**PROPUNERILE BLOCULUI NAȚIONAL SINDICAL PENTRU MODIFICAREA PROIECTULUI DE LEGE PENTRU SALARIZAREA PERSONALULUI PLĂTIT DIN FONDURI PUBLICE**

| Nr crt | Text proiect | Text propus spre modificare | Observații |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Art. 11 – (1) Pentru funcționarii publici și personalul contractual din cadrul familiei ocupaționale ”Administrație” din instituțiile și autorităție publice ale administrației publice locale, astfel cum sunt definite la art. 2 alin. (1) pct. 5 şi pct. 39 din Legea nr. 273/2006 privind finanţele publice locale, cu modificările şi completările ulterioare, cu excepţia instituţiilor şi autorităţile publice finanţate integral din venituri proprii, salariile lunare se stabilesc prin hotărâre a consiliului local, a consiliului judeţean sau a consiliului general al municipiului Bucureşti, după caz.  (2) Nomenclatorul funcţiilor necesare desfăşurării activităţilor specifice fiecărei instituţii sau autorităţi publice ale administraţiei publice locale, precum şi ierarhia funcţiilor sunt prevăzute în Anexa VIII, Cap. I, lit. A, pct. III şi Cap. II, lit. A, pct.III la prezenta lege.  (3) Nivelul salariilor lunare se stabileşte, în condiţiile prevăzute la alin. (1), fără a depăşi limita maximă a indemnizaţiei lunare a funcţiei de viceprimar sau, după caz, a indemnizaţiei lunare a vicepreşedintelui consiliului judeţean, sau, după caz, a vicepreşedintelui consiliului general al municipiului Bucureşti, corespunzător nivelului de organizare: comună, oraş, municipiu, sectoarele municipiului Bucureşti, primăria generală a Municipiului Bucureşti, cu încadrarea în cheltuielile cu salariile aprobate în bugetele de venituri şi cheltuieli.  (4) Angajarea, promovarea, avansarea în gradaţie a personalului prevăzut la alin. (1) se fac cu respectarea prevederilor prezentei legi, precum şi a celorlalte reglementări specifice funcţionarilor publici şi personalului contractual. | *Prezentul articol se elimină, se vor completa anexele mai jos menționate cu valori ale salariilor de bază și ale coeficienților.*  Anexa nr. VIII - FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE ”ADMINISTRAȚIE”, Capitolul I lit. A - Salarizarea funcționarilor publici, III. Nomenclatorul şi ierarhia funcţiilor publice din administratia publica locală - se va completa cu salarii și coeficienți.  Anexa nr. VIII - FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE ”ADMINISTRAȚIE”, 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, IV. Nomenclatorul şi ierarhia funcţiilor din administratia publica locală - se va completa cu salarii și coeficienți. | Fără a exista grile de salarizare clare, personalul din administrția locală va fi lăsat astfel la latitudinea ordonatorului principal de credit acest lucru, nu va face decât să se mențină discrepanțele în ceea ce privește salarizarea personalului (atât pe funcție publică și personal contractual) din același tip de instutiție la nivelul întregii țări.  În acest moment cele mai multe și cele mai semnificative discrepanțe pot fi identificate în unitățile administrației locale, transferarea acestei probleme către autortățile locale înseamnă a amâna rezolvarea și în final acceptarea păstrării unor astfel de diferențe între funcții smilare din diferite unități ale administrației locale. În plus, nu toate unitățile admnistrației locale nu au expertiza necesară pentru a rezolva aceste situații.  Mai mult, începând din 2023 mecanismul de indexare a salariilor în sectorul public este legat de salariul minim și coeficienții prevăzuți în anexele la prezenta lege, în cazul administtrației locale nu sunt prevăzuți coeficienți ca urmare, nu este clar modul în care se face ajustarea. |
| 2 | Art. 17 - Drepturi salariale pentru gestionarea de proiecte finanţate din fonduri europene  Începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, personalul prevăzut la art. 1 din Legea nr. 490/2004 privind stimularea financiară a personalului care gestionează fonduri comunitare, cu modificările şi completările ulterioare, pe durata desfăşurării activităţii în acest domeniu, beneficiază de salariul de bază/solda de funcție/salariul de functie/indemnizația de încadrare mai mari cu până la 25 %. | Art. 17 - Drepturi salariale pentru gestionarea de proiecte finanţate din fonduri europene  (1) Începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, personalul prevăzut la art. 1 din Legea nr. 490/2004 privind stimularea financiară a personalului care gestionează fonduri comunitare, cu modificările şi completările ulterioare, pe durata desfăşurării activităţii în acest domeniu, beneficiază de salariul de bază/solda de funcție/salariul de functie/indemnizația de încadrare mai mari cu până la 25 %.  2. Salarizarea personalului din structurile cu rol de organisme intermediare pentru Programul operaţional sectorial Dezvoltarea resurselor umane și pentru Programul operațional Capital uman (…) se stabileşte la nivelul de salarizare aferent funcţiilor din cadrul Ministerului Dezvoltarii Regionale, Administratiei Publice si Fondurilor Europene.  Salariile de baza aferente personalului din organismele intermediare sunt cele prevăzute în anexa aferentă administrației publice centrale. | Introducerea acestui articol ar menține în fapt dispozițiile art. 1 pct. 7 din OUG nr. 83/2014, a cărei abrogare este prevăzută la art. 44 lit. m) din proiectul de lege.  Aplicarea grilei actuale duce la diminuarea semnificativă a veniturilor salariale aferente funcțiilor publice de conducere și a funcțiilor publice de execuție având gradul profesional superior.  Art. 1070 din Acordul de parteneriat 2014-2020, prin care România și-a asumat alinierea salariilor personalului organismelor intermediare la nivelul autorităților de management.  “Art. 1070. La sfârșitul lui 2013, din necesitatea de a avea un sistem de remunerare echitabil, Guvernul României a adoptat decizia ca personalul din cadrul autorităților de management să aibă aceleași salarii ca personalul Ministerului Fondurilor Europene. MFE intenționează să aplice același model pentru organismele intermediare, în 2014. 1071. Aceste două măsuri au ca scop prevenirea fluctuației personalului și limitarea plecării personalului eficient către sectorul privat precum și o mai bună punere în 244 aplicare a normelor privind etica și evitarea conflictului de interese. Ca urmare a implementării sistemului de remunerație echitabilă, o mai bună motivare a personalului va contribui, cu siguranță, la reducerea fluctuației personalului din AM și la o calitate mai ridicată a resurselor umane în aceste structuri.” |
| 3 | Art. 18 - Indemnizație de hrană  (1) Ordonatorii de credite acordă indemnizații de hrană anuale la nivelul a două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, cu excepția personalului Ministerului Apărării Naționale, Ministerul Administrației și Internelor, Ministerul Justiției – Administrația Națională a Penitenciarelor, Serviciul Român de Informații, Serviciul de Informații Externe, Serviciul de Protecție și Pază și Serviciul de Telecomunicații Speciale, precum și personalului poliției locale care beneficiază de drepturi de hrană, potrivit Ordonanței Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată. | Art. 18 - Indemnizație de hrană  (1) Ordonatorii de credite acordă, începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, indemnizații de hrană anuale la nivelul a două salarii de bază minime brute pe țară garantate în plată, cu excepția personalului Ministerului Apărării Naționale, Ministerul Administrației și Internelor, Ministerul Justiției – Administrația Națională a Penitenciarelor, Serviciul Român de Informații, Serviciul de Informații Externe, Serviciul de Protecție și Pază și Serviciul de Telecomunicații Speciale, precum și personalului poliției locale care beneficiază de drepturi de hrană, potrivit Ordonanței Guvernului nr. 26/1994 privind drepturile de hrană, în timp de pace, ale personalului din sectorul de apărare națională, ordine publică și siguranță națională, republicată.. | Întrucât la Art. 44 – Abrogarea unor dispoziții  La data intrării în vigoare a prezentei legi, se abrogă:  c) prevederile referitoare la acordarea tichetelor de masă salariaților din sectorul bugetar prevăzute de art. 1 din Legea 142/1998 privind acordarea tichetelor de masa trebuie specificat clar momentul acordării indemnizației de hrană, indemnizație ce va înlocui tichetul de masa |
| 4 | **Art. 23– Sporul pentru condiții de muncă**  Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexele nr. I - VIII, precum și condițiile de acordare a acestuia, se stabilesc prin Regulament-cadru elaborat de către fiecare dintre ministerele coordonatoare ale celor 6 domenii de activitate bugetară, respectiv administrație, sănătate și asistență socială, învățământ, justiție, cultură, diplomație, 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, fiecăreia dintre instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională sau autoritățile publice centrale autonome, cu avizul Ministerului Muncii și Justiției Sociale și al Ministerului Finanțelor Publice și cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative domeniului de activitate. | **Art. 23– Sporul pentru condiții de muncă**  Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului pentru condiții de muncă prevăzut în anexele nr. I - VIII, precum și condițiile de acordare a acestuia, se stabilesc prin Regulament-cadru elaborat de către fiecare dintre ministerele coordonatoare ale celor 6 domenii de activitate bugetară, respectiv administrație, sănătate și asistență socială, învățământ, justiție, cultură, diplomație, de către instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională, precum și de către autoritățile publice centrale autonome, în termen de 60 de zile de la aplicarea acestei legi, care se aprobă prin hotărâre a Guvernului, la propunerea fiecăruia dintre ministerele coordonatoare, fiecăreia dintre instituțiile de apărare, ordine publică și securitate națională sau autoritățile publice centrale autonome, cu avizul Ministerului Muncii și Justiției Sociale și al Ministerului Finanțelor Publice și cu consultarea federațiilor sindicale reprezentative domeniului de activitate. | Pentru evitarea situațiilor discriminatorii, Regulamentul de acordare a sporurilor trebuie elaborat cu celeritate, pentru a acorda egalitate de tratament și categoriilor de personal care deși lucrează în condiții vătămătoare, determinate după anul 2010, nu au beneficiat de sporul de condiții vătămătoare din cauza lipsei Regulamentului precizat în Legea - cadru nr. 284/2010 de salarizare unitară a personalului plătit din fonduri publice, Regulament care nu a fost elaborat până în prezent. |
