmare lipsit de previzibilitate, ceea ce contravine dispozițiilor art. 1 alin. (5) din Constituție", Curtea consideră că este încălcat dreptul la apărare și la un proces echitabil, ca urmare a lipsei de claritate și previzibilitate a normei, în sens contrar prin Decizia nr. 430 din 24 octombrie 2013 (publicată în M. Of. nr. 50 din 21 ianuarie 2014), Curtea Constituțională, procedează în mod invers. După ce a reținut încălcarea dreptului de proprietate, a extins controlul constituționalității dispozițiilor legale criticate și în raport de art. 1 alin. (5) din Constituție, ceea ce reprezintă o premieră și confirmă importanța din ce în ce mai mare pe care această exigență o are din perspectiva constituționalității. De altfel, poate și mai important, în această decizie, precum și într-o decizie ulterioară (Decizia nr. 447 din 29 octombrie 2013, publicată în M. Of. nr. 674 din 1 noiembrie 2013, celebră datorită dispozițiilor analizate - "codul insolvenței"), Curtea Constituțională ridică previzibilitatea și claritatea la nivel de "condiție esențială a calității și constituționalității normei juridice". De asemenea, se poate remarca că, în materia controlului de constituționalitate, perspectiva previzibilității și clarității nu trebuie să cântărească în mod decisiv, ci trebuie examinată cu responsabilitate, astfel încât să nu devină un instrument facil atunci când nu există alte motive de neconstituționalitate(9).</p> <p>IV. Din practica instituției Avocatul Poporului în materia predictibilității actelor normative</p> <p>În practica instituției Avocatul Poporului, lipsa de previzibilitate, generată pe fondul lipsei de coerență și de sistematizare a legislației a condus la evidențierea unui risc major, care se poate materializa prin încălcarea unui principiu fundamental pentru statul de drept, cel al separației puterilor în stat.</p> <p>Astfel, într-una dintre sesizările depuse la CCR, instituția Avocatul Poporului a argumentat că art. 2 din Legea nr. 90/2001 contravine mai multor articole din Constituție, Convenției pentru apărarea drepturilor și a libertăților fundamentale, Declarației Universale a Drepturilor Omului și Pactului internațional cu privire la drepturile civile și politice.</p> <p>Obiectul demersului l-a constituit examinarea Legii nr. 90/2001, care prevede că pot fi membri ai Guvernului persoanele care au numai cetățenia română și domiciliul în țară, se bucură de exercițiul drepturilor electorale, nu au suferit condamnări penale și nu se găsesc în unul dintre cazurile de incompatibilitate, lege în vigoare din 2001. În critica adusă actului normativ respectiv, excepție de neconstituționalitate formulată direct de către Avocatul</p>

Text inițiator	Propuneri și observații
	<p>Poporului, a considerat că prevederile art. 2 din Legea nr. 90/2001(10) încalcă principiul echilibrului puterilor în stat, nu întrunesc cerințele constituționale de previzibilitate și proporționalitate a legii și nu permit recunoașterea dreptului la diferență pentru ocuparea, în condiții de egalitate și fără restricții nerezonabile, a unei funcții ce implică exercițiul autorității de stat.</p> <p>În critica sa, instituția Avocatul Poporului a subliniat faptul că, e de necontestat faptul că o persoană care urmează să ocupe o funcție ce implică exercițiul autorității de stat, trebuie să îndeplinească anumite cerințe de integritate, legalitate și corectitudine menite să consolideze încrederea cetățenilor în autoritățile statului, însă cadrul legislativ ce guvernează condițiile de accedere la o funcție trebuie să fie unul coerent, predictibil și unitar, aplicabil tuturor reprezentanților celor trei puteri organizate în cadrul democrației constituționale. Separația puterilor în stat nu înseamnă lipsa unui mecanism de control între puterile statului; dimpotrivă, presupune existența unui control reciproc, precum și realizarea unui echilibru de forțe între acestea. Or, un asemenea echilibru nu poate fi realizat decât prin existența unui sistem coerent menit să asigure condiții de integritate general valabile în exercitarea funcțiilor aparținând acestor trei puteri.</p>
CAPITOLUL III - Salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare și indemnizațiile lunare în sectorul bugetar	
SECȚIUNEA 1 - Stabilirea salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare și indemnizațiilor lunare	
<p>Art. 10 - Stabilirea salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare și indemnizațiilor lunare</p> <p>(1) Stabilirea salariului de bază se face corespunzător funcției pe care s-a făcut încadrarea personalului, potrivit alin.(5), nefiind permise asimilări ale salariului de bază între funcții prevăzute în prezenta lege.</p>	
<p>(2) Coeficienții de salarizare pentru funcțiile din fiecare domeniu de activitate corespunzător celor 7 familii ocupaționale de funcții</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>bugetare, pentru funcțiile ocupate de personalul din autoritățile și instituțiile publice finanțate integral din venituri proprii, precum și pentru funcțiile de demnitate publică, sunt prevăzuți în anexele nr. I - IX.</p>	
<p>(3) Diferențierea salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare se realizează prin utilizarea coeficienților de salarizare cuprinși în intervalul 1,00, care corespunde funcției cu cea mai mică responsabilitate, și 8,00, care corespunde funcției cu cea mai mare responsabilitate în stat.</p>	
<p>(4) Salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare și indemnizațiile lunare se stabilesc prin înmulțirea coeficienților de salarizare prevăzuți în anexele I-IX cu valoarea de referință, rotunjindu-se din leu în leu în favoarea salariatului.</p>	
<p>(5) Salariile de bază pentru funcțiile de execuție sunt diferențiate pe funcții, grade/trepte profesionale și gradații de vechime și se calculează aplicând cele 6 gradații de vechime, conform prevederilor art. 13.</p>	
<p>(6) În salariul de bază pentru funcțiile de conducere este inclusă gradația aferentă tranșei de vechime în muncă, la nivel maxim.</p>	
<p>(7) Salariul de bază pentru funcțiile de conducere prevăzute cu grad managerial I și II se stabilește de către conducătorul instituției publice, în raport cu responsabilitatea, complexitatea și impactul</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
deciziilor impuse de atribuțiile corespunzătoare activității desfășurate.	
<p>(8) Dacă salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare sau, după caz, indemnizația lunară pentru o funcție din sectorul bugetar, calculată conform prezentei legi pentru un program de lucru de 8 ore zilnic, este mai mică decât valoarea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată, atunci persoana care ocupă funcția respectivă beneficiază de plata unei sume egale cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată. În cazul în care programul normal de muncă pentru este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, persoana care ocupă funcția respectivă beneficiază de plata unei sume calculate prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.</p>	
<p>Art. 11 - Modul de stabilire a indemnizațiilor lunare pentru funcțiile de demnitate publică</p> <p>(1) Indemnizațiile lunare pentru funcțiile de demnitate publică se determină prin înmulțirea coeficienților de salarizare prevăzuți în anexa nr. IX cu valoarea de referință stabilită conform art.9 alin.(3).</p>	
<p>(2) Perioada în care persoanele prevăzute la alin. (1) au ocupat funcții de demnitate publică constituie vechime în muncă și în specialitate.</p>	
<p>(3) Gradele salariale corespunzătoare structurii de grade salariale pentru funcțiile de demnitate publică sunt exceptate de la aplicarea prevederilor art.8 alin.(1)-(4).</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>Art. 12 - Stabilirea salarizării pentru funcții specifice</p> <p>(1) Autoritățile, instituțiile publice și celelalte unități bugetare pot include în statele de funcții și unele funcții specifice altor domenii de activitate bugetară, prevăzute în anexele la prezenta lege, care se dovedesc a fi necesare desfășurării activității.</p>	
<p>(2) Salariile de bază ale personalului încadrat în funcții specifice, care nu sunt prevăzute în prezenta lege, se stabilesc de ordonatorii principali de credite cu avizul Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, al Ministerului Finanțelor și al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici pentru funcționarii publici, prin asimilare cu funcțiile și salariile de bază prevăzute în anexele la prezenta lege și aplicabile categoriei de personal respective.</p>	
<p>(3) Asimilarea funcției specifice prevăzută la alin.(2) se va face cu respectarea condițiilor de evaluare a funcției respective, prin aplicarea metodologiei prevăzute la art.8 alin.(5).</p>	
<p>SECȚIUNEA a 2-a - Gradațiile corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă</p>	
<p>Art. 13 - Gradațiile corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă</p> <p>(1) Fiecărei funcții, fiecărui grad/treaptă profesională îi corespund 6 gradații, corespunzătoare tranșelor de vechime în muncă, cu excepția funcțiilor de demnitate publică, funcțiilor de conducere și funcțiilor publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici pentru care gradația este inclusă în salariul de bază/indemnizația lunară prevăzute pentru aceste funcții în anexele nr. I - IX, precum și cu excepția personalului militar, polițiștilor și</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
funcționarilor publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare.	
(2) Coeficienții de salarizare prevăzuți în anexele nr. I-VIII pentru funcțiile de execuție sunt stabiliți la gradația 0.	
<p>(3) Tranșele de vechime în muncă în funcție de care se acordă cele 6 gradații, precum și cotele procentuale corespunzătoare acestora, calculate la salariul de bază/indemnizația de încadrare avute la data îndeplinirii condițiilor de trecere în gradație și incluse în acestea, sunt următoarele:</p> <p>a) gradația 0 - până la 3 ani;</p> <p>b) gradația 1 - de la 3 ani la 5 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază/indemnizației de încadrare prevăzut în anexele la prezenta lege cu cota procentuală de 7,5%, rezultând noul salariu de bază/indemnizație de încadrare;</p> <p>c) gradația 2 - de la 5 ani la 10 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază/indemnizației de încadrare avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază/indemnizație de încadrare;</p> <p>d) gradația 3 - de la 10 ani la 15 ani - și se determină prin majorarea salariului de bază/indemnizației de încadrare avut cu cota procentuală de 5%, rezultând noul salariu de bază/indemnizație de încadrare;</p> <p>e) gradația 4 - de la 15 ani la 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază/indemnizației de încadrare avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază/indemnizație de încadrare;</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
f) gradația 5 - peste 20 de ani - și se determină prin majorarea salariului de bază/indemnizației de încadrare avut cu cota procentuală de 2,5%, rezultând noul salariu de bază/indemnizație de încadrare.	
(4) Gradația obținută se acordă cu începere de la data de întâi a lunii următoare celei în care s-au împlinit condițiile de acordare.	
(5) Pentru personalul nou-încadrat, salariul de bază/indemnizația de încadrare se determină prin aplicarea succesivă a majorărilor prevăzute la alin.(3), corespunzător gradației deținute.	
(6) Pentru acordarea gradației corespunzătoare tranșei de vechime în muncă, angajatorul va lua în considerare integral și perioadele lucrate anterior în alte domenii de activitate decât cele bugetare.	
SECȚIUNEA a 3-a - Sporuri și alte drepturi salariale	
<p>Art. 14 - Drepturi salariale pentru activitatea de control financiar preventiv</p> <p>Personalul care exercită activitatea de control financiar preventiv, pe perioada de exercitare a acesteia, beneficiază de un spor la salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție de 10%.</p>	
<p>Art. 15 - Sporul pentru activitatea prestată în proiecte finanțate din fonduri externe</p> <p>(1) Personalul din instituțiile și/sau autoritățile publice nominalizat în echipele de proiect pentru proiectele finanțate din fonduri europene rambursabile/nerambursabile și/sau fonduri externe rambursabile/nerambursabile, beneficiază de un spor de până la</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>40% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare și indemnizația lunară, indiferent de numărul de proiecte în care este implicat. Acest spor se aplică proporțional cu timpul efectiv alocat activităților pentru fiecare proiect și cu progresul tehnic/financiar raportat.</p>	
<p>(2) Președinții și vicepreședinții consiliilor județene și primarii și viceprimarii unităților administrativ-teritoriale care implementează proiecte finanțate din fonduri europene rambursabile/nerambursabile și/sau fonduri externe rambursabile/nerambursabile pot beneficia de un spor cu o valoare de maximum 20% din indemnizația lunară în limita bugetului aprobat cu această destinație.</p>	
<p>(3) Personalul care ocupă funcții de demnitate publică, altele decât cele prevăzute la alin.(2), din instituțiile și/sau autoritățile publice care implementează proiecte finanțate din fonduri europene rambursabile/nerambursabile și/sau fonduri externe rambursabile/nerambursabile poate beneficia de un spor cu o valoare de maximum 20% din indemnizația lunară, în limita bugetului aprobat cu această destinație, în măsura în care aceștia îndeplinesc rolul de reprezentant legal/ordonator de credite.</p>	
<p>(4) Pentru fiecare proiect contractat în condițiile alin.(1), conducătorul instituției/autorității publice nominalizează, prin act administrativ, persoanele care fac parte din echipa de proiect. Numărul maxim de persoane la nivelul unei instituții sau autorități dintre cele prevăzute la alin.(1) care pot fi nominalizate în echipele de proiecte pentru proiectele finanțate din fonduri europene nerambursabile și/sau fonduri externe rambursabile este cel stabilit</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
de prevederile contractului/acordului/ordinului de finanțare semnat de către instituția beneficiară cu autoritatea finanțatoare.	
<p>(5) Echipa de proiect din instituția beneficiară este responsabilă de realizarea activităților stabilite a fi efectuate în mod direct în graficul de activități aprobat, precum și a celor care derivă din obligațiile beneficiarului față de autoritatea finanțatoare, conform contractului/acordului/ordinului de finanțare semnat și în conformitate cu sistemul de management și control intern aplicabil. Activitățile prestate de către personalul instituției sau autorității publice nominalizat în echipele de proiect în cadrul proiectelor finanțate din fondurile prevăzute la alin.(1) vor fi reflectate corespunzător în cuprinsul fișei postului, conform prevederilor legale în vigoare.</p>	
<p>(6) Coordonatorul de proiect/managerul de proiect/șeful de proiect avizează fișele de pontaj care atestă timpul efectiv lucrat în cadrul fiecărui proiect, pentru fiecare dintre persoanele nominalizate în echipa de proiect.</p>	
<p>(7) Sporurile prevăzute la alin. (1)-(3) se acordă de la data încheierii contractului/acordului/ordinului de finanțare de către părțile contractante, respectiv instituția beneficiară și autoritatea finanțatoare, începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi. Sporul se acordă numai pe perioada de implementare a proiectului, astfel cum a fost stabilită în contractul/acordul/ordinul de finanțare semnat, pe răspunderea ordonatorului de credite în cadrul căruia este organizată echipa de proiect.</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>(8) Prevederile prezentului articol nu sunt aplicabile personalului care beneficiază de prevederile art.16 alin.(1)-(2).</p>	
<p>(9) Cheltuielile cu salariile lunare și soldele lunare/salariile lunare ale personalului din echipele de proiecte finanțate din fonduri europene rambursabile/nerambursabile, inclusiv contribuțiile salariale aferente, pot fi rambursate de către autoritatea finanțatoare, în conformitate cu regulile de eligibilitate și procedurile de rambursare aplicabile, precum și cu procentul de cofinanțare stabilit în contractul/acordul/ordinul de finanțare semnat cu autoritatea finanțatoare. Pentru persoanele implicate în mai multe echipe de proiecte, rambursarea cheltuielilor se face pentru fiecare proiect în parte, proporțional cu timpul efectiv realizat, conform fișei de pontaj.</p>	
<p>(10) Prin excepție de la prevederile alin.(1), în cadrul instituțiilor și/sau autorităților publice poate fi încadrat personal cu contract individual de muncă pe durată determinată, pe posturi în afara organigramei, prin act administrativ al conducătorului instituției.</p>	
<p>(11) Angajarea personalului prevăzut la alin.(10) se face cu scopul de a desfășura exclusiv activități în cadrul proiectelor finanțate în condițiile alin.(1), conform prevederilor contractului/acordului/ordinului de finanțare semnat de către instituția beneficiară cu autoritatea finanțatoare și în limita sumelor alocate.</p>	
<p>(12) Personalului prevăzut la alin.(10) i se aplică tarifele orare prevăzute de cererile de finanțare și Ghidul solicitantului - condiții generale și specifice aplicabile, cu aprobarea ordonatorului de</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>credite în cadrul căruia este organizată echipa de proiect/unitatea de implementare a proiectului.</p>	
<p>(13) Cheltuielile cu salariile personalului care își desfășoară activitatea în cadrul proiectelor finanțate din fonduri externe/europene rambursabile/nerambursabile, pe bază de contract individual de muncă pe perioadă determinată, se suportă din titlul de cheltuieli din care este finanțat proiectul, în limita bugetului aprobat.</p>	
<p>(14) Conducătorul instituției/autorității publice care încadrează personal cu contract individual de muncă pe perioadă determinată, pe posturi în afara organigramei, asigură respectarea condițiilor legale privind numărul maxim de ore lucrate și cumulul de funcții.</p>	
<p>(15) Criteriile pe baza cărora se stabilește procentul sporului pentru persoanele prevăzute la alin.(1)-(3) precum și condițiile de înființare a posturilor în afara organigramei potrivit alin.(10) în cadrul instituțiilor și/sau autorităților publice care implementează proiecte finanțate din fonduri externe/europene rambursabile/nerambursabile se realizează pe baza unui regulament-cadru elaborat de Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene și Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.</p>	
<p>(16) Pentru personalul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată potrivit alin.(10), ocuparea posturilor se face în baza unei proceduri interne de recrutare și selecție, aprobată prin decizie a ordonatorului principal de credite, care să respecte cel</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>puțin principiile transparenței, tratamentului egal și nediscriminării și utilizării eficiente a fondurilor publice.</p>	
<p>(17) Conducătorul instituției/autorității publice are obligația de a asigura respectarea condițiilor și limitelor stabilite prin prevederile prezentei legi la nivelul tuturor echipelor de proiecte organizate în cadrul instituției/autorității publice pe care o conduce.</p>	
<p>(18) Sporul prevăzut la prezentul articol nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor prevăzută la art.21 alin.(2), în măsura în care acesta se decontează din fonduri externe nerambursabile.</p>	
<p>(19) Partea aferentă cofinanțării plătită din titlul I cheltuieli de personal din cuantumul sporului prevăzut la alin.(1)-(3) se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor prevăzută la art.21 alin.(2).</p>	
<p>Art. 16 - Sporul pentru gestionarea fondurilor externe (1) Personalul prevăzut la art.1 din Legea nr. 490/2004 privind stimularea financiară a personalului care gestionează fonduri comunitare, cu modificările și completările ulterioare, precum și personalul din structurile cu rol de organisme intermediare pentru programele operaționale, pe durata desfășurării activității în acest domeniu, beneficiază de un spor de până la 40% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție și indemnizația de încadrare.</p>	<p>Prin acest articol se stabilește un spor de 40% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție și indemnizația de încadrare pentru gestionarea fondurilor externe pentru personalul prevăzut la art.1 din Legea nr. 490/2004 privind stimularea financiară a personalului care gestionează fonduri comunitare, cu modificările și completările ulterioare, precum și personalul din structurile cu rol de organisme intermediare pentru programele operaționale, pe durata desfășurării activității în acest domeniu, respectiv pentru Personalul din cadrul Direcției pentru coordonarea agențiilor de plăți, prevăzut la art. 11 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.41/2014 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției pentru Finanțarea Investițiilor Rurale, prin reorganizarea Agenției de Plăți pentru Dezvoltare Rurală și Pescuit, aprobată prin Legea nr.43/2015, cu modificările ulterioare, personalul prevăzut la art.16 alin.(1) din aceeași ordonanță de urgență, precum și personalul prevăzut la art.7 alin.(1) din Legea nr.1/2004 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției de Plăți și Intervenție pentru Agricultură, cu modificările și</p>

