



FEDERAȚIA SINDICATELOR LIBERE DIN ÎNVĂȚĂMÂNT
FEDERATION DES SYNDICATS LIBRES DE L'ENSEIGNEMENT
FREE TRADE UNION FEDERATION IN EDUCATION
ROMÂNIA

BUCUREȘTI, Bd. Regina Elisabeta, nr. 32, sect. 5, cod 050017
Tel. (+4)021.315.16.95, 021.315.78.70, Fax. (+4)021.312.58.37
www.fsli.ro fsli@fsli.ro

INFORMARE

PRIVIND ACTIVITATEA SI CONCLUZIILE REZULTATE ÎN URMA ÎNTRUNIRII CORPULUI CONSILIERILOR JURIDICI F.S.L.I.

În perioada 20 - 21 februarie 2019, la sediul F.S.L.I. a avut loc întâlnirea Corpului Consilierilor Juridici F.S.L.I., coordonat de Președintele federației.

La această acțiune au participat consilierii și avocați colaboratori ai următoarelor sindicate afiliate: S.I.P. Sector 1 București, S.L.I. Sector 3, S.I.P. Sector 3, S.I.P.R. 5, S.L.S.I.P. S 6, S.L.I. Bihor, S.I.P. Buzău, S.L.I.P. Clujean, S.L.S.I.P. Constanța, S.L.I. Dâmbovița, U.S.L.I.P. Iași, S.L.I. Maramureș, S.I.P. Mureș, S.L.I. Sibiu, A.S.I. Suceava. De asemenea, au participat domnul Ieneșescu Dănuț-Coordonator al Departamentului legislație și salarizare din cadrul BO și domnul Adrian Voica din partea SIPA Muntenia.

I.

În prima parte a întâlnirii, respectiv, în data de 20.02.2019, s-au discutat propunerile la Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel de Sector de Activitate Învățământ Preuniversitar.

Întrucât s-au primit propuneri pe e-mail doar de la S.I.P.A. Muntenia, în timpul discuțiilor s-a convenit să se procedeze la parcurgerea C.C.M.U.N.S.A.I.P., astfel cum acesta a fost modificat prin actul aditional și să se discute propunerile transmise de organizațiile afiliate, prin consilierii juridici și avocații prezenți.

S-au formulat următoarele propuneri de modificare și completare:

- 1. Art. 8. - (1) Părțile convin să sărbătorească pe 5 Iunie - Ziua Învățătorului ~~și pe 5 Octombrie Ziua Mondială a Educației~~, organizând împreună, în timpul programului de lucru, manifestări specifice, dedicate acestor evenimente. – Propunerea are la bază faptul că Ziua de 5 octombrie a fost propusă ca zi nelucrătoare.**



Confederația Sindicatelor Democratice din
România
Romanian Democratic Trade Union Confederation



Internaționala Educației
Education International
Internationale de l'Éducation



Comitetul Sindical European pentru Educație
European Trade Union Committee for Education
Comité Syndical Européen de l'Éducation



-
- 2. Art. 9. - (1)** *Prezentul contract colectiv de muncă se încheie pe o durată de **doi ani** și intră în vigoare la data înregistrării acestuia, cu posibilitatea de prelungire.*
- 3. La art. 15 se modifică alin. (2) și (3) și se elimină alin. (4).**
- (2)** *Pentru personalul didactic de predare, norma didactică de predare-învățare-evaluare și de instruire practică și de evaluare curentă este cea prevăzută de **art. 262** din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, fiind compusă din:*
- 1. norma didactică de predare potrivit legii, conform orarului;*
 - 2. activități de pregătire metodică științifică;*
 - 3. activități de educație, complementare procesului de învățământ: mentorat, școală după școală, învățare pe tot parcursul vieții;*
 - 4. activități de dirigenție.*
- În cazul activităților de la pct. 1, repartizarea programului de lucru se face conform orarului unității de învățământ, prezența salariatului fiind dovedită prin condica de prezență a cadrelor didactice. Activitățile de la pct. 2 - 4 se pot desfășura și în afara locului de muncă (biblioteci, centre de informare și documentare, CCD, domiciliu, etc.).*
- (3)** *În învățământul primar, orele de educație fizică, care nu sunt predate de profesori cu studii superioare de specialitate pot fi predate de învățătorul/institutorul/profesorul pentru învățământ primar al clasei. Aceste ore, predate de învățătorul/institutorul/profesorul pentru învățământ primar sunt remunerate obligatoriu, în sistem de plata cu ora, ca personal calificat sau necalificat, în funcție de condițiile de studii ale acestuia.*
- ~~*(4) Timpul săptămânal de activitate al personalului didactic auxiliar și nedidactic este identic cu cel stabilit pentru personalul cu funcții echivalente din celelalte sectoare bugetare, potrivit legii. Sarcinile acestora sunt prevăzute în fișa individuală a postului.*~~
- 4. Art. 17. -** *Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă stabilesc în detaliu normativele de încadrare pentru personalul din unitățile de învățământ special, în termen de ~~100~~ **60** de zile de la înregistrarea acestuia la Ministerul Muncii și Justiției Sociale.*
- 5. Art. 23. - (1)** ~~*Personalul didactic auxiliar și personalul nedidactic*~~ *din învățământ are* ~~*au*~~ *dreptul la o pauză de masă de 20 minute, care se include în programul de lucru.*
- 6. Introducerea, la art. 25, a alineatelor (2) și (3) și renumerotarea celorlalte alineate:**
- (2)** *Salariații care au în îngrijire copii cu dizabilități care au împlinit vârsta de 3 ani, au dreptul la un concediu pentru îngrijirea copilului până la vârsta de 7 ani, potrivit*
-