| 5 | Art. 25 – Limitarea sporurilor, compensaţiilor, adaosurilor, primelor, premiilor şi indemnizaţiilor și a altor drepturi  (1) Suma sporurilor, compensaţiilor, adaosurilor, primelor, premiilor şi indemnizaţiilor acordate cumulat pe total buget pentru fiecare ordonator de credite nu poate depăşi 30% din suma salariilor de bază, a soldelor funcțiilor de bază, a salariilor funcțiilor de bază sau a indemnizaţiilor lunare de încadrare, după caz.  (2) Începând cu anul 2018, la stabilirea limitei de sporuri prevăzută de alin. (1), se includ şi drepturile prevăzute în Anexa II , Capitolul II, art. 2 alin. (1) şi art. 3 din prezenta lege.  (3) Prevederile alin. (1) nu se aplică personalului trimis în misiune în străinătate. | Art. 25 – Limitarea sporurilor, compensaţiilor, adaosurilor, primelor, premiilor şi indemnizaţiilor și a altor drepturi  (1) Suma sporurilor, compensaţiilor, adaosurilor, primelor, premiilor şi indemnizaţiilor acordate cumulat pe total buget pentru fiecare ordonator de credite nu poate depăşi 30% din suma salariilor de bază, a soldelor funcțiilor de bază, a salariilor funcțiilor de bază sau a indemnizaţiilor lunare de încadrare, după caz, cu excepţia sporurilor permanente, al căror procente se stabilesc prin Hotărâre de Guvern pentru aprobarea Regulamentului privind stabilirea locurilor de muncă,a categoriilor de personal, mărimea concretă a sporurilor pentru condiţii de muncă precum şi condiţiile de acordare a acestora.Suma sporurilor permanente acordate cumulate pe total buget pentru fiecare ordonator principal de credite nu poate depăşi 30% din suma salariilor de bază.  (2) Începând cu anul 2018, la stabilirea limitei de sporuri prevăzută de alin. (1), se includ şi drepturile prevăzute în Anexa II , Capitolul II, art. 2 alin. (1) şi art. 3 din prezenta lege.  (3) Prevederile alin. (1) nu se aplică personalului trimis în misiune în străinătate.  Sau  Art. 25 – Limitarea sporurilor, compensaţiilor, adaosurilor, primelor, premiilor şi indemnizaţiilor și a altor drepturi  (1) Suma sporurilor, compensaţiilor, adaosurilor, primelor, premiilor şi indemnizaţiilor acordate cumulat pe total buget pentru fiecare ordonator principal de credite nu poate depăşi 30% din suma salariilor de bază, a soldelor funcțiilor de bază, a salariilor funcțiilor de bază sau a indemnizaţiilor lunare de încadrare, după caz.  (2) Începând cu anul 2018, la stabilirea limitei de sporuri prevăzută de alin. (1), se includ şi drepturile prevăzute în Anexa II , Capitolul II, art. 2 alin. (1) şi art. 3 din prezenta lege.  (3) Prevederile alin. (1) nu se aplică personalului trimis în misiune în străinătate | Se impune introducerea uneia din variante propuse la art. 25 pe următoarele motive:  1. limitarea sporurilor şi a celorlalte elemente salariale cumulate pe total buget, sumă care nu poate depăşi 30% pe ordonatorul de credite, duce la scăderea salariilor în serviciile de ambulanţă, situaţie care reiese din simularea făcută în baza proiectului depus în parlament. În această limită se încadrează doar sporurile de gardă, sporurile de sâmbăta /duminica şi sărbătorile legale. Sporurile pentru condiţii deosebit de periculoase de care beneficiază personalul operativ de intervenţie nu poate fi acordat, ceea ce intră în contradicţie cu prevederile din anexa II, art. 7, litera b), unde este prevăzut un spor pentru condiţii deosebit de periculoase acordat între 45-85%;  2. afectează personalul care lucrează în condiţii de lucru specifice activităţii unităţii, acolo unde atracţia personalului se face cu greutate şi sau introdus sporuri pentru condiţii de muncă care să compenseze salarizarea acestora. Prin procentul impus in proiect se va încurajarea migrarea personalului operativ către alte unităţi /secţii care nu lucrează în condiţii de teren. Deci, în concluziei ce am construit din 2006, se va distruge prin acest articol şi salariile în serviciile de ambulanţă vor scădea;  3. nu se respectă principiul care stă la baza elaborării acestei legii din art. 6 liera d) „principiul importanţei sociale a muncii, în sensul că salarizarea personalului din sectorul bugetar se realizează în raport cu responsabilitatea, complexitatea, riscurile activităţii şi nivelul studiilor”; |
| 6 | Art. 26 – Premii și prime  (4) Ordonatorii de credite acordă prime de vacanță anuale, sub formă de vouchere de vacanță prevăzute la art. 1 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare.  (5) Începând cu 1 ianuarie 2018, valoarea anuală a voucherelor de vacantă (prime de vacanță) este la nivelul unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă lunar proporțional cu timpul efectiv lucrat în cursul anului calendaristic. | Art. 26 – Premii și prime  (4) Ordonatorii de credite acordă, începând cu data intrării în vigoare a prezentei legi, prime de vacanță anuale, sub formă de vouchere de vacanță prevăzute la art. 1 alin. (2) din Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, cu modificările și completările ulterioare.  (5) Valoarea anuală a voucherelor de vacantă (prime de vacanță) este la nivelul unui salariu de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă lunar proporțional cu timpul efectiv lucrat în cursul anului calendaristic. | Aceste prime de vacanță trebuie acordate odată cu intrarea în vigoare a legii. Aceste prime de vacanță trebuie acordate odată cu intrarea în vigoare a legii. |
| 7 | Art. 37 – Aplicarea legii  (2) Începând cu data de 1 iulie 2017:  b. prin excepţie de la lit.a, se acordă următoarele creșteri salariale:  - soldele de funcție ale personalului militar, se majorează cu 20% faţă de nivelul acordat pentru luna martie 2017;  - salariile de funcție ale polițiștilor, se majorează cu 5% faţă de nivelul acordat pentru luna martie 2017;  (3) Începând cu data de 1 ianuarie 2018 se acordă următoarele creșteri salariale:  a) salariile de bază de care beneficiază funcţiile de medici şi asistenţi medicali prevăzute în Anexa II, Capitolul I, pct. 2 la prezenta lege, se stabilesc la nivelul celor prevăzute pentru anul 2022;  b) salariile de bază de care beneficiază personalul didactic din învățământ, se majorează cu 50% faţă de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017;  c) salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție/indemnizaţiile de încadrare, ale personalului salarizat potrivit prezentei legi, cu excepția celui prevăzut la literele a) și b), se majorează cu 25% faţă de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017;  (5) În situația în care, începând cu 1 ianuarie 2018, salariile de bază/soldele funcțiilor de bază/salariile funcțiilor de bază/indemnizațiile de încadrare sunt mai mari decât cele prevăzute în anexele la prezenta lege pentru anul 2022 sau devin ulterior mai mari ca urmare a majorărilor se acordă cele prevăzute pentru anul 2022. | **Art. 37 – Aplicarea legii**  (2) Începând cu data de 1 iulie 2017:  b. prin excepţie de la lit.a, se acordă următoarele creșteri salariale:  - soldele de funcție ale personalului militar, se majorează cu 20% faţă de nivelul acordat pentru luna martie 2017;  - salariile de funcție ale polițiștilor, se majorează cu 5% faţă de nivelul acordat pentru luna martie 2017;  - salariile de bază ale personalului salarizat din instituțiile din subordinea Ministerului Tineretului și Sportului, se majorează cu 25% faţă de nivelul acordat pentru luna martie 2017;  - salariile de bază ale salariaţilor bibliotecilor naţionale sau de importanță naţională, stabilite potrivit legii, se majorează cu 20% faţă de nivelul acordat pentru luna martie 2017.  (3) Începând cu data de 1 ianuarie 2018 se acordă următoarele creșteri salariale:  a) salariile de bază de care beneficiază funcţiile de medici şi asistenţi medicali /respectiv personalul operativ de intervenţie din cadrul serviciilor de ambulanţă ( medici, asistenţi medicali ,ambulanţieri şi operatori registratori de urgenţă)prevăzute în Anexa II, Capitolul I, pct. 2 la prezenta lege, se stabilesc la nivelul celor prevăzute pentru anul 2022;  b) salariile de bază de care beneficiază personalul didactic din învățământ, se majorează cu 50% faţă de nivelul acordat pentru luna decembrie 2017, fără a depăși 70% din nivelul din grilă corespunzător funcției deținute;  c) salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție/indemnizaţiile de încadrare, ale personalului salarizat potrivit prezentei legi, cu excepția celui prevăzut la literele a) și b), se majorează până la limita de 70% din nivelul salariilor din grilă pentru funcțiile respective;  (5) În situația în care, începând cu 1 ianuarie 2018, salariile de bază/soldele funcțiilor de bază/salariile funcțiilor de bază/indemnizațiile de încadrare sunt mai mari decât cele prevăzute în anexele la prezenta lege pentru anul 2022 sau devin ulterior mai mari ca urmare a majorărilor, acestea se mențin în plată la nivelul acordat pentru luna decembrie 2017. | Salariile de bază ale personalului salarizat din instituțiile din subordinea Ministerului Tineretului și Sportului, nu au mai fost majorate din anul 2008, cu excepția Legii 293/2015, iar mai mult de jumătate dintre salariați ia la acest moment salariul minim pe economie, in care este inclus si sporul de vechime! Sunt incalcate principiile sistemului de salarizare,pentru ca modul in care s-a facut aplicarea HG 1/2017 a determinat nediferentierea salariilor pe functii si grade/trepte si gradatii si perturbarea raportului intre salariati.  Fiind vorba de 3000 de salariați impactul bugetar al acestor creșteri este nesemnificativ față de creșterile acordate altor categorii de salariați, ca de exemplu cei din educație, sănătate și administrația publică prin care s-a creat o inechitate între diverse categorii profesionale.  De la 1 februarie 2017, bugetarii din instituţiile şi autorităţile publice ale administrației publice locale au primit o majorare cu 20% a salariului față de nivelul acordat pentru luna ianuarie 2017, așa cum s-a stabilit prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 2/2017 privind unele măsuri fiscal-bugetare, ce a intrat în vigoare la momentul publicării în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 16 din data de 6 ianuarie 2017.  - Salariaţii din bibliotecile publice subordonate consillilor judeţene sau locale, au beneficiat de o majorare a salariilor de bază cu 20%, dar salariaţii Bibliotecii Naţionale a României, nu au beneficiat de această majorare, fiind în subordinea Ministerului Culturii.  Având în vedere cele de mai sus, se impune majorarea cu 20% a salariilor de bază ale salariaţilor din Biblioteca Naţională a României, începând cu data intrarii în vigoare a legii salarizării unitare.  Având în vedere că ultima creștere salarială a fost acordată tuturor salariaților din sectorul public în decembrie 2015, considerăm că mecanismul de creștere gradual ar trebui să asigure o evoluție adresată tuturor, fiind totodată și un pas pentru a recompense mai mult pe cei ce sunt foarte departe de nivelul în care ar trebui să ajungă în 2022.  Se impune completarea propusă pentru a elimina discriminarea de salarizare a membrilor din acelaşi echipaj medical, având în vedere că personalul operativ de intervenţie din serviciile de ambulanţă desfăşoară activitate numai în echipaj. Măsura impusă de proiectul de lege v-a creea discuţii şi nemulţumiri în rândul echipajelor, care în final se poate răsfrânge asupra actului medical.  Inpactul financiar este nesemnificativ, având în vedere că salariul de bază a ambulanţierului şi operatorului registrator de urgenţă este de nivel mediu.  Reformularea alin. 5 de la art. 37, în sensul acordării salariilor existente în plată.  La alin. 5 se prevede că, în situaţia în care, începând cu data de 01 ianuarie 2018, salariile de bază sunt mai mari decât cele prevăzute în anexele la lege pentru 2022 sau devin ulterior mai mari ca urmare a majorărilor, se acordă cele prevăzute pentru anul 2022.  Acest lucru va conduce la o diminuare a salariilor de bază a unor angajaţi (ex. personalul din aparatul propriu al Ministerului Sănătății, Casei Naționale de Asigurări de Sănătate, caselor de asigurări de sănătate judeţene, a municipiului Bucureşti şi Casei Asigurarilor de Sănătate a Apărării, Ordinii Publice, Siguranţei Naţionale şi Autorităţii Judecătoreşti) şi nu la o crestere salarială asa cum prevede proiectul de reglementare.  Sunt de menționat în acest sens dispozițiile art. 53 din Constituția României, republicată, potrivit cărora  ”(1) Exerciţiul unor drepturi sau al unor libertăţi poate fi restrâns numai prin lege şi numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securităţii naţionale, a ordinii, a sănătăţii ori a moralei publice, a drepturilor şi a libertăţilor cetăţenilor; desfăşurarea instrucţiei penale; prevenirea consecinţelor unei calamităţi naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.  (2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporţională cu situaţia care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu şi fără a aduce atingere existenţei dreptului sau a libertăţii.”  Rezultă astfel, că dreptul salarial, recunoscut prin lege, poate fi restrâns numai într-una din situațiile prevăzute mai sus. |