Text inițiator	Propuneri și observații
	<p>completările ulterioare, pe durata desfășurării activității în acest domeniu, însă inițiatorul proiectului nu a avut în vedere că și instanțele judecătorești gestionează/judecă dosare cu fonduri europene, atât cele civile, cât și cele penale, numărul acestor dosare fiind unul semnificativ la nivelul sistemului judiciar și, prin urmare, pentru egalitate de tratament, la stabilirea sporurilor aferente familiei ocupaționale justiție se impune includerea acestuia printre sporurile acordate.</p>
<p>(2) Personalul din cadrul Direcției pentru coordonarea agențiilor de plăți, prevăzut la art. 11 alin. (1) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.41/2014 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției pentru Finanțarea Investițiilor Rurale, prin reorganizarea Agenției de Plăți pentru Dezvoltare Rurală și Pescuit, aprobată prin Legea nr.43/2015, cu modificările ulterioare, personalul prevăzut la art.16 alin.(1) din aceeași ordonanță de urgență, precum și personalul prevăzut la art.7 alin.(1) din Legea nr.1/2004 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției de Plăți și Intervenție pentru Agricultură, cu modificările și completările ulterioare, pe durata desfășurării activității în acest domeniu, beneficiază de un spor de până la 40% din salariul de bază, în limita alocării bugetare.</p>	
<p>(3) Sporul prevăzut la alin.(1) și (2) se acordă în baza criteriilor stabilite prin hotărâre a Guvernului inițiată de către Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației, Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene și Ministerul Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale.</p>	
<p>(4) Sporul prevăzut la alin.(1) și (2) se acordă numai în perioada cât persoana își desfășoară activitatea în condițiile prevăzute la alin.(1) și (2).</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
(5) Sporul prevăzut la prezentul articol nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor prevăzută la art.21 alin.(2).	
CAPITOLUL IV - Alte drepturi salariale	
SECȚIUNEA 1 - Sporuri	
<p>Art. 17 - Sporul pentru munca de noapte</p> <p>(1) Personalul care, potrivit programului normal de lucru, își desfășoară activitatea între orele 22,00 și 6,00 beneficiază, pentru orele lucrate în acest interval, de un spor pentru munca prestată în timpul nopții de 25% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru.</p>	
(2) Sporul de noapte nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor prevăzută la art. 21 alin.(2).	
<p>Art. 18 - Sporul pentru munca suplimentară</p> <p>(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.</p>	
(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 se plătește în luna următoare cu un spor de 75% din salariul de bază, solda de	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare, corespunzător orelor suplimentare efectuate.</p>	
<p>(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, se plătește 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.</p>	
<p>(4) Plata muncii în condițiile alin. (2) și (3) se poate face numai dacă efectuarea orelor suplimentare a fost dispusă de șeful ierarhic în scris, fără a se depăși 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 reprezentanților salariaților, potrivit legii.</p>	
<p>(5) La locurile de muncă la care durata normală a timpului de lucru a fost redusă prin legi speciale, sub 8 ore pe zi, depășirea programului de lucru astfel aprobat se poate face numai temporar, fiind obligatorie compensarea cu timp liber corespunzător.</p>	
<p>(6) Prevederile prezentului articol nu se aplică persoanelor salarizate prin plata cu ora, prin cumul de funcții în cadrul aceleiași instituții sau autorități publice ori persoanelor angajate cu timp parțial.</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>(7) Sporul pentru munca suplimentară nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor prevăzută la art. 21 alin.(2).</p>	
<p>Art. 19 - Sporul pentru persoanele cu handicap</p> <p>(1) Persoanele care, în conformitate cu certificatul de încadrare în grad de handicap, sunt încadrate în grad de handicap grav sau accentuat, de oricare tip prevăzut de art.86 alin.(2) din Legea nr.448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază, pe perioada valabilității certificatului, pentru activitatea desfășurată în cadrul programului normal de lucru, de un spor de 15% din valoarea de referință.</p>	
<p>(2) Cuantumul sporului prevăzut la alin.(1) nu se ia în calcul la determinarea limitei prevăzute la art.21 alin.(2).</p>	
<p>Art. 20 - Sporul pentru condiții de muncă</p> <p>Locurile de muncă și categoriile de personal, precum și mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexele nr. I - VIII și condițiile de acordare a acestuia se stabilesc, în cel mult 60 de zile de la publicarea prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I, prin regulament-cadru elaborat de către fiecare dintre ministerele coordonatoare ale celor 6 domenii de activitate bugetară, respectiv învățământ, sănătate și asistență socială, cultură, diplomație, justiție, administrație, de către instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională, precum și de către autoritățile publice centrale autonome, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea fiecăruia dintre ministerele coordonatoare, a fiecăreia dintre instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională sau a fiecăreia dintre</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>autoritățile publice centrale autonome, cu avizul Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale și al Ministerului Finanțelor și cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative domeniului de activitate.</p>	
<p>Art. 21 - Limitarea sporurilor și al altor elemente de salarizare</p> <p>(1) Limita maximă a sporurilor, indemnizațiilor, primelor, premiilor și a altor elemente ale salariului lunar și soldei lunare/salariului lunar specific fiecărui domeniu de activitate este prevăzută în prezenta lege și în anexele nr. I - VIII.</p> <p>(2) Suma sporurilor, indemnizațiilor, primelor și premiilor nu poate depăși 20% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare, după caz, pe ordonator principal de credite, pe surse de finanțare, cu excepția celor prevăzute a fi exceptate de la calculul acestui plafon.</p> <p>(3) Prevederile alin. (2) nu se aplică personalului trimis în misiune în străinătate.</p>	<p>Limitarea sporurilor la un quantum nerealist încalcă principiul predictibilității și scopului pentru care respectivele sporuri au fost instituite.</p> <p>Astfel, limitarea sporurilor la un quantum nerealist va face ca sporurile să nu mai poată fi acordate, deși scopul instituirii sporurilor este acela de a contrabalansa expunerea personalului la anumite condiții de stres, suprasolicitare, condiții nocive, etc., ori de a compensa vechimea în muncă sau în magistratură, fiind prevăzute atât în legislația specifică sistemului judiciar, cât și de Codul muncii.</p> <p>Or, a reduce quantumul sporurilor va face ca anumite sporuri, deși sunt reglementate legal, să nu mai fie acordate efectiv, respectiv va face ca respectivele sporuri să nu mai fie acordate, întrucât diminuarea quantumului acestora echivalează cu neacordarea lor.</p> <p>Pe de altă parte, alin. 2 al art. 21 încalcă criteriul previzibilității prin menționarea unor elemente exhaustive la care să se raporteze cei 20 %, respectiv suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, a indemnizațiilor de încadrare și a indemnizațiilor lunare, după caz, pe ordonator principal de credite, pe surse de finanțare, cu excepția celor prevăzute a fi exceptate de la calculul acestui plafon.</p> <p>Norma este lipsită de claritate, precizie și posibilitate de determinare obiectivă.</p> <p>Prin această normă nu se poate ști cu exactitate care dintre criterii va avea prevalență, în condițiile în care criteriile vizează sume diferite de raportare, cum ar fi sursele de finanțare, suma salariilor, etc.</p>
<p>SECȚIUNEA a 2-a — Stimularea performanței</p>	
<p>Art. 22 - Stimularea performanței</p> <p>(1) Ordonatorii de credite pot acorda, trimestrial, semestrial sau anual, după caz, premii de performanță personalului care a realizat sau a participat direct la obținerea unor rezultate deosebite în</p>	<p>Textul e neclar, contrar art. 1 alin. 5 din Constituție; nu rezultă care sunt criteriile în funcție de care pot fi determinate „rezultate(le) deosebite în activitatea instituției/autorității publice</p>

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>activitatea instituției/autorității publice sau a sistemului din care face parte, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate. Premiile de performanță se acordă cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative la nivel de unitate sau, după caz, cu consultarea reprezentanților salariaților, acolo unde nu sunt constituite astfel de organizații sindicale, în raport cu complexitatea sarcinilor îndeplinite, în baza criteriilor stabilite prin regulamente-cadru elaborate de către ministerele coordonatoare ale celor 6 domenii de activitate bugetară, respectiv învățământ, sănătate și asistență socială, cultură, diplomație, justiție, administrație, de către instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională, precum și de către autoritățile publice centrale autonome, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget,</p>	<p>sau a sistemului din care face parte, a participat la activități cu caracter deosebit, a efectuat lucrări cu caracter excepțional ori a avut un volum de activitate ce depășește în mod semnificativ volumul optim de activitate”.</p>
<p>(2) Valoarea totală a premiilor de performanță acordate într-un an calendaristic la nivelul fiecărui ordonator principal de credite nu poate depăși 4% din suma prevăzută pentru cheltuielile cu salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, soldele de grad, salariile gradului profesional deținut, gradațiile și soldele de comandă, salariile de comandă, indemnizațiile de încadrare și indemnizațiile lunare, după caz, sub condiția încadrării în fondurile aprobate prin buget.</p>	
<p>(3) Premiile de performanță pot fi acordate:</p> <p>a) pentru cel mult 30% din numărul total de posturi aferente funcțiilor de execuție ocupate la nivel de instituție/autoritate publică;</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
b) pentru cel mult 30% din numărul total de posturi aferente funcțiilor de conducere și funcțiilor publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici ocupate la nivel de instituție/autoritate publică.	
(4) Pentru determinarea numărului maxim de salariați cărora li se poate acorda premiul de performanță într-un an calendaristic, procentele prevăzute la alin. (3) se aplică la numărul total de posturi ocupate la finalul anului calendaristic anterior.	
(5) Valoarea individuală a premiului de performanță nu poate fi mai mică de 10% sau mai mare de 20% din salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție sau, după caz, indemnizația de încadrare, la care respectivul salariat a avut dreptul pe parcursul anului calendaristic pentru care se acordă premiul de performanță, calculată la 3 luni, 6 luni, respectiv 12 luni.	
(6) Premiul de performanță nu se ia în calcul la determinarea limitei sporurilor prevăzută la art. 21 alin.(2).	
(7) În anul 2027, prevederile alin.(1) se aplică exclusiv personalului didactic și didactic auxiliar care ocupă funcții prevăzute în anexa nr. I, precum și personalului din cadrul Agenției Naționale de Administrare Fiscală.	
CAPITOLUL V - Alte dispoziții	
Art. 23 - Salarizarea în caz de suspendare a raportului de muncă sau de serviciu	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>(1) Personalul care s-a aflat în concediu plătit pentru creșterea și îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 7 ani, în cazul copilului cu handicap, precum și personalul ale cărui raporturi de muncă sau raporturi de serviciu au fost suspendate din alte cauze, potrivit legii, la reluarea activității își păstrează gradul sau treapta profesională în care a fost încadrat anterior suspendării, salarizarea urmând a se face potrivit nivelului de salarizare prevăzut în anexele la lege, corespunzător funcției deținute.</p>	
<p>(2) Pentru personalul prevăzut la alin. (1), gradația se stabilește luând în considerare și perioadele care, conform legilor speciale aplicabile, constituie vechime în muncă care se are în vedere la stabilirea drepturilor salariale.</p>	
<p>Art. 24 - Cumulul de funcții pentru unele funcții specifice</p> <p>(1) În cazuri excepționale, posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor didactice, funcțiilor de specialitate medico-sanitară și asistență socială și funcțiilor de specialitate artistică pot fi ocupate și prin cumul de funcții de personal angajat, cu respectarea prevederilor legale privind cumulul de funcții și a celor referitoare la ocuparea posturilor vacante, în condițiile prevăzute la alin.(2).</p>	
<p>(2) Posturile vacante și temporar vacante aferente funcțiilor didactice, funcțiilor de specialitate medico-sanitară și asistență socială și funcțiilor de specialitate artistică, care nu au putut fi ocupate prin concurs, pot fi ocupate prin cumul și de către persoane din aceeași unitate și numai în condițiile în care programul funcției cumulate nu se suprapune celui corespunzător funcției de bază.</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>Art. 25 - Încadrarea și promovarea unor categorii de personal</p> <p>(1) Încadrarea și promovarea personalului plătit din fonduri publice pe funcții, grade sau trepte profesionale se fac potrivit prevederilor din statute sau alte acte normative specifice domeniului de activitate, aprobate prin legi, hotărâri ale Guvernului sau acte administrative ale ordonatorului principal de credite, după caz.</p>	
<p>(2) Pentru personalul contractual sau alte categorii de personal care nu beneficiază de statute speciale, ocuparea unui post vacant sau temporar vacant și promovarea personalului se fac prin concurs sau examen, pe baza regulamentului-cadru care se aprobă prin hotărâre a Guvernului.</p>	
<p>(3) Ordonatorii de credite pot aproba demararea procedurilor privind promovarea pe funcții, grade sau trepte profesionale a personalului numai cu condiția încadrării în cheltuielile de personal aprobate în buget.</p>	
<p>Art. 26 - Detașarea, delegarea și alte drepturi</p> <p>(1) Prevederile din actele normative referitoare la transfer, mutare, acordarea concediilor, cheltuieli de transport, cheltuieli cu cazarea și locuința rămân în vigoare.</p>	
<p>(2) Drepturile și obligațiile personalului autorităților și instituțiilor publice care îndeplinește unele activități cu caracter temporar, în țară și în străinătate, inclusiv cu ocazia delegării sau detașării, se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, dacă prin prezenta lege sau alte acte normative în vigoare nu se reglementează altfel.</p>	<p>Drepturile și obligațiile se stabilesc prin lege. Ele se pun executare prin HG. Norma care stabilește prin HG drepturi neprevăzute de lege încalcă principiul legalității, contrar art. 1 alin. 5 din Constituție.</p>

