

**REFORMA SISTEMULUI DE SALARIZARE
ȘI IERARHIZARE A POSTURILOR
DIN SECTORUL BUGETAR**

**RAPORTUL COMISIEI BIPARTITE
constituită în baza articolului 42 din Legea-cadru nr.330/2009
privind salarizarea unitară a
personalului plătit din fonduri publice**

București, 30 iunie 2010

Prezentul raport a fost elaborat în baza prevederilor art. 42 alin. 3 din *Legea cadru nr.330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice*, de către **Comisia bipartită**, constituită prin ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale nr.1774/2009.

MEMBRII COMISIEI BIPARTITE:

Florin STAMATE, director, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale – *președinte al Comisiei bipartite*
Ion GIBESCU, șef serviciu, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale
Daniela PESCARU, director general, Ministerul Finanțelor Publice
Maria TORCEANU, consilier superior, Ministerul Finanțelor Publice
Camelia TUDOR, șef serviciu, Ministerul Finanțelor Publice
Mirela ȘIȚOIU, director general, Ministerul Finanțelor Publice
Adrian OLĂRESCU, șef serviciu, Ministerul Administrației și Internelor
Valentin MINOIU, șef birou, Ministerul Administrației și Internelor
Adriana Laura MIRON, director general adjunct, Ministerul Administrației și Internelor
Elena CIOCAN, director adjunct, Ministerul Administrației și Internelor
Elena ȘERBĂNESCU, ministru consilier, Ministerul Afacerilor Externe
Gabriela BIȚICA, șef serviciu, Ministerul Afacerilor Externe
George GHELMEZ, director, Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului
Gheorghe VIȘAN, inspector, Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului
Ion VASILE, expert, Ministerul Apărării Naționale
Lavinia VASILE, expert, Ministerul Apărării Naționale
Genița TOMUȘ, șef birou, Ministerul Justiției
Ileana PETRE, consilier juridic, Ministerul Justiției
Virginia PAVEL, șef serviciu, Ministerul Justiției
Beatrice NIMEREANU, director general, Ministerul Sănătății
Doina TĂNASE, director adjunct, Ministerul Sănătății
Iuliu Bogdan HOSSU, președinte, Confederația Națională Sindicală „CARTEL ALFA” – C.N.S. „CARTEL ALFA”
Ringo DAMUREANU, secretar confederal, Confederația Sindicală Națională „MERIDIAN”- C.S.N. „MERIDIAN”
Mihaela NEACȘU, vicepreședinte, Blocul Național Sindical – B.N.S.
Aurel CORNEA, vicepreședinte, Confederația Sindicatelor Democratice din România – C.S.D.R.
Adrian BIREA, prim vicepreședinte, „SANITAS”, Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România „FRĂȚIA” – CNSLR „FRĂȚIA”
Xenia TEODORESCU, director general, Agenția Națională a Funcționarilor Publici
Toader Tănase MUCENIC, șef serviciu, Agenția Națională a Funcționarilor Publici

CUPRINS

PREAMBUL	4
CAPITOLUL I: Cadrul general al procesului de simplificare	5
1.1. Cadrul normativ și angajamentele asumate față de Fondul Monetar Internațional: obiectivele Guvernului.....	5
1.2. Componentele proiectului de simplificare a sistemului de salarizare și ierarhizare din sectorul bugetar și structurile responsabile.....	7
1.2.1 Structuri constituite în cadrul proiectului de simplificare a sistemului de ierarhizare și salarizare din sectorul bugetar	7
1.2.2 Evaluarea posturilor și analiza drepturilor salariale din sectorul public și privat	11
<i>Evaluarea posturilor</i>	11
<i>Compararea drepturilor salariale din sectorul public și cel privat</i>	14
1.2.3 Analiza rezultatelor obținute de grupurile de experți și formularea propunerilor Comisiei bipartite.....	18
CAPITOLUL II: Clasificarea posturilor din sectorul bugetar. Concluziile grupului de evaluatori și recomandările experților Băncii Mondiale	19
2.1 Ierarhizarea posturilor din eșantion și stabilirea structurii de grade	19
2.2 Concluziile experților privind posibilitatea stabilirii unor familii de posturi (grupuri ocupaționale).....	26
2.3 Stabilirea grilei de salarizare – recomandările experților Băncii Mondiale	27
CAPITOLUL III: Propunerile Comisiei bipartite privind simplificarea și îmbunătățirea sistemului de salarizare și ierarhizare a posturilor din sectorul bugetar	29
3.1. Propuneri ale Comisiei bipartite privind noul sistem de clasificare a posturilor și de salarizare din sectorul bugetar, pe baza rezultatelor obținute din activitatea grupurilor de experți și a recomandărilor experților Băncii Mondiale.....	29
3.2 Alte propuneri privind modificările ce se impun a fi operate în textul Legii-cadru nr.330/2009 așa cum au rezultat în primul an de implementare a legii.....	31
3.2.1. Propuneri privind modificarea sistemului de clasificare a posturilor din sectorul bugetar	31
3.2.2. Propuneri privind revizuirea anumitor prevederi din textul Legii-cadru privind acordarea anumitor sporuri personalului din sectorul bugetar	33
3.2.3. Modificarea/revizuirea/completarea anumitor secțiuni din textul sau anexele legii-cadru ținând cont de problemele semnalate de ordonatorii de credite și sindicate în primul an de implementare a legii.....	34
CONCLUZII	36

PREAMBUL

Raportul Comisiei bipartite prezintă rezultatele și concluziile grupurilor de experți care și-au desfășurat activitatea în perioada decembrie 2009 – iunie 2010, asistate de o echipă de consultanți ai Băncii Mondiale, precum și propunerile formulate de membrii Comisiei în sensul simplificării sistemului de ierarhizare a posturilor din sectorul bugetar și adoptării unei grile de salarizare care să răspundă cerințelor de transparență și echitate, asigurând plata egală pentru muncă egală.

Prezentul raport răspunde obiectivelor stabilite prin articolul 41 din Legea-cadru nr.330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, așa cum sunt prezentate în primul capitol al acestui raport.

Raportul e structurat pe **trei capitole**, după cum urmează:

- 1. Cadrul general al procesului de simplificare.** *Descrierea componentelor proiectului de simplificare a sistemului de ierarhizare a posturilor și de salarizare și rezultatele obținute din activitatea diferitelor grupuri de experți.*
- 2. Clasificarea posturilor.** *Prezentarea ierarhiei posturilor din eșantionul de referință rezultată din evaluarea realizată de grupul de experți, analiza rezultatelor și a propunerilor formulate de experții Băncii Mondiale pentru noul sistem de clasificare a posturilor.*
- 3. Propuneri de simplificare și îmbunătățire a sistemului de salarizare și ierarhizare din sectorul bugetar.** *Prezentarea propunerilor Comisiei bipartite privind posibilitățile de simplificare și modificare a Legii cadru nr.330/2009, desprinse din analizele efectuate în cadrul Comisiei bipartite, precum și din concluziile asupra rezultatelor înregistrate în primul an de implementare a legii.*

La baza elaborării acestui raport au stat 3 categorii de surse:

- date privind încadrarea personalului din sectorul bugetar și salarizarea acestuia, furnizate de Ministerul Finanțelor Publice;
- rapoarte intermediare privind concluziile anumitor componente ale proiectului, elaborate de diferite grupuri de experți (grupul de evaluatori și grupul de experți responsabili de analiza drepturilor salariale din sectorul public și cel privat);
- raportul echipei de consultanți ai Băncii Mondiale care au oferit suport și îndrumare metodologică în organizarea proiectului și în procesul de evaluare a posturilor din eșantionul selectat de aceștia.

CAPITOLUL I

Cadrul general al procesului de simplificare

1.1. Cadrul normativ și angajamentele asumate față de Fondul Monetar Internațional: obiectivele Guvernului

Legislația de implementare a **Legii-cadru nr.330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice**, care trebuie elaborată conform **Acordului cu Fondul Monetar Internațional** (conform OUG nr.10/2010 privind ratificarea Scrisorii de intenție, semnată de autoritățile române la București la 5 februarie 2010 și aprobată prin Decizia Consiliului director al Fondului Monetar Internațional din 19 februarie 2010, și pentru modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 99/2009 privind ratificarea Aranjamentului stand-by dintre România și Fondul Monetar Internațional, convenit prin Scrisoarea de intenție transmisă de autoritățile române, semnată la București la 24 aprilie 2009, și prin Decizia Consiliului director al Fondului Monetar Internațional din 4 mai 2009, precum și a Scrisorii suplimentare de intenție, semnată de autoritățile române la data de 8 septembrie 2009 și aprobată prin Decizia Consiliului director al Fondului Monetar Internațional din 21 septembrie 2009), trebuie să respecte următoarele principii:

- ⇒ respectarea țintelor cantitative stabilite pentru cheltuielile cu salariile în sectorul public și incluse în legea organică a salarizării;
- ⇒ *simplificarea noii grile de salarizare și asigurarea unui sistem de remunerare bazat pe responsabilități și calificări. Noul sistem de salarizare din sectorul public se va raporta la salariile din sectorul privat pentru a se asigura că salariile din sectorul public sunt în general competitive în raport cu condițiile existente pe piața muncii.*

Noua legislație de implementare a legii salarizării va trebui aprobată de Parlament în procedură de urgență până la sfârșitul lunii septembrie 2010, conform prevederilor art.42 alin. (4) din Legea-cadru nr.330/2009.

În vederea elaborării legislației de implementare, conform prevederilor art.42 alin. (3) din Legea-cadru nr.330/2009, Comisia bipartită trebuie să publice până la 30 iunie 2010 un **raport** „care să descrie în detaliu structura grupurilor ocupaționale și a gradelor, grila unică, dispozițiile revizuite pentru sporuri și alte stimulente financiare, cerințele unui sistem centralizat și automatizat de administrare a salariilor, precum și orice alte aspecte conexe.”

Prezentul raport descrie concluziile desprinse din activitatea grupurilor de experți în perioada decembrie 2009-iunie 2010 și cuprinde o serie de propuneri și recomandări privind conținutul actului normativ care va trebui aprobat până la finele lunii septembrie 2010, ale cărui obiective sunt precizate în art. 41 din Legea-cadru nr.330/2009:

„(1) Începând cu 1 ianuarie 2011 și până la 31 decembrie 2012 sistemul public de salarizare și ierarhizare va fi reformat și simplificat printr-un proiect de lege, care să prevadă inclusiv: reducerea numărului de funcții din sectorul bugetar, trecerea treptată la salarii nominale, îmbunătățirea ierarhiilor în cadrul domeniilor bugetare și a sistemului de grade, gradații și trepte salariale.