| 8 | Anexa nr. II. Familia ocupaţională de funcţii bugetare “sănătate şi asistenţă socială”  Capitolul 1. Unităţi sanitare, de asistenţă socială şi de asistenţă medico-socială.  1. Salarii de bază pentru funcţii de conducere | Anexa nr. II. Familia ocupaţională de funcţii bugetare “sănătate şi asistenţă socială”  Capitolul 1. Unităţi sanitare, de asistenţă socială şi de asistenţă medico-socială.  1. Salarii de bază pentru funcţii de conducere  Pentru funcţia de manager general din serviciile de ambulanţă (gradul 1 şi 2) să fie stabilit salariul de bază cel puţin la nivelul salariului de bază a directorului medical corespunzător gradului serviciului pe care în reprezintă. | Se impune corectarea pe motivul că, în proiect salariul de bază a directorului medical este asimilat la funcţia de medic primar, salar de bază care este superior salariului de bază a managerului general prevăzut în proiect, deşi în ierarhia funcţiilor şi a responsabilităţilor managerul general are responsabilităţi generale de management al unităţii. Directorul medical este subordonat managerului general, şi trebuie respectată şi ierarhia salarizării.  Impactul bugetar pe diferenţă este nesemnificativ, luând în calcul un număr maxim de 41 de manageri generali. |
| 9 | Anexa nr. II - FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE ”SĂNĂTATE ŞI ASISTENȚĂ SOCIALĂ” Capitolul I - Unităţi sanitare, de asistenţă socială şi de asistenţă medico-socială2. Salarii de bază pentru personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi sanitare şi unităţi de asistenţă medico-socială  NOTĂ: 1. Nivelul de salarizare prevăzut pentru unități clinice se aplică şi personalului de specialitate contractual din direcţiile de sănătate publică. 2. Nivelul de salarizare prevăzut pentru unităţi clinice se poate aplica şi personalului de cercetare cu studii superioare din unităţile clinice, din institutele şi centrele medicale, care este confirmat în gradele profesionale de la lit. a 1 nr. crt. 1 - 13, nr. crt. 16 - 17, nr. crt. 19 - 21 şi lit. b 1 nr. crt. 1, 2, 5, 11. 3. Nivelul de studii (M) pentru funcţiile de ambulanţier şi şofer autosanitară I şi II se utilizează numai pentru încadrarea şi promovarea acestor funcţii la serviciile de ambulanţă şi se aplică ulterior intrării în vigoare a prezentei legi. 4. Anexele a4, b4, c4 se utilizează și pentru dispensarele medicale școlare. | Anexa nr. II - FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE ”SĂNĂTATE ŞI ASISTENȚĂ SOCIALĂ” Capitolul I - Unităţi sanitare, de asistenţă socială şi de asistenţă medico-socială2. Salarii de bază pentru personalul de specialitate medico-sanitar şi auxiliar sanitar din unităţi sanitare şi unităţi de asistenţă medico-socială  NOTĂ: 1. Nivelul de salarizare prevăzut pentru unități clinice se aplică şi personalului de specialitate contractual din direcţiile de sănătate publică, direcțiile județene pentru sport și tineret, complexurilor sportive naționale, cluburilor sportive și celorlalte instituții din subordinea Ministerului Tineretului și Sportului . 2. Nivelul de salarizare prevăzut pentru unităţi clinice se poate aplica şi personalului de cercetare cu studii superioare din unităţile clinice, din institutele şi centrele medicale, care este confirmat în gradele profesionale de la lit. a 1 nr. crt. 1 - 13, nr. crt. 16 - 17, nr. crt. 19 - 21 şi lit. b 1 nr. crt. 1, 2, 5, 11. 3. Nivelul de studii (M) pentru funcţiile de ambulanţier şi şofer autosanitară I şi II se utilizează numai pentru încadrarea şi promovarea acestor funcţii la serviciile de ambulanţă şi se aplică ulterior intrării în vigoare a prezentei legi. 4. Anexele a4, b4, c4 se utilizează și pentru dispensarele medicale școlare. | Se impune plata personalului medical din subordinea Ministerului Tineretului si Sportului la nivelul celui din Institutul Național de Medicină Sportivă. |
| 10 | Anexa nr. III - FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE ”CULTURĂ”  Capitolul II. Salarii de bază din sistemul bibliotecilor publice din România  I. Biblioteci naţionale sau de importanță naţională, stabilite potrivit legii, precum și Biblioteca Academiei Române.  a) Funcţii de conducere | Anexa nr. III - FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE ”CULTURĂ”  Capitolul II. Salarii de bază din sistemul bibliotecilor publice din România  I. Biblioteci naţionale sau de importanță naţională, stabilite potrivit legii, precum și Biblioteca Academiei Române.  a) Funcţii de conducere  *Se modifică grila pentru biblioteci naționale și alte tipuri de biblioteci, astfel încât să se asigure o diferență de 25% pentru fiecare funcție în parte, pentru a respecta criterial de complexitate a activității pentru fiecare funcție în parte.* | Creșterea sumelor pentru personalul de conducere astfel încât orice funcție de conducere din biblioteci să fie mai bine renumerată decât cea mai mare funcție de execuție cu vechime maximă  Salariile pentru o parte din funcțiile de conducere sunt mai mici decât cele pentru funcțiile de execuție. În aceste condiții, nu există o motivație pentru asumarea unei funcții de conducere retribuită mai slab decât una de execuție.  Conform proiectului, salariul de bază pentru șef de serviciu dintr-o bibliotecă națională este mai mic decât în cazul funcției similare din alte tipuri de biblioteci decât cele naționale. |
| 11 | Anexa nr. III - Familia ocupaţională de funcţii bugetare “cultură”  Capitolul II. Salarii de bază din sistemul bibliotecilor publice din România  I. Biblioteci naţionale sau de importanță naţională, stabilite potrivit legii, precum și Biblioteca Academiei Române. | I. Biblioteci naţionale sau de importanță naţională, stabilite potrivit legii, precum și Biblioteca Academiei Române.  b) Funcţii de execuţie  *Se modifică grila pentru biblioteci naționale și alte tipuri de biblioteci, astfel încât să se asigure o diferență de 25% pentru fiecare funcție în parte, pentru a respecta criterial de complexitate a activității pentru fiecare funcție în parte.* | Salariile de bază ale funcţiilor de conducere şi de execuţie din bibliotecile naţionale sau de importanţă naţională, stabilite potrivit legii, să fie mai mari cu 25% decât cele din alte biblioteci.  Coeficienţii salariilor de bază din bibliotecile naţionale sau de importanţă naţională, stabilite potrivit legii, trebuie să fie mai mari cu 25% decât coeficienţii salariilor de bază din alte biblioteci  Coeficienţii cu 25% majoraţi faţă de **alte biblioteci**.  Exemplu:  - în acest proiect de lege un bibliotecar gradul IA studii superioare (cel mai mare grad pentru funcţiile de execuţie)din alte biblioteci are coeficientul 1,86, iar un bibliotecar bibliotecar gradul IA studii superioare din bibliotecile naţionale sau de importanţă naţională, stabilite potrivit legii, are coeficientul 2,13.  Un coeficient cu 25% mai mare ar însemna 2,33, în loc de 2,13.  - pentru gradul I studii superioare - coeficientul 2,18, în loc de 2,  - pentru gradul II studii superioare - coeficientul 2,09, în loc de 1,72  - pentru debutant studii superioare - coeficientul 1,98, în loc de 1,58.  Coeficienţii propuşi au la bază coeficienţii din categoria alte biblioteci, majoraţi cu 25% |
| 12 | Anexa nr. III - FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE ”CULTURĂ” UNITĂŢI DE CULTURĂ  Capitolul I. Salarii de bază din instituţii de spectacole sau concerte naţionale sau de importanță naţională, din instituţii de spectacole la care spectacolele se desfăşoară preponderent în limba unei minorităţi, din cadrul filarmonicilor, operelor, teatrelor lirice sau muzicale, Corului Naţional de Cameră "Madrigal" - Marin Constantin, Centrului Național de Artă Tinerimea Română din centrele de cultură/artă națională, precum şi din instituţiile de spectacole şi/sau concerte din subordinea Consiliului General al Municipiului Bucureşti, precum și din alte instituții de spectacole sau concerte | Anexa nr. III - FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE ”CULTURĂ” UNITĂŢI DE CULTURĂ  Capitolul I. Salarii de bază din instituţii de spectacole sau concerte naţionale sau de importanță naţională, din instituţii de spectacole la care spectacolele se desfăşoară preponderent în limba unei minorităţi, din cadrul filarmonicilor, operelor, teatrelor lirice sau muzicale, Corului Naţional de Cameră "Madrigal" - Marin Constantin, Centrului Național de Artă Tinerimea Română din centrele de cultură/artă națională, precum şi din instituţiile de spectacole şi/sau concerte din subordinea Consiliului General al Municipiului Bucureşti, Caselor de Cultură ale Studenților, Complexul Cultural Sportiv Studențesc Tei și Sălilor Polivalente din subordinea Ministerului Tineretului și Sportului, precum și din alte instituții de spectacole sau concerte. | Din proiect, de la anexa III, cap.V, lipsesc funcțiile artistice (dirijor, coregraf etc) care se regăsesc pe ștatele de funcții ale Caselor de Cultură ale Studenților și funcțiile ce țin de activitatea specifică instituțiilor de spectacole și concerte care se regăsesc pe ștatele de funcții ale Sălilor Polivalente.  Propunem ca salarizarea funcțiilor artistice din cadrul Caselor de Cultură ale Studenților, precum și a funcțiilor ce țin activitatea specifică instituțiilor de spectacole și concerte regăsite în ștatul de funcții ale Caselor de Cultură și Sălilor Polivalente din subordinea MTS, să se facă în conformitate cu anexa III cap.I alin.II “ Alte instituții de spectacole sau concerte (în mod nedrept Casele de Cultură ale Studenților nu sunt denumite în actele normative “ instituții de cultură”, ci “instituții publice” și nu le este recunoscut dreptul de a funcționa ca instituții de spectacole și concerte, deși ele promovează în mod real cultura națională prin programe culturale ale ansamblurilor artistice folclorice, corale, coregrafice,trupelor de teatru și au prevăzută în ROF activitatea de organizare și găzduire spectacole și concerte. |
| 13 | Anexa VIII FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE ”ADMINISTRAȚIE” - CI Salarizarea funcționarilor publici - AII Salarii pentru personalul din unităţile administrativ-teritoriale | *Se va reveni cu propunere de grila*  Refacerea grilei de salarizare prin reducerea diferenţei între structurile centrale şi teritoriale. | Modificarea Anexei VIII CI AII, prin introducerea unei grile de salarizare distincte aferenta personalului implicat in gestionarea fondurilor nerambursabile, care sa prevada un nivel de salarizare corespunzator, a carui aplicare sa nu conduca la diminuari salariale.  Aplicarea grilei actuale duce la diminuarea semnificativa a veniturilor salariale aferente functiilor publice de conducere si a functiilor publice de executie avand gradul professional superior.  Prin Legea nr. 250/2016 salarizarea personalului din cadrul caselor de asigurări de sănătate judeţene, a municipiului Bucureşti şi din cadrul Casei Asigurărilor de Sănătate a Apărării, Ordinii Publice, Siguranţei Naţionale şi Autorităţii Judecătoreşti a fost stabilit la nivelul de 85% din salariile stabilite la nivel central pentru personalul Casei Naţionale de Asigurări de Sănătate, din necesitatea motivării financiare a acestora pentru a se evita fluctuatiile de personal care ar crea disfunctionalitati care se rasfrang in mod direct in modul de asigurare a serviciilor medicale catre asigurati.  În acest, apreciem că nu se justifică diferenţa de 34% între salariile structurilor centrale faţă de cele teritoriale, astfel cum rezultă din propunerea prevăzută în prezentul proiect de lege.  În prezent, diferenta de 15% dintre personalul din aparatul propriu al Casei Naționale de Asigurări de Sănătate și cel al caselor de asigurări de sănătate judeţene, a municipiului Bucureşti şi Casei Asigurarilor de Sănătate a Apărării, Ordinii Publice, Siguranţei Naţionale şi Autorităţii Judecătoreşti este justă.\* (a se vedea nota atasata)  Argumente : principiile legii, Directiva 78/CE/2000 |