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>(3) Până la data intrării în vigoare a actelor normative prevăzute la alin.(2), rămân aplicabile prevederile referitoare la delegare și detașare din actele normative în vigoare la data prevăzută la art.35 alin.(1).</p>	
<p>Art. 27 - Exercițarea cu caracter temporar a unei funcții de conducere</p> <p>(1) Exercițarea cu caracter temporar a unei funcții de conducere se realizează prin numirea temporară a unei persoane angajate/numite care îndeplinește condițiile specifice pentru ocuparea funcției de conducere și care nu a fost sancționată disciplinar, până la ocuparea prin concurs a postului, dacă în statute sau în legi speciale nu se prevede altfel.</p>	
<p>(2) În perioada în care persoana angajată/numită exercită cu caracter temporar o funcție de conducere, aceasta beneficiază de drepturile salariale aferente funcției de conducere respective.</p>	
<p>Art. 28 - Transparența veniturilor salariale</p> <p>(1) Autoritățile și instituțiile publice prevăzute la art.2 alin.(1) au obligația de a publica la sediul propriu și pe pagina proprie de internet, în datele de 30 aprilie și 31 octombrie ale fiecărui an, precum și de a menține publicată o listă a tuturor funcțiilor din autoritățile sau instituțiile publice respective, care intră în categoria personalului plătit din fonduri publice, cuprinzând următoarele:</p> <ul style="list-style-type: none"> - codul și denumirea funcției; b) salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare sau indemnizația lunară, după caz; 	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>c) denumirea, baza de calcul, cota procentuală, valoarea brută a sporurilor și a majorărilor salariului de bază pentru fiecare funcție, precum și baza legală a acordării acestora;</p> <p>d) orice alte drepturi în bani și/sau în natură, dacă este cazul, precum și baza legală a acordării acestora;</p> <p>e) orice informații privind posibilele limitări ale venitului salarial, precum și baza legală a acestora.</p>	
<p>(2) Autoritățile și instituțiile publice care au calitatea de angajatori pentru categoriile de personal enumerate la art.2 alin. (1) și (3) transmit Ministerului Muncii, Familiei, Tineretului și Solidarității Sociale datele prevăzute la alin. (1) lit. a) - e), orice alte informații care sunt utilizate în calculul și analiza venitului salarial, precum și alte date cu privire la funcții și titularii acestora, conform metodologiei prevăzute la alin.(3), în format electronic, în perioada 1 -31 octombrie a fiecărui an.</p>	
<p>(3) Metodologia de completare și transmitere a datelor potrivit alin. (2) se aprobă prin ordin al ministrului muncii, familiei, tineretului și solidarității sociale.</p>	
<p>(4) Nerespectarea prevederilor alin.(1) și (2), atrage răspunderea contravențională a conducătorului autorității sau instituției publice în cauză și se sancționează cu amendă între 20.000 și 30.000 lei.</p>	
<p>(5) Inspekția Muncii are competența de a constata și sancționa contravenția prevăzută la alin.(4).</p>	
<p>(6) Contravenției prevăzute la alin.(4) i se aplică regimul general stabilit prin Ordonanța Guvernului nr.2/2001 privind regimul</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.180/2002, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>Încadrarea și salarizarea personalului de specialitate în domeniul tehnologia informației, comunicații, securitate și apărare cibernetică (denumite în continuare TIC)</p>	
<p>Art. 29 - Încadrarea și salarizarea personalului de specialitate în domeniul tehnologia informației, comunicații, securitate și apărare cibernetică (denumite în continuare TIC)</p> <p>(1) Nivelurile de salarizare pentru funcțiile TIC prevăzute în anexa nr. VIII Capitolul II Lit. I se aplică potrivit normelor de clasificare a funcțiilor TIC și a rolurilor TIC corespondente, prin raportare la tipurile și nivelurile competențelor TIC specializate necesare exercitării acestor funcții și roluri.</p>	
<p>(2) Normele de clasificare a funcțiilor TIC și a rolurilor TIC corespondente, precum și metodologia de încadrare a personalului care îndeplinește roluri TIC se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea Ministerului Economiei, Digitalizării, Antreprenoriatului și Turismului și a Autorității pentru Digitalizarea României.</p>	
<p>(3) Metodologia prevăzută la alin. (2) stabilește, în principal:</p> <p>a) etapele și perioada de implementare a încadrării pe funcțiile prevăzute în anexa nr. VIII Capitolul II Lit. I;</p> <p>b) rolurile și responsabilitățile instituțiilor publice implicate în procesul de implementare a încadrării pe funcțiile prevăzute în anexa nr. VIII Capitolul II Lit. I;</p> <p>c) condițiile de încadrare pe funcțiile prevăzute în anexa nr. VIII Capitolul II Lit. I în raport cu complexitatea sistemelor informatice</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>și cu alte condiții specifice, după caz, precum și regulile de corespondență între funcțiile TIC prevăzute în anexa nr .VIII Capitolul II Lit. I, rolurile TIC și nivelurile competențelor TIC specializate;</p> <p>d) criteriile și procedura de încadrare a personalului care, la data intrării în vigoare a prezentei legi, ocupă funcții TIC sau exercită atribuții specifice rolurilor TIC pe funcțiile prevăzute în anexa nr. VIII Capitolul II Lit. I;</p> <p>e) orice alte măsuri tranzitorii necesare aplicării unitare a prezentei legi.</p>	
<p>(4) Hotărârea Guvernului prevăzută la alin. (2) se adoptă în termen de 120 de zile de la intrarea în vigoare a prezentei legi.</p>	
<p>CAPITOLUL VI — Dispoziții tranzitorii și finale</p>	
<p>Art. 30 - Caracterul drepturilor salariale</p> <p>Sumele reprezentând drepturile salariale prevăzute de prezenta lege sunt stabilite în valoare brută și sunt supuse impozitării, potrivit legii.</p>	
<p>Art. 31 - Reîncadrarea personalului</p> <p>(1) La data intrării în vigoare a prezentei legi, reîncadrarea personalului salarizat potrivit prezentei legi se face pe noile funcții, grade/trepte profesionale, gradație corespunzătoare vechimii în muncă și vechime în specialitate/vechime în învățământ avute, cu stabilirea salariilor de bază, soldelor de funcție/salariilor de funcție, indemnizațiilor de încadrare și indemnizațiilor lunare potrivit prezentei legi.</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>(2) În cazul în care funcția deținută nu se regăsește în prezenta lege, reîncadrarea se face pe una dintre funcțiile prevăzute în anexe.</p>	
<p>Art. 32 - Diferența salarială tranzitorie</p> <p>(1) Începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, în situația în care salariul lunar, solda lunară/salariul lunar determinat potrivit prezentei legi sunt mai mici decât salariul lunar, solda lunară/salariul lunar aferent lunii decembrie 2026, se acordă o diferență salarială tranzitorie ca drept salarial individual, calculată conform art. 7 lit. b), pe perioada în care persoana ocupă aceeași funcție și în măsura în care își desfășoară activitatea în aceleași condiții.</p>	
<p>(2) În calculul cuantumului salariului lunar aferent lunii decembrie 2026, luat în considerare pentru calcularea diferenței salariale tranzitorii, nu se includ drepturile salariale pentru activitatea prestată în proiecte finanțate din fonduri europene, determinate potrivit art.16 din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.</p>	
<p>(3) În calculul cuantumului salariului lunar aferent lunii decembrie 2026, luat în considerare pentru calcularea diferenței salariale tranzitorii, nu se includ drepturile salariale pentru gestionarea de proiecte finanțate din fonduri europene, determinate potrivit art.17, alin.(1) - (2^1) din Legea-cadru nr. 153/2017, cu modificările și completările ulterioare.</p>	
<p>(4) În calculul cuantumului salariului lunar aferent lunii decembrie 2026, luat în considerare pentru calcularea diferenței salariale</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>tranzitorii, nu se includ stimulentele acordate pentru gestionarea financiară a fondurilor europene.</p>	
<p>(5) Diferența salarială tranzitorie se calculează și se plătește lunar, individual, pe perioada în care se îndeplinesc condițiile pentru acordarea acesteia, dar nu mai târziu de 31 decembrie 2031.</p>	
<p>(6) Diferența salarială tranzitorie nu se ia în calcul la determinarea limitei prevăzute la art. 21 alin.(2).</p>	
<p>Art. 33 - Soluționarea contestațiilor</p> <p>(1) Soluționarea contestațiilor în legătură cu stabilirea salariilor de bază/soldelor de funcție/salariilor de funcție/indemnizațiilor de încadrare, a sporurilor, a premiilor și a altor drepturi care se acordă potrivit prevederilor prezentei legi este de competența ordonatorilor de credite.</p>	
<p>(2) Contestația poate fi depusă în termen de 20 de zile calendaristice de la data comunicării actului administrativ de stabilire a drepturilor salariale, la sediul ordonatorului de credite.</p>	
<p>(3) Ordonatorii de credite soluționează contestațiile în termen de 30 de zile calendaristice.</p>	
<p>(4) Împotriva modului de soluționare a contestației persoana nemulțumită se poate adresa instanței de contencios administrativ sau, după caz, instanței judecătorești competente potrivit legii, în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării soluționării contestației. Instanța se pronunță de urgență și cu precădere.</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>Art. 34 - Răspunderea aplicării legii</p> <p>(1) Încălcarea dispozițiilor prezentei legi privind stabilirea salariilor de bază sau, după caz, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor, soldelor de comandă/salariilor de comandă, indemnizațiilor de încadrare, indemnizațiilor lunare, a sporurilor și a celorlalte drepturi salariale, precum și acordarea de drepturi fără respectarea prevederilor acesteia atrag, după caz, răspunderea disciplinară sau patrimonială a persoanelor vinovate, potrivit legii.</p>	
<p>(2) Nerespectarea prevederilor art. 21 constituie contravenție și se sancționează, în funcție de gradul de vinovăție a persoanelor responsabile, cu amendă între 30.000 lei și 50.000 lei și recuperarea prejudiciului.</p>	
<p>(3) Constatarea contravențiilor pentru nerespectarea prevederilor art.21, precum și aplicarea amenzii se fac de către organele de control ale Curții de Conturi a României.</p>	
<p>Art. 35 - Intrarea în vigoare</p> <p>(1) Prezenta lege intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2027.</p>	
<p>(2) Prin excepție de la prevederile art. 9 alin. (3), cuantumul valorii de referință pentru anul 2027 este de 4100 lei.</p>	
<p>Art. 36 - Abrogarea unor dispoziții</p> <p>(1) La data intrării în vigoare a prezentei legi se abrogă:</p> <p>1. Legea-cadru nr.153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial al României,</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>Partea I, nr. 492 din 28 iunie 2017, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>2. art.36 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 90/2017 din 6 decembrie 2017 privind unele măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 973 din 7 decembrie 2017;</p> <p>3. art. 4² alin.(1) și art. 4⁴ alin.(2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 883 din 14 decembrie 2011, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>4. art. 295 alin. (2) din Legea nr. 95/2006 privind reforma în domeniul sănătății, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 652 din 28 august 2015, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>5. Legea nr. 366/2022 pentru modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 104/2021 privind înființarea Directoratului Național de Securitate Cibernetică, precum și pentru completarea anexei nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1231 din 21 decembrie 2022;</p> <p>6.pct.3 al Articolului unic din Legea nr. 11/2022 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 104/2021 privind înființarea Directoratului Național de Securitate Cibernetică, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 25 din 7 ianuarie 2022;</p> <p>7. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 45/2023 pentru completarea art. I din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>168/2022 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 466 din 26 mai 2023;</p> <p>8. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 54/2023 pentru completarea art. I din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 168/2022 privind unele măsuri fiscal-bugetare, prorogarea unor termene, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 504 din 8 iunie 2023;</p> <p>9. Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 57/2023 pentru stabilirea unor măsuri privind salarizarea personalului din sistemul național de învățământ de stat, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 514 din 12 iunie 2023;</p> <p>10. Ordonanța de urgență a Guvernului nr.128/2023 pentru unele măsuri referitoare la salarizarea personalului din învățământ și alte sectoare de activitate bugetară, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1197 din 29 decembrie 2023;</p> <p>11. Art. I din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 63/2023 pentru stabilirea unor măsuri la nivelul structurii organizatorice aferente unităților sanitare, precum și stabilirea unor măsuri privind salarizarea personalului din sistemul sanitar public și pentru completarea unor acte normative în domeniul sănătății și în domeniul fiscal, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 603 din 30 iunie 2023;</p> <p>12. art. XI din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 81/2023 privind consolidarea capacității instituționale a Ministerului Finanțelor, exercitarea controlului financiar de specialitate al statului, pentru unele reglementări specifice, precum și pentru</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>modificarea și completarea unor acte normative, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 904 din 6 octombrie 2023;</p> <p>13. art.24 alin.(1) din Legea nr. 183/2024 privind statutul personalului de cercetare, dezvoltare și inovare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 546 din 12 iunie 2024;</p> <p>14. art.4² alin.(1) și art.4⁴ alin.(2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 883 din 14 decembrie 2011;</p> <p>15. Ordonanța de urgență a Guvernului nr.26/2024 privind stabilirea unor drepturi specifice personalului Ministerului Apărării Naționale și a unor cheltuieli determinate de pregătirea și executarea unor misiuni în afara teritoriului național, în vederea realizării și menținerii capacității aferente achiziției sistemelor de aeronave fără echipaj uman la bord Bayraktar TB2 și a altor programe de înzestrare, pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniul apărării, ordinii publice și securității naționale, precum și pentru adoptarea unor măsuri privind retenția și atragerea personalului în aceste domenii, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 254 din 25 martie 2024;</p> <p>16. Art.11 alin.(3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.133/2021 privind gestionarea financiară a fondurilor europene pentru perioada de programare 2021 - 2027 alocate României din Fondul european de dezvoltare regională, Fondul de coeziune, Fondul social european Plus, Fondul pentru o tranziție justă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 1207 din 20 decembrie 2021;</p>	

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>17. Legea nr. 227/2024 privind aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 29/2024 pentru aprobarea Programului național de investiții în infrastructura unităților spitalicești și pentru abrogarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 55/2023 privind unele măsuri pentru implementarea proiectelor de infrastructură publică de sănătate cu finanțare din fonduri externe nerambursabile în cadrul Programului Sănătate și din împrumuturi contractate cu instituțiile financiare internaționale, precum și pentru completarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 133/2021 privind gestionarea financiară a fondurilor europene pentru perioada de programare 2021 - 2027 alocate României din Fondul european de dezvoltare regională, Fondul de coeziune, Fondul social european Plus, Fondul pentru o tranziție justă, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 706 din 19 iulie 2024;</p> <p>18. art. 137 alin.(4) din Legea nr. 331/2024 privind Codul silvic, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 7 din 9 ianuarie 2025;</p> <p>19. art. XIV - XX din Legea nr. 141/2025 privind unele măsuri fiscal-bugetare, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 699 din 25 iulie 2025;</p> <p>20. art.13 alin.(3) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 68/2019 din 6 noiembrie 2019 privind stabilirea unor măsuri la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 898 din 6 noiembrie 2019;</p> <p>21. art.9 alin.(28) lit.b) din Legea nr. 7/1996 Legea cadastrului și a publicității imobiliare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 720 din 24 septembrie;</p>	<p>Este necesară reanalizarea normei referitoare la abrogarea art. 13 alin. (1) lit. a) din O.U.G. nr. 27/2026.</p> <p>Funcționarea multor instanțe și parchete care deservește comunități extinse depinde, în prezent, de posibilitatea delegării sau detașării unor judecători și procurori. Având însă în vedere statutul constituțional al magistraților, care exclude posibilitatea delegării sau detașării în lipsa acordului acestora, este evident că asemenea măsuri pot fi eficiente doar dacă cadrul normativ prevede stimulente corespunzătoare, menite să compenseze inconvenientele generate de schimbarea locului de muncă.</p> <p>Totodată, deși reglementări derogatorii de la dreptul comun privind diurna există și pentru alte categorii profesionale, precum senatori, deputați sau anumite funcții din cadrul Autorității</p>