(2) Principiile proiectului de lege prevăzut la alin. (1) vor fi: a) stabilirea unui sistem reformat și simplificat de ierarhizare în sectorul bugetar, care să cuprindă grupuri ocupaționale și grade și care să se bazeze pe o metodologie modernă de evaluare pe bază de ocupație și responsabilități, astfel încât să promoveze remunerație egală pentru muncă egală.

În cadrul unui grup ocupațional, toate pozițiile vor fi clasificate pe grade, doar pe baza responsabilităților efective ale fiecărei poziții;

b) stabilirea unei grile unice pentru toate instituțiile publice care fac obiectul acestei legi, care să definească nivelul salariului de bază pentru toate pozițiile din toate grupurile ocupaționale.

Fiecare grup ocupațional și grad va fi conceput pentru a recompensa mai mult funcțiile cu o mai mare responsabilitate și pentru a oferi motivații pentru ca personalul cu calificarea și experiența corespunzătoare să-și asume responsabilități mai mari;

c) competitivitatea în raport cu piața muncii, în cadrul constrângerilor bugetare, pentru a atrage și a menține personal calificat;

d) controlul unitar; miniștrii sau conducătorii instituțiilor publice care fac obiectul acestei legi nu pot acorda drepturi salariale suplimentare față de cele prevăzute de prezenta lege;

e) eliminarea cumulului de funcții.”

1.2. Componentele proiectului de simplificare a sistemului de salarizare și ierarhizare din sectorul bugetar și structurile responsabile

Formularea propunerilor de simplificare a sistemului de salarizare și ierarhizare a posturilor din sectorul bugetar este un proces fundamentat de activitatea Comisiei bipartite, a două grupuri de experți și a unei comisii interministeriale, sprijinite de o echipă de consultanți ai Băncii Mondiale.

Procesul a fost organizat ca un proiect, structurat pe baza propunerilor formulate de experții Băncii Mondiale și agreate de Guvernul României, conform calendarului atașat *Informării* prezentate în cadrul ședinței de Guvern din data de 20 ianuarie 2010 (**Anexa 1**).

În continuare detaliem etapele proiectului și rolul diferitelor structuri constituite în cadrul acestuia.

Proiectul a cuprins **3 etape principale**:

- *Decembrie 2009 - februarie 2010*: au fost **constituite principalele structuri responsabile** de atingerea obiectivelor intermediare și finale ale proiectului.
- *Martie – mai 2010*: s-au desfășurat activitățile specifice ale grupurilor tehnice, conform calendarului agreat cu Banca Mondială: a avut loc **evaluarea posturilor și analiza datelor privind drepturile salariale din sectorul privat**.
- *Iunie 2010*: analiza concluziilor rezultate din activitatea grupurilor de experți, **formularea propunerilor experților Băncii Mondiale** și, pe baza acestora și a observațiilor realizate pe marginea implementării Legii cadru nr.330/2009, **formularea propunerilor Comisiei bipartite** și redactarea raportului.

1.2.1 Structuri constituite în cadrul proiectului de simplificare a sistemului de ierarhizare și salarizare din sectorul bugetar

În perioada decembrie 2009 - februarie 2010 au fost constituite principalele structuri responsabile de atingerea obiectivelor intermediare și finale ale proiectului. Astfel:

În data de 9.12.2010 a fost aprobat ordinul ministrului muncii, familiei și protecției sociale nr.1774 prin care se constituie **COMISIA BIPARTITĂ**.

- *Principalele atribuții ale Comisiei*, aprobate prin ordin, corespund celor prevăzute în legea cadru nr.330/2009 și sunt următoarele:

- Simplificarea sistemului public de salarizare și ierarhizare prin:
 - evaluarea unui eșantion reprezentativ al posturilor din sistemul bugetar care să aibă la bază ocupația și responsabilitățile postului;
 - analiza grilei unice de salarizare și corelarea acesteia cu rezultatele evaluării și redefinirea sistemului de posturi corespunzător atribuțiilor și responsabilităților;
 - stabilirea unui sistem reformat și simplificat de ierarhizare în sectorul bugetar care să cuprindă grupuri ocupaționale și grade;
 - reducerea numărului de funcții pe domenii de activitate bugetară, cu precădere a funcțiilor comune;
 - reevaluarea sporurilor și bonusurilor acordate;
 - elaborarea unui raport care va descrie în detaliu structura grupurilor ocupaționale și a gradelor, grila unică, dispozițiile revizuite pentru sporuri și alte stimulente financiare;
 - elaborarea cerințelor unui sistem centralizat și automatizat de administrare a salariilor, pe termen lung, pe autorități, posturi, funcții și structura salariului (componentele acestuia);
 - elaborarea propunerilor în vederea simplificării și îmbunătățirii sistemului de salarizare în sectorul public;
 - evaluarea financiară a impactului aplicării legii în anul 2011.
 - Analiza comparativă a evoluției drepturilor salariale din sectorul public și sectorul privat, pe categorii ocupaționale sau asimilate.
- Comisia bipartită a fost *coordonată* de Valentin Mocanu, secretar de stat pentru dialog social în cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale (MMFPS), iar *președintele Comisiei* a fost Florin Stamate, directorul direcției Salarizare din cadrul MFPFS. În cadrul Comisiei au fost desemnați specialiști din cadrul ministerelor menționate în art. 42 alin.(1) din Legea-cadru nr.330/2009 și reprezentanți ai confederațiilor sindicale (componenta este prezentată la începutul acestui raport).
- Comisia și-a desfășurat activitatea întâlnindu-se în *ședințe periodice*, la convocarea *Secretariatului tehnic asigurat de MFPFS*.
- *Rolul asumat de Comisie a fost unul de coordonare generală a proiectului*. Comisia a primit informații periodice privind activitatea diferitelor grupuri de experți și în cadrul ei au fost analizate rezultatele intermediare obținute în cadrul proiectului, au fost dezbătute propunerile și recomandările formulate de experții Băncii Mondiale și au fost analizate rezultatele implementării Legii cadru nr.330/2009 în anul 2010, în vederea formulării propunerilor conform art.42 alin.(3) din Legea cadru nr.330/2009.

În cadrul ședinței de Guvern din data de 20 ianuarie 2010 Guvernul a luat act de *INFORMAREA privind aprobarea unor măsuri prevăzute de Legea-cadru nr.330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, care să asigure implementarea obiectivului de simplificare a sistemului de salarizare și ierarhizare din sectorul bugetar*, document care detaliază o serie de măsuri, așa cum au fost agreate cu experții Băncii Mondiale. Documentul prevede stabilirea clară a structurilor care vor răspunde de atingerea diferitelor obiective intermediare în procesul de simplificare și modernizare a sistemului de salarizare din sistemul bugetar și a responsabilităților aferente fiecăreia.

Una dintre structurile constituite conform *Informării* este **GRUPUL DE EVALUATORI**. Rolul acestei structuri este evaluarea unui eșantion de posturi selectat în vederea realizării unei ierarhizări a posturilor din sectorul bugetar. Grupul a fost constituit din 26 de experți în domeniul resurselor umane nominalizați de următoarele instituții și autorități: Ministerul Finanțelor Publice, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, Ministerul Administrației și Internelor, Ministerul Afacerilor Externe, Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului, Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Justiției, Ministerul Sănătății, Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale, Ministerul Transporturilor și Infrastructurii, Ministerul Culturii și Patrimoniului Național, Ministerul Dezvoltării Regionale și Turismului, Ministerul Economiei, Comerțului și Mediului de Afaceri, Ministerul Mediului și Pădurilor, Autoritatea Națională Sanitară Veterinară și pentru Siguranța Alimentelor.

Evaluatorii au urmat un program de formare în domeniul tehnicilor de evaluare a posturilor, susținut de experții Băncii Mondiale în perioada 9-17 martie 2010.

Grupul de evaluatori a fost responsabil de:

- descrierea posturilor din eșantionul de referință selectat de experții Băncii Mondiale
- evaluarea posturilor din eșantion pe baza criteriilor agreate de Comisia bipartită, cu sprijinul experților Băncii Mondiale
- revizuirea ierarhiei posturilor rezultată din evaluarea eșantionului
- proiectarea structurii de grupuri ocupaționale și grade împreună cu experții Băncii Mondiale.

O altă structură constituită conform *Informării* de care a luat act Guvernul în ședința din data de 20 ianuarie 2010 a fost **GRUPUL DE EXPERȚI INDEPENDENȚI**. Grupul a fost constituit din 5 experți nominalizați de următoarele structuri: Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale, Institutul Național de Statistică, Academia de Studii Economice București, Institutul de Cercetare a Calității Vieții și Institutul Național de Cercetări Economice.

Rolul acestui grup este de a analiza datele privind drepturile salariale din sectorul privat în vederea realizării unei analize comparative privind drepturile salariale din sectoarele public și privat.

În data de 29 ianuarie 2010 Guvernul a aprobat *Memorandumul privind aprobarea unor măsuri privind constituirea unei structuri de coordonare și monitorizare a procesului de simplificare a sistemului de salarizare din sectorul bugetar*. În baza acestui document a fost constituită în luna februarie 2010 **COMISIA INTERMINISTERIALĂ**, formată din 8 secretari de stat desemnați de următoarele ministere: Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, Ministerul Apărării Naționale, Ministerul Sănătății, Ministerul Administrației și Internelor, Ministerul Justiției, Ministerul Finanțelor Publice, Ministerul Afacerilor Externe, Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului.

Rolul comisiei interministeriale este de coordonare și monitorizare a procesului de simplificare a sistemului de salarizare din sectorul bugetar.

Comisia a avut următoarele atribuții:

- a asigurat legătura între grupurile tehnice de experți și palierul decizional la nivel guvernamental, propunând măsuri corective în situațiile care sunt necesare ajustări față de calendarul agreat cu experții Băncii Mondiale;
- a primit informări din partea grupurilor tehnice de experți și a dispus măsuri pe baza acestora în sensul asigurării suportului necesar îndeplinirii obiectivelor din Legea-cadru nr.330/2009.

O structură suport constituită în baza recomandărilor experților Băncii Mondiale formulate în urma misiunii din perioada 9-17 martie 2010 a fost **Grupul de management al proiectului**, constituit din 3 persoane, la nivelul MMFPS. Conform ordinului ministrului muncii, familiei și protecției sociale nr.141/2010, grupul s-a constituit în coordonarea președintelui Comisiei bipartite, domnul Florin Stamate și sub autoritatea coordonatorului de proiect, domnul secretar de stat Valentin Mocanu. Rolul Grupului a fost de suport în planificarea proiectului, de monitorizare și de asistență asigurată experților Băncii Mondiale, precum și de comunicare cu diferitele grupuri de experți. Suportul Grupului de management a fost asigurat mai ales în cadrul componentei de evaluare a posturilor din eșantionul de referință, asigurând coordonarea echipelor de evaluatori și monitorizarea permanentă a progresului înregistrat, precum și raportarea stadiului acestei activități.