| 14 | Anexa nr. V - FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE ”JUSTIȚIE” ȘI CURTEA CONSTITUȚIONALĂ  Capitolul VII - Salarii de baza pentru personalul de probaţiune   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | Funcţia | Nivelul studiilor | Vechimea în funcţie | Salariul de bază - lei | Coeficient | | | | | 2022 | | Director general al Direcției Naționale de Probațiune | S |  | 12459 | 4.98 | | Director general adjunct al Direcției Naționale de Probațiune | S |  | 11933 | 4.77 | | Șef serviciu în cadrul Direcției Naționale de Probațiune | S |  | 10529 | 4.21 | | Șef birou în cadrul Direcției Naționale de Probațiune | S |  | 10002 | 4.00 | | Şef serviciu de probaţiune (local) | S |  | 10002 | 4.00 | | Șef birou de probațiune (local) | S |  | 9125 | 3.65 | | Inspector de probaţiune gradul I | S | Peste 20 ani | 6844 | 2.74 | | S | 15-20 ani | 6580 | 2.63 | | S | 10-15 ani | 6229 | 2.49 | | S | 5-10 ani | 5966 | 2.39 | | Inspector de probaţiune gradul II | S | Peste 20 ani | 6580 | 2.63 | | S | 15-20 ani | 6229 | 2.49 | | S | 10-15 ani | 5966 | 2.39 | | S | 5-10 ani | 5791 | 2.32 | | S | Baza 0-5 ani | 5528 | 2.21 | | Consilier de probaţiune gradul I | S | Peste 20 ani | 6229 | 2.49 | | S | 15-20 ani | 5791 | 2.32 | | S | 10-15 ani | 5528 | 2.21 | | S | 5-10 ani | 5315 | 2.13 | | Consilier de probaţiune gradul II | S | Peste 20 ani | 5791 | 2.32 | | S | 15-20 ani | 5528 | 2.21 | | S | 10-15 ani | 5315 | 2.13 | | S | 5-10 ani | 5110 | 2.04 | | S | Baza 0-5 ani | 4905 | 1.96 | | Consilier de probaţiune gradul III | S | Peste 20 ani | 5528 | 2.21 | | S | 15-20 ani | 5315 | 2.13 | | S | 10-15 ani | 5110 | 2.04 | | S | 5-10 ani | 4905 | 1.96 | | S | Baza 0-5 ani | 4733 | 1.89 | | Consilier de probaţiune debutant | S | Baza 0-5 ani | 3950 | 1.58 | | Anexa nr. V - FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE ”JUSTIȚIE” ȘI CURTEA CONSTITUȚIONALĂ  Capitolul VII - Salarii de baza pentru personalul de probaţiune   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Nr. crt. | Funcţia | Nivelul studiilor | Vechimea în funcţie | Salariul de bază - lei | Coeficient | | | | | 2022 | | 1 | Director general al Direcției Naționale de Probațiune | S |  | 20397 | 8.16 | | 2 | Director general adjunct al Direcției Naționale de Probațiune | S |  | 19944 | 7.98 | | 3 | Șef serviciu în cadrul Direcției Naționale de Probațiune | S |  | 19037 | 7.61 | | 4 | Șef birou în cadrul Direcției Naționale de Probațiune | S |  | 18584 | 7.43 | | 5 | Şef serviciu de probaţiune (local) | S |  | 15864 | 6.35 | | 6 | Șef birou de probațiune (local) | S |  | 15487 | 6.19 | | 7 | Inspector de probaţiune gradul I | S | Peste 20 ani | 14561 | 5.82 | | S | 15-20 ani | 13867 | 5.55 | | S | 10-15 ani | 13207 | 5.28 | | S | 5-10 ani | 12578 | 5.03 | | 8 | Inspector de probaţiune gradul II | S | Peste 20 ani | 13237 | 5.29 | | S | 15-20 ani | 12607 | 5.04 | | S | 10-15 ani | 12006 | 4.80 | | S | 5-10 ani | 11435 | 4.57 | | S | Baza 0-5 ani | 10890 | 4.36 | | 9 | Consilier de probaţiune gradul I | S | Peste 20 ani | 11031 | 4.41 | | S | 15-20 ani | 10505 | 4.20 | | S | 10-15 ani | 10005 | 4.00 | | S | 5-10 ani | 9529 | 3.81 | | 10 | Consilier de probaţiune gradul II | S | Peste 20 ani | 10028 | 4.01 | | S | 15-20 ani | 9550 | 3.82 | | S | 10-15 ani | 9096 | 3.64 | | S | 5-10 ani | 8663 | 3.47 | | S | Baza 0-5 ani | 8250 | 3.30 | | 11 | Consilier de probaţiune gradul III | S | Peste 20 ani | 9116 | 3.65 | | S | 15-20 ani | 8682 | 3.47 | | S | 10-15 ani | 8269 | 3.31 | | S | 5-10 ani | 7875 | 3.15 | | S | Baza 0-5 ani | 7500 | 3.00 | | 12 | Consilier de probaţiune debutant | S | Baza 0-5 ani | 5000 | 2.00 | | Prin raportare la sfera şi complexitatea atribuţiilor profesionale şi la riscurile asociate exercitării prerogativelor aferente funcţiei categoria profesională a personalului de probaţiune este defavorizată.  Astfel, subliniem faptul că Legea nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a personalului plătit din fonduri publice a poziționat consilierul de probațiune pe o treaptă de salarizare apropiată categoriei profesionale a magistraților, în sfera familiei ocupaționale de funcții bugetare ”justiție”, stabilind în ierarhia funcțiilor, pe baza criteriilor prevăzute de art. 3 alin. 1 din Cap. VIII, Secțiunea I, consilierul de probațiune grad I (cu vechime maximă atât în profesie, cât și în muncă) la un nivel similar judecătorului / procurorului stagiar cu o vechime în muncă de la 10 la 15 ani, iar directorul Direcției Naționale de Probațiune la un nivel similar judecătorului cu grad de judecătorie cu o vechime în funcție de la 0 la 3 ani și cu o vechime în muncă între 3 și 5 ani.  Subliniem faptul că această poziționare a personalului de probațiune în sistemul de justiție a fost recunoscută anterior intrării în vigoare a noilor prevederi în materie penală, motiv pentru care apreciem că, în contextul actual, context în care sfera atribuțiilor și responsabilităților consilierului de probațiune s-a extins semnificativ, poziționarea categoriei profesionale pe care o reprezentăm se impune a fi superioară celei recunoscute anterior.  Precizăm că necesitatea repoziţionării sistemului de probaţiune în ierarhia funcţiilor din justiţie a fost îndelung semnalată Ministerului Justiţiei, disponibilitatea manifestată în acest sens nefiind concretizată nici în prezentul proiect de lege, fapt ce adânceşte situaţia de criză din sistem.  În sprijinul realizării acestui demers vă prezentăm următoarea analiză comparativă a funcţiilor din sistemul de justiţie:  1. O primă observaţie rezultată din analiza comparativă a grilei de salarizare aferentă noului proiect legislativ este aceea că s-a încercat o ajustare a nivelului de salarizare prevăzut pentru inspectorul de probaţiune, cea mai înaltă funcţie de execuţie din sistemul de probaţiune, la nivelul de salarizare corespunzător expertului criminalist, categorie de specialist care poate fi comparabilă cu cea a consilierului de probaţiune, deşi atribuţiile sunt total diferite. Disfuncţia apărută în stabilirea corectă a salariilor provine însă din alegerea greşită a reperului, deoarece funcţia de inspector de probaţiune nu este o funcţie de execuţie propriu-zisă, aşa cum este cea a expertului criminalist, ci o funcţie de autoritate şi control care nu există în cadrul altor categorii (cu excepţia magistraţilor). Ca urmare a acestei poziţionări, funcţia de execuţie de bază din sistemul de probaţiune, aceea a consilierului de probaţiune, a rămas la un nivel mult inferior chiar şi în raport cu această categorie de specialişti din justiţie cum sunt experţii criminalişti.  2. O altă observaţie este aceea că, atât vechea legislaţie de salarizare, cât şi actualul proiect, situează consilierul de probaţiune la un nivel comparabil cu o altă categorie profesională din sistem, aceea a auxiliarului de justiţie, deşi rolul acestora este diferit, aşa cum reiese şi din prevederile legislative: conform art. 2 al.1) din Legea 252/2013, „prin activitatea sa, sistemul de probaţiune, ca serviciu public, contribuie la înfăptuirea actului de justiţie”, în timp ce activitatea personalului auxiliar constituie un ”sprijin pentru magistraţi”, contribuind la bunul mers al activităţii instanţelor (art.1 Lg. 567/2004, actualizată). Deşi ambele profesii au importanţa lor socială în sistemul de justiţie, activitatea consilierului de probaţiune are o natură independentă, conceptivă şi nu una reproductivă, administrativă. Din punct de vedere al responsabilităţii, activitatea consilierului de probaţiune nu este subordonată decizional unei alte categorii profesionale (magistraţilor, în speţă), şi are un caracter mult mai complex, îmbrăcând diverse forme, de la etapa presentenţială la cea execuţională, cu impact direct asupra actului de justiţie.  În ceea ce priveşte nivelul de interacţiune socială, există, de asemenea, diferenţe foarte mari, consilierul de probaţiune având un contact direct cu persoane cercetate sau condamnate penal, precum şi cu instituţiile din comunitate implicate în executarea sancţiunilor neprivative. De asemenea, pot fi consemnate diferenţe şi din punct de vedere al pregătirii profesionale, deoarece pregătirea consilierului de probaţiune este exclusiv universitară, multidisciplinară, şi nu se limitează la sfera procedurală a dreptului, criteriile de selecţie şi de promovare profesională fiind extrem de competitive.  Este de precizat faptul că, în prezent, nivelul salarial al personalului auxiliar este superior celui din probaţiune ca urmare a actualizării valorii de referinţă sectorială, iar în actualul proiect, salariul unui consilier de probaţiune debutant, care promovează un examen de admitere cu criterii exigente, este similar cu cel al personalului conex (aprod sau şofer). Această poziţie în sistem a consilierului de probaţiune nu este motivată din punct de vedere al rolului şi atribuţiilor, conform argumentelor expuse, şi este prejudiciabilă pentru poziţia în sistem a profesiei de consilier de probaţiune, care are o identitate proprie, consilierul de probaţiune nefiind ”o altă categorie de auxiliar”.  3. Un alt argument pentru reevaluarea ierarhiei în sistemul de justiţie, raportat la principiile legii de salarizare şi criteriile prevăzute de aceasta, ar fi acela că, pe lângă expertul criminalist, există o altă categorie de personal cu atribuţii specifice, salarizată la un nivel superior celui din probaţiune, aceea a asistenţilor judiciari (conform legislaţiei actuale, cât şi art.16 Anexa V din proiect), la nivelul judecătorului de judecătorie cu vechime 0-3 ani şi respectiv, 3-5 ani). Aceştia sunt persoane cu pregătire juridică, selectate prin criterii mult mai puţin exigente decât cele din sistemul de probaţiune, şi a căror opinie în cadrul actului de justiţie are un caracter „consultativ”. Fără a avea, neapărat, pretenţia de a fi salarizaţi conform magistratului, considerăm că diferenţele salariale extrem de mari dintre aceste categorii de personal şi cea a personalului de probaţiune sunt în defavoarea acesteia din urmă, care reprezintă tot o categorie de specialişti cu atribuţii de impact şi responsabilitate în actul de justiţie.  Menţionăm că, în urma noilor atribuţii conferite de legislaţia penală, sistemul de probaţiune funcţionează în deficit de resurse, aşa cum este bine cunoscut, şi va funcţiona în acest mod şi în perioada următoare, chiar şi cu noile ajustări de personal. Astfel, multitudinea responsabilităţilor şi volumul mare de muncă au creat o presiune foarte mare asupra consilierului de probaţiune, generând o uzură fizică şi psihică accentuată, resimţită tot mai mult în sistem, cu implicaţii nefaste în plan personal, dar şi asupra rolului important pe care aceste îl are sistemul de justiţie.  Ca urmare a celor prezentate, considerăm că o repoziţionare a profesiei consilierului de probaţiune în ierarhia funcţiilor din sistemul de justiţie este absolut necesară, locul actual şi nivelul de salarizare stabilit prin noul proiect de legislaţie în domeniu fiind improprii, în dezacord cu criteriile şi principiile stabilite de către acesta.  În susținerea argumentelor anterior menționate vom face în cele ce urmează o prezentare a specificului activităților de probațiune așa cum acestea sunt reținute în noua legislație în materie penală, raportându-ne la criteriile de ierarhizare a profesiilor din sectorul bugetar și la principiile specifice în baza cărora urmează a fi făcută salarizarea pentru familia ocupațională din care facem parte, scopul fiind justificarea poziției pe care o solicităm pentru personalul de probațiune în ierarhia funcțiilor din cadrul Ministerului Justiției.   |  |  | | --- | --- | | Principiul | Fundamentare | | Competențe profesionale și nivelul studiilor | Accesul în sistemul de probațiune este condiționat de absolvirea studiilor superioare, profesioniștii din sistem fiind selectați dintre persoane licențiate în științe juridice, psihologie, asistenta socială, pedagogie sau sociologie. Totuși, activitatea de probațiune nu se rezumă la utilizarea exclusivă a specializării în care persoana este licențiată, ci presupune folosirea sistematică a cunoștințelor specifice celorlalte specializări, caracteristica principală a activității de probațiune fiind pluridisciplinaritatea.  Resursa umană a sistemului național de probațiune, este una extrem de valoroasă, toți consilierii de probațiune fiind foarte bine pregătiți profesional, cei mai mulți dintre aceștia fiind și absolvenți de studii postuniversitare, majoritatea deținând specializări obținute în cadrul unor programe și proiecte naționale și internaționale, derulate de Direcția Națională de Probațiune sau de aceasta în parteneriat cu instituții/organizații prestigioase din țări cu tradiție în domeniul probațiunii din Europa și S.U.A.  