Text inițiator	Propuneri și observații
<p>22. art.19 alin.(3) din Legea nr.51/2006 Legea serviciilor comunitare de utilități publice, republicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 121 din 5 martie 2013, cu modificările și completările ulterioare;</p> <p>23.art.6 alin.(2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 81/2024 entru înființarea Autorității Naționale de Reglementare în Domeniul Minier, Petrolier și al Stocării Geologice a Dioxidului de Carbon, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative din domeniul resurselor minerale, petr olului și stocării geologice a dioxidului de carbon, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 613 din 29 iunie 2024;</p> <p>24. art.13 alin.(1) lit.a) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 27/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale judecătorilor, procurorilor și altor categorii de personal din sistemul justiției, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 314 din 7 aprilie 2006;</p> <p>25. Orice alte dispoziții contrare prezentei legi.</p>	<p>Electorale Permanente, proiectul de lege vizează exclusiv indemnizațiile de delegare și detașare acordate magistraților, fără a exista o justificare obiectivă și rezonabilă pentru această diferențiere.</p> <p>O asemenea soluție legislativă are un caracter discriminatoriu și ridică serioase probleme de constituționalitate, întrucât contravine principiului egalității în drepturi consacrat de art. 16 din Constituția României, republicată. În condițiile în care atât magistrații, cât și celelalte categorii profesionale menționate beneficiază de reglementări speciale, instituirea unui tratament diferențiat nu poate fi justificată în absența unor criterii obiective și rezonabile.</p> <p>Formula de la pct. 25 conform căreia „Orice alte dispoziții contrare prezentei legi” este o modalitate de reglementare interzisă de Legea nr. 24/2000. Abrogările trebuie să fie exprese și nominale. Astfel, potrivit art. 65 alin. 3 din Legea nr. 24/2000, „În vederea abrogării, dispozițiile normative vizate trebuie determinate expres, începând cu legile și apoi cu celelalte acte normative, prin menționarea tuturor datelor de identificare a acestora.”</p> <p>Instituirea unei dispoziții de abrogare generală generează insecuritate juridică, lăsând la latitudinea ordonatorilor de credite să decidă dacă o normă specială anterioară mai este sau nu în vigoare.</p>
<p>Art. 37 - Anexele</p> <p>Anexele nr. I - X fac parte integrantă din prezenta lege.</p>	

Anexa nr. V - Familia ocupațională de funcții bugetare „Justiție”

Text inițiator		Text ICCJ		Propuneri și observații
Cap. I – Coeficienți de salarizare pentru judecători, procurori, magistrați-asistenți				
Nr. crt.	Funcția	Vechimea în funcție	Coeficienți de salarizare	<p>Se observă că stabilirea unui coeficient de salarizare de 5.50 pentru funcția de președinte al Înaltei Curți de Casație și Justiție, prevăzut la Cap. I pct. 1 nr. crt. 1, la care se adaugă componenta aferentă funcției de conducere corespunzătoare coeficientului de 0,5 prevăzut de Cap. VIII art. 8 alin. (1) lit. a) nr. crt. 1, este de natură să contravină dispozițiilor art. 1 alin. (4) din Constituție, care consacră principiul separației și echilibrului puterilor în stat. Astfel, prin raportare la ierarhia funcțiilor și demnităților publice în arhitectura constituțională a statului, acordarea unui nivel de salarizare inferior celui corespunzător unor funcții fundamentale exercitate în cadrul celorlalte puteri ale statului afectează exigența echilibrului constituțional între autoritățile publice și depășește criteriul unei diferențieri rezonabile întemeiate exclusiv pe specificul funcției jurisdicționale.</p> <p>În acest context, coeficientul aferent funcției de președinte al Înaltei Curți de Casație și Justiție nu poate fi inferior coeficienților prevăzuți pentru funcțiile de conducere din cadrul celorlalte puteri ale statului, având în vedere poziția constituțională a autorității judecătorești și rolul Înaltei Curți de Casație și Justiție în cadrul ordinii constituționale.</p>
			Gradația 0	
1. Coeficienți de salarizare pentru judecători și magistrați asistenți				
1	Judecător cu grad de ICCJ	Peste 20 ani	5.50	
		15-20 ani	5.36	
2	Judecător cu grad de curte de apel, judecător militar cu grad de curte de apel, procuror cu grad profesional de parchet de pe lângă aceste instanțe	Peste 20 ani	5.36	
		15-20 ani	5.23	
		10-15 ani	5.10	
		6-10 ani	4.97	
3	Judecător cu grad de tribunal, judecător militar la tribunalul militar, procurori cu grad profesional de parchet de pe lângă aceste instanțe	Peste 20 ani	5.10	
		15-20 ani	4.97	
		10-15 ani	4.85	

Text inițiator				Text ICCJ	Propuneri și observații
		5-10 ani	4.72		<p>În mod corespunzător, întregul sistem de coeficienți aplicabil judecătorilor, procurorilor și magistraților-asistenți trebuie configurat într-o ierarhie descrescătoare proporțională, care să reflecte atât poziția constituțională a funcțiilor, aptă să asigure coerența internă a grilei de salarizare și concordanța acesteia cu statutul constituțional al funcțiilor respective.</p> <p>O altă observație privește modalitatea de stabilire a coeficienților de salarizare propuși, care nu a avut în vedere, în mod corespunzător, dispozițiile art. 3 din Cap. VIII al Anexei nr. V, în condițiile în care eliminarea unor sporuri și drepturi salariale incluse în prezent în venitul lunar, sub justificarea incorporării acestora în indemnizația de bază, ar fi trebuit să se reflecte efectiv în nivelul coeficienților stabiliți.</p> <p>Or, forma actuală a propunerii nu evidențiază o corelare reală între integrarea acestor componente salariale în baza de salarizare și cuantumul coeficienților prevăzuți, deși o asemenea reșezare ar fi fost necesară pentru a reflecta rolul constituțional al autorității judecătorești, complexitatea funcțiilor, riscurile și solicitarea neuropsihică specifice activității, obligația de confidențialitate, răspunderea funcției și garanțiile independenței economice a magistraților.</p> <p>În concret, magistrații vor avea venituri salariale mult reduse, în procente cuprinse între 15% și 40% sau 43% (dacă sunt avute în vedere și funcțiile de conducere), care sunt departe de importanța, rolul și responsabilitatea funcțiilor de judecător și procuror.</p>
4	Judecător cu grad de judecătorie, procuror cu grad de parchet de pe lângă judecătorie	Peste 20 ani	4.40		
		15-20 ani	4.22		
		10-15 ani	4.06		
		5-10 ani	3.89		
		3-5 ani	3.74		
		Baza 0-3 ani	3.59		
5	Judecător stagiar, procuror stagiar	3-5 ani	2.76		
		Baza 0-3 ani	2.87		
6	Auditor de justiție	anul I	2.35		
7	Auditor de justiție	anul II	2.47		

Text inițiator					Text ICCJ	Propuneri și observații
						În plus, prezentul proiect stabilește la pct. 5 pentru vechimea 0-3 ani un coeficient de salarizare mai mare decât cel aferent vechimii 3-5 ani. De altfel, trebuie avut în vedere faptul că durata stagiului judecătorilor și procurorilor este de un an și nu poate fi atinsă o durată de stagiu mai mare de 3.
<p>1. Prin "vechime în funcție", în sensul prezentului capitol, se înțelege vechimea în funcția de judecător, procuror, personal asimilat acestora, magistrat-asistent sau auditor de justiție.</p> <p>2. Promovarea judecătorilor și a procurorilor a personalului asimilat acestora și a magistraților asistenți se face doar prin examen sau concurs, în condițiile Legii nr. 303/2022 privind statutul judecătorilor și procurorilor, cu modificările și completările ulterioare.</p> <p>3. Coeficienții de salarizare prevăzuți în prezentul capitol sunt pentru gradația 0. Indemnizațiile de încadrare pentru gradațiile 1-5 se determină prin majorarea indemnizațiilor de încadrare pentru gradația 0 potrivit prevederilor art. 13 din prezenta lege.</p>						
Capitolul II – Coeficienți de salarizare pentru personalul auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor și parchetelor						
Nr. crt.	Funcția	Nivelul studiilor	Vechimea în funcție	Coeficienți de salarizare		Se observă că soluțiile normative propuse reflectă lipsa unei corelări reale între nivelul de salarizare și complexitatea, responsabilitatea și importanța atribuțiilor exercitate. Cu titlu exemplificativ, deși funcția de grefier gradul I, cu vechime de peste 20 de ani, este poziționată în anexele proiectului pe locul 7 într-o ierarhie a funcțiilor reprezentative structurată pe o scală de la 1 la 10, coeficientul propus este de doar 2,27, ceea ce evidențiază disproporția existentă între poziționarea funcției în arhitectura
a) Funcții de conducere				Grad managerial		
1	Prim- grefier; grefier-șef secție; grefier -șef; grefier-șef cabinet; director departament informatic	S		3.60		

Text inițiator					Text ICCJ	Propuneri și observații
2	Grefier-șef serviciu; grefier arhivar șef	S		3.24		<p>profesională a sistemului judiciar și nivelul concret al salarizării.</p> <p>În aceste condiții, proiectul nu asigură o aplicare coerentă a principiilor pe care le consacră la nivel declarativ și generează dezechilibre în cadrul sistemului de salarizare al personalului auxiliar de specialitate, inclusiv prin diminuarea nejustificată a valorii profesionale și instituționale a unor funcții esențiale pentru funcționarea activității judiciare.</p> <p>Prin urmare, se impune reanalizarea și majorarea coeficienților de salarizare pentru funcțiile de grefier, prin raportare la complexitatea activității, incompatibilități, solicitarea neuropsihică și rolul constituțional al justiției</p>
3	Șef serviciu departament informatic	S		5.5		
4	Informatician șef	S		5		
5	Prim-grefier; grefier-șef secție; grefier - șef; grefier arhivar șef	M		2.70		
6	Grefier-șef serviciu; grefier șef cabinet	M		2.43		
a) Funcții de execuție				Gradația 0		
7	Grefier; grefier-statistician; grefier-documentarist; grefier arhivar; grefier registrator; specialist criminalist - gradul I	S	Peste 20 ani	2.27	<p>Se observă că proiectul de lege nu valorifică în mod corespunzător rolul și importanța activității desfășurate de personalul auxiliar de specialitate și nu instituie criterii coerente și unitare de salarizare, capabile să reflecte complexitatea atribuțiilor, experiența profesională, stabilitatea în funcție și performanțele profesionale dobândite în cadrul sistemului judiciar.</p> <p>Astfel, proiectul nu recompensează în mod real experiența profesională acumulată și stabilitatea în funcție, diferențele dintre coeficienții aferenți personalului cu vechime ridicată și cei prevăzuți pentru personalul debutant fiind ne semnificative.</p> <p>În aceste condiții, experiența profesională dobândită în decursul unei activități îndelungate nu se reflectă corespunzător în nivelul salarizării,</p>	
		S	15-20 ani	2.15		
		S	10-15 ani	2.05		
		S	5-10 ani	1.94		
		S	1-5 ani	1.85		
8	Grefier; grefier-statistician; grefier-	S	Peste 20 ani	2.15		
		S	15-20 ani	2.05		

Text inițiator					Text ICCJ	Propuneri și observații
	documentarist; grefier arhivar; grefier registrator; specialist criminalist - gradul II	S	10-15 ani	1.94		<p>ceea ce afectează motivarea profesională și stabilitatea resursei umane din sistemul judiciar. Totodată, soluțiile propuse nu realizează o corelare efectivă între complexitatea activității desfășurate și nivelul salarizării. Activitatea personalului auxiliar de specialitate, în special a grefierilor de ședință, presupune gestionarea unui volum ridicat de activitate, cunoașterea aprofundată a normelor procedurale, utilizarea simultană a aplicațiilor informatice specifice și desfășurarea activității într-un ritm accelerat, determinat de dinamica actului de justiție. Complexitatea cauzelor, caracterul tehnic al atribuțiilor și responsabilitatea profesională ridicată, în condițiile în care orice eroare procedurală poate produce consecințe directe asupra desfășurării procesului judiciar, nu se regăsesc însă în modalitatea de stabilire a coeficienților de salarizare.</p> <p>De asemenea, proiectul nu ține seama de gradul ridicat de suprasolicitare profesională și psihică specific acestei categorii de personal. În cazul grefierilor de ședință, activitatea nu se limitează la participarea efectivă în ședința de judecată, ci continuă prin redactarea actelor procedurale, efectuarea operațiunilor informatice și punerea în executare a măsurilor dispuse de completul de judecată, aspecte care justifică necesitatea unei salarizări diferențiate și echitabile, raportate la specificul și intensitatea activității desfășurate. În aceste condiții, menținerea unor coeficienți de salarizare care conduc la diminuarea veniturilor și la uniformizarea nejustificată a salarizării riscă să accentueze deficitul de personal deja existent în</p>
		S	5-10 ani	1.85		
		S	1-5 ani	1.75		
9	Grefier; grefier- statistician; grefier- documentarist; grefier arhivar; grefier registrator; specialist criminalist - debutant	S	0-1	2.05		
10	Grefier; grefier- statistician; grefier- documentarist; grefier arhivar; grefier registrator, treapta I	M	Peste 20 ani	2.05		
		M	15-20 ani	1.94		
		M	10-15 ani	1.85		
		M	5-10 ani	1.75		
		M	Baza 1-5 ani	1.67		
11	Grefier, grefier- statistician, grefier-	M	Peste 20 ani	1.94		
		M	15-20 ani	1.85		

Text inițiator					Text ICCJ	Propuneri și observații		
	documentarist, grefier arhivar, grefier registrator, treapta II	M	10-15 ani	1.75		sistemul judiciar, prin diminuarea atractivității profesiei și migrarea personalului calificat către alte domenii de activitate, cu impact direct asupra funcționării instanțelor și asupra calității actului de justiție. Prin urmare, se impune reanalizarea și majorarea coeficienților de salarizare pentru funcțiile de grefier, prin raportare la complexitatea activității, incompatibilități, solicitarea neuropsihică și rolul constituțional al justiției		
		M	5-10 ani	1.67				
		M	Baza 1-5 ani	1.58				
12	Grefier, grefier-statistician, grefier-documentarist, grefier arhivar, grefier registrator, debutant	M	0-1 ani	1.58				
13	Tehnician criminalist din cadrul parchetelor	M	Peste 20 ani	2.05				
		M	15-20 ani	1.94				
		M	10-15 ani	1.85				
		M	5-10 ani	1.75				
		M	1-5 ani	1.67				
14	Tehnician criminalist debutant	M	0-1 ani	1.58				
15	Asistentul judecătorului	S		2.87				
Cap. III – Coeficienți de salarizare pentru personalul conex din cadrul instanțelor judecătorești și parchetelor								

Text inițiator					Text ICCJ	Propuneri și observații
Nr. crt.	Funcția	Nivelul studiilor	Vechimea în funcție	Coefficienți de salarizare gradația 0		Se impune corelarea coeficienților de salarizare pentru personalul conex din cadrul instanțelor judecătorești și parchetelor conform observațiilor anterioare.
1	Agent procedural; șofer	M	Peste 20 ani	1.43		
		M	15-20 ani	1.35		
		M	10-15 ani	1.29		
		M	5-10 ani	1.22		
		M	Baza 0-5 ani	1.16		
2	Aprod	M	Peste 20 ani	1.35		
		M	15-20 ani	1.29		
		M	10-15 ani	1.22		
		M	5-10 ani	1.16		
		M	Baza 0-5 ani	1.10		
Cap. VIII - Reglementări specifice personalului din sistemul justiției						
SECȚIUNEA 1 - Dispoziții comune						
Art. 1 Dispozițiile prezentului capitol reglementează salarizarea și celelalte drepturi salariale ale:						