1.2.2 Evaluarea posturilor și analiza drepturilor salariale din sectorul public și privat

În perioada martie – mai 2010 s-au desfășurat activitățile specifice ale grupurilor tehnice, conform calendarului agreat cu Banca Mondială.

Evaluarea posturilor

După parcurgerea programului de formare susținut de experții Băncii Mondiale (în perioada 9-17 martie 2010), grupul de evaluatori a demarat activitatea de evaluare a posturilor din eșantionul de referință selectat de experții Băncii Mondiale. Grupul a fost împărțit în 4 echipe, coordonate de câte un lider de echipă. De asemenea, la recomandarea experților Băncii Mondiale, conform celor agreate în cadrul Comisiei interministeriale, s-a solicitat conducerii instituțiilor din care provin cei 26 de evaluatori să se asigure degrevarea de sarcini a acestora timp de 20 de ore/săptămână, pentru a asigura respectarea planificării activității de evaluare a posturilor.

Evaluarea posturilor a cuprins 3 etape:

- realizarea interviurilor cu titularii posturilor din eșantionul de referință
- evaluarea posturilor pe baza celor 7 criterii agreate în cadrul Comisiei bipartite pe baza propunerilor înaintate de experții Băncii Mondiale
- ierarhizarea posturilor pe baza punctajelor calculate pentru fiecare post din eșantion și revizuirea ierarhiei prin raportare comparativă a unui post la celelalte.

Procesul de evaluare a posturilor s-a bazat pe un set de documente standard furnizate de experții Băncii Mondiale: **Chestionarul – fișă de descriere a postului** (**Anexa 2**) și setul de întrebări pentru titularii posturilor.

De asemenea, la recomandarea experților Băncii Mondiale, s-a decis implementarea unui *sistem de fișiere partajate (Dropbox)*, prin care atât evaluatorii cât și experții BM să aibă acces la toate documentele (suport de curs, materiale suport pentru interviuri, fișe de post elaborate etc.). Prin acest sistem experții BM au asigurat monitorizarea progresului acestei activități.

Grupul de management al proiectului din cadrul MMFPS, coordonat de domnul secretar de stat Valentin Mocanu a implementat această soluție informatică în data de 17 martie 2010.

a. Realizarea interviurilor

În data de 18 martie 2010 experții Băncii Mondiale au transmis către MMFPS un **eșantion de referință** de 258 de posturi. Acesta a fost prelucrat de experții MMFPS în sensul eliminării funcțiilor de demnitate publică. Eșantionul a fost transmis celor patru echipe de evaluatori și aceștia au făcut o serie de propuneri privind înlocuirea anumitor funcții din eșantion, care fie se repetau, fie nu erau reprezentative pentru principalele domenii de activitate din sectorul bugetar. Experții Băncii Mondiale au acceptat ca eșantionul să fie actualizat pe baza propunerilor celor 4 lideri de echipă.

În aceeași perioadă MMFPS a asigurat transmiterea unor *Comunicări* către instituțiile care au posturi cuprinse în eșantionul de referință în vederea facilitării procesului de desfășurare a interviurilor. De asemenea, au fost elaborate *Mandate* pentru evaluatori, asumate de coordonatorul proiectului, pentru a le facilita accesul în aceste instituții în vederea organizării interviurilor.

Interviurile s-au desfășurat pe parcursul lunii aprilie 2010 cu toții titularii de posturi din eșantionul de referință. Liderii celor patru echipe, pe baza observațiilor și propunerilor primite din partea evaluatorilor, au transmis propuneri de modificare și actualizare a eșantionului către Grupul de management din cadrul MMFPS, care a asigurat actualizarea permanentă a acestuia. Eșantionul a fost extins la **262 de posturi** (*Anexa 3*) ca urmare a solicitărilor primite din partea anumitor instituții de a include anumite posturi în eșantion sau de a diferenția unele posturi pe nivel de studii.

Chestionarele-fișe de post realizate de evaluatori au fost publicate periodic în Dropbox pentru a le permite experților Băncii Mondiale monitorizarea progresului activității. Grupul de management a supervizat acest proces, asigurând comunicarea permanentă cu liderii celor patru echipe.

Grupul de management a dezvoltat *baza de date cu posturile din eșantionul de referință*, pe baza fișierului inițial transmis de experții Băncii Mondiale, incluzând însă detalii nominale ale titularilor posturilor din eșantion (nume, prenume, sex, instituție, salariul de bază și salariul brut aferente lunii aprilie 2010). Datele privind salariile au fost colectate separat, ca răspuns la adresele de solicitare transmise din partea MMFPS.

Pentru a asigura respectarea termenului de 30 aprilie pentru finalizarea interviurilor, *Comisia interministerială formată din secretari de stat s-a reunit de două ori în cursul lunii aprilie, asigurând comunicarea eficientă a necesității respectării calendarului agreat cu Banca Mondială și dispunerea de măsuri de susținere a activității echipelor de evaluatori.*

Interviurile au fost finalizate conform calendarului agreat, la data de 30 aprilie 2010.

b. Evaluarea posturilor

Experții Băncii Mondiale au propus un set de 6 criterii pentru evaluarea posturilor: *Cunoștințe și experiență, Complexitate și creativitate, Judecată și decizii, Influență și supervizare, Contacte și comunicare, Condiții de muncă*. În cadrul ședinței Comisiei bipartite din data de 4 mai 2010 s-a agreat reformularea unora dintre cele 6 criterii, adăugarea celui de-al șaptelea criteriu (*Incompatibilități și regimuri speciale*) și ponderea fiecărui factor în evaluarea posturilor, conform tabelului de mai jos:

CRITERII	Cunoștințe și experiență	Complexitate, creativitate și diversitatea activităților	Judecata și impactul deciziilor	Influență, coordonare și supervizare	Contacte și comunicare	Condiții de muncă	Incompatibilități și regimuri speciale
PONDERE	26.00	17.00	14.00	12.00	8.00	11.00	12.00

Pe baza chestionarelor completate în urma interviurilor, în perioada 6-14 mai 2010 evaluatorii au realizat evaluarea posturilor din eșantionul de referință, beneficiind de asistența experților Băncii Mondiale.

Evaluarea a fost realizată de evaluatori, grupați în 4 echipe, pe baza celor 7 criterii propuse de experții Băncii Mondiale și agreate de membrii Comisiei bipartite. Aceste 7 criterii au fost descrise în **Planul analitic de evaluare a posturilor (Anexa 4)** Fiecare dintre cei 7 factori de evaluare are două dimensiuni: „profundime” și „amploare” și e proiectat pe niveluri construite pentru a forma o „ierarhie”. Nivelurile „profundizării” sunt ordonate numeric iar nivelurile „amplorii” sunt ordonate alfabetic. În aplicarea acestui Plan de evaluare experții au studiat datele din chestionarele-fișe de post și au avut în vedere organigramele (subordonarea posturilor evaluate) pentru a înțelege unde se încadrează fiecare post în organizație. Evaluările au fost exprimate prin intermediul unei combinații de numere și litere pentru fiecare factor. Pe tot parcursul acestui proces evaluatorii li s-a pus în vedere faptul că trebuie ignorate orice cunoștințe privind numele deținătorului slujbei și că trebuie evaluat postul și nu deținătorul acestuia.

Experții Băncii Mondiale au supervizat direct această componentă a proiectului, asigurând controlul calității activității evaluatorilor și analiza zilnică a datelor rezultate din evaluare. În ultima zi a sesiunii de evaluare experții Băncii Mondiale au prezentat evaluatorilor ierarhia provizorie obținută și au agreat cu aceștia necesitatea revizuirii anumitor punctaje obținute în urma evaluării.

c. Ierarhizarea posturilor

Experții Băncii Mondiale au calculat, pe baza matricei cu punctele asociate fiecărui nivel de evaluare pentru cele 7 criterii (**Anexa 5**), punctajele totale obținute de fiecare post din eșantionul de referință. Astfel a rezultat ierarhia provizorie a posturilor din eșantion.

Așa cum a reieșit din aplicarea mecanismului de control prezentat de experții Băncii Mondiale — compararea punctajelor obținute cu Scorul estimat în funcție de poziția aceluși post în ierarhie (ESBR – Estimated Score by Rank) – multe dintre scorurile din evaluare păreau a fi supraestimate și grupul de evaluatori a decis ca acestea să fie revizuite. Ierarhia a fost revizuită de evaluatori până la sfârșitul lunii mai, conform recomandărilor experților BM, prin analiza comparativă a importanței relative a unui post față de celelalte. Discrepanțele au fost discutate, în acest caz, obiectivul fiind ca fiecare membru din echipa de evaluare să fie de acord cu ordinea ierarhică a posturilor.

Ierarhia posturilor din eșantionul de referință este analizată în al doilea capitol al acestui raport.

Compararea drepturilor salariale din sectorul public și cel privat

În perioada 15 aprilie – 15 mai 2010, la solicitarea MMFPS, Inspekția Muncii a centralizat date privind salariul și componentele acestuia (salariul de bază, sporuri), precum și alte drepturi salariale, așa cum sunt reflectate în contractele individuale de muncă ale angajaților din diferite unități cu capital integral privat, din următoarele domenii: învățământ (preuniversitar și universitar), sănătate (clinic și neclinic), asistență socială, cultură, presă, IT, administrarea înregistrării documentelor (arhivare). Informațiile privind salariile realizate în **luna ianuarie 2010** de diferite categorii de personal din mediul privat, așa cum sunt reflectate în statele de plată, au fost furnizate pentru un **total de 1.113 posturi**, după cum urmează:

- învățământ – 271 de posturi
- sănătate – 265 de posturi
- asistență socială – 105 posturi
- cultură – 102 posturi
- IT – 122 de posturi
- presă – 220 de posturi
- arhivare – 28 de posturi

În perioada 15 - 31 mai 2010 aceste date au fost prelucrate în cadrul MMFPS în sensul grupării acestora și eliminării datelor cu caracter personal și ulterior analizate și interpretate de experți

din cadrul Institutului Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale (INCSDMPS).

Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale a oferit Institutului Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale această selecție de date referitoare la salarii și sporuri salariale aferente lunii ianuarie 2010, de la firme prestatoare de servicii care își desfășoară activitatea în domeniul privat, în scopul desfășurării unei activități de analiză, prelucrare și interpretare a acestora. Raportul de interpretare elaborat de INCSDMPS cuprinde ierarhii salariale ale celor 7 activități de servicii private considerate: învățământ, sănătate, asistență socială, cultură, presă, IT și arhivare. În vederea studierii ierarhiei veniturilor brute, s-au considerat 34 de intervale cu pas variabil. Primele 12 intervale de la baza ierarhiei au pasul de 0,5 (corespunde sumei de 300 lei). Următoarele 8 intervale au pasul 1 (corespunde sumei de 600 lei). Următoarele 7 intervale au pasul 5 (corespunde sumei de 3000 lei). Ultimele 7 intervale au pasul 10 (corespunde sumei de 6000 lei).

Ierarhia veniturilor brute pe tipuri de activități private analizate a relevat că cele mai multe dintre datele primite se încadrează după cum urmează:

Învățământ

- 8,01% dintre posturi au coeficientul salarial (venit brut) mai mare decât 15 (9000 lei)
- 14,88% dintre posturi au coeficientul salarial mai mare decât 12 (7200 lei)
- 66,43% dintre posturi au coeficientul salarial mai mic decât 6 (3600 lei)
- 28,63% dintre posturi au coeficientul salarial mai mic decât 3 (1800 lei)
- intervalele 30 și 32 au ponderea cea mai mare (11,45%) și corespund intervalelor [2; 2,5) și [3; 3,5)

Sănătate

- 4,74% dintre posturi au coeficientul salarial (venit brut) mai mare decât 15 (9000 lei)
- 5,6% dintre posturi au coeficientul salarial mai mare decât 12 (7200 lei)
- 81,04% dintre posturi au coeficientul salarial mai mic decât 6 (3600 lei)
- 49,57% dintre posturi au coeficientul salarial mai mic decât 3 (1800 lei)
- intervalele 32 și 31 au ponderea cea mai mare (20,26%, respectiv 13,36%) și corespund intervalelor coeficienților [2; 2,5), respectiv [2,5; 3,0)

Asistență socială

- 0,0% dintre posturi au coeficientul salarial (venit brut) mai mare decât 15 (9000 lei)
- 4,3% dintre posturi au coeficientul salarial mai mare decât 12 (7200 lei)
- 81,74% dintre posturi au coeficientul salarial mai mic decât 6 (3600 lei)
- 61,29% dintre posturi au coeficientul salarial mai mic decât 3 (1800 lei)

- intervalul 33 are ponderea cea mai mare (19,35%) și corespund intervalelor coeficienților salariați [1,5; 2,0). O pondere apropiată de 19,35%, respectiv 18,28% au intervalele 32 și 34.
- sub 1200 lei (coeficient ierarhic < 2) câștigă 37,63% dintre salariați
- sub 900 lei (coeficient ierarhic < 1,5) câștigă 18,28% dintre salariați

Cultură

- 1,22% dintre posturi au coeficientul salarial (venit brut) mai mare decât 15 (9000 lei)
- 1,22% dintre posturi au coeficientul salarial mai mare decât 12 (7200 lei)
- 86,59% dintre posturi au coeficientul salarial mai mic decât 6 (3600 lei)
- 67,07% dintre posturi au coeficientul salarial mai mic decât 3 (1800 lei)
- intervalul salarial 31 are ponderea cea mai mare (20,73%) și corespunde intervalului coeficienților salariați [2,5; 3,0). O pondere apropiată de 20,73%, respectiv 18,29% și 15,85% au intervalele 33 și 32.

IT

- 21,84% dintre posturi au coeficientul salarial (venit brut) mai mare decât 15 (9000 lei)
- 27,72% dintre posturi au coeficientul salarial mai mare decât 12 (7200 lei)
- 30,24% dintre posturi au coeficientul salarial mai mic decât 6 (3600 lei)
- 5,88% dintre posturi au coeficientul salarial mai mic decât 3 (1800 lei)
- intervalul salarial 22 are ponderea cea mai mare (13,45%) și corespunde intervalului coeficienților salariați [7; 8). O pondere apropiată de 13,45%, respectiv 10,08% și 9,24% au intervalele 14 și 23.

Arhivare

- 0,0% dintre posturi au coeficientul salarial (venit brut) mai mare decât 15 (9000 lei)
- 3,85% dintre posturi au coeficientul salarial mai mare decât 12 (7200 lei)
- 76,94% dintre posturi au coeficientul salarial mai mic decât 6 (3600 lei)
- 50,00% dintre posturi au coeficientul salarial mai mic decât 3 (1800 lei)
- intervalul salarial 34 are ponderea cea mai mare (38,46%) și corespunde intervalului coeficienților salariați [1; 1,5
- sub 1200 lei (coeficient ierarhic < 2) câștigă 38,46% dintre salariați
- sub 900 lei (coeficient ierarhic < 1,5) câștigă 38,46% dintre salariați

Ierarhia generală a veniturilor brute indică următoarele:

- 6,13% dintre posturi au coeficientul salarial (venit brut) mai mare decât 15 (9000 lei)

- 9,24% dintre posturi au coeficientul salarial mai mare decât 12 (7200 lei)
- 74,58% dintre posturi au coeficientul salarial mai mic decât 6 (3600 lei)
- 45,47% dintre posturi au coeficientul salarial mai mic decât 3 (1800 lei)
- intervalul salarial 32 are ponderea cea mai mare (15,48%) și corespunde intervalului coeficienților salariali [2; 2,5)
- sub 1200 lei (coeficient ierarhic < 2) câștigă 18,89% dintre salariați
- sub 900 lei (coeficient ierarhic < 1,5) câștigă 8,47% dintre salariați

Pentru instituțiile private, prestatoare de servicii, din cadrul cărora au fost preluate datele, se constată următoarele:

- prima poziție în ceea ce privește ponderea posturilor cu venituri brute înalte în total posturi este ocupată de IT; urmează activitatea de învățământ și la mare distanță, activitatea de sănătate
- cele mai multe posturi cu salarii mici sunt în arhivare (38,46% dintre posturi au venituri brute sub 900 lei); urmează activitatea de asistență socială cu 18,28% și presa cu 14,55%

Referitor la observațiile de mai sus, menționăm faptul că unele persoane din domeniul privat (mai ales medicii) utilizează frecvent alte modalități de a-și înregistra veniturile, decât forma salarială. Din acest motiv, comparațiile cu domeniul sănătății trebuie privite cu rezerve.

Din prelucrarea datelor primite pentru domeniile de activitate menționate anterior, **în medie, ponderea sporurilor în total venit brut este mică și foarte mică**, așa cum a rezultat din raportarea salariului de bază la venitul brut:

- În activitatea de învățământ, venitul brut este mai mare cu 42% față de salariile de bază.
- În activitatea de asistență socială, venitul brut este mai mare cu 17% față de salariile de bază.
- În activitatea de IT, venitul brut este mai mare cu 8% față de salariile de bază.
- În activitatea de sănătate, venitul brut este mai mare cu 6% față de salariile de bază.
- În activitățile de presă și arhivare venitul brut este mai mic cu 1% decât fondul salariilor de bază.
- În activitatea de cultură venitul brut este mai mic cu 6% decât fondul salariilor de bază.

Comisia bipartită consideră necesară luarea în considerare a acestor date în momentul stabilirii grilei de salarizare aferentă structurii de grade rezultate în urma evaluării eșantionului de posturi, așa cum se subliniază în ultimul capitol al acestui raport.

1.2.3 Analiza rezultatelor obținute de grupurile de experți și formularea propunerilor Comisiei bipartite

A treia etapa a proiectului a fost de analiză a rezultatelor obținute în cadrul etapelor anterioare și de formulare a concluziilor și recomandărilor Comisiei bipartite pe baza activităților desfășurate de diferitele grupuri de experți.

În cadrul ultimei misiuni a experților Băncii Mondiale, în perioada 28-29 iunie 2010, aceștia au prezentat concluziile privind activitatea grupului de evaluatori. Un extras din proiectul de raport pregătit de experții Băncii Mondiale a fost transmis Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale în data de 24 iunie, și a fost tradus și pus la dispoziția Comisiei bipartite în data de 25 iunie.

În cadrul ședinței Comisiei bipartite din data de 28 iunie 2010, membrii acesteia au luat act de concluziile grupului de evaluatori privind ierarhizarea posturilor evaluate din eșantionul de referință.

Expertul Băncii Mondiale (dl Malcolm Green) a transmis Comisiei bipartite forma finală a raportului consultanților în data de 29 iunie 2010. Principalele observații și concluzii ale acestora sunt prezentate și analizate în al doilea capitol al acestui raport.

În data de 30 iunie 2010 Comisia bipartită s-a întrunit pentru a concluziona asupra principalelor propuneri agreeate. Concluziile și recomandările finale sunt detaliate în ultimul capitol al raportului.

CAPITOLUL II

Clasificarea posturilor din sectorul bugetar. Concluziile grupului de evaluatori și recomandările experților Băncii Mondiale

2.1 Ierarhizarea posturilor din eșantion și stabilirea structurii de grade

În urma evaluării posturilor din eșantionul selectat de experții Băncii Mondiale, așa cum a fost descris procesul în cadrul capitolului anterior al prezentului raport, fiecare post a primit un anumit punctaj pe baza rezultatelor din evaluare pentru fiecare caracteristică din Planul de evaluare a posturilor.

Totalul de puncte disponibil a fost de 1000. Maximul teoretic de 1000 de puncte ar putea fi alocat unui post care obține punctajul cel mai înalt posibil pentru toate caracteristicile (acest lucru este imposibil în practică întrucât un post care obține un punctaj mare pentru o anumită caracteristică va obține un punctaj mai mic pentru alta).

Punctajele posturilor din eșantion au fost utilizate pentru a dezvolta o clasificare provizorie a acelor posturi în grade. Acest lucru a fost realizat ordonând toate posturile după scorul obținut. Grupul de evaluatori a analizat apoi pozițiile posturilor în ierarhie și au decis unde sunt spațiile logice și naturale între diferitele tipuri de posturi. **Astfel grupul a ajuns la o structură de 9 grade ca fiind adecvată pentru familia de posturi din administrație. Lista posturilor în ordinea ierarhică crescătoare a punctajelor obținute este detaliată mai jos, conform listei furnizate de expertul Băncii Mondiale, dl Malcolm Green, în data de 29 iunie 2010.**

Cele 9 grade au fost definite prin raportare la punctajele posturilor situate la limita dintre două grade.