Este de menționat, de asemenea, că specializarea și nivelul competențelor profesionale rezultă și din faptul că majoritatea personalului care s-a alăturat sistemului încă de la înființare este încă activ în cadrul instituției, contribuind cu experiența dobândită la o intervenție specializată în lucrul cu persoanele care săvârșesc infracțiuni.  Totodată, profesiile exercitate de către personalul de probațiune (consilier de probațiune, șef serviciu, inspector de probațiune) presupun atingerea unor standarde profesionale și etice ridicate, abilități specifice și pregătire profesională continuă în vederea îndeplinirii cerințelor specifice fișelor de post. | | Importanța socială a muncii | Așa cum s-a arătat mai sus, intrarea în vigoare a noii legislații penale a dus la noi și profunde schimbări în filosofia executării pedepsei și sancțiunilor penale în România, orientând tot mai mult scopul acestora dinspre dimensiunea punitivă, de separare și chiar izolare a persoanei condamnate de familie și comunitate, către dimensiunea de reinserție socială prin menținerea sau redarea persoanei familiei și comunității.  Misiunea sistemului de probațiune transpusă în finalitatea activității specifice, sub toate aspectele ei, este de creștere a gradului de siguranță comunitară prin susținerea reabilitării sociale a infractorilor, protejarea publicului și menținerea siguranței comunități prin diminuarea recidivei în rândul persoanelor supravegheate aflate în libertate, precum și reducerea costurilor sociale ale executării sancțiunilor și măsurilor penale, prin diminuarea populației din unitățile penitenciare și valorificarea potențialului socio-economic al infractorilor. Această misiune este asumată în legea de organizare si funcționare a sistemului de probațiune și reflectată în prezent în eficiența intervențiilor specifice, rata recidivei pe durata termenului de supraveghere fiind situată sub 2 %, care se menține constantă de-a lungul timpului.  Raportul dintre costurile asociate sancțiunilor privative de libertate și celor neprivative de libertate este de 1 persoană din penitenciar (2.863 lei / lună) la 48 de persoane aflate în evidența sistemului de probațiune (60 lei/lună), astfel încât economiile înregistrate la bugetul de stat pentru anul 2015, din menținerea în evidența serviciilor de probațiune a persoanelor *supravegheate, se vor ridica la cel puțin 100.908.000 lei (de 4 ori bugetul alocat DNP pentru anul 2015*). La aceste economii se adaugă și beneficiile generate de menținerea rolurilor sociale ale persoanelor aflate în supraveghere (ex. achitarea taxelor și impozitelor), beneficii imposibil de cuantificat, precum și construcția în mentalul colectiv a unor soluții alternative la pedeapsa închisorii, soluții mult mai eficiente pe termen lung, cu costuri semnificativ reduse.  Prin menținerea persoanelor sancționate în comunitate, respectiv executarea sancțiunii în regim neprivativ, se înregistrează o contribuție la bugetul de stat de 6.602.875 lei/lună, din taxe și impozite, ca urmare a angajării acestora în muncă; astfel pentru anul 2015 contribuția totală a fost de cca. 79.235.000 lei.  În anul 2016, s-a realizat o contribuție la bugetul de stat prin taxe și impozite plătite de persoanele aflate în evidența serviciilor și angajate în câmpul muncii (peste 30.000) de peste 201.000.000 lei (prin raportare la salariul minim pe economie - 1250 lei), în condițiile în care bugetul Direcției Naționale de Probațiune pe anul 2016 a fost de 37.000.000 lei.  Situația privind angajarea în muncă a persoanelor aflate în evidența serviciilor de probațiune (din totalul de 70.781 cazuri cu care consilierii de probațiune au lucrat în anul 2016) se prezintă astfel:   * 23615 persoane angajate prin contract de muncă nedeterminat, * 3643 persoane angajate prin contract de muncă determinat, * 1407 persoane înscrise ca persoană fizică autorizată, * 1412 persoane înscrise ca asociat.   Situația în procente privind statutul profesional al persoanelor din evidența serviciilor este următoarea:   * 31,81% reprezintă angajaţi prin contract de muncă nedeterminat, (faţă de 30,29%, în 2015), * 4,91% reprezintă persoanele angajate prin contract de muncă determinat, (față de 4,84% în 2015), * 1,90% reprezintă proporţia persoanelor fizice autorizate, ( față de 2,04% în 2015); * Proporţia persoanelor care sunt asociate în cadrul unor societăți comerciale este 1,90% ( față de 2,11% în 2015).   Precizăm faptul că pentru anul 2016, calculul a fost făcut în raport cu toate cele 70.781 cazuri cu care s-a lucrat la nivelul serviciilor de probațiune pe toată durata anului, pe când procentele din 2015 s-au obţinut prin raportare la persoanele care se aflau în evidenţele serviciilor de probațiune la data de 31.12.2015.  O altă importantă de contribuţie de tip comunitar este reprezentată de munca în folosul comunității realizată de către persoanele aflate în evidența serviciilor de probațiune. În anul 2016, 31.859 persoane au avut dispisă de către instanță obligaţia de a desfăşura muncă neremunerată în folosul comunității. Astfel, media numărului de ore de muncă neremunerată fiind aprox.64, ar rezulta o contribuţie de aprox. 700 de ani de muncă, zi de zi, câte 8 ore, din partea persoanelor aflate în evidenţele serviciilor de probațiune. | | Participarea personalului din cadrul fiecărei categorii la buna funcționare a sistemului judiciar | Intrarea în vigoare a noilor Coduri, penal și de procedură penală, a unor noi legi de executare a sancțiunilor privative și neprivative de libertate, a unei noi legi de organizare și funcționare a sistemului de probațiune din România au dus la reformarea sistemului judiciar din România, consilierii de probațiune desfășurând activități cu infractorii în mod direct, nemijlocit, în etapa presentențială și în etapa execuțional-penală, deservind toate instanțele de judecată, indiferent de gradul de jurisdicție al acestora și desfășurându-și activitatea cu persoane cu un nivel de risc și periculozitate de nivel mic până la nivel ridicat (în ultimul caz, cu referire, de ex. persoane care au comis infracțiuni de trafic de persoane, trafic de droguri, constituire de grup infracțional, corupție, ultraj, alte infracțiuni cu violență).  În același timp, personalul de probațiune, prin atribuțiile conferite de lege în sfera executării pedepselor și sancțiunilor neprivative de libertate, a preluat prerogative care anterior aparțineau judecătorilor delegați cu executarea, având totodată și responsabilitatea informării sau sesizării instanței de executare ori de câte ori apar schimbări semnificative în procesul de executare a sancțiunilor neprivative, în scopul modificării obligațiilor și a condițiilor de executare.  Totodată, structura centrală, prin competențele sporite în lumina noii legislații penale contribuie la procesul de abilitare a organizațiilor neguvernamentale și a societăților comerciale implicate în executarea sancțiunilor neprivative de libertate prin întocmirea rapoartelor privind compatibilitatea activității acestor organizații cu specificul intervențiilor din probațiune | | Complexitatea, creativitatea și diversitatea activităților | Referitor la criteriul complexitate, creativitate și diversitate a activităților, se poate observa că atribuțiile consilierilor de probațiune s-au multiplicat, prin derularea activităților specifice în toate fazele procesului penal, fiind incluse categorii noi de persoane în evidența serviciilor de probațiune (liberații condiționat cu un risc crescut, minorii sancționați penal, cei pentru care instanța a dispus amânarea aplicării pedepsei). Practic, în acest moment, exceptând amenda penală (în anumite condiții), judecătorul nu are o altă alternativă la pedeapsa închisorii, decât plasarea infractorului în supravegherea serviciilor de probațiune. Comparativ cu anul 2013, înainte de intrarea în vigoare a noilor coduri, personalul din serviciile de probațiune îndeplinește o serie de activități cu caracter de noutate absolută (măsuri educative neprivative de libertate pentru minori – acordate în exclusivitate probațiunii, amânarea aplicării pedepsei, supravegherea liberaților condiționat, înlocuirea amenzii penale cu munca în folosul comunității, supravegherea îndeplinirii obligațiilor civile). Facem precizarea că aceste atribuții au fost adăugate celor deja existente în sarcina consilierului de probațiune și anume suspendarea executării pedepsei sub supraveghere, evaluarea obligatorie a tuturor infractorilor minori care răspund penal, evaluarea infractorilor majori, activitatea specifică de membru în comisiile de liberare condiționată din penitenciare și a comisiilor de liberare din centrele de detenție și centrele educative.  În ce privește dimensiunea aferentă creativității, necesită a fi precizat că executarea în libertate a sancțiunilor penale reprezintă totuși o noutate pentru societatea românească, fapt ce conduce la o lipsă de reacție, receptivitate și implicare a comunităților față de problematica complexă a infractorilor. Așadar, consilierul de probațiune este nevoit să identifice și să pună în aplicare, pe de o parte metode noi în vederea creșterii motivației spre schimbare a infractorilor, iar pe de altă parte să genereze soluții creative pentru a convinge comunitatea să se mobilizeze pentru sprijinirea persoanelor condamnate. În aceste condiții, consilierul de probațiune se află zilnic într-un proces de rezolvare de probleme pentru ajustarea dezechilibrului creat ca urmare a săvârșirii infracțiunii.  De asemenea, procedurile în cadrul activității de supraveghere s-au multiplicat: consilierul de probațiune trebuie să întocmească rapoarte/referate de evaluare de fiecare dată când se produce o modificare în situația persoanelor supravegheate sau când se impune modificarea, înlocuirea, înlăturarea sau adăugarea unei obligații în sarcina condamnatului/ a celui sancționat penal. Totodată întocmește rapoarte de evaluare pentru deținuții ce urmează a fi liberați condiționat. Toate aceste schimbări au condus la o creștere exponențială a volumului de activitate în cadrul sistemului de probațiune.  La activitățile anterior menționate, putem adăuga și o altă activitate ce presupune un grad ridicat de complexitate și creativitate – activitatea de consiliere individuală și de grup (cu grupuri formate din 8 – 12 infractori, activitate care în trecut se derula în principal la cererea expresă a persoanei supravegheate, în prezent fiind inclusă ca obligație în multe din sentințele pronunțate de instanțe în baza noilor coduri, aspect ce o va transforma într-o constantă printre activitățile derulate implicând o alocare substanțială de resurse umane și de timp.  Toate aceste activități specifice sunt desfășurate în condițiile în care personalul serviciilor de probațiune este format în prezent exclusiv din șef serviciu și consilieri de probațiune, care desfășoară și activități administrative, de secretariat, de citare și notificare, de actualizare a bazelor de date sau de tehnoredactare, fapt de natură a încărca excesiv, cu activități ce excedează activitățile specifice de probațiune. | | Responsabilitatea și impactul deciziilor | Responsabilitatea și impactul deciziilor se regăsesc în finalitatea activităților pe care consilierii de probațiune le desfășoară, respectiv oferirea de informații referitoare la persoana evaluată, informații care pot servi la fundamentarea deciziilor luate de către organele de urmărire penală sau de către instanța de judecată în ceea ce privește tipul măsurii care urmează a fi aplicată, cuantumul și modul de executare a acesteia. De asemenea, în relația cu persoanele supravegheate demersurile consilierului de probațiune pot avea ca rezultat fie finalizarea cu succes a termenului de supraveghere fie ~~prin~~ revocarea sancțiunii neprivative de libertate și executarea pedepsei în penitenciar. Tot în legătură cu activitățile derulate pe durata supravegherii trebuie menționat faptul că responsabilitatea privind modul de derulare a supravegherii îi revine consilierului de probațiune, prin aceasta având în vedere modul în care sunt îndeplinite toate procedurile prevăzute de lege și dispunerea măsurilor care se impun, în relația cu persoana condamnată și cu instituțiile implicate în procesul de supraveghere. Cât privește rezultatul activităților desfășurate, impactul acestora se regăsește direct la nivelul persoanei condamnate și al instituțiilor implicate în executarea sancțiunilor neprivative de libertate și, indirect, la nivelul comunității din care aceasta face parte.  