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
<p>a) judecătorilor de la Înalta Curte de Casație și Justiție, de la curțile de apel, tribunale, tribunalele specializate și judecătorii, procurorilor de la parchetele de pe lângă aceste instanțe, judecătorilor militari și procurorilor militari de la instanțele și parchetele militare, ale inspectorilor judiciari, membrilor Consiliului Superior al Magistraturii, ale personalului de specialitate juridică asimilat magistraților potrivit Legii nr. 303/2022 privind statutul judecătorilor și procurorilor, cu modificările și completările ulterioare, ale auditorilor de justiție, precum și ale magistraților-asistenți de la Înalta Curte de Casație și Justiție;</p>		
<p>b) asistenților judiciari;</p>		
<p>c) asistenților judecătorului;</p>		
<p>d) personalului auxiliar de specialitate și personalului conex din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea;</p>		
<p>e) personalului de instruire, precum și ale personalului care ocupă funcții auxiliare din cadrul Institutului Național al Magistraturii și al Școlii Naționale de Grefieri, personalului de specialitate criminalistică și personalului auxiliar de specialitate criminalistică din cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice și al laboratoarelor de expertize criminalistice;</p>		
<p>f) specialiștilor din cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, inclusiv al Direcției</p>		

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
<p>Naționale Anticorupție, Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism și al celorlalte parchete, precum și specialiștilor în domeniul informatic din aparatul propriu al Ministerului Justiției, al Consiliului Superior al Magistraturii, al Înaltei Curți de Casație și Justiție și al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, al Inspecției Judiciare, al Institutului Național al Magistraturii și al Școlii Naționale de Grefieri, al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea;</p>		
<p>g) personalului de probațiune și personalului din cadrul Oficiului Național al Registrului Comerțului;</p>		
<p>Art. 2 (1) Salarizarea și celelalte drepturi ale judecătorilor militari și procurorilor militari se asigură de Ministerul Apărării Naționale, potrivit prevederilor prezentei legi și reglementărilor referitoare la drepturile materiale și bănești specifice calității de militar activ. Salarizarea și celelalte drepturi ale procurorilor militari din cadrul Direcției Naționale Anticorupție se asigură de aceasta, potrivit prevederilor prezentei legi și reglementărilor referitoare la drepturile materiale și bănești specifice calității de militar activ.</p>		
<p>(2) Salarizarea și celelalte drepturi ale personalului auxiliar de specialitate și personalului conex militar și civil de la instanțele și parchetele militare se asigură de Ministerul Apărării Naționale, potrivit prevederilor</p>		

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
<p>prezentei legi și reglementărilor referitoare la drepturile materiale și bănești specifice calității de militar activ, respectiv de salariat civil al Ministerului Apărării Naționale.</p>		
<p>(3) Salarizarea și celelalte drepturi ale personalului civil de la instanțele și parchetele militare și de la Direcția Națională Anticorupție se asigură de către acestea, potrivit prevederilor prezentei legi și reglementărilor referitoare la drepturile materiale și bănești specifice calității de personal civil al Ministerului Apărării Naționale. Pentru judecătorii și procurorii militari, indemnizația de încadrare stabilită potrivit prezentei legi reprezintă solda de funcție.</p>		
<p>Art. 3 (1) Salarizarea și celelalte drepturi salariale ale personalului prevăzut la art. 1 din prezentul capitol se stabilesc ținându-se seama de criteriile prevăzute la art. 8 din prezenta lege, precum și de locul și rolul justiției în statul de drept, echilibrul puterilor în stat, de importanța socială a muncii, de participarea personalului din cadrul fiecărei categorii la buna funcționare a sistemului judiciar, de răspunderea, complexitatea, riscurile și solicitarea neuropsihică pe care le implică fiecare funcție, de obligația de păstrare a confidențialității, de pregătirea profesională, de incompatibilitățile și interdicțiile prevăzute de lege pentru aceste categorii de personal și de exigențele prevăzute de documentele</p>		<p>Astfel cum am indicat anterior, proiectul de lege nesocotește rolul constituțional al autorității judecătorești ca putere în stat și afectează garanțiile care fundamentează independența justiției, contravenind atât dispozițiilor Constituției, cât și principiilor consacrate chiar de art. 3 din Cap. VIII al Anexei nr. V.</p> <p>Astfel, textul menționat impune ca salarizarea personalului din sistemul justiției să fie stabilită avându-se în vedere locul și rolul justiției în stat, importanța socială a activității desfășurate, răspunderea, complexitatea, riscurile și solicitarea neuropsihică specifice funcției, precum și incompatibilitățile și interdicțiile legale incidente acestei categorii profesionale.</p>

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
<p>internaționale privind funcționarea eficientă a sistemului judiciar și statutul magistraților.</p>		<p>Or, deși proiectul afirmă formal aceste principii, soluțiile normative propuse conduc, în concret, la diminuarea garanțiilor materiale aferente statutului magistraților și la relativizarea poziției constituționale a autorității judecătorești în raport cu celelalte puteri ale statului.</p> <p>În acest mod, proiectul ajunge să contrazică chiar finalitatea normelor pe care le consacra la nivel declarativ, afectând echilibrul constituțional al puterilor în stat și standardele interne și europene privind independența justiției.</p>
<p>(2) Salarizarea judecătorilor și procurorilor trebuie să le asigure o reală independență economică, condiție necesară pentru protecția acestora împotriva oricărei atingeri aduse independenței și imparțialității lor în îndeplinirea actului de justiție.</p>		<p>Se observă că soluțiile normative propuse prin proiect nu asigură în mod efectiv realizarea exigenței referitoare la garantarea unei reale independențe economice a judecătorilor și procurorilor. Modalitatea de reglementare preconizată conduce la diminuarea semnificativă a veniturilor salariale ale magistraților, inclusiv prin necorelarea coeficienților de salarizare cu nivelul drepturilor salariale actuale, afectând astfel garanțiile materiale aferente independenței autorității judecătorești. În aceste condiții, dispoziția legală care consacră independența economică riscă să rămână fără efect util.</p> <p>Or, independența justiției, consacrată la nivel constituțional, presupune nu doar garanții de ordin funcțional, ci și existența unei protecții economice reale a magistraților, astfel cum rezultă atât din jurisprudența Curții Constituționale, cât și din standardele europene în materie. Stabilitatea și caracterul</p>

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
		<p>adecvat al remunerației constituie garanții esențiale destinate protejării judecătorilor și procurorilor împotriva oricăror forme de presiune sau ingerință din partea celorlalte puteri ale statului.</p> <p>În concret, aplicarea proiectului determină reduceri semnificative ale veniturilor nete ale magistraților, în procente cuprinse între aproximativ 15% și 40%, respectiv chiar 43% în cazul unor funcții de conducere.</p> <p>În consecință, intervenția legislativă propusă este de natură să afecteze însăși substanța garanțiilor constituționale ale independenței justiției, consacrate de art. 124 alin. (3) și art. 125 alin. (1) din Constituție, prin diminuarea nejustificată a nivelului de protecție materială aferent statutului magistraților.</p>
<p>Art. 4</p> <p>(1) Personalul prevăzut la art.1 care are calitatea de membru al unor comisii de examinare, de soluționare a contestațiilor ori de organizare a unor examene sau concursuri este remunerat prin plata cu ora pentru timpul efectiv lucrat în cadrul acestor comisii, dacă activitatea se desfășoară în principal în afara programului zilnic de lucru.</p>		
<p>(2) Calculul tarifului orar pentru plata membrilor comisiilor prevăzute la alin.(1) se face luându-se în considerare salariul de bază sau, după caz, indemnizația de încadrare a persoanei.</p>		

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
<p>(3) Membrii comisiilor prevăzute la alin. (1) care se deplasează în altă localitate decât cea în care își au locul de muncă beneficiază de diurnă, cheltuieli de transport și cazare, potrivit legii.</p>		
<p>(4) Dispozițiile prezentului articol se aplică în mod corespunzător și funcționarilor publici și personalului contractual din cadrul instanțelor judecătorești, parchetelor, Ministerului Justiției, Consiliului Superior al Magistraturii, Institutului Național de Expertize Criminalistice, Institutului Național al Magistraturii și Școlii Naționale de Grefieri.</p>		
<p>Art. 5 (1) Prin derogare de la art. 33 din lege, personalul salarizat potrivit prezentului capitol, nemulțumit de modul de stabilire a drepturilor salariale, poate face contestație, în termen de 20 de zile calendaristice de la data comunicării actului administrativ de stabilire a drepturilor salariale, la organele de conducere ale Ministerului Justiției, Consiliului Superior al Magistraturii, Inspecției Judiciare, Institutului Național al Magistraturii, și Școlii Naționale de Grefieri, Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, Direcției Naționale Anticorupție, Direcției de Investigare a Infrațiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism, la colegiul de conducere al Înaltei Curți de Casație și Justiție ori la colegiile de conducere ale curților de apel sau parchetelor de pe lângă acestea ori la organele de conducere ale curților de apel sau</p>		<p>Sintagma „ori la organele de conducere ale curților de apel”, utilizată în contextul în care textul face deja referire la „colegiile de conducere ale curților de apel”, nu este corelată cu dispozițiile art. 54 din Legea nr. 304/2022 privind organizarea judiciară, care reglementează în mod expres structurile de conducere ale instanțelor.</p> <p>Astfel, formularea actuală creează un paralelism terminologic și poate genera neclarități cu privire la autoritatea competentă să soluționeze contestațiile.</p>

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
<p>parchetelor de pe lângă acestea sau la organele de conducere ale celorlalte instituții din sistem care au stabilit drepturile salariale, după caz. Contestațiile se soluționează în termen de cel mult 30 de zile calendaristice.</p>		
<p>(2) Împotriva hotărârilor organelor prevăzute la alin. (1) se poate face plângere, în termen de 30 de zile de la comunicare, la Secția de contencios administrativ și fiscal a Curții de Apel București.</p>		
SECȚIUNEA a 2-a - Salarizarea judecătorilor, procurorilor, a personalului de specialitate juridică asimilat acestora și a magistraților-asistenți		
<p>Art. 6 (1) Judecătorii, procurorii și magistrații-asistenți au dreptul, pentru activitatea desfășurată, la o indemnizație de încadrare stabilită în raport cu nivelul instanțelor sau parchetelor sau, după caz, cu gradul profesional obținut, cu funcția deținută și, după caz, cu vechimea în muncă și în funcție, potrivit prevederilor prezentei legi.</p>		<p>Coeficienții de salarizare propuși în cadrul anexei nu mai reflectă criteriul nivelului instanței sau parchetului la care funcția este exercitată, ci sunt configurați exclusiv în raport cu gradul profesional.</p> <p>O asemenea modalitate de reglementare este de natură să golească de conținut distincția expres prevăzută de art. 6 alin. (1) între nivelul instanței/parchetului și gradul profesional, deși acestea reprezintă criterii autonome avute în vedere de legiuitor.</p> <p>În aceste condiții, proiectul nu mai asigură o diferențiere salarială corespunzătoare complexității activității, volumului de muncă și responsabilităților specifice nivelului ierarhic al instanțelor și parchetelor, afectând coerența internă a sistemului de salarizare și criteriile obiective care trebuie să fundamenteze stabilirea indemnizațiilor de încadrare.</p>

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
<p>(2) Indemnizațiile de încadrare și celelalte drepturi ale judecătorilor, procurorilor, magistraților-asistenți, inspectorilor judiciari și ale personalului de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor și ale personalului de instruire de la Institutul Național al Magistraturii și Școala Națională de Grefieri se stabilesc, după caz, de președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție, de procurorul general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, de ministrul justiției, președintele Consiliului Superior al Magistraturii, de inspectorul șef al Inspecției Judiciare, de directorul Institutului Național al Magistraturii sau al Școlii Naționale de Grefieri, cu excepția cazurilor în care, prin lege specială sau prin prezenta lege, se prevede altfel.</p>		
<p>Art. 7 Coeficienții de ierarhizare corespunzători funcțiilor de judecător cu grad profesional de judecătorie, procuror cu grad profesional de parchet de pe lângă judecătorie, judecător cu grad profesional de tribunal/tribunal specializat și judecător militar cu grad profesional de tribunal militar, precum și procuror cu grad profesional de parchet de pe lângă aceste instanțe, judecător cu grad de profesional de curte de apel și judecător militar cu grad profesional de curte militară de apel, precum și procuror cu grad profesional de parchet de pe lângă aceste instanțe, procuror cu grad profesional corespunzător Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție și procuror din cadrul Direcției Naționale Anticorupție și Direcției de Investigare a</p>		

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații												
<p>Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism, judecător de la Înalta Curte de Casație și Justiție, judecător stagiar și procuror stagiar precum și auditor de justiție sunt prevăzuți la cap.I lit.A din prezenta anexă.</p>														
<p>Art. 8</p> <p>(1) Indemnizația de încadrare pentru judecătorii și procurorii care ocupă funcții de conducere se stabilește la nivelul indemnizației de încadrare maxime corespunzătoare nivelului instanței sau parchetului unde exercită funcția de conducere, la care se adaugă un coeficient înmulțit cu valoarea de referință, după cum urmează:</p> <p>a) funcții de conducere la Înalta Curte de Casație și Justiție și la Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție:</p> <table border="1" data-bbox="170 927 752 1417"> <thead> <tr> <th data-bbox="170 927 264 967">Nr. crt.</th> <th data-bbox="264 927 607 967">Funcția</th> <th data-bbox="607 927 752 967">Coeficient</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="170 967 264 1007">1.</td> <td data-bbox="264 967 607 1007">Președinte, procuror general</td> <td data-bbox="607 967 752 1007">0,5</td> </tr> <tr> <td data-bbox="170 1007 264 1214">2.</td> <td data-bbox="264 1007 607 1214">Vicepreședinte, prim-adjunct al procurorului general, procuror șef al Direcției Naționale Anticorupție, procuror șef al Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism</td> <td data-bbox="607 1007 752 1214">0,45</td> </tr> <tr> <td data-bbox="170 1214 264 1417">3.</td> <td data-bbox="264 1214 607 1417">Președinte secție, adjunct al procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, adjunct al procurorului șef al Direcției Naționale Anticorupție, adjunct al procurorului șef al</td> <td data-bbox="607 1214 752 1417">0,4</td> </tr> </tbody> </table>	Nr. crt.	Funcția	Coeficient	1.	Președinte, procuror general	0,5	2.	Vicepreședinte, prim-adjunct al procurorului general, procuror șef al Direcției Naționale Anticorupție, procuror șef al Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism	0,45	3.	Președinte secție, adjunct al procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, adjunct al procurorului șef al Direcției Naționale Anticorupție, adjunct al procurorului șef al	0,4		<p>Se observă că, deși soluția legislativă propusă păstrează structura actuală a reglementării, în sensul stabilirii indemnizației de încadrare la nivelul indemnizației maxime corespunzătoare instanței sau parchetului unde este exercitată funcția de conducere, modalitatea concretă de determinare a componentei aferente funcției de conducere diferă substanțial față de reglementarea în vigoare.</p> <p>Astfel, în forma actuală a art. 10 alin. (1), majorarea indemnizației pentru funcțiile de conducere este exprimată procentual și se aplică direct indemnizației maxime corespunzătoare nivelului instanței sau parchetului, diferențierea procentelor reflectând atât nivelul ierarhic al instanței, cât și importanța funcției de conducere exercitate. În schimb, proiectul de lege înlocuiește sistemul majorărilor procentuale cu un mecanism bazat pe adăugarea unui coeficient fix înmulțit cu valoarea de referință, însă coeficienții prevăzuți sunt identici pentru funcții de conducere exercitate la niveluri jurisdicționale diferite. Astfel, coeficientul de 0,5 este prevăzut atât pentru președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție, cât și pentru președinții curților de apel, tribunalelor sau judecătoriilor, iar aceeași uniformizare se</p>
Nr. crt.	Funcția	Coeficient												
1.	Președinte, procuror general	0,5												
2.	Vicepreședinte, prim-adjunct al procurorului general, procuror șef al Direcției Naționale Anticorupție, procuror șef al Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism	0,45												
3.	Președinte secție, adjunct al procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, adjunct al procurorului șef al Direcției Naționale Anticorupție, adjunct al procurorului șef al	0,4												