Post	Grad conform punctajului din evaluare
Ingrijitor	1
Ingrijitor	1
Spalatoarea	1
Plasator II	1
Brancardier	1
Muncitor calificat	2
Sofer II	2
Sofer I	2
Sofer (D.N.A)	2
Secretar-dactilograf I A	2
Agent agricol deb.	2
Aprod	2
Laborant II	2
Referent debutant	2

RAPORTUL COMISIEI BIPARTITE

Conservator II	2
Secretar I	2
Casier I	2
Sef depozit I	2
Infirmiera	2
Sofer autosanitara II	2
Secretar debutant	2
Agent procedural	2
Secretar-dactilograf	2
Tehnician I A	2
Tehnician ***) deb	2
Stenodactilograf	2
Referent gradul I	2
Bibliotecar treapta II	3
Agent agricol I	3
Supraveghetor muzeu	3
Secretar-sef *) - facultate	3
Antrenor debutant	3
Secretar tehnic de redactie grd I	3
Referent I	3
Tehnician*** **) II	3
Secr.cab.	3
Referent	3
Secretar-sef *) - scoala	3
Asistent cabinet	3
Referent de specialitate II	3
Sora medicala principala	3
Sora medicala principala	3
Motorist	3
Referent de specialitate III	3
Referent principal treapta 1	3
Ref.de sp..II	3
Grefier arhivar tr. I	4
Asis.veterinar I	4
Asistent medical	4
Referent superior treapta 1	4
Tehnician criminalist treapta I	4
Administrator financiar (patrim.) gr.I	4
Secretar II - facultate	4
Asistent social gradul I	4
Referent superior treapta 1	4
Subinginer deb.	4
Inspector de specialitate II	4
Consultant parlamentar	4
Conducator salupa	4
Expert principal	4
Referent superior treapta1 D.I.I.C.O.T	4
Subinginer III	4
Subinginer II	4
Secretar IA sef	4
Subinginer debutant	4
Antrenor categoria I	4
Asistent medical principal	4
Redactor gradul I	4
Secretar tehnic de redactie debutant	4
Arhivar I A	4
Referent I	4
Referent sup 1 atributii cadastru	4
Referent sup 1 atributii cadastru 2	4
Dispecer operatiuni zbor I	4
Asistent medical principal	4

RAPORTUL COMISIEI BIPARTITE

Sef echipaj maritim	4
Tehnician de aviatie clasa I	4
Mecanic de aviatie clasa I	4
Comisar principal treapta 1	4
Expert parlamentar	4
Referent superior1 cu atributii de cartograf (Subinginer cartograf II)	4
Pilot instructor	4
Referent I A	4
Ofițer mecanic	4
Fiziokinetoterapeut	4
Logoped principal	4
Invatator grad didactic I, vechime 25-30 ani	4
Cercetator stiintific principal III	4
Ofiter punte III	4
Sef echipaj	4
Expert I A	4
Profesor debutant	4
Grefier gradul II	4
Referent I	4
Formator (Profesor gradul I INM si SNG	4
Farmacist primar	4
Asistent universitar cu vechime in invatamant 3-6 ani	4
Referent de specialitate principal treapta 3	4
Profesor CFM principal	4
Expert debutant	4
Referent de specialitate superior	4
Profesor CFM principal	4
Medic veterinar inspector zonal (consilier principal)	4
Mastru de aviatie clasa I	4
Inspector de specialitate I	4
Curier relatii II	4
Psiholog principal	4
Subinginer I	5
Scafandru autonom	5
Inginer receptie si control	5
Profesor definitiv Vechime peste 40 ani	5
Economist I	5
Bibliotecar gradul IA	5
Economist gr. I	5
Sef birou	5
Consilier parlamentar	5
Administrator financiar (patrim.) tr.I	5
Consilier juridic gradul IA	5
Director de cabinet	5
Consilier juridic asistent tr 1	5
Agent vamal asistent treapta 1	5
Agent vamal principal treapta 3	5
Registrator de carte funciara	5
Sef lucrari (lector universitar) cu vechime 10-15 ani	5
Asistent de cercetare stiintifica	5
Agent vamal superior treapta 3	5
Inspector asistent tr.1	5
Consilier I A	5
Asistent social - inspector	5
Sufleor opera II	5
Auditor asistent treapta 2	5
Grefier șef secție	5
Expert asistent treapta 1	5
Medic veterinar inspector la punctele de inspectie la frontiera	5

RAPORTUL COMISIEI BIPARTITE

Consilier grad I A- inginer cadastru	5
Redactor grad I	5
Psiholog principal	5
Referent relatii I	5
Director resurse umane grad II	5
Inspector guvernamental (SGG)	5
Ofiter mecanic III	6
Expert principal treapta 1	6
Consilier asistent tr.1	6
Consilier asistent tr.1	6
Consilier superior la instanțe și parchete (funcționar public)	6
Medic veterinar de laborator (consilier superior)	6
Medic veterinar inspector (consilier superior)	6
Inspector principal treapta 1	6
Inspector social superior 1	6
Director financiar contabil II	6
Auditor principal treapta 1	6
Inspector CSM	6
Consilier pentru afaceri europene	6
Trezorier sef adjunct	6
Inginer sef cadastru	6
Inginer de aviatie clasa I	6
Cancelarist relatii II	6
Comisar principal treapta 1	6
Cercetator stiintific principal grad I (sef laborator)	6
Şef serviciu (funcționar public), treapta 1	6
Specialistii în domeniul informatic	6
Expert superior tr.1 inginer geodezie	6
Sef serviciu informatic	6
sef adm.fin.-niv.comuna **	6
Consilier evaluare examinare superior	6
Consilier evaluare examinare principal	6
Conferentiar univ. cu vech. in inv. peste 4o ani	6
Inspector vamal superior treapta 1	6
Auditor superior treapta 1	6
Auditor superior 1	6
Analist financiar gradul I (Jud.,proc.)	6
Sef administratie - nivel oras	6
Medic specialist	6
Medic veterinar primar I A	6
Sef adjunct birou vamal	6
Inspector superior tr.1	6
Sef serviciu D.I.I.C.O.T - grefier	6
Referent de specialitate gradul II sef birou	6
Arhivist I A	6
Spec.cu inalta calif.din D.N.A	7
Inspector de concurenta (Consiliul Concurentei)	7
Sef birou tr. 1	7
Sef birou	7
Expert superior tr.1	7
Comisar superior treapta 1	7
Sef serviciu	7
Director directia cadastru	7
Prof.univ. cu vech. in inv.peste 40	7
Judecator, procuror 2 - 3 ani vechime(judecatori)	7
Consilier juridic superior	7
Sef birou vamal	7
Sef serviciu (D.N.A)	7
Specialisti D.I.I.C.O.T	7
Consilier superior treapta 1	7

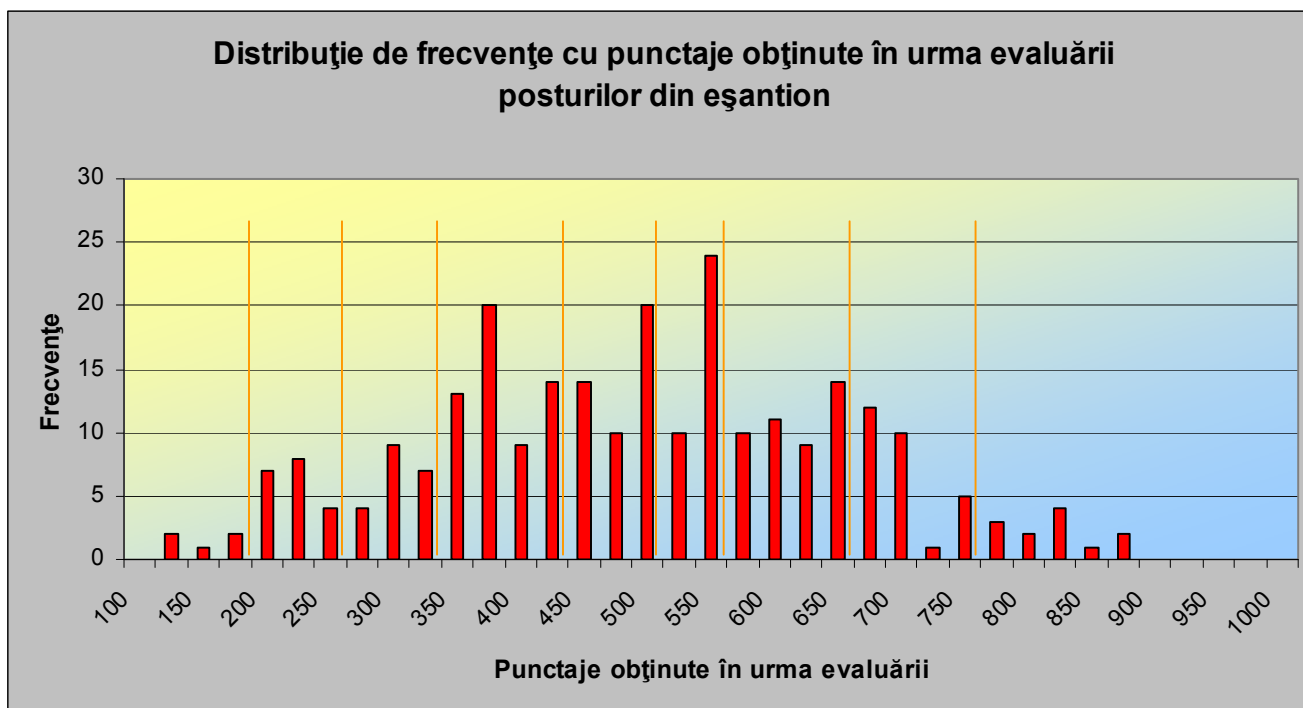
RAPORTUL COMISIEI BIPARTITE

Consilier superior 1	7
Sef admin.adj. - nivel mun.	7
Secretar economic.III	7
Arhitect sef, Sef serviciu	7
Consilier de probatiune grad I	7
Secretar economic II	7
Psiholog principal	7
Secretar stiintific al senatului universitatii	7
Trezorier sef	7
Sef admin.adj. - nivel sector al mun.	7
Sef serviciu	7
Auditor public extern superior	7
Sef serviciu (ONPCSB)	7
Magistrat-asistent gradul I	7
Sef serviciul contencios	7
Inspector de munca superior cl I	7
Președinte de secție instanță	7
Secretar economic I	7
Regizor scena(culise) I	7
Medic primar	7
Medic primar	7
Vicepresedinte tribunal	7
Registrator sef	7
Specialist IT	7
Sef serv. spec.cu inalta calificar din D.N.A (Specialist sef serviciu)	7
Dirijor - Regizor,solist,actor,etc., gradul IA	7
<hr/>	
Biolog (consilier superior)	8
Chimist (consilier superior)	8
Sef serviciu	8
Director adjunct	8
Controlor delegat superior treapta 1	8
Manager public asistent	8
Manager public principal	8
Director	8
Director	8
Director	8
Director general adjunct	8
Sef serviciu cu vechime min.in specialitate 7 ani	8
Prim-procuror	8
Referent relatii II	8
Secretar al municipiului tr.1	8
Director, Curtea de Conturi	8
Director Curtea de Conturi	8
Director general adjunct	8
Sef administratie - nivel municipiu	8
Sef administratie - nivel sector al municipiului Bucuresti	8
Secretar general	8
Secretar general adjunct	8
Manager public superior	8
Expert criminalist gradul I	8
prim procuror adjunct (tribunal)	8
Director general	8
Sef birou ofiter de politie judiciara DNA	8
Secretar general (consiliul Concurentei)	8
Procuror criminalist	8
Sef serviciu de specialitate juridica	8
<hr/>	
Prim-procuror adjunct	9
Secretar al judetului (inclusiv mun. Bucuresti) 1	9
Rector	9

Secretar general (Avocatul Poporului)	9
Procuror șef secție la parchetul de pe langa tribunal	9
Procuror general adjunct	9
Subprefect al Municipiului Bucuresti	9
Subprefect categoria I	9
Subprefect categoria II	9
Adjunct al procurorului general	9
Prefect al municipiului Bucuresti	9
Secretar general al CSM	9

În *Graficul 1* de mai jos este prezentată distribuția de frecvențe a punctajelor obținute în urma evaluării posturilor din eșantion, pe intervale de câte 25 de puncte. Graficul a fost realizat pe baza datelor furnizate de domnul Robert Kenwrick, expertul Băncii Mondiale. Graficul indică și delimitarea aproximativă a gradelor între anumite limite de punctaj.