Noua legislație penală și execuțional penală a generat creșterea rolul consilierului de probațiune. Astfel, acesta formulează propuneri motivate către judecător cu privire la tipul de sancțiuni care pot fi impuse într-o anumită cauză, emite decizii către instituțiile din comunitate, decizii obligatorii atât pentru instituții, cât și pentru condamnați, acordă permisiuni în ceea ce judecătorul a impus ca obligație (interdicție). În același timp, rolul consilierului este similar celui al procurorului în materie execuțional penală, aceștia putând sesiza instanța de judecată în vederea revocării suspendării sub supraveghere/ amânării aplicării pedepsei pentru neplata obligațiilor civile. În plus, noile reglementări din materia penală acordă consilierului rolul determinant în a înlocui măsura educativă impusă de către instanța de judecată cu o alta mai aspră, precum și în a aprecia asupra necesității modificării obligațiilor, prin impunerea de noi obligații, sporirea sau diminuarea condițiilor de executare existente, fie încetarea executării unora dintre obligații, scopul fiind acela de a asigura persoanei supravegheate șanse sporite de îndreptare. | | Riscurile fiecărei funcții | O categorie de factori de risc la care sunt expuși consilierii de probațiune sunt reprezentați atât de riscurile fizice (existența unor amenințări referitoare la integritatea fizică a consilierului sau a membrilor familiei, frecvente deplasări în teren în zone cu potențial criminogen ridicat, contactul cu persoane suferind de afecțiuni infecto-contagioase, diagnosticate sau nediagnosticate, cu tulburări de personalitate sau de comportament care se pot exterioriza prin agresiuni de ordin fizic sau verbal). Trebuie avut în vedere și faptul că serviciul de probațiune își desfășoară activitățile în relația cu persoane judecate sau condamnate inclusiv pentru comiterea unor infracțiuni cu un grad de pericol social ridicat – infracțiuni de omor, trafic de droguri de mare risc, trafic de persoane sau infracțiuni de crimă organizată. În acest moment, consilierul nu beneficiază de nici o măsură care să îi asigure protecția, singurul lucru pe care se poate baza fiind abilitatea sa de a gestiona situațiile conflictuale in care poate fi implicat. Cealaltă categorie de factori de risc sunt riscurile psihice, mai exact suprasolicitarea neuro-psihică a consilierului, în condițiile în care activitatea specifică presupune contactul frecvent cu persoane aflate în situații de criză, fapt care generează perturbări ale altor activități planificate și, implicit, depunerea unui efort suplimentar pentru încadrarea în termenele stabilite pentru toate activitățile propuse. Tot în legătură cu acest aspect trebuie să remarcăm faptul că în activitatea sa consilierul de probațiune trebuie să depună eforturi pentru a-și adapta informațiile, abilitățile și cunoștințele la potențialul de înțelegere al beneficiarului, fapt ce implică realizarea permanentă a unor demersuri particularizate fiecărui beneficiar în parte. Suprasolicitarea neuro-psihică rezultă și din transferul emoțional realizat între personalul de probațiune și persoanele cu care interacționează în contextul evaluării situațiilor problematice și al identificării soluțiilor potențiale pentru acestea. Toate aceste aspecte conduc către așa-numitul fenomen de „burnout” la nivelul personalului. | | Incompatibilități și conflicte de interese și obligația de păstrare a confidențialității | În conformitate cu prevederile actualului statut al personalului din serviciile de probațiune îi este interzis: să aibă calitatea de comerciant persoană fizică; să aibă calitatea de membru în organele de conducere, administrare sau control la societăți civile, societăți comerciale, inclusiv bănci sau alte instituții de credit, societăți de asigurare sau financiare, companii naționale, societăți naționale ori regii autonome; să aibă calitatea de membru al unui grup de interes economic.  *În plus, legislația preconizată în ceea ce privește statutul personalului de probațiune extinde aria incompatibilităților profesionale, acestea urmând a fi similare cu cele ale magistraților.* | | Exigențele impuse de documentele internaționale privind funcționarea eficientă a sistemului judiciar | Activitatea și standardele de lucru în probațiune nu fac doar obiectul reglementărilor naționale, importanța activității specifice pentru comunitate și societate în ansamblul ei reprezentând un domeniu de reglementare la nivel internațional, sens în care menționăm:   * CM/Rec(2010) 1 Regulile Europene cu privire la Probațiune /Council of Europe Probation Rules, * Rec(2008) 11 privind Regulile Europene pentru minorii față de care au fost luate sancțiuni/ European Rules for juvenile offenders subject to sanction measures, * Rec(2003) 22 privind liberarea condiționată/concerning conditional release (parole), * Rec(2000) 22 privind îmbunătățirea aplicării Regulilor Europene privind măsurile și sancțiunile comunitare/on improving the implementation of the European rules on comunity sanction and measures, * Rec (92) 16 privind Regulile Europene privind măsurile și sancțiunile comunitare/the European rules on community sanctions and measures. | | Condiții de muncă , dificultatea activității specifice | Dificultățile activităților specifice derivă din multitudinea de activități pe care consilierul de probațiune le derulează și care, după cum am afirmat, acoperă toate fazele procesului penal, presupunând prezența consilierului în instanță, la birou, în penitenciare, în unitățile de arest preventiv, în comunitate, la domiciliul persoanelor aflate în evidență, în unitățile sanitare, la locul de muncă al persoanelor din evidență, la școala, la biserică și în orice altă locație relevantă pentru situația persoanelor cu care interacționează. De asemenea, trebuie avută în vedere specificitatea persoanelor aflate în evidența serviciilor cu care consilierul de probațiune interacționează direct (atât minori cât și majori, persoane aflate în conflict cu legea penală, unele dintre ele cu o capacitate rezolutivă diminuată, altele cu probleme de sănătate mintală sau fizică – boli infecto-contagioase, cu probleme legate de adicții sau cu o situație socială, economică sau profesională problematică). Pe de altă parte, activitatea de probațiune presupune în permanență lucrul sub presiunea termenelor procedurale sau a situațiilor de criză pe care le poate traversa persoana aflată în evidența serviciului și care necesită o intervenție imediată (ceea ce presupune o abilitate dezvoltată de luare a deciziilor sub presiunea consecințelor pe care le implică acestea, cu repercusiuni atât asupra beneficiarului, dar și asupra comunității). Nu trebuie omis și faptul că activitatea de probațiune presupune și o intensă cooperare interinstituțională atât cu instituții publice, cât și organizații neguvernamentale care nu cunosc specificul și rigurozitatea activității de probațiune. Nu în ultimul rând dificultatea provine și din volumul de activitate căruia trebuie să i se facă față în condițiile în care la nivelul serviciilor schema de personal rămâne în continuare mult subdimensionată raportat la studiul de impact întocmit cu privire la resursele necesare odată cu intrarea în vigoare a noii legislații penale. | | Sfera de relații, interacțiunea cu factorii externi | În sfera de relații și interacțiunea cu factorii externi s-a constatat creșterea rolului și a importanței sociale a muncii consilierului de probațiune, veritabilă interfață a sistemului judiciar cu publicul și comunitățile locale, cu referire la punerea în executare a obligațiilor impuse de către instanțele de judecată. Consilierii de probațiune interacționează cu instituții din domeniul sănătății, educației și formării profesionale, din domeniul integrării profesionale etc., dar au și alte activități în relația directă cu sistemul judiciar, precum prezența obligatorie a consilierului de probațiune în sala de judecată, în camera de consiliu, la orice modificare a obligațiilor impuse de instanță. În literatura de specialitate personalul de probațiune este descris a fi „*ochii și urechile”* instanței de judecată în comunitate, iar datele statistice în continuă creștere arată că și instanțele românești se orientează cu precădere către acest mod de executare, în luna decembrie 2016 numărul cazurilor active aflate în evidența serviciilor de probațiune ajungând la 57. 814 persoane față de 27.455 persoane private de libertate.  Totodată, la finalul anului 2016 în evidențele serviciilor de probațiune figura un număr de 4291 față de 938 minori aflați în executarea unor măsuri educative privative de libertate. | | Condiții de acceptare pe post | Legislația în domeniul probațiunii prevede o serie de condiții care trebuie să fie îndeplinite cumulativ de persoanele care urmează să acceadă în cadrul sistemului de probațiune. Acestea sunt: să aibă capacitate deplină de exercițiu; să nu aibă antecedente penale, să nu aibă cazier fiscal; să cunoască limba română, scris și vorbit; să fie apt din punct de vedere medical și psihologic pentru exercitarea funcției, fapt dovedit pe baza testării medicale și psihologice de specialitate organizate în acest scop; să se bucure de o bună reputație; să fie licențiat în asistență socială, psihologie, sociologie, pedagogie sau drept; să promoveze concursul, organizat la nivel național, pentru ocuparea funcției pentru care candidează. Totodată, concursul de admitere în probațiune vizează verificarea cunoștințelor candidatului nu numai în domeniul în care este licențiat, dar și în domeniul specific al activității pe care urmează să o desfășoare. O etapă a concursului de admitere, este susținerea unui interviu eliminatoriu care urmărește verificarea abilităților, motivației și atitudinilor candidatului. Cu titlu de exemplu privind rigurozitatea procesului de recrutare se poate avea în vedere că în cadrul concursului derulat în anul 2014 pentru ocuparea a 90 posturi vacante de consilier de probațiune au existat peste 1400 de candidați, din care au fost selectați 89 de consilieri. | | Coordonare și control | În ceea ce privește coordonarea și controlul, sistemul de probațiune exercită această funcție atât la nivel local, cât și la nivel central. Astfel, la nivel local se asigură coordonarea și controlul altor instituții din comunitate cu privire la punerea în aplicare a sancțiunilor neprivative de libertate, în special în cazul măsurilor educative aplicate minorilor, precum și coordonarea întregului proces de supraveghere a persoanelor sancționate pentru atingerea obiectivelor procesului de supraveghere: prevenirea săvârșirii de noi infracțiuni și reintegrarea socială a acestora. Mai mult, și actele normative în vigoare reflectă această funcție de coordonare prin utilizarea titulaturii de „manager de caz” (și a principiilor de lucru aferente) atunci când se referă la consilierii de probațiune, precum și prin exercitarea prerogativelor de control prin emiterea deciziilor de executare a obligațiilor impuse de instanța de judecată în sarcina persoanelor condamnate, decizii obligatorii atât pentru persoana supravegheată, cât și pentru instituțiile din comunitate. Atribuția de coordonare se corelează în mod firesc cu o atribuție de control privind modul de îndeplinire a obligațiilor amintite anterior.  