Text inițiator			Text ICCJ	Propuneri și observații
	Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism			<p>regăsește și în cazul celorlalte funcții de conducere.</p> <p>Or, spre deosebire de reglementarea actuală, care păstrează o diferențiere procentuală corelată cu nivelul instanței sau parchetului, soluția propusă conduce la uniformizarea componentei salariale aferente funcției de conducere și diminuează relevanța criteriului nivelului jurisdicțional. În aceste condiții, proiectul este de natură să afecteze coerența ierarhiei funcțiilor judiciare și să relativizeze diferențele obiective rezultate din complexitatea activității, competența materială și poziția constituțională a fiecărui nivel de jurisdicție.</p>
4.	Procuror șef secție, procuror șef secție în cadrul Direcției Naționale Anticorupție și Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism	0,35		
5.	Procuror șef secție adjunct, procuror șef secție adjunct în cadrul Direcției Naționale Anticorupție și Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism	0,3		
6.	Procuror șef serviciu, procuror șef serviciu în cadrul Direcției Naționale Anticorupție și Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism	0,25		
7.	Procuror șef birou, procuror șef birou în cadrul Direcției Naționale Anticorupție și Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism	0,2		
<p>b) Funcții de conducere în cadrul curților de apel, Curții Militare de Apel București, tribunalelor, tribunalelor specializate, tribunalelor militare, judecătoriilor și a parchetelor de pe lângă aceste instanțe</p>				

Text inițiator			Text ICCJ	Propuneri și observații
Nr. crt.	Funcția	Coeficient		
1	Președinte, procuror general, prim procuror	0,5		
2	Vicepreședinte, procuror general adjunct, prim procuror adjunct	0,45		
3	Președinte secție, procuror șef secție	0,4		
4	Procuror șef serviciu	0,3		
5	Procuror șef birou	0,2		
<p>(2) Judecătorii și procurorii numiți în funcții de conducere în cadrul instanțelor și parchetelor își păstrează indemnizația lunară de încadrare și celelalte drepturi salariale corespunzătoare funcției de execuție pe care o dețin, dacă acestea sunt mai favorabile.</p>				
<p>Art. 9 Indemnizațiile de încadrare pentru celelalte funcții din cadrul sistemului justiției se stabilesc în raport cu funcția, gradul și, după caz, vechimea în muncă și în funcție avute, după cum urmează:</p>				
<p>a) pentru funcțiile de secretar general al Consiliului Superior al Magistraturii, inspector șef al Inspecției Judiciare și în cadrul Ministerului Justiției, sunt cele prevăzute în prezenta anexă la cap. I lit. A nr.crt.1 și art.9 alin.(1) lit. a) nr.crt.2;</p>			<p>a) pentru funcțiile de secretar general al Consiliului Superior al Magistraturii, inspector șef al Inspecției Judiciare și în cadrul Ministerului Justiției, <i>prim-magistrat-asistent la Înalta Curte de Casație și Justiție</i>, sunt cele prevăzute în prezenta anexă la cap. I lit. A nr.crt.1 și art.9 alin.(1) lit.a) nr.crt.2;</p>	Trimiterea la art. 9 alin. (1) lit. a) nr. crt. 2 este greșită;
<p>b) pentru funcțiile de secretar general adjunct al Consiliului Superior al Magistraturii, director al Institutului Național al Magistraturii și al Școlii</p>				Trimiterea la art. 9 alin. (1) lit. a) nr. crt. 3 este greșită;

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
<p>Naționale de Grefieri, inspector șef adjunct al Inspecției Judiciare, director general de specialitate juridică în cadrul Ministerului Justiției, sunt cele prevăzute în prezenta anexă la cap. I lit. A nr. crt. 1 și art.9 alin.(1) lit.a) nr.crt.3;</p>		
<p>c) pentru funcțiile de director al direcțiilor de inspecție judiciară din cadrul Inspecției Judiciare, director adjunct al Institutului Național al Magistraturii și al Școlii Naționale de Grefieri, director general adjunct de specialitate juridică și director la direcții de specialitate juridică din cadrul Consiliului Superior al Magistraturii, Ministerului Justiției și Inspecției Judiciare sunt cele prevăzute în prezenta anexă la cap. I, lit. A nr. crt. 2 și art.9 alin.(1) lit.a) nr.crt.4;</p>	<p>c) pentru funcțiile de director al direcțiilor de inspecție judiciară din cadrul Inspecției Judiciare, director adjunct al Institutului Național al Magistraturii și al Școlii Naționale de Grefieri, director general adjunct de specialitate juridică și director la direcții de specialitate juridică din cadrul Consiliului Superior al Magistraturii, <i>Înaltei Curți de Casație și Justiție</i>, Ministerului Justiției și Inspecției Judiciare, <i>magistrat-asistent-șef gradul I</i>, sunt cele prevăzute în prezenta anexă la cap. I, lit. A nr. crt. 2 și art.9 alin.(1) lit.a) nr.crt.4;</p>	<p>I. Trimiterea la art. 9 alin. (1) lit. a) nr. crt. 4 este greșită.</p> <p>II. Se observă că, spre deosebire de reglementarea actuală, proiectul elimină funcțiile de prim-magistrat-asistent și magistrat-asistent-șef gradul I din categoria funcțiilor prevăzute la lit. c), care beneficiază de salarizarea corespunzătoare cap. I lit. A nr. crt. 2 și art. 10 alin. (1) lit. a) nr. crt. 4. Or, eliminarea acestor funcții din sfera reglementării determină o diminuare a poziționării lor în ierarhia profesională și salarială a sistemului judiciar și afectează statutul profesional anterior recunoscut magistraților-asistenți din cadrul <i>Înaltei Curți de Casație și Justiție</i>.</p> <p>În condițiile în care funcțiile de prim-magistrat-asistent și magistrat-asistent-șef gradul I presupun atribuții exercitate exclusiv la nivelul instanței supreme, cu un grad ridicat de complexitate și responsabilitate, eliminarea acestora din categoria funcțiilor salarizate la nivelul anterior consacrat apare ca lipsită de o justificare obiectivă și rezonabilă. Totodată, soluția legislativă ignoră criteriul nivelului instanței și contribuie la diminuarea rolului și statutului profesional al magistraților-asistenți în cadrul autorității judecătorești.</p>

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
<p>d) pentru funcțiile de inspector judiciar în cadrul Inspecției Judiciare, inspector în cadrul Ministerului Justiției, director adjunct la direcții de specialitate juridică din cadrul Consiliului Superior al Magistraturii, Ministerului Justiției și Inspecției Judiciare, magistrat-asistent-șef gradul II, sunt cele prevăzute în prezenta anexă la cap. I, lit. A nr. crt. 2 și art.9 alin.(1) lit. a) nr.crt.5;</p>	<p>d) pentru funcțiile de inspector judiciar în cadrul Inspecției Judiciare, inspector în cadrul Ministerului Justiției, director adjunct la direcții de specialitate juridică din cadrul Consiliului Superior al Magistraturii, <i>Înaltei Curți de Casație și Justiție</i>, Ministerului Justiției și Inspecției Judiciare, <i>magistrat-asistent-șef gradul II</i>, sunt cele prevăzute în prezenta anexă la cap. I, lit. A nr. crt. 2 și art.9 alin.(1) lit.a) nr.crt.5;</p>	<p>Trimiterea la art. 9 alin. (1) lit. a) nr. crt. 5 este greșită;</p>
<p>e) pentru funcțiile de șef serviciu de specialitate juridică din cadrul Consiliului Superior al Magistraturii, Ministerului Justiției, Ministerului Public, Inspecției Judiciare, Institutului Național al Magistraturii și Școlii Naționale de Grefieri, magistrat-asistent-șef gradul III, sunt cele prevăzute în prezenta anexă la cap. I, lit. A nr. crt. 2 și art.9 alin.(1) lit.a) nr.crt.6;</p>	<p>e) pentru funcțiile de șef serviciu de specialitate juridică din cadrul Consiliului Superior al Magistraturii, <i>Înaltei Curți de Casație și Justiție</i>, Ministerului Justiției, Ministerului Public, Inspecției Judiciare, Institutului Național al Magistraturii și Școlii Naționale de Grefieri, <i>magistrat-asistent-șef gradul III</i>, sunt cele prevăzute în prezenta anexă la cap. I, lit. A nr. crt. 2 și art.9 alin.(1) lit.a) nr.crt.6;</p>	<p>Trimiterea la art. 9 alin. (1) lit. a) nr. crt. 6 este greșită;</p>
<p>f) pentru funcțiile de șef birou de specialitate juridică din cadrul Consiliului Superior al Magistraturii, Ministerului Justiției, și Ministerului Public, Inspecției Judiciare, Institutului Național al Magistraturii și Școlii Naționale de Grefieri, sunt cele prevăzute în prezenta anexă la cap. I, lit. A nr. crt. 2 și art.9 alin.(1) lit.a) nr.crt.7;</p>		<p>I. Trimiterea la art. 9 alin. (1) lit. a) nr. crt. 7 este greșită;</p> <p>II. Se observă că, spre deosebire de reglementarea în vigoare, proiectul elimină funcția de magistrat-asistent gradul I din categoria funcțiilor prevăzute la lit. f), care beneficiază de salarizarea corespunzătoare cap. I lit. A nr. crt. 2 și art. 10 alin. (1) lit. a) nr. crt. 7.</p> <p>Or, această eliminare determină o diminuare implicită a poziției funcției de magistrat-asistent gradul I în ierarhia profesională și salariale a sistemului judiciar, prin înlăturarea asimilării salariale anterior recunoscute de legiuitor.</p>

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
		<p>În condițiile în care activitatea magistratului-asistent gradul I se desfășoară exclusiv în cadrul Înaltei Curți de Casație și Justiție și presupune atribuții cu un grad ridicat de complexitate și responsabilitate, soluția legislativă propusă apare ca lipsită de o justificare obiectivă și rezonabilă. Totodată, modificarea ignoră criteriul nivelului instanței consacrat de proiect chiar la nivel de principiu și contribuie la diminuarea statutului profesional și salarial al magistraților-asistenți din cadrul instanței supreme.</p>
<p>g) pentru funcțiile de prim-magistrat-asistent și magistrat-asistent-șef gradul I sunt cele prevăzute în prezenta anexă la cap. I, lit. A nr. crt. 3 și art.9 alin.(1) lit.a) nr.crt.4, pentru funcția de magistrat-asistent-șef gradul II sunt cele prevăzute la cap. I, lit. A nr. crt. 3 și art.9 alin.(1) lit.a) nr.crt.5, pentru funcția de magistrat-asistent-șef gradul III sunt cele prevăzute la cap. I, lit. A nr. crt. 3 și art.9 alin.(1) lit.a) nr.crt.6, pentru funcția de magistrat-asistent gradul I și gradul II sunt cele prevăzute la cap. I, lit. A nr. crt. 3 și art.9 alin.(1) lit.a) nr.crt.7, pentru funcția de magistrat-asistent gradul III sunt cele prevăzute la cap. I, lit. A nr. crt. 3, iar pentru funcțiile de magistrat-asistent gradul II și III, după caz, cu o vechime în funcție sub 6 ani, sunt cele prevăzute la cap. I, lit. A nr. crt. 3, diminuate cu 10%;</p>	<p>g) pentru funcția de magistrat-asistent gradul I și gradul II sunt cele prevăzute la cap. I, lit. A nr. crt. 2 și art. 8 alin. (1) lit. a) nr.crt. 7, pentru funcția de magistrat-asistent gradul III sunt cele prevăzute la cap. I, lit. A nr. crt. 2;</p>	<p>I. Trimiterea la art. 9 alin. (1) lit. a) nr. crt. 5, nr. crt. 6 și nr. crt. 7 este greșită;</p> <p>II. Proiectul de lege nu valorifică nivelul instanței la care își desfășoară activitatea magistrații-asistenți, respectiv Înalta Curte de Casație și Justiție, și nici specificul atribuțiilor exercitate, constând în participarea la soluționarea cauzelor aflate în competența instanței supreme și redactarea hotărârilor acesteia. Prin noua reglementare, indemnizația funcției de magistrat-asistent este raportată la nivelul unui judecător cu grad de tribunal, diminuată suplimentar cu 10% pentru vechimea sub 6 ani, ceea ce conduce, în fapt, la un nivel salarial echivalent celui aferent unui judecător de judecătorie.</p> <p>Astfel, proiectul nu realizează doar o modificare a grilei de salarizare, ci afectează însăși configurația statutului profesional al magistratului-asistent de la Înalta Curte, prin re poziționarea funcției pe un palier profesional inferior, fără a ține seama de complexitatea,</p>

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
		<p>responsabilitatea și specificul activității desfășurate în cadrul instanței supreme.</p> <p>Asimilarea și încadrarea unei funcții (treaptă/grad/funcție) nu este un „cuantum”, ci un statut profesional dobândit rezultatul îndeplinirii unor condiții legale (vechime, examen, concurs, promovare). Odată dobândită legal, încadrarea într-un anumit grad/treaptă este un drept de statut, nu o simplă expectativă bănească;</p> <p>În aceste condiții, deși art. 6 alin. (1) consacră formal criteriul nivelului instanței, acesta este ignorat în mod concret în privința magistraților-asistenți.</p> <p>III. Diminuarea cu peste 50% a indemnizației aflate în plată conferă soluției normative un caracter vădit disproporționat și afectează substanțial statutul profesional al magistraților-asistenți. În lipsa unei justificări obiective și rezonabile pentru tratamentul diferențiat aplicat acestei categorii profesionale, măsura depășește limitele unei politici salariale legitime și ridică serioase probleme din perspectiva securității juridice, a protecției încrederii legitime și a stabilității statutului profesional.</p> <p>Nivelul indemnizației actuale nu reprezintă un beneficiu accidental, ci expresia legislativă a statutului profesional recunoscut magistraților-asistenți, în considerarea atribuțiilor efectiv exercitate. Or, eliminarea asimilării cu funcția de judecător de curte de apel și re poziționarea funcției pe un nivel inferior echivalează cu o afectare substanțială a statutului juridic anterior consacrat.</p>

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
		<p>IV. Soluția legislativă propusă ridică serioase probleme din perspectiva principiului securității juridice, a protecției încrederii legitime și a stabilității statutului profesional recunoscut magistraților-asistenți. Astfel, prin eliminarea asimilării funcției de magistrat-asistent cu cea de judecător de curte de apel și re poziționarea acesteia pe un nivel inferior în ierarhia profesională și salarială, noua reglementare depășește limitele unei simple opțiuni de politică legislativă în materia salarizării și produce o afectare substanțială a statutului juridic anterior consacrat de legiuitor.</p> <p>V. Se creează o discriminare în raport cu magistrații-asistenți de la Curtea Constituțională (aceștia sunt asimilați judecătorilor de la curtea de apel). Astfel, pentru muncă de valoare egală și pentru prestarea aceleiași activități, deși magistrații-asistenți de la ÎCCJ încadrați în aceeași tranșă de vechime în muncă și funcție urmează să primească o remunerație diferită;</p> <p>În acest sens, urmează a se observa încălcarea sistemului de ierarhizare a funcțiilor prin raportare la funcțiile similare (criteriu prevăzut de art. 7 lit. s) raportat la încadrarea magistraților – asistenți din cadrul Curții Constituționale, precum mai cu seamă la încadrarea magistraților asistenți detașați în cadrul SNG/INM reglementată prin proiectul de lege la literele d) și e) din același articol care vizează încadrarea magistratului – asistent, fiind poziționat personalul suport dintr-o instituție de învățământ deasupra prim –</p>

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
		magistratului – asistent al Înaltei Curți de Casație și Justiție;
<p>h) pentru funcția de personal de instruire de specialitate juridică la Institutul Național al Magistraturii sunt cele prevăzute la cap. I, lit. A nr. crt. 3 art.8 alin.(3),</p>		
<p>i) pentru funcția de personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor sunt cele prevăzute la cap. I, lit. A nr. crt.3-6, în raport cu gradul profesional, vechimea în funcție și vechimea în muncă, după caz.</p>		
<p>j) pentru funcția de personal de instruire de specialitate juridică la Școala Națională de Grefieri sunt cele prevăzute la cap. I, lit. A nr. crt. 6,</p>		
<p>k) pentru funcția de asistent al judecătorului sunt cele prevăzute la cap. I, lit. A nr. crt. 6.</p>		<p>Se observă că proiectul de lege conduce la o diminuare semnificativă a nivelului de salarizare aferent funcției de asistent al judecătorului, prin raportare la reglementarea actuală prevăzută de art. 30 din Legea nr. 393/2023, care stabilește salarizarea la nivel de judecător stagiar.</p> <p>Or, în noua configurație legislativă, funcția de asistent al judecătorului este salarizată la nivelul auditorului de justiție anul I, ceea ce reprezintă o re poziționare evident inferioară în ierarhia profesională și salarială față de soluția normativă în vigoare.</p> <p>În condițiile în care asistenții judecătorului desfășoară activitate jurisdicțională auxiliară în cadrul instanțelor, în mod direct și permanent în sprijinul activității judecătorului,</p>