GRAFIC 1



În urma stabilirii structurii generale de 9 grade, grupul de evaluatori a stabilit o serie de **posturi reprezentative** pentru fiecare grad. Aceste posturi vor fi considerate posturi de referință pentru gradul respectiv și vor putea fi utilizate pentru extrapolarea structurii obținute la celelalte funcții neincluse în eșantion. Posturile reprezentative au fost stabilite în număr de 47, în cadrul sesiunii din data de 18 iunie, pe baza propunerilor formulate de evaluatori și aprobate de grup și consultanți. În raportul primit din partea domnului Malcolm Green au fost prezentate succint principalele posturi reprezentative. Acestea sunt detaliate în continuare:

Grad	Funcții reprezentative
1	Îngrijitor
2	Șofer; Secretar-dactilograf; Infirmieră; Casier I
3	Tehnician II; Soră medicală principală
4	Grefier II; Subinginer I
5	Economist I; Consilier juridic IA; Profesor definitiv
6	Auditor principal 1; Consilier pentru afaceri europene; Cercetător științific principal I
7	Judecător, 2-3 ani vechime; Consilier superior 1, Secretar economic I
8	Prim-procuror, Manager public; Director general;
9	Secretar general; Prefect

Dincolo de aceste posturi reprezentative, la finalul sesiunii de lucru din data de 18 iunie 2010 experții Băncii Mondiale au centralizat **propunerile de revizuire a ierarhiei posturilor din eșantion** primite din partea evaluatorilor. În total, au fost centralizate propuneri pentru 90 de posturi din eșantion. Aceste propuneri vizau modificarea poziției relative a posturilor în gradul imediat superior sau inferior celui în care erau poziționate. Această revizuire necesită însă reconsiderarea punctajelor acordate în urma aplicării celor șapte criterii de evaluare. În cadrul ultimei sesiuni de lucru cu domnul Malcolm Green din data de 28 iunie ierarhia prezentată evaluatorilor de expertul Băncii Mondiale nu includea propunerile de revizuire semnalate în cadrul sesiunii anterioare, întrucât reconsiderarea punctajelor acordate ar fi necesitat rediscutarea și agrearea cu întreaga echipă a scorurilor obținute de acele posturi.

Așa cum se subliniază în raportul primit din partea experților Băncii Mondiale în data de 29 iunie, „**Deși e posibil să mai existe modificări ale ierarhiei în urma revizuirii punctajelor obținute din evaluare, nu există motive să credem că structura de grade se va modifica.**” Revizuirea trebuie însă să fie un proces de analiză comparativă a importanței relative a unui post față de celelalte, pentru fiecare caracteristică dintre cele șapte, folosind elementele de probă din fișa postului, discuțiile cu colegii din grupul de evaluatori și rațiunea. Așa cum se subliniază în materialele suport furnizate grupului de evaluatori de experții Băncii Mondiale, în etapa de revizuire denumirea postului nu trebuie să constituie un element de comparație, așa cum s-a solicitat de altfel să nu fie luată în considerație nici la evaluarea posturilor din eșantion.

Comisia bipartită consideră oportună continuarea revizuirii acestei ierarhii în luna iulie 2010. În aceeași perioadă, restul funcțiilor care nu au fost incluse în eșantionul de posturi

care a fost evaluat vor trebui de asemenea poziționate în interiorul acestei structuri de 9 grade.

2.2 Concluziile experților privind posibilitatea stabilirii unor familii de posturi (grupuri ocupaționale)

Grupul de evaluatori a luat în calcul posibilitatea de a stabili, în afară de familia posturilor din administrație, familii de posturi pentru învățământ, sănătate, justiție, și una specială pentru posturi care nu au putut fi categorisite în oricare dintre celelalte patru familii de posturi.

În cadrul ultimei sesiuni de lucru asistată de expertul Băncii Mondiale, în data de 28 iunie 2010, membrii grupului de evaluatori au analizat posibile opțiuni de a dezvolta structuri de grade pentru celelalte familii de posturi.

În urma discuțiilor purtate în cadrul acestei ultime sesiuni, grupul a optat pentru o singură familie generală de posturi.

În scrisoarea de înaintare a raportului experții Băncii Mondiale subliniază însă: „vă sfătuim totuși să analizați dacă o singură familie de posturi este suficientă sau dacă nu ar fi preferabil să aveți un număr limitat de alte familii de posturi, de exemplu: pentru încadrarea personalului din educație, sănătate, justiție, poliție și penitenciare. Sfatul nostru este, de preferință, să dezvoltați structura familiilor de posturi.”

Dezvoltarea unui anumit număr de familii de posturi este justificat, în opinia Comisiei bipartite, așa cum a fost subliniat și de expertul Băncii Mondiale, de faptul că este dificil de stabilit o singură structură de grade pentru posturi din domenii care sunt caracterizate prin structuri de carieră diferite.

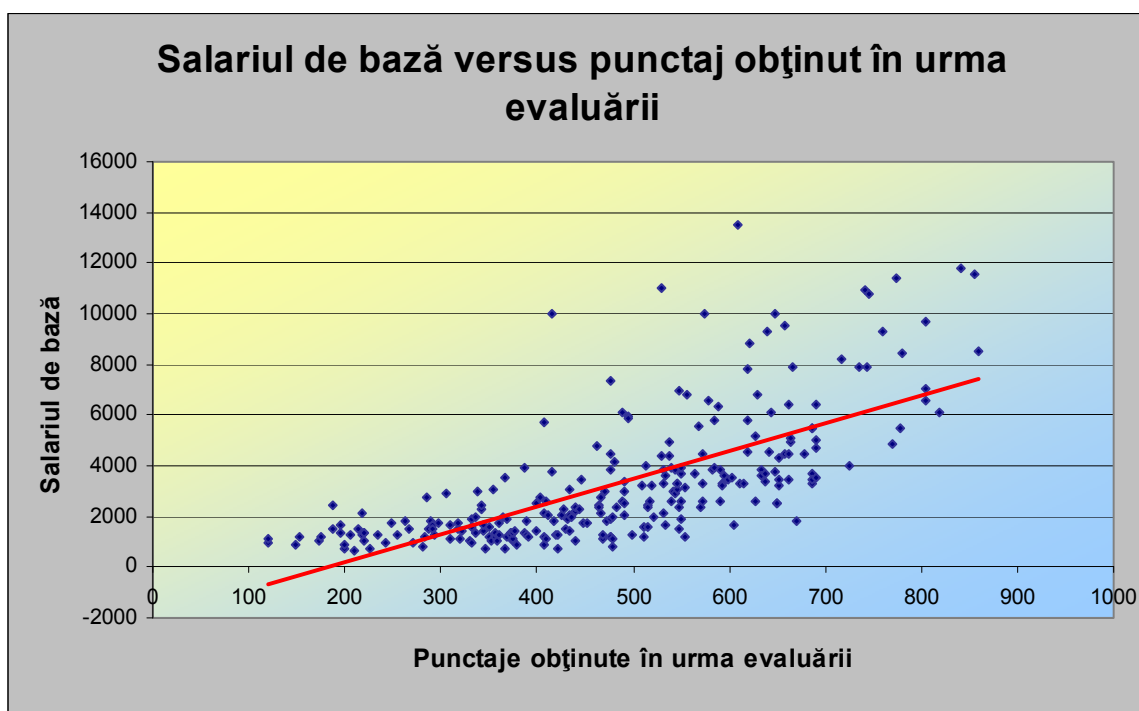
Ținând cont de rezultatele grupului de evaluatori, de recomandările experților Băncii Mondiale și de concluziile asumate în cadrul Comisiei, este necesară continuarea procesului de dezvoltare a unor structuri de familii de posturi care să corespundă necesităților de clasificare a posturilor din diferite domenii specifice de activitate, care au asociate structuri specifice de carieră. Propunerea este detaliată în cadrul ultimului capitol al acestui raport.

2.3 Stabilirea grilei de salarizare – recomandările experților Băncii Mondiale

Așa cum se subliniază în raportul înaintat de dl. Malcolm Green, „scopul sistemului de clasificare a posturilor pe grade este de a grupa la un loc posturile similare. Pasul următor este stabilirea unei grile de salarizare pentru fiecare grad.”

În graficul de mai jos (Grafic 2), dezvoltat pe baza informațiilor din baza de date furnizată de domnul Robert Kenwick, expert al Băncii Mondiale, este o reprezentare a tendinței de evoluție a datelor pentru posturile din eșantion. Pe baza datelor privind salariile aferente acelor posturi la nivelul lunii aprilie 2010 și pe baza punctajelor obținute la evaluare poate fi analizată poziționarea acestor posturi față de linia de tendință. Este important de menționat că în acest grafic au fost utilizate date privind salariile de bază aferente posturilor evaluate, având în vedere că diferențele salariale determinate de nivelul sporurilor asociate pot fi semnificative de la o instituție la alta.

GRAFIC 2



Analiza liniei de tendință poate fi un reper pentru experții care, după ce în perioada următoare se va definitiva structura de familii de posturi și ierarhizarea tuturor posturilor din sectorul public, vor trebui să determine grila de salarizare, stabilind valoarea mediană pentru fiecare grad. Așa

cum au subliniat și experții Băncii Mondiale, regulile de trecere la noua grilă vor trebui să asigure o **tranziție etapizată**.