La nivel central, cum de altfel rezultă chiar din titulatura structurii centrale - Direcția Națională de Probațiune, rolul de coordonare și control se exercită la nivel național, iar atribuțiile prevăzute în mod expres în lege concretizează dimensiunea de conducere, coordonare și control a întregului sistem de probațiune din Romania. |   Luând în considerare rolul, importanța și complexitatea activităților desfășurate de personalul de probațiune solicităm, pe această cale, reanalizarea modului în care s-a realizat poziționarea acestuia în sistemul de justiție și plasarea acestei categorii de personal într-o ierarhie firească, de natură a asigura demnitatea profesională prin echilibrarea balanței atribuții, obligații, responsabilități profesionale, pe de o parte și drepturi, protecție, resurse, vizibilitate, pe de altă parte, în acest context angajatorul fiind cel care poate susține un demers instituțional pentru consolidarea statutului profesional al personalului de probațiune.  Solicităm ca grila de salarizare pentru personalul de probațiune să fie revizuită în funcție de grila de salarizare a magistraților fără a se adânci discrepanța salarială între aceste două categorii profesionale. Ca un act de recunoaștere a importanței sociale a muncii consilierului de probațiune care își desfășoară activitatea în servicii organizate la nivel de județ, corespunzător ariei de competență a tribunalului, este firească poziționarea consilierul de probațiune gradul I, cu o vechime de peste 20 ani, la finalul carierei, într-o poziție similară judecătorului de judecătorie la început de activitate la acest nivel de instanță.  Dată fiind necesitatea repoziționării categoriilor de personal în raport cu care s-a realizat echivalarea coeficienților de ierarhizare pentru personalul de probațiune în grilele de salarizare pentru sectorul de activitate ”justiție”, vă solicităm să procedați la o recalculare a acestor coeficienți / sume astfel încât să fie respectate solicitările enunțate anterior – ca punct de plecare pentru consilierul de probațiune gradul III urmând a se avea în vederea indemnizația de bază a auditorului de justiție, echivalarea realizându-se până la nivelul judecătorului de judecătorie - pentru personalul de execuție, funcțiile de conducere urmând a fi echivalate la nivelul coeficienților unici stabiliți pentru funcțiile de conducere similare de la nivelul autorității judecătorești.  Subliniem încă o dată că angajarea, într-o proporție satisfăcătoare, de noi consilieri de probațiune și menținerea acestora în sistem nu va fi posibilă decât prin transformarea acestei profesii într-una adecvat remunerată în sistemul de justiție, în acord cu pregătirea și atribuțiile fixate prin lege.  Ne exprimăm încrederea că aceste propuneri vor fi avute în vederea la definitivarea procesului de elaborare a actului normativ privind salarizarea unică în sistemul de justiţie, în acord cu responsabilitatea, gradul de implicare şi complexitatea contribuţiei fiecărei categorii profesionale la înfăptuirea actului de justiţie. |
| 15 | Anexa nr. III – FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE „CULTURĂ”  Capitolul I, litera b) funcții de execuție  Nr. crt 1 – Dirijor, regizor artistic, scenograf, coregraf, solist(vocal, balet, concertist, instrumentist), prim-balerin, concertmaestru, actor(teatru, manuitor papusi-marionete) – gradul I A  Salariul de baza – lei Gradatia 0 – 2022 – 10880  coeficient 4,35 | Anexa nr. III – FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE „CULTURĂ”  Capitolul I, litera b) funcții de execuție, tabelul se modifică ți va avea următorul cuprins:  Nr. crt 1 – Artist instrumentist, artist liric, dirijor cor, șef partidă, dirijor, regizor artistic, scenograf, coregraf, solist (vocal, balet, concertist, instrumentist), prim-balerin, concertmaestru, actor (teatru, mânuitor papuși-marionete), balerin  Salariul de baza – lei Gradatia 0 / 2022 / 10880  coeficient 4,35 | Considerăm că artiștii instrumentiști și artiștii lirici, șefii partidă, dirijorii de cor, balerinii, trebuie să fie încadrați corespunzător, la nr. crt. 1, pe același nivel cu actor (teatru, mânuitor papuși-marionete), dirijor, regizor artistic, scenograf, coregraf, solist (vocal, balet, concertist, instrumentist) prim-balerin, așa după cum au fost just incadrați până la apariția acestui proiect de lege, respectându-se intrutotul principiile nediscriminării, egalității, importanței sociale, prevăzute în Secțiunea a 2-a, Art. 6. al Proiectului LEGE – CADRU privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice. Considerăm că încadrarea artiștilor instrumentiști și a artiștilor lirici, a dirijorilor de cor, a șefilor de partidă, a balerinilor trebuie adusă la același nivel cu funcțiile mai sus enumerate (actor, solist, dirijor, regizor, prim balerin), deoarece volumul de muncă foarte mare al orchestrelor și al corurilor operelor, operetei, filarmonicilor, poate fi considerat pe bună dreptate echivalent, compensând din plin răspunderea actului artistic solistic, dirijoral, regizoral, actoricesc, coregrafic.  Precizăm că la volumul de muncă mai mare al orchestrelor și corurilor de operă, operetă și filarmonică, și al balerinilor, se adaugă și un ritm constant al solicitării artiștilor instrumentiști, al artiștilor lirici și al balerinilor, neexistând practic pauze ale activității lor între premiere, între spectacole - spre deosebire de actori, soliști, sau dirijori, care nu sunt integrați în toate producțiile.  De asemenea, precizăm că și artiștii instrumentiști, artistii lirici și balerinii sunt expuși contactului și reacției publicului, atât prin evoluția în ansamblu cât și prin momentele solistice care pot surveni în executarea unei partituri. Subliniem că, datorită specificului genului muzical operă, operetă, simfonic, balet, orice eroare de emisie sonoră, orice interpretare muzicală neadecvată, sau eroare execuție coregrafică, poate compromite actul artistic în evoluție, fie că este vorba de o evoluție în ansamblu, în momente solistice de mai mică întindere, sau partituri solistice.  Având în vedere cele mai sus expuse, considerăm că trebuie revenit asupra Proiectului Legii Salarizării – Anexa III, astfel încât artiștii instrumentiști și artiștii lirici și balerinii din operă, operetă și filarmonici și din instituțiile de rang național, să fie încadrați în mod corespunzător, alături de colegii de breaslă artiști – actori, soliști, dirijori, regizori, coregrafi la Nr. crt.1, Salariul de baza 10880, coefficient 4,35.  În acest sens ar trebui avute în vedere și următoarele argumente:  - artiștii instrumentiști și artiștii lirici și balerinii, șefii de partidă, dirijorii de cor sunt supuși deopotrivă presiunii neuro-psihice specifice profesiei, alături de actori, soliști, dirijori, regizori, prim-balerini;  -artiștii instrumentiști și artiștii lirici au același nivel de studii superioare cu actorii, soliștii, regizorii, coregrafii, iar acest lucru trebuie să fie recunoscut și respectat ca atare. De asemenea, balerinii au studii de specialitate;  - artiștii instrumentiști, artistii lirici, șefii de partidă, dirijorii de cor, balerinii suferă de impactul negativ al acelorași boli profesionale ca și colegii soliști, cauzate de specificul activității profesionale.  - artiștii instrumentiști și artiștii lirici, șefii de partidă și balerinii au un volum și un ritm mai mare de ore de muncă, susținut pe perioade extinse, de repetiții suplimentare, realizând și două servicii pe zi în mod constant (respectiv dimineața repetiție și seara spectacol în aceași zi, sau repetiții dimineața și seara în aceași zi). |
| 16 | Anexa nr. III – FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE „CULTURĂ”  Capitolul I, litera b) funcții de execuție  Nr. crt 2 Dirijor cor, șef partidă, maestru (artist circ, corepetitor, cor, balet-dans), -gradul I A - 8247  coeficient 3,30 | Anexa nr. III – FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE „CULTURĂ”  Capitolul I, litera b) funcții de execuție  Nr. crt 2 Maestru (artist circ, corepetitor, cor, balet-dans), -gradul I A 8247  coeficient 3,30 | Considerăm că încadrarea artiștilor instrumentiști și a artiștilor lirici, a balerinilor, a dirijorilor de cor, a șefilor de partidă, trebuie adusă la același nivel cu funcțiile de la Nr. crt 1 mai sus enumerate (actor, solist, dirijor, regizor, prim balerin), deoarece activitatea specifică de coordonare exercitată de șefii de partidă și dirijorii de cor, implică totodată un grad înalt de responsabilitate în redarea actului artistic, fapt care susține perfect încadrarea lor la Nr. crt 1, coeficient 4,35.  În ceea ce privește balerinii, trebuie avut în vedere și gradul ridicat de uzură fizică, cauzat de expunerea la efort fizic pe durate îndelungate, cu timp de refacere redus de numărul mare de repetiții și spectacole. |
| 17 | Anexa nr. III – FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE „CULTURĂ”  Capitolul I, litera b) funcții de execuție  **Nr. crt 3** Artist instrumentist, artist liric, balerin, dansator, artist circ, corepetitor, acompaniator, regizor scenă (culise), maestru de studii (balet, canto, muzical) corist (operă, operetă) – gradul I A 8027  coeficient 3,23 | Anexa nr. III – FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE „CULTURĂ”  Capitolul I, litera b) funcții de execuție  Nr. crt 3 Dansator, artist circ, corepetitor, acompaniator, regizor scena (culise), maestru de studii (balet, canto, muzical) corist (operă, operetă) – gradul I **A** 8027  coeficient 3,23 | Solicităm eliminarea încadrării eronate a artiștilor instrumentiști, a artiștilor lirici și a balerinilor de la Nr.crt 3, coeficient 3,23.  Raportat la încadrarea actorilor-teatru, mânuitor papuși, marionete, considerăm că artiștii instrumentiști, artiștii lirici, balerinii – dar și șefii de partidă și dirijorii de cor - sunt incadrați într-un mod total discriminatoriu, la un coeficient mult prea mic de salarizare, inferior pregătirii, volumului de muncă și al solicitării profesionale specifice activității lor. Salariile de bază prevăzute pentru muzicienii și balerinii din funcțiile respective sunt cu mult inferioare față de cele prevăzute pentru actor (teatru, manuitor papuși-marionete), iar acest lucru reprezintă o descalificare în fapt a artiștilor muzicieni și a muzicienilor. Astfel, aceștia sunt discriminați abuziv și discreționar, într-un mod de neînțeles și de nepermis.  Precizăm că un absolvent de al Universității Naționale de Muzică București, nu poate fi cu nimic inferior unui absolvent al U.N.A.T.C.  Atragem atenția ca actuală formă nemodificată a LEGII CADRU salarizare - transformă în mod total nejustificat artiștii muzicieni cu studii înalte, absolvenți ai universităților de muzică, specialiști practicanți în genurile operă, operetă, simfonic, balerinii, în artiști de rangul doi, plasându-i în mod discriminatoriu cu cca 25% sub nivelul de salarizare al actorilor de teatru, mânuitor papuși-marionete. |
| 18 | Capitolul I lit. B - Reglementări specifice funcţionarilor publici  (2) Locurile de muncă, categoriile de personal, mărimea concretă a sporului, precum şi condiţiile de acordare a acestora se stabilesc de către ordonatorul principal de credite, cu consultarea sindicatelor sau, după caz, a reprezentanţilor funcţionarilor publici, în limita prevederilor din Regulamentul elaborat potrivit prezentei legi, având la bază buletinele de determinare sau, după caz, expertizare, emise de către autorităţile abilitate în acest sens. | Capitolul I lit. B - Reglementări specifice funcţionarilor publici  (2) Funcționarii publici care lucrează în zone izolate sau unde atragerea personalului se face cu greutate, beneficiază de un spor de până la 20% din salariul de bază. | Funcționarii publici sunt discriminați deoarece această reglementare este prezentă în cazul altor categorii de personal bugetar: personal contractual din administrația publică, personal sanitar și din asistență socială, personal militar, polițiști, funcționari publici cu statul special din sistemul administrației penitenciarelor și personal civil. |
| 19 | Capitolul I lit. B - Reglementări specifice funcţionarilor publici | Capitolul I lit. B - Reglementări specifice funcţionarilor publici  Articol nou:  (1) Munca prestată de functionarii publici si personalul contractual din institutiile si autoritatile administratiei publice, la locurile de munca ce necesita asigurarea continuităţii activităţii, în zilele de repaus săptămânal, de sărbători legale şi în celelalte zile în care, în conformitate cu reglementările în vigoare, nu se lucrează, în cadrul schimbului normal de lucru, se plăteşte cu un spor de până la 100% din salariul de bază al funcţiei îndeplinite.  (2) Munca astfel prestată şi plătită nu se compensează şi cu timp liber corespunzător. | Există în administrația publică domenii în care este necesară asigurarea activității în regim continuu (ex: supravegherea radioactivității mediului în Agențiile pentru Protecția Mediului). Funcționarii publici angajați pe acest tip de locuri de muncă sunt discriminați deoarece această reglementare este prezentă în cazul altor categorii de personal bugetar: personal contractual din administrația publică, personal sanitar și din asistență socială, personal militar, polițiști, funcționari publici cu statul special din sistemul administrației penitenciarelor și personal civil. |
| 20 | ANEXA nr. VII  Reglementări specifice personalului din autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, sub autoritatea, în coordonarea Guvernului, ministerelor şi celorlalte organe de specialitate ale administraţiei publice centrale şi locale, precum şi cele aflate în coordonarea Primului-ministru şi cele aflate sub controlul Parlamentului  CAPITOLUL I  Salarii de bază  Art. 1 - Salariile de bază ale personalului de execuţie din autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, sub autoritatea, în coordonarea Guvernului, ministerelor şi celorlalte organe de specialitate ale administraţiei publice centrale, precum şi cele aflate în coordonarea Primului-ministru şi cele aflate sub controlul Parlamentului sunt diferenţiate după nivelul studiilor.   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | Nivelul studiilor | 2022  Salariul de bază - lei | | Coeficient | | | Minim | Maxim\*) | Minim | Maxim \*) | | Studii superioare | 3950 | 5791 | 1,58 | 2,32 | | Studii superioare de scurtă durată | 3850 | 4733 | 1,54 | 1,89 | | Studii postliceale | 3700 | 4561 | 1,48 | 1,82 | | Studii medii | 3500 | 4216 | 1,40 | 1,69 | | Studii generale | 2500 | 3610 | 1,00 | 1,44 |   \*) Salariul de bază prevăzut la nivelul maxim cuprinde sporul de vechime în muncă la nivel maxim | ANEXA nr. VII  Reglementări specifice personalului din autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, sub autoritatea, în coordonarea Guvernului, ministerelor şi celorlalte organe de specialitate ale administraţiei publice centrale şi locale, precum şi cele aflate în coordonarea Primului-ministru şi cele aflate sub controlul Parlamentului  CAPITOLUL I  Salarii de bază  Art. 1 - Salariile de bază ale personalului de execuţie din autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, sub autoritatea, în coordonarea Guvernului, ministerelor şi celorlalte organe de specialitate ale administraţiei publice centrale, precum şi cele aflate în coordonarea Primului-ministru şi cele aflate sub controlul Parlamentului sunt diferenţiate după nivelul studiilor.   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | Nivelul studiilor | 2022  Salariul de bază - lei | | Coeficient | | | Minim | Maxim \*) | Minim | Maxim \*) | | Studii superioare | 3950 | 7550 | 1,58 | 3,02 | | Studii postliceale | 3750 | 5825 | 1,50 | 2,33 | | Studii medii | 3600 | 4225 | 1,44 | 1,69 | | Studii generale | 2500 | 3625 | 1,00 | 1,45 |   \*) Salariul de bază prevăzut la nivelul maxim cuprinde sporul de vechime în muncă la nivel maxim. |  |
| 21 | ANEXA nr. VII  Reglementări specifice personalului din autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, sub autoritatea, în coordonarea Guvernului, ministerelor şi celorlalte organe de specialitate ale administraţiei publice centrale şi locale, precum şi cele aflate în coordonarea Primului-ministru şi cele aflate sub controlul Parlamentului  CAPITOLUL I  Salarii de bază  Art. 3 - Salariile de bază ale funcţiilor de conducere din autorităţile şi instituţiile publice prevăzute la art. 1 din prezenta anexă sunt stabilite pe două grade, astfel:   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | Funcţia | 2022  Salariul de bază \*)- lei | | Coeficient | | | Grad I | Grad II | Minim | Maxim \*) | | Studii superioare | 8949 | 10880 | 3,58 | 4,35 | | Studii superioare de scurtă durată | 8774 | 10002 | 3,51 | 4,00 | | Studii postliceale | 8774 | 10002 | 3,51 | 4,00 | | Studii medii | 8423 | 9651 | 3,37 | 3,86 | | Studii generale | 7721 | 8949 | 3,09 | 3,58 |   \*) Salariul de bază cuprinde sporul de vechime în muncă la nivel maxim | ANEXA nr. VII  Reglementări specifice personalului din autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, sub autoritatea, în coordonarea Guvernului, ministerelor şi celorlalte organe de specialitate ale administraţiei publice centrale şi locale, precum şi cele aflate în coordonarea Primului-ministru şi cele aflate sub controlul Parlamentului  CAPITOLUL I  Salarii de bază  Art. 3 - Salariile de bază ale funcţiilor de conducere din autorităţile şi instituţiile publice prevăzute la art. 1 din prezenta anexă sunt stabilite pe două grade, astfel:   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | Funcţia | 2022  Salariul de bază \*) – lei | | Coeficient | | | Grad I | Grad II | Minim | Maxim \*) | | Director general | 8949 | 10880 | 3,58 | 4,35 | | Director general adjunct | 8774 | 10002 | 3,51 | 4,00 | | Director | 8774 | 10002 | 3,51 | 4,00 | | Director adjunct, inginer-şef, contabil-şef | 8423 | 9651 | 3,37 | 3,86 | | Şef serviciu, Şef secţie, Şef filială | 8050 | 8949 | 3,22 | 3,58 | | Şef birou, Şef atelier, Şef oficiu, Şef sector | 7750 | 8600 | 3,10 | 3,44 |   \*) Salariul de bază cuprinde sporul de vechime în muncă la nivel maxim |  |
| 22 | ANEXA nr. VII  Reglementări specifice personalului din autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, sub autoritatea, în coordonarea Guvernului, ministerelor şi celorlalte organe de specialitate ale administraţiei publice centrale şi locale, precum şi cele aflate în coordonarea Primului-ministru şi cele aflate sub controlul Parlamentului  CAPITOLUL I  Salarii de bază | ANEXA nr. VII  Reglementări specifice personalului din autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, sub autoritatea, în coordonarea Guvernului, ministerelor şi celorlalte organe de specialitate ale administraţiei publice centrale şi locale, precum şi cele aflate în coordonarea Primului-ministru şi cele aflate sub controlul Parlamentului  CAPITOLUL I  Salarii de bază  *Articol nou:*  Art. 13 Pentru personalul care lucrează, potrivit contractului individual de muncă în autorităţi si instituţii unice la nivel naţional, ca organe de specialitate ale administraţiei publice centrale, salariile de bază sunt cu 15% mai mari. |  |
| 23 | ANEXA nr. VII  Reglementări specifice personalului din autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, sub autoritatea, în coordonarea Guvernului, ministerelor şi celorlalte organe de specialitate ale administraţiei publice centrale şi locale, precum şi cele aflate în coordonarea Primului-ministru şi cele aflate sub controlul Parlamentului  CAPITOLUL I  Salarii de bază | ANEXA nr. VII  Reglementări specifice personalului din autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral din venituri proprii, aflate în subordinea, sub autoritatea, în coordonarea Guvernului, ministerelor şi celorlalte organe de specialitate ale administraţiei publice centrale şi locale, precum şi cele aflate în coordonarea Primului-ministru şi cele aflate sub controlul Parlamentului  CAPITOLUL I  Salarii de bază  *Articol nou:*  Art. 14 - Pentru personalul de execuţie nou angajat în autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral din venituri proprii salariile de bază/soldele funcţiei de bază/salariile funcţiei de bază, indemnizaţiile de încadrare şi indemnizaţiile lunare se vor stabili, în funcţie de gradaţie şi nivelul studiilor, astfel:  a) Pentru debutant – nivelul minim din tabelele prevăzute la art. 1 - 2 din prezenta anexă;  b) Pentru fiecare gradaţie, prevăzută la art. 10 alin. 4 din prezenta Lege-cadru, coeficientul va fi stabilit de fiecare ordonator de credite, printr-o grilă ce se va încadra în minimul şi maximul tabelelor prevăzute la art. 1 – 2 din prezenta anexă. |  |
| 24 | Anexa nr. VIII - FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE ”ADMINISTRAȚIE”  Capitolul I lit. A - Salarizarea funcționarilor publici. Salarii pentru administraţia publică centrală  e) Funcţii publice specifice de manager public   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | Nr. crt. | Funcţia | Nivelul studiilor | Salariul de bază - lei Gradaţia 0 | Coeficient | | 2022 | | 1 | Manager public,   grad profesional superior | S | 6844 | 2.74 | | grad profesional principal | S | 6229 | 2.49 | | grad profesional asistent | S | 5966 | 2.39 | | Anexa nr. VIII - FAMILIA OCUPAȚIONALĂ DE FUNCȚII BUGETARE ”ADMINISTRAȚIE”  Capitolul I lit. A - Salarizarea funcționarilor publici. Salarii pentru administraţia publică centrală  e) Funcţii publice specifice de manager public   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | Nr. crt. | Funcţia | Nivelul studiilor | Salariul de bază - lei   Gradaţia 0 | Coeficient | | 2022 | | 1 | Manager public,   grad profesional superior | S | 11932 | 4,77 | | grad profesional principal | S | 11055 | 4,42 | | grad profesional asistent | S | 10880 | 4,35 | | Complexitatea atribuţiilor și volumul de lucru al ocupanţilor funcţiilor de manager public sunt echivalente cu cele de conducere, astfel: manager public asistent ~ șef serviciu, manager public principal ~ director adjunct, manager public superior ~ director general adjunct. Această echivalare a făcut parte din concluziile unui audit al funcţiei publice, realizat de experţi străini în cadrul unui proiect finanţat de guvernul României printr-un împrumut de la Banca Mondială, și aprobat prin ordin al ministrului muncii. Drept urmare, în Legea salarizării unitare coeficienții aferenți salariilor managerilor publici sunt echivalenți cu cei ai acestor funcţii de conducere și este firesc să rămână așa, deoarece complexitatea activităţii în administraţia publică a crescut.  Mai mult, impactul economic al asigurării salarizării corespunzătoare a managerilor publici este nesemnificativ, având în vedere că numărul acestora este de cca 300.  Context: Spre deosebire de oricare altă funcţie publică, managerii publici sunt formaţi specific, înainte de a fi numiţi, la fel ca și înalţii funcţionari publici. Astfel, pentru a fi recrutat în programul de formare a managerilor publici trebuie promovate mai multe examene organizate la nivel naţional: limbi straine, teste psihometrice și de IQ, teste teoretice.  După admiterea în program, managerul public debutant urmează la INA/ANFP timp de un an un curs de pregătire identic/similar cu cel dedicat înalţilor funcţionari publici (module interdisciplinare management, resurse umane, relaţia publice, stagii practice la instituţii locale și centrale etc finalizate cu examene scrise și rapoarte notate). După absolvirea acestui curs, pregătirea teoretică și practică continuă până la un an în centre universitare și instituţii publice din UE. Abia după finalizarea cu succes a tuturor acestor etape, care durează până la doi ani, managerul public se numește în cadrul unei instituţii publice în subordinea unui înalt funcţionar public.  [pentru comparaţie: pentru a putea fi numit funcţionar public de execuţie, o persoană trebuie să dea un singur test scris teoretic și un singur interviu].  Un alt aspect care deosebește funcţia specifică de manager public faţă de celelalte funcţii publice este o componentă suplimentară a evaluării profesionale realizată de experţi independenţi de administraţie publică după criterii diferite de cele aplicabile celorlalţi funcţionari: impactul rezultatelor activităţii lor asupra beneficiarilor/cetăţenilor, gradul de inovare/schimbare indus prin activitatea proprie etc. Trebuie menţionat și faptul că această evaluare influenţează promovarea în grad și chiar degradarea managerilor publici. |