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
		<p>soluția propusă nu reflectă natura atribuțiilor exercitate, nivelul de responsabilitate și pregătirea profesională necesară ocupării funcției. Totodată, aceasta este de natură să afecteze coerența sistemului de salarizare și atractivitatea unei funcții concepute de legiuitor ca instrument de sprijin pentru eficientizarea activității instanțelor.</p>
<p>Art. 10 (1) Pe perioada mandatului, președintele și vicepreședintele Consiliului Superior al Magistraturii primesc o indemnizație de încadrare egală cu cea a președintelui, respectiv a vicepreședintelui Înaltei Curți de Casație și Justiție.</p>		
<p>(2) Membrii aleși ai Consiliului Superior al Magistraturii, cu excepția celor prevăzuți la alin. (1), primesc lunar pentru activitatea desfășurată o indemnizație de încadrare egală cu cea a unui președinte de secție al Înaltei Curți de Casație și Justiție.</p>		
<p>(3) Membrii Consiliului Superior al Magistraturii prevăzuți la alin. (1) și (2) beneficiază și de o indemnizație de membru egală cu 25% din indemnizația brută lunară maximă a judecătorului de la Înalta Curte de Casație și Justiție.</p>		
<p>(4) Membrii de drept ai Consiliului Superior al Magistraturii beneficiază de o indemnizație de membru</p>		

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
<p>egală cu 50% din indemnizația brută lunară maximă a judecătorului de la Înalta Curte de Casație și Justiție.</p>		
<p>Art. 11 Judecătorul delegat pentru executarea pedepselor privative de libertate, precum și alte categorii de personal prevăzute la art. 1 lit. a), d) și g) din prezentul capitol, delegate sau detașate sau care își desfășoară activitatea în sistemul administrației penitenciare, beneficiază pe durata delegării sau detașării sau a desfășurării activității în sistemul administrației penitenciare, și de o majorare cu 10% a indemnizației de încadrare sau, după caz, a salariului de bază.</p>		<p>Proiectul de lege reduce majorarea acordată judecătorului delegat pentru executarea pedepselor privative de libertate și celorlalte categorii de personal care își desfășoară activitatea în sistemul administrației penitenciare de la 20% la 10% din indemnizația de încadrare sau salariul de bază, fără ca această diminuare să fie însoțită de o justificare obiectivă și rezonabilă.</p> <p>Or, activitatea desfășurată în sistemul penitenciar implică în continuare condiții specifice de risc, un grad ridicat de solicitare psihică, precum și expunerea permanentă la un mediu profesional particular, aspecte care au fundamentat instituirea acestui drept salarial în reglementarea actuală.</p> <p>În aceste condiții, reducerea la jumătate a majorării salariale nu reflectă complexitatea și condițiile concrete în care este exercitată activitatea. Totodată, măsura apare ca fiind contrară criteriilor prevăzute de art. 3 din Cap. VIII al Anexei nr. V, referitoare la riscurile, răspunderea și solicitarea neuropsihică specifice funcției exercitate.</p>
<p>Art. 12 (1) Pe durata mandatului președintelui Înaltei Curți de Casație și Justiție, al președintelui Consiliului Superior al Magistraturii, al procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, al</p>		

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
<p>procurorului șef al Direcției Naționale Anticorupție, al procurorului șef al Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism și al ministrului justiției, consilierii acestora, personal contractual cu studii superioare juridice, sunt salarizați cu o indemnizație de încadrare lunară stabilită la nivelul funcției de președinte de tribunal.</p>		
<p>(2) Consilierii prevăzuți la alin. (1) beneficiază, în mod corespunzător, de drepturile prevăzute la art. 23 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 27/2006 privind salarizarea și alte drepturi ale judecătorilor, procurorilor și altor categorii de personal din sistemul justiției, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 45/2007, cu modificările și completările ulterioare.</p>		
<p>(3) Consilierii președintelui Înaltei Curți de Casație și Justiție, ai președintelui Consiliului Superior al Magistraturii, ai procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, ai procurorului șef al Direcției Naționale Anticorupție, ai procurorului șef al Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism și ai ministrului justiției, care au calitatea de judecător, procuror, personal de specialitate juridică asimilat judecătorilor și procurorilor sau magistrat-asistent beneficiază de indemnizația de încadrare prevăzută în prezenta anexă Cap. I lit.A nr.crt.2 și art.9 alin.(1) lit.a) nr.crt.6;</p>		<p>Trimiterea la art.9 alin.(1) lit.a) nr.crt.6 este greșită;</p>

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
<p>(4) Consilierii prevăzuți la alin. (1) și (3) sunt numiți în funcție, fără concurs, prin decizie a președintelui Înaltei Curți de Casație și Justiție, președintelui Consiliului Superior al Magistraturii, procurorului general al Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, procurorului șef al Direcției Naționale Anticorupție, procurorului șef al Direcției de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism și a ministrului justiției, după caz.</p>		
<p>Art. 13 Bursele auditorilor de justiție sunt cele prevăzute la cap.I nr.crt.7 și 8 din prezenta anexă.</p>		
<p>SECȚIUNEA a 3-a - Salarizarea și celelalte drepturi salariale ale asistenților judiciari</p>		
<p>Art. 14 (1) Asistenții judiciari sunt salariați cu indemnizația lunară de încadrare prevăzută nr.crt.5 din prezenta anexă, aferentă unei vechimi în funcție de la 0 la 3 ani, respectiv de la 3 la 5 ani.</p>		<p>Necorelare cu prevederile art. 9 lit. k);</p>
<p>(2) Asistenții judiciari beneficiază în mod corespunzător de drepturile prevăzute la art. 24 și 25 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 27/2006, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr. 45/2007, cu modificările și completările ulterioare.</p>		
<p>(3) Indemnizațiile de încadrare și celelalte drepturi ale asistenților judiciari se stabilesc de președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție.</p>		

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
SECȚIUNEA a 4-a - Salarizarea și celelalte drepturi salariale ale personalului auxiliar de specialitate și ale personalului conex		
<p>Art. 15</p> <p>(1) Salariile de bază pentru personalul auxiliar de specialitate și conex din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, astfel cum este definit la art. 3 din Legea nr. 567/2004 privind statutul personalului auxiliar de specialitate al instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, cu modificările și completările ulterioare, se stabilesc pe grade sau trepte profesionale, în raport cu funcția deținută, cu nivelul studiilor, cu vechimea în specialitate, precum și cu nivelul instanței sau al parchetului, după caz.</p>		
<p>(2) Salariile de bază pentru personalul auxiliar de specialitate și conex din cadrul judecătoriilor și al parchetelor de pe lângă acestea sunt cele prevăzute în prezenta anexă la cap. II și III.</p>		
<p>(3) Salariile de bază pentru personalul auxiliar de specialitate și personalul conex de la tribunale/tribunale specializate, tribunalele militare și de la parchetele de pe lângă acestea, de la judecătoriile din municipiul București și din localitățile reședință de județ, precum și de la parchetele de pe lângă acestea sunt cele prevăzute la alin. (2) majorate cu 5%.</p>		
<p>(4) Salariile de bază pentru personalul auxiliar de specialitate și personalul conex de la curțile de apel și</p>		

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
<p>parchetele de pe lângă acestea sunt cele prevăzute la alin. (2) majorate cu 7,5%.</p>		
<p>(5) Salariile de bază pentru personalul auxiliar de specialitate și personalul conex de la Înalta Curte de Casație și Justiție, de la Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, de la Direcția Națională Anticorupție și de la Direcția de Investigare a Infracțiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism sunt cele prevăzute la alin. (2) majorate cu 10%.</p>		
<p>(6) Dispozițiile alin.(3)-(5) sunt aplicabile, în mod corespunzător, și tehnicienilor criminaliști din cadrul parchetelor de pe lângă instanțele judecătorești.</p>		
<p>Art. 16 Pentru personalul auxiliar de specialitate din cadrul instanțelor judecătorești și al parchetelor de pe lângă acestea, cu studii superioare, care a ocupat funcții medii de specialitate, în calculul vechimii în specialitate se ia în considerare și jumătate din timpul cât a lucrat în funcțiile respective.</p>		
<p align="center">SECȚIUNEA a 5-a - Salarizarea și celelalte drepturi salariale ale personalului de instruire fără specialitate juridică, a personalului care ocupă funcții auxiliare din cadrul Institutului Național al Magistraturii și al Școlii Naționale de Grefieri, a personalului de specialitate criminalistică și a personalului auxiliar de specialitate criminalistică din cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice și al laboratoarelor de expertize criminalistice</p>		
<p>Art. 17 Salariile de bază pentru personalul de instruire fără specialitate juridică și pentru personalul auxiliar din cadrul Institutului Național al Magistraturii și al Școlii</p>		

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
<p>Naționale de Grefieri sunt prevăzute în prezenta anexă la cap. IV, pe grade profesionale, în funcție de nivelul studiilor și de vechimea în specialitate, după caz.</p>		
<p>Art. 18 (1) La Institutul Național al Magistraturii și la Școala Națională de Grefieri, pentru îndeplinirea unor activități pentru care volumul de muncă este sub jumătate din cel al unui post cu normă întreagă, se face plata cu ora. Aceste fracțiuni de normă sunt prevăzute în statul de funcții. Activitățile pentru care se poate aplica plata cu ora se stabilesc anual de președintele Consiliului Superior al Magistraturii.</p>		
<p>(2) Calculul tarifului orar se face luându-se în considerare salariul de bază al celui în cauză, stabilit în condițiile prevăzute la art. 18 din prezentul capitol.</p>		Necorelat
<p>(3) Pentru personalul care prestează activități didactice cu ora, calculul tarifului orar se face în raport cu norma didactică de predare săptămânală și cu funcția didactică îndeplinită.</p>		
<p>Art. 19 (1) Salariile de bază pentru personalul de execuție de specialitate criminalistică și personalul auxiliar de specialitate criminalistică din Institutul Național de Expertize Criminalistice și din laboratoarele de expertize criminalistice sunt stabilite în prezenta anexă la cap. V,</p>		

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
pe grade sau trepte profesionale, în raport cu nivelul studiilor și vechimea în specialitate, după caz.		
(2) Personalul de specialitate criminalistică și personalul auxiliar de specialitate criminalistică din cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice și al laboratoarelor de expertize criminalistice au calitatea de personal contractual, având drepturile și obligațiile prevăzute de legislația aplicabilă acestei categorii profesionale, excepție făcând drepturile salariale prevăzute de prezenta lege.		
(3) Personalul prevăzut la alin. (2) poate fi utilizat și la parchete.		
(4) Indemnizațiile lunare prevăzute în prezenta anexă la cap. V, sunt mai mari cu 2% pentru personalul de specialitate criminalistică și personalul auxiliar de specialitate criminalistică din cadrul Institutului Național de Expertize Criminalistice.		
(5) La numirea în funcția de tehnician criminalist și la stabilirea treptei profesionale, pot fi luate în considerare și perioadele lucrate în funcții de tehnician în alte sectoare de activitate; în acest caz vechimea în specialitate prevăzută în prezenta anexă se majorează cu 3 ani.		
(6) Dispozițiile art. 16 alin. (3) - (5) din prezentul capitol se aplică în mod corespunzător și tehnicienilor		Necorelat

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
criminaliști din cadrul parchetelor de pe lângă instanțele judecătorești.		
SECȚIUNEA a 6-a - Salarizarea specialiștilor din cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, inclusiv al Direcției Naționale Anticorupție, al Direcției de Investigare a Infrațiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism și al celorlalte parchete, precum și a specialiștilor IT		
Art. 20 (1) Salariile de bază pentru specialiștii din cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, inclusiv al Direcției Naționale Anticorupție și al Direcției de Investigare a Infrațiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism și al celorlalte parchete, sunt prevăzute la cap.I lit.A nr.crt.5, în raport cu vechimea în funcție și vechimea în muncă, reduse cu 10%.		
(2) Specialiștii prevăzuți la alin. (1) beneficiază și de celelalte drepturi salariale prevăzute de lege pentru categoria profesională din care fac parte, după caz, cu excepția drepturilor prevăzute la art.17 alin.(3)-(5) din prezentul capitol și a elementelor salariale care compun salariul de bază stabilit pentru categoriile profesionale din care fac parte, precum și de drepturile prevăzute la art.23 din Ordonanța de urgență a Guvernului nr.27/2006, aprobată cu modificări și completări prin Legea nr.45/2007, cum modificările și completările ulterioare.		Necorelat
(3) Salariul de bază se stabilește potrivit prezentei anexe, cap. I nr.crt.8 pentru agenții de poliție judiciară din cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, Direcției Naționale Anticorupție și Direcției de		

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
<p>Investigare a Infrațiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism și cap. I lit.A nr.crt.6 pentru ofițerii de poliție judiciară, reduse cu 10%. Șefii de birou din cadrul Direcției Naționale Anticorupție și Direcției de Investigare a Infrațiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism beneficiază de indemnizația de încadrare corespunzătoare funcției de prim-procuror adjunct din cadrul parchetului de pe lângă judecătorie, iar șefii de serviciu de indemnizația de încadrare corespunzătoare funcției de prim-procuror în cadrul parchetului de pe lângă judecătorie, reduse cu 10%.</p>		
<p>(4) Indemnizațiile de încadrare sau salariile de bază, precum și alte drepturi salariale ale personalului din cadrul Direcției Naționale Anticorupție și Direcției de Investigare a Infrațiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism se stabilesc de procurorul șef al Direcției Naționale Anticorupție, respectiv al Direcției de Investigare a Infrațiunilor de Criminalitate Organizată și Terorism, potrivit legii.</p>		
<p>(5) Specialiștii IT din cadrul instanțelor și parchetelor, din cadrul aparatului propriu al Consiliului Superior al Magistraturii și al instituțiilor aflate în coordonarea acestuia, al Ministerului Justiției și al Inspecției Judiciare beneficiază de aceleași drepturi salariale ca specialiștii din cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție.</p>		<p>Se observă că proiectul de lege determină o retrogradare evidentă a poziției profesionale și salariale a specialiștilor IT din cadrul instanțelor și parchetelor, ca efect al modificării regimului de salarizare aplicabil specialiștilor din cadrul Parchetului de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție, la care aceștia sunt asimilați salarial.</p> <p>Astfel, potrivit reglementării actuale, specialiștii IT beneficiază de drepturi salariale raportate la nivelul procurorului cu grad de</p>

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
		<p>juducătorie, ceea ce reflectă importanța, complexitatea și nivelul de specializare al activității desfășurate.</p> <p>În schimb, noua reglementare stabilește salarizarea acestora la nivelul unui judecător stagiar, diminuată suplimentar cu 10%, ceea ce conduce la o reducere substanțială a veniturilor și la re poziționarea funcției pe un palier inferior în ierarhia profesională a sistemului judiciar.</p> <p>În consecință, în scenariul strict de aplicare a proiectului, specialiștii IT de execuție ar putea înregistra diminuări salariale estimate la aproximativ 51%–60% față de nivelurile brute totale aflate în prezent în plată.</p> <p>Pentru funcțiile de conducere de tip specialist IT șef/ informatician șef, raportat la exemplele publice analizate și la veniturile brute totale actuale aflate în plată, impactul estimat apare de asemenea ca fiind unul substanțial.</p> <p>Or, o asemenea soluție legislativă nu este însoțită de o justificare obiectivă și rezonabilă și nu ține seama de rolul esențial al specialiștilor IT în funcționarea sistemului judiciar modern, caracterizat prin digitalizare, securitate informatică și administrarea infrastructurilor informatice critice. Totodată, această perspectivă este de natură să afecteze grav retenția și atragerea personalului IT calificat în sistemul judiciar, în condițiile în care specialiștii IT administrează infrastructuri informatice critice, sisteme judiciare naționale, baze de date sensibile, comunicații și securitate cibernetică, asigurând continuitatea operațională a unor servicii</p>