art. 31 din O.U.G. nr. 111/2010, cu modificările și completările ulterioare, după cum urmează:

a) în continuarea concediului pentru creșterea și îngrijirea copilului până la 3 ani;

b) oricând până la împlinirea de către copil a vârstei de 7 ani;

Pe durata concediului pentru îngrijirea copilului cu dizabilități până la vârsta de 7 ani, salariatului cadru didactic i se suspendă contractul individual de muncă în conformitate cu dispozițiile art. 51 alin. (1) lit. b) din Codul muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare și i se rezervă postul/catedra pe durata suspendării.

(3) Salariații care beneficiază de concediul și indemnizația pentru îngrijirea copilului cu afecțiuni grave până la împlinirea vârstei de 16 prevăzut de art. 26 alin. (1¹) din OUG nr. 158/2005, cu modificările și completările ulterioare, beneficiază de rezervarea postului/catedrei, pe durata acestui concediu.

7. Completarea alineatului (4) al art. 28:

(4) Sunt zile nelucrătoare:

- zilele de repaus săptămânal;
- 1 și 2 ianuarie;
- 24 ianuarie - Ziua Unirii Principatelor Române;
- Vinerea mare
- prima, a doua zi și a treia zi de Paști;
- 1 Mai;
- 1 Iunie;
- prima și a doua zi de Rusalii;
- Adormirea Maicii Domnului;
- 5 octombrie – Ziua Mondială a Educației/Ziua Mondială a Profesorului;
- 30 Noiembrie - Sfântul Apostol Andrei cel Întâi Chemat, Ocrotitorul României;
- 1 Decembrie;
- 25 și 26 decembrie;
- două zile lucrătoare, pentru fiecare dintre cele 3 sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creștine, pentru persoanele aparținând acestor culte.

8. Modificarea alin. (1) și (5) al art. 29:

Art. 29. - (1) Dreptul la concediul de odihnă este garantat de lege. Pentru personalul didactic de conducere, de îndrumare și control din inspectoratele școlare și casele corpului didactic, personalul didactic auxiliar și nedidactic concediul de odihnă se acordă în funcție de vechimea în muncă, astfel:

- până la 5 ani vechime - 21 de zile lucrătoare;
- între 5 și 15 ani vechime - 24 de zile lucrătoare;



- peste 15 ani vechime - 28 de zile lucrătoare.

(5) Personalul didactic *de conducere, de îndrumare și control din inspectoratele școlare și casele corpului didactic*, didactic auxiliar și personalul nedidactic beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar între 5 și 10 zile lucrătoare, ~~potrivit legii~~. Durata exactă a concediului suplimentar se stabilește în comisia paritară de la nivelul unității/instituției prevăzute în Anexa nr. 3.

9. Modificarea art. 30 alin. (1) lit. a) și a alin. (3), (4) și (5):

Art. 30. - (1) Salariații au dreptul la zile libere plătite în cazul unor evenimente familiale deosebite sau în alte situații, după cum urmează:

a) căsătoria salariatului/~~divorțul salariatului~~ - 5 zile lucrătoare;

(3) Personalul din învățământ ~~poate~~ beneficiază pentru rezolvarea unor situații personale deosebite/ evenimente, *altele decât cele prevăzute la alin. (1)*, dovedite cu documente justificative, de zile libere plătite, pe bază de învoire colegială. Salariatul care solicită acordarea acestor zile libere plătite are obligația de a-și asigura suplinirea cu personal calificat, care nu va fi remunerat. *Notificarea* de învoire colegială se depune la registratura unității/instituției, cu indicarea numelui și prenumelui persoanei care asigură suplinirea pe perioada învoirii, *anexându-se și documentele justificative*.

(4) Ziua/zilele liberă/libere prevăzută/prevăzute la alin. (1) lit. h) se acordă la cererea unuia dintre părinți/reprezentanți legali ai copilului, justificată ulterior cu acte doveditoare din partea medicului de familie al copilului, din care să rezulte controlul medical efectuat; cererea se depune cu cel puțin 15 zile lucrătoare înainte de vizita la medic și este însoțită de o declarație pe propria răspundere că în anul respectiv celălalt părinte sau reprezentant legal nu a solicitat ziua lucrătoare liberă și nici nu o va solicita. În situația producerii unui eveniment medical neprevăzut părintele are obligația de a prezenta actele medicale doveditoare în termen