Conform recomandărilor tehnice furnizate de experții Băncii Mondiale la finalul misiunii, va trebui stabilită o grilă provizorie de salarizare pornind de la valorile salariale minime la cele maxime, și cu trepte la intervale adecvate. Va trebui stabilită pentru fiecare grad valoarea mediană a valorilor salariale, precum și referințele minime și maxime. Fiecărui post îi este alocat apoi un punct de salarizare în gradul în care este poziționat în acord cu regulile care sunt stabilite pentru perioada de tranziție. Conform recomandărilor din raportul consultanților, *„aceste reguli vor stabili ca posturile să fie așezate la punctul de salarizare imediat următor față de salarizarea existentă, în interiorul intervalului de salarizare stabilit pentru gradul respectiv. Acolo unde este o modificare semnificativă a nivelului de salarizare, ar putea exista o trecere etapizată către noua valoare salarială.”*

Un aspect esențial care trebuie luat în considerare este accesibilitatea și sustenabilitatea financiară a grilei ce va fi dezvoltată. Adoptarea noului sistem de salarizare va presupune construirea unor proiecții financiare care să asigure definirea unor marje salariale sustenabile.

De asemenea, un alt aspect central constă în planificarea măsurilor de implementare a sistemului de clasificare a posturilor și de salarizare. Conform raportului furnizat de experții Băncii Mondiale, **trebuie utilizate concepte specifice de management al proiectelor**, cu stabilirea riguroasă a calendarului, a resurselor necesare și a instrumentelor de monitorizare și raportare. Un alt element cheie de care trebuie să se țină cont este **adoptarea unor măsuri specifice managementului schimbării**, precum și comunicarea eficientă și eficace a beneficiilor noului sistem propus către toți factorii interesați.

În aplicarea noului cadru de clasificare a posturilor și salarizare un rol central îl poate avea **dezvoltarea unui sistem informatic centralizat de administrare a posturilor și salariilor din sectorul bugetar**.

Comisia bipartită susține dezvoltarea unei grile care să corespundă noii structuri de familii de posturi și grade în perioada iulie-august 2010. Recomandările privind dezvoltarea sistemului de salarizare a personalului bugetar sunt detaliate în capitolul al treilea.

CAPITOLUL III

Propunerile Comisiei bipartite privind simplificarea și îmbunătățirea sistemului de salarizare și ierarhizare a posturilor din sectorul bugetar

3.1. Propuneri ale Comisiei bipartite privind noul sistem de clasificare a posturilor și de salarizare din sectorul bugetar, pe baza rezultatelor obținute din activitatea grupurilor de experți și a recomandărilor experților Băncii Mondiale

Pe baza datelor prezentate în cadrul capitolelor anterioare, propunerile Comisiei bipartite pot fi sintetizate după cum urmează:

1. CLASIFICAREA POSTURILOR

Așa cum a fost subliniat în cadrul capitolelor anterioare, pe baza informațiilor analizate și a recomandărilor formulate de experții Băncii Mondiale, Comisia bipartită a agreat dezvoltarea a **șapte familii de posturi**, pentru funcțiile din domeniile:

- **administrație (grad general administrativ)**
- **sănătate**
- **învățământ**
- **justiție**
- **cultură și culte**
- **diplomație**
- **armată, ordine publică, siguranță națională**

Aceste familii au fost agreate ca necesitând o clasificare distinctă a funcțiilor din fiecare domeniu, dat fiind argumentul structurilor diferite de carieră care implică o abordare diferențiată a grilelor de salarizare. De asemenea, s-a agreat ca în interiorul fiecărei familii de posturi să fie definite sub-clase de funcții, în funcție de domenii.

Comisia susține implementarea structurii de 9 grade dezvoltată de grupul de evaluatori pentru posturile din eșantionul de referință, așa cum a rezultat din propunerile formulate de

aceștia, și consideră oportună continuarea revizuirii ierarhiei în luna iulie 2010, conform observațiilor punctate în cadrul celui de-al doilea capitol al acestui raport.

În vederea populării familiilor de posturi și a structurii de grade aferente este necesară revizuirea ierarhiei rezultate din eșantionul selectat, și apoi extrapolarea rezultatelor obținute la nivelul întregii liste de funcții din sectorul bugetar. În acest sens, Comisia recomandă adoptarea unui calendar riguros care să asigure finalizarea acestui proces la sfârșitul lunii iulie 2010. Conform acestui calendar trebuie asigurată și o etapă de operare a eventualelor corecții și ajustări acolo unde va fi necesar.

Grupul responsabil de revizuirea ierarhiei și clasificarea celorlalte posturi din sectorul bugetar în cadrul structurilor de familii și grade rezultate va fi constituit din evaluatori, în calitate de grup cu expertiză în domeniu și din reprezentanți ai ministerelor, în funcție de specificul posturilor care vor trebui clasificate.

Datele privitoare la funcțiile care nu au fost incluse în eșantion vor fi furnizate experților de către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

2. STABILIREA NOII GRILE DE SALARIZARE

Așa cum a fost prezentat în capitolul al doilea, conform recomandărilor experților Băncii Mondiale, **va trebui stabilită o grilă de salarizare pornind de la valorile salariale minime la cele maxime, și cu trepte la intervale adecvate.**

Responsabilitatea dezvoltării acestei grile le va reveni grupului tehnic de experți evaluatori și experți din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale, Ministerului Finanțelor Publice și din cadrul altor ministere. Grila va trebui dezvoltată după finalizarea structurii de familii de posturi și grade și încadrarea ierarhică a tuturor funcțiilor din sectorul bugetar în cadrul acelei structuri, până la data de 10 august 2010.

De asemenea, în urma analizei concluziilor din raportul privind salariile din sectorul privat, ale cărui linii generale au fost prezentate în primul capitol al acestui raport, Comisia a luat act de diferențele semnalate în urma comparării datelor evidențiate de raport cu date salariale aferente unor funcții similare din sectorul public. S-a constatat că, pentru anumite categorii de funcții, aceste diferențe sunt semnificative, cum este cazul funcțiilor din domeniul sănătății și IT, unde salariile din sectorul privat sunt mai mari decât cele din sectorul public. **Comisia consideră oportună aprofundarea acestei analize în perioada de elaborare a viitoarei grile de salarizare.** Prin noua grilă vor fi stabilite salarii care vor trebui să fie competitive în raport cu piața muncii, astfel încât să se susțină menținerea personalului înalt calificat în cadrul sistemului.

Mecanismul și regulile de aplicare a noii grile de salarizare vor trebui să asigure trecerea etapizată spre noul sistem de salarizare și să fie fundamentat de proiecții financiare care să asigure definirea unor marje salariale sustenabile. Ministerul Finanțelor Publice și Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale vor dezvolta aceste proiecții financiare pe baza

propunerilor grupului de experți iar regulile de trecere etapizată vor trebui cuplate cu aceste proiectii, în cadrul legilor anuale de implementare.

În cadrul procesului de formulare a propunerilor grupului de experți privind stabilirea noii structuri de familii de posturi, grade și a noii grile de salarizare Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale va organiza consultări în cadrul Comisiei bipartite, a cărei activitate va continua până la finalizarea viitorului proiect de act normativ, care va trebui elaborat conform prevederilor art.42 alin.(4) din Legea-cadru nr.330/2009.

3.2 Alte propuneri privind modificările ce se impun a fi operate în textul Legii-cadru nr.330/2009 așa cum au rezultat în primul an de implementare a legii

Dincolo de propunerile formulate în cadrul secțiunii anterioare a acestui capitol, rezultate din activitatea grupurilor de experți, Comisia bipartită, pe baza observațiilor primite în contextul implementării Legii-cadru nr.330/2009, consideră oportună operarea unor serii de modificări de formă și fond asupra textului acestui act normativ.

Comisia a avut la dispoziție materiale și observații primite din partea ordonatorilor de credite și a sindicatelor, în contextul primului an de implementare a Legii-cadru, dar și concluziile experților Băncii Mondiale desprinse din evaluarea posturilor din eșantionul de referință.

Din analiza propunerilor discutate în cadrul Comisiei, principalele aspecte care se doresc a fi abordate în cadrul procesului de modificare a Legii cadru nr. 330/2009 vizează:

- *Modificarea sistemului de clasificare a posturilor din sectorul bugetar;*
- *Modificarea sistemului de salarizare și revizuirea anumitor prevederi din textul Legii-cadru privind acordarea anumitor sporuri personalului din sectorul bugetar;*
- *Modificarea/revizuirea/completarea anumitor secțiuni din textul sau anexele legii-cadru ținând cont de problemele semnalate de ordonatorii de credite și sindicate în primul an de implementare a legii.*

3.2.1. Propuneri privind modificarea sistemului de clasificare a posturilor din sectorul bugetar

Analizând solicitările și observațiile formulate de către ordonatorii de credite în contextul implementării dispozițiilor Legii-cadru nr.330/2009, Comisia bipartită a agreat operarea unor serii de simplificări și îmbunătățiri asupra actului normativ, după cum urmează:

1. Funcțiile comune din sectorul bugetar trebuie grupate într-o singură anexă, indiferent de domeniul de exercitare al funcției. Aceste funcții vor fi salarizate conform unei grile comune. Cu toate acestea, din evaluarea posturilor din eșantion a rezultat ca există anumite diferențe în scorul total obținut de anumite funcții similare ca denumire, dar diferențierea se poate face în interiorul aceleiași anexe. De exemplu, este cazul șoferului, care în evaluare a obținut pentru funcția de șofer I un punctaj mai mic decât pentru funcția de șofer autosanitară. În elaborarea proiectului de act normativ vor trebui marcate astfel de distincții, în interiorul anexei funcțiilor comune.
2. În privința funcțiilor de conducere cu studii medii, în domenii precum cultură, educație, funcții care au fost excluse din anexele Legii-cadru nr.330/2009, s-a agreat introducerea unei perioade tranzitorii de 4-5 ani în care personalul care ocupă astfel de funcții să poată obține nivelul de studii necesar exercitării unei funcții de conducere, sau în care ordonatorul de credite să poată organiza concurs pentru ocuparea postului respectiv.
3. Salarizarea personalului contractual încadrat în alte structuri decât cele specifice conform funcției deținute (de exemplu salarizarea personalului din centrele de reeducare din penitenciare) se face prin echivalare cu funcții similare din acel domeniu. Posibilitatea echivalării este specificată în textul legii, dar nu se poate identifica nivelul funcției la care să se facă echivalarea. Astfel de situații vor trebui centralizate pentru a fi rezolvate prin noul act normativ.
4. Comisia susține, în urma observațiilor primite din partea anumitor ordonatori de credite, revizuirea unor anexe ale legii în sensul eliminării funcțiilor care nu au fost utilizate în anul 2010 la reîncadrarea personalului bugetar. Este cazul unor funcții specifice din domeniul transporturilor și din domeniul protecției mediului. Aceste propuneri de eliminare a anumitor funcții vor fi analizate împreună cu ordonatorii de credite din domeniul vizat de competență în perioada de elaborare a proiectului de act normativ.
5. În Anexa III/2 (*„Salarii de bază pentru funcții publice teritoriale stabilite și avizate potrivit legii din cadrul instituției prefectului, serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor și ale celorlalte organe ale administrației publice centrale din unitățile administrativ-teritoriale, precum și pentru funcțiile publice locale stabilite și avizate potrivit legii din cadrul aparatului de specialitate al consiliilor județene, al primarului general al municipiului București, al primarilor sectoarelor municipiului București, al primarilor municipiilor reședință de județ, precum și al instituțiilor înființate în subordinea, coordonarea sau sub autoritatea consiliilor județene ori a Consiliului General al Municipiului București sau a consiliilor locale ale sectoarelor municipiului București, respectiv municipiilor reședință de județ”*) pentru pozițiile 7 și 8 respectiv 11 și 12 este necesar a se adăuga la notele de subsol punctul 3) cu precizarea că respectivele poziții se utilizează și pentru directorii executivi și executivi adjuncți ai serviciilor publice deconcentrate.
6. Anexa II/14 (*„Alte funcții comune din sectorul bugetar”*), având în vedere că se dorește ca și pozițiile 2 și 3 din secțiunea B a anexei să fie utilizate în ministere și în celelalte instituții

centrale ale administrației publice, la fel ca poziția 1, s-a agreat ca și pozițiile 2 și 3 să fie marcate cu *).

7. În privința funcțiilor din domeniul asistenței sociale s-a agreat ca funcțiile specifice din acest domeniu să fie incluse într-o anexă distinctă. Centralizarea acelor funcții se va face cu consultarea direcției de specialitate din cadrul Ministerului Muncii, Familiei și Protecției Sociale.

3.2.2. Propuneri privind revizuirea anumitor prevederi din textul Legii-cadru privind acordarea anumitor sporuri personalului din sectorul bugetar

Comisia bipartită, pe baza analizelor și dezbaterilor asumate în cadrul acesteia, susține revizuirea unora dintre dispozițiile Legii-cadru nr.330/2009 în domeniul acordării anumitor categorii de sporuri.

1. În privința anumitor sporuri care nu sunt prevăzute în anexele Legii-cadru nr.330/2009 și care în anul 2010 au fost acordate sub formă de sumă compensatorie, Comisia a agreat următoarele:
 - În privința sporului acordat persoanelor care exercită controlul financiar preventiv, Comisia recomandă ca în noul act normativ să fie stabilite două grile separate pentru funcțiile care pot exercita controlul financiar preventiv – una cu salariile de bază aferente funcțiilor și una cu suma aferentă acestui spor inclusă în salariul de bază.
 - În ceea ce privește sporul pentru complexitatea muncii acordat auditorilor, s-a agreat ca acesta să fie inclus în salariul de bază în noua grilă. La fel va fi tratat și sporul specific funcției de manager public.
 - În privința sporului pentru titlul de doctor care a fost plătit ca sumă compensatorie în anul 2010, Comisia susține acordarea acestui spor ca majorare a salariului de bază, pentru toți cei care obțin/dețin acest titlu în domeniul de exercitare a funcției.
2. În ceea ce privește regulamentele de acordare a sporului pentru condiții periculoase sau vătămătoare, *prevederile actuale din Legea-cadru nr.330/2009 au generat întâzieri* în aprobarea sporurilor, *întrucât mecanismul de elaborare și aprobare prevăzut implică stabilirea* locurilor de muncă, a categoriilor de personal, a mărimii concrete a sporului pentru condiții deosebite de muncă, precum și condițiile de acordare a acestora, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, de expertizare, emise de către autoritățile abilitate în acest sens, *prin regulament de către ordonatorul principal de credite, cu consultarea sindicatelor sau, după caz, a reprezentanților funcționarilor publici, avizat de Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale și Ministerul Finanțelor Publice.* În vederea eficientizării procesului de elaborare și aprobare a acestora, Comisia consideră ca ar fi oportun ca

elaborarea regulamentelor să se realizeze nu de către fiecare ordonator principal de credite, ci la nivel de activitate bugetară: învățământ, sănătate, cultură, administrație, etc.

3. În privința personalului care a fost salarizat în baza prevederilor *OUG nr.52/1999 privind asigurarea unui cadru unitar pentru managementul proiectelor finanțate prin împrumuturi externe contractate sau garantate de stat, rambursabile sau nerambursabile, inclusiv privind plata specialiștilor români care își desfășoară activitatea în cadrul unităților de management de proiect*, Comisia considera ca în proiectul viitorului act normativ ar trebui incluse prevederi privind salarizarea acestora similar personalului care își desfășoară activitatea în structurile care gestionează fonduri comunitare, respectiv să beneficieze de majorarea salariului de bază cu 75%.
4. Trebuie reglementate anumite situații în care salarizarea actuală a anumitor categorii de personal este discrepantă prin raportare la salarizarea personalului care lucrează în aceleași condiții de muncă, dar în subordinea altui ordonator de credite. Este cazul profesorilor care își desfășoară activitatea în cadrul penitenciarelor dar nu beneficiază de spor de pericol, fiind salariați ai Ministerului Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului. Astfel de situații trebuie reglementate în sensul asigurării unei salarizări nediscriminatorii a diferitelor categorii de personal bugetar.

3.2.3. Modificarea/revizuirea/completarea anumitor secțiuni din textul sau anexele legii-cadru ținând cont de problemele semnalate de ordonatorii de credite și sindicate în primul an de implementare a legii

În cadrul Comisiei s-au agreat următoarele:

1. Reformularea *art. 7 și 8 din Anexa I*, privind ocuparea posturilor vacante, promovarea, avansarea și evaluarea performanțelor individuale ale personalului bugetar.
 - ocuparea unui post vacant sau temporar vacant se va face pe baza unui regulament cadru, care să cuprindă principiile generale și care să fie aprobat prin hotărâre a Guvernului. Va exista un regulament cadru pentru personalul contractual și altul pentru funcționarii publici.
 - promovarea în funcții, grade sau trepte profesionale – criteriile vor fi stabilite prin regulament cadru, prin aceleași acte normative menționate la punctul anterior (hotărâri ale Guvernului, distincte pentru funcționarii publici și personalul contractual), în capitol distinct.
 - avansarea persoanelor încadrate în funcții contractuale de debutant – art. 8 alin.(7) se va modifica și se va adăuga sintagma: „organizat în baza prevederilor regulamentului prevăzut la art.7 alin.(1)”.

- evaluarea performanțelor profesionale individuale - va fi elaborat un regulament cadru, cu principii unitare, aprobate prin hotărâre a Guvernului, distinct pentru funcționarii publici și personalul contractual. Cele două hotărâri ale Guvernului sunt distincte de cele menționate la punctul anterior.
 - art.8, alin.(6) va fi abrogat, dat fiind că avansarea în gradație se face la îndeplinirea condițiilor de vechime conform alin.(4), iar ocuparea unui post vacant se face potrivit regulamentului cadru aprobat prin HG menționat la punctul 1.
2. Modificarea art.12 din Anexa II, adăugându-se pentru claritate după sintagma „reglementări proprii” a sintagmei „aprobate prin legi sau hotărâri ale Guvernului”.
 3. Reformularea art.27 din Legea-cadru nr.330/2009, după cum urmează: *„Activitatea personalului angajat prin cumul de funcții se desfășoară în afara programului de la norma de bază cu acordul conducerii unității la care persoana în cauză are norma de bază.”*
 4. Completarea Anexei nr. II/2 - la cap. V *Salarii de bază pentru personalul de specialitate medico-sanitar și auxiliar sanitar din sistemul de urgență medicală, servicii de ambulanță, compartimente de primire urgență - UPU-SMURD, UPU și CPU din unitățile sanitare nominalizate la pct. II.* În subsolul anexei se adaugă prevederi necesare care se regăsesc în alte secțiuni ale legii, conform propunerilor formulate de Ministerul Sănătății.

Propunerile de mai sus vor trebui avute în vedere în formularea textului proiectului de lege simplificat al salarizării prevăzut la art.42 alin.(4) din Legea-cadru nr.330/2009.

CONCLUZII

Conform art. 42 alin.(4) din Legea-cadru nr.330/2009 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice, „**până la 30 septembrie 2010, după luarea în considerare a raportului Comisiei, Guvernul va prezenta Parlamentului spre aprobare un proiect de lege simplificat al salarizării în sectorul public pentru anul 2011.**”

Prezentul raport cuprinde principiile generale agreeate în cadrul Comisiei bipartite, în baza mandatului avut, principii care vor sta la baza legii de simplificare a sistemului de clasificare a posturilor și de salarizare din sectorul bugetar.

Așa cum rezultă din concluziile capitolului al doilea și din propunerile detaliate în capitolul al treilea, Comisia bipartită propune dezvoltarea unei structuri de 7 familii ocupaționale cu gradele aferente în cadrul cărora să fie clasificate toate posturile din sectorul bugetar, prin extrapolarea rezultatelor obținute în urma evaluării și ierarhizării eșantionului de posturi selectat. În acest sens, Comisia a formulat propuneri concrete privind aranjamentele organizatorice și instituționale necesare finalizării acestei activități în intervalul iulie-august 2010, astfel încât proiectul de act normativ să poată fi redactat și înaintat Parlamentului în termenul stabilit.

Comisia bipartită consideră esențială continuarea procesului de consultare în cadrul acestei structuri în perioada de analiză a rezultatelor grupului tehnic care va finaliza structura de familii de posturi, de grade, grila de salarizare și regulile de trecere etapizată spre noul sistem. În cadrul acestei activități, Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale va asigura expertiza necesară coordonării acestei etape, iar rezultatele finale vor fi agreeate în cadrul Comisiei bipartite. Ministerul Finanțelor Publice și Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale vor asigura expertiza necesară realizării proiecțiilor financiare.

În raport au fost incluse și propuneri de modificare a anumitor secțiuni din Legea-cadru nr.330/2009, pe baza analizei concluziilor desprinse în primul an de implementare a legii. Acestea reprezintă corecții sau simplificări esențiale pentru îmbunătățirea sistemului de salarizare ale cărui principii au fost anunțate prin legea-cadru.

Anexele la prezentul raport detaliază sau fundamentează propunerile formulate.