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
		<p>esențiale pentru înfăptuirea actului de justiție. Or, chiar proiectul stabilește că salarizarea trebuie să reflecte răspunderea, complexitatea, riscurile, solicitarea neuropsihică și obligația de confidențialitate aferente funcției.</p> <p>Mai mult decât atât, chiar și în condițiile actualului nivel de salarizare, sistemul judiciar întâmpină dificultăți reale și constante în atragerea și menținerea specialiștilor IT cu pregătire corespunzătoare, în contextul în care piața IT oferă niveluri de remunerare semnificativ superioare pentru atribuții similare sau chiar mai reduse ca nivel de responsabilitate.</p>
SECȚIUNEA a 7-a - Salarizarea personalului de probațiune și a personalului din cadrul Oficiului Național al Registrului Comerțului		
<p>Art. 21</p> <p>Salariile de bază pentru personalul de probațiune și pentru directorul general și directorul general adjunct ai Direcției Naționale de Probațiune sunt prevăzute în prezenta anexă la cap. VII, în raport cu funcția deținută, gradul profesional avut și cu vechimea în probațiune, după caz. Salariile de bază și celelalte drepturi ale personalului de probațiune și ale directorului general și directorului general adjunct ai Direcției Naționale de Probațiune se stabilesc de ministrul justiției, cu excepția cazurilor în care prin lege specială sau prin prezenta lege se prevede altfel.</p>		
<p>Art. 22</p>		

Text inițiator	Text ICCJ	Propuneri și observații
<p>Salariile de bază pentru personalul din cadrul Oficiului Național al Registrului Comerțului și al oficiilor Registrului Comerțului de pe lângă tribunale sunt prevăzute în prezenta anexă la cap. VI.</p>		
<p>SECȚIUNEA a 8-a - Salarizarea judecătorilor și personalului din cadrul Curții Constituționale</p>		
<p>Art. 23 (1) Președintele Curții Constituționale este egal în grad cu președintele Înaltei Curți de Casație și Justiție, iar judecătorii Curții Constituționale, cu vicepreședintele Înaltei Curți de Casație și Justiție, beneficiind de indemnizație egală cu a acestora la nivel maxim, necondiționată de vechimea în funcția de judecător sau procuror, precum și de celelalte drepturi.</p>		
<p>(2) Personalul Curții Constituționale este salarizat potrivit anexelor la prezenta lege în care se regăsesc aceste categorii de personal, în funcție de încadrare, cu respectarea prevederilor prezentei legi, beneficiind, în mod corespunzător, și de celelalte drepturi prevăzute de legislația în vigoare.</p>		

Anexa nr. VIII - Familia ocupațională de funcții bugetare „Administrație”

Capitolul I lit. A - Salarizarea funcționarilor publici

1. Coeficienți de salarizare pentru administrația publică centrală

Text inițiator						Text ICCJ	Propuneri și observații
Nr. crt.	Funcția	Grad profesional	Nivelul studiilor	Coeficienți de salarizare			
				Nivel I	Nivel II		
a) Funcții corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici							
1	Secretar general	-	S	4.95	5.50		
2	Secretar general adjunct/comisar general	-	S	4.76	5.29		
3	Șef departament	-	S	4.56	5.07		
4	Inspector guvernamental	-	S	2.47	2.75		
b) Funcții publice de conducere			Grad managerial				
5	Director general; inspector șef de stat; inspector general de stat; controlor financiar șef; comisar general prim adjunct;	-	S	4.70	5.23		
6	Director general adjunct; inspector de stat șef adjunct; inspector general de stat adjunct; comisar general adjunct; controlor financiar șef adjunct;	-	S	4.37	4.86		
7	Director; șef compartiment; inspector șef; comisar șef divizie; șef sector la Consiliul Legislativ; comisar	-	S	4.37	4.86		

	șef secție; director executiv; trezorer șef; șef administrație financiară;				
8	Director adjunct; contabil șef; inginer șef; inspector șef adjunct; șef sector; comisar șef adjunct; comisar șef secție divizie; director executiv adjunct; trezorer șef adjunct; șef administrație financiară adjunct; comisar șef secție adjunct; șef birou vamal	-	S	4.00	4.44
9	Șef serviciu; comisar șef divizie secție; șef secție;	-	S	3.91	4.34
10	Șef oficiu; Șef birou	-	S	3.44	3.83
c) Funcții publice generale de execuție				Gradația 0	
11	Auditor	superior	S	2.42	2.58
		principal	S	2.29	2.38
		asistent	S	2.08	2.17
12	Consilier; consilier juridic; expert	superior	S	2.35	2.50
		principal	S	2.23	2.32
		asistent	S	2.02	2.10
		debutant	S	1.84	1.91
13	Referent de specialitate	superior	SSD	1.81	1.88
		principal	SSD	1.71	1.78
		asistent	SSD	1.62	1.68
		debutant	SSD	1.58	1.65
14	Referent	superior	M	1.75	1.82
		principal	M	1.65	1.72

		asistent	M	1.56	1.63
		debutant	M	1.52	1.58
d) Funcții publice specifice de execuție					
15	Consilier parlamentar		S	-	2.50
16	Expert parlamentar	-	S	-	2.32
17	Consultant parlamentar	-	S	-	2.10
18	Șef cabinet	-	S	-	1.77
19	Șef cabinet; referent; stenodactilograf	-	SSD	-	1.75
20	Șef cabinet; referent; stenodactilograf	-	PL	-	1.71
21	Șef cabinet; referent; stenodactilograf	-	M	-	1.65
22	Controlor delegat al Ministerului Finanțelor Publice	superior	S	-	2.50
23	Inspector vamal; inspector de muncă; inspector social; asistent social; expert coordonator	superior	S	2.45	-
		principal	S	2.27	-
		asistent	S	2.06	-
		debutant	S	1.88	-
24	Comisar	superior	S	2.45	-
		principal	S	2.27	-
		asistent	S	2.06	-
		debutant	S	1.88	-
25	Comisar; agent vamal	superior	SSD	1.84	-
		principal	SSD	1.75	-
		asistent	SSD	1.65	-
		debutant	SSD	1.61	-
26	Comisar; controlor vamal; casier trezorer	superior	M	1.78	-
		principal	M	1.69	-
		asistent	M	1.59	-
		debutant	M	1.55	-

27	Consilier evaluare - examinare; expert evaluare - examinare	superior	S	-	2.50
		principal	S	-	2.32
		asistent	S	-	2.10
		debutant	S	-	1.91
28	Analist evaluare - examinare	superior	S	2.10	-
		principal	S	2.08	-
		asistent	S	2.07	-
		debutant	S	1.91	-
Funcții publice specifice de manager public					
29	Manager public	superior	S	2.83	-
		principal	S	2.69	-
		asistent	S	2.57	-
<p>1 Nivelul I –Personalul încadrat pe funcții publice din cadrul Academiei Române, al Înaltei Curți de Casație și Justiție, al Consiliului Concurenței, al Curții de Conturi, al Consiliului Național pentru Studierea Arhivelor Securității, al Consiliului Național al Audiovizualului, al Consiliului Legislativ, al Casei Naționale de Pensii Publice, al Casei Naționale de Asigurări de Sănătate, al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, al Inspecției Muncii, al Agenției Naționale pentru Plăți și Inspecție Socială, al Autorității Naționale Sanitare Veterinare și pentru Siguranța Alimentelor și structurilor subordonate, al Autorității Naționale pentru Protecția Consumatorului și structurilor subordonate, al Autorității pentru Reformă Feroviară, al Agenției Naționale de Administrare Fiscală, al celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale, organismele intermediare pentru programele operaționale, precum și pentru funcțiile publice corespunzătoare categoriei înalților funcționari publici din cadrul instituției prefectului.</p>					
<p>2 Nivelul II - Personalul încadrat pe funcții publice din cadrul aparatului propriu al Administrației Prezidențiale, al Parlamentului, al Guvernului și al ministerelor; personalul contractual din cadrul aparatului propriu al Administrației Prezidențiale, pentru care echivalarea salarizării cu salariile de bază din prezenta anexă se face prin act administrativ al ordonatorului principal de credite.</p>					
<p>Trebuie observat ca funcțiile publice din cadrul Înaltei Curți de Casație și Justiție fac parte din Nivelul I, alături de funcțiile din cadrul unor organe de specialitate ale administrației publice centrale aflate în subordinea ministerelor, în condițiile în care, prin Nota nr. 2, funcțiile publice din cadrul Administrației Prezidențiale, al Parlamentului, al Guvernului și al ministerelor sunt încadrate la Nivelul II (cu un coeficient de salarizare mai mare). Aceasta în condițiile în care, potrivit cadrului normativ în vigoare, legiuitorul îi asimilează pe funcționarii publici din cadrul instanțelor de judecată cu cei din cadrul Parlamentului. Astfel, potrivit art. 90² alin. (1) din Legea nr. 567/2004, „funcționarii publici și personalul contractual din cadrul instanțelor judecătorești, parchetelor de pe lângă acestea, al Ministerului Justiției, Institutului Național de Expertize Criminalistice, Institutului Național al Magistraturii și al Școlii Naționale de Grefieri sunt salarizați potrivit dispozițiilor legale aplicabile aceluiași categorii de personal din aparatul Consiliului Superior al Magistraturii”, iar conform art. 64 alin.</p>					

	<p>(4) din Legea nr. 305/2022, „funcționarii publici și personalul contractual din aparatul propriu al Consiliului Superior al Magistraturii și al Inspecției Judiciare sunt asimilați, ca rang și salarizare, personalului corespunzător din cadrul Parlamentului, beneficiind în mod corespunzător de drepturile salariale ale acestuia”.</p> <p>Mai mult, prin art. 60 alin. (4) din Legea nr. 567/2004 se dispune ca salarizarea funcționarilor publici din cadrul instanțelor judecătorești se stabilește prin lege specială. Proiectul de lege, anexele la acesta ori celelalte documente prezentate, nu cuprind motivele și/sau criteriile care au condus la decizia de poziționare a funcțiilor publice din cadrul Înaltei Curți de Casație și Justiție la un nivel inferior (Nivelul I) față de funcțiile din cadrul Aparatului de Lucru al Parlamentului, Administrației Prezidențiale, Aparatului de Lucru al Guvernului și al ministerelor.</p> <p>Poziționarea activității angajaților instanței supreme la un nivel inferior față de cel al angajaților din cadrul instituțiilor care asigură suportul activității Președintelui României, al Parlamentului și al Guvernului, nesocotește prevederile art. 126 din Constituția României, precum și pe cele ale Legii nr. 304/2022, aducându-se, așadar, o gravă atingere principiului separației și egalității puterilor în stat, prevăzut de art. 1 alin. (4) din Constituția României.</p> <p>Printr-o evidentă desconsiderare a rolului acestei autorități de rang constituțional, respectivele prevederi din Anexa VIII nesocotesc calitatea Președintelui ICCJ de ordonator principal de credite cu privire la bugetul aprobat pentru cheltuielile de personal ale instanțelor și pentru alte</p>
--	--

		<p>categorii de cheltuieli intrinsec legate de cheltuielile de personal.</p> <p>Caracterul superficial al abordării inițiatorului cu privire la complexitatea activității funcționarilor din cadrul ICCJ se reflecta și prin raportare la momentul la care s-a înțeles să se dea curs inițiativei de modificare a cadrului normativ în vigoare. Astfel, subevaluarea funcțiilor publice din cadrul ICCJ apare ulterior transferării, de la ministrul justiției către Președintele ICCJ, a calității de ordonator principal de credite cu privire la bugetul aprobat pentru cheltuielile de personal ale instanțelor.</p> <p>Prin urmare, în accepțiunea arbitrară a inițiatorului, creșterea gradului de complexitate și diversitate, precum și a volumului activităților personalului din cadrul ICCJ generată de aceasta modificare legislativă este "sanționată" prin reducerea importantei rolului ocupat în ierarhia sistemului de salarizare.</p> <p>Un alt exemplu al inconsecvenței și ambiguității proiectului de lege este reprezentat de Nota de subsol *1) din Anexa VIII - Capitolul II lit. A, referitor la salarizarea personalului contractual din administrația publică centrală de specialitate, unde, de aceasta dată, Înalta Curte de Casație și Justiție este menționată alături de Administrația Prezidențială, Parlament, Guvern și ministere, fapt ce evidențiază tratamentul diferit, evident discriminatoriu, la care sunt supuși exclusiv funcționarii publici din cadrul ICCJ.</p>
<p>3 Coeficienții de salarizare prevăzuți la nr. crt. 1-10 cuprind sporul de vechime în muncă la nivel maxim.</p>		
<p>4. Coeficienții de salarizare prevăzuți la nr. crt. 11-29 sunt pentru gradația 0. Salariile de bază pentru gradațiile 1 - 5 se determină prin majorarea salariilor de bază pentru gradația 0 potrivit prevederilor art. 13 din prezenta lege.</p>		

5. În Compartimentul inspecție și pază ecologică al Administrației Rezervației Biosferei "Delta Dunării" va fi utilizată funcția de inspector ecolog în locul funcției de consilier, pentru cei cu studii superioare, respectiv funcția de agent ecolog în locul funcției de referent, pentru cei cu studii medii, fiind salariați în mod corespunzător la nivelul funcției înlocuite.							
6. Coeficienții de salarizare stabiliți la nr. crt. 15-21 se utilizează și pentru personalul prevăzut la art. 5, alin. (4) din Legea nr. 7/2006 privind statutul funcționarului public parlamentar.							
Capitolul II lit. A - Salarizarea personalului contractual din administrația publică centrală de specialitate, servicii deconcentrate ale ministerelor și ale altor organe centrale de specialitate, prefecturi, consilii județene, municipii, administrația publică locală - consilii, primării și servicii publice din subordinea acestora							
I. Coeficienți de salarizare pentru administrația publică centrală							
Text inițiator					Text ICCJ		Propuneri și observații
Nr. crt	Funcția	Grad/treapta profesională	Nivelul studiilor	Coeficienți de salarizare		Se remarcă o reducere substanțială a venitului lunar aferent funcțiilor de conducere, diminuare care nu reflectă nivelul de responsabilitate, complexitatea atribuțiilor și rolul constituțional al funcțiilor exercitate. Or, funcțiile de conducere din cadrul instanțelor și parchetelor implică atribuții suplimentare de organizare, coordonare și administrare a activității judiciare, precum și un nivel sporit de răspundere managerială și instituțională, aspecte care ar trebui să se regăsească în mod corespunzător în structura și nivelul salarizării.	
1. Coeficienți de salarizare pentru funcții de specialitate							
a) Funcții de conducere				Grad I	Grad II		
1	Secretar general	-	S	4.46	4.95		
2	Secretar general adjunct	-	S	4.28	4.76		
3	Șef departament	-	S	4.11	4.56		
4	Director general, inspector de stat șef, inspector general	-	S	4.23	4.70		
5	Director general adjunct, inspector de stat șef adjunct, inspector general adjunct	-	S	3.94	4.37		
6	Director, inspector șef, șef sector, șef compartiment	-	S	3.94	4.37		
7	Director adjunct, inspector șef adjunct, contabil șef, inginer șef	-	S	3.60	4.00		
8	Șef serviciu, șef secție, președinte federație	-	S	3.52	3.91		
9	Șef atelier, șef laborator, șef oficiu, secretar general federație	-	S	3.10	3.44		
10	Sef punct de lucru	-	S	3.52	3.91		
b) Funcții de execuție				Gradația 0			

11	Auditor	gradul I A	S	2.20	2.42
		gradul I	S	2.09	2.29
		gradul II	S	1.90	2.08
12	Consilier, expert, inspector de specialitate, revizor contabil, arhitect; referent de specialitate, inspector casier	gradul I A	S	2.14	2.35
		gradul I	S	2.03	2.23
		gradul II	S	1.84	2.02
		debutant	S	1.75	1.84
13	Consilier juridic	gradul I A	S	2.14	2.35
		gradul I	S	2.03	2.23
		gradul II	S	1.84	2.02
		debutant	S	1.75	1.84
14	Tehnician-economist, secretar superior, interpret relații, interpret profesional, conductor arhitect , inspector, referent, subinginer, arhivist;	gradul I A	SSD	1.65	1.81
		gradul I	SSD	1.56	1.71
		gradul II	SSD	1.47	1.62
		debutant	SSD	1.44	1.58
15	Referent, inspector, referent casier	treapta I A	M	1.59	1.75
		treapta I	M	1.51	1.65
		treapta II	M	1.42	1.56
		debutant	M	1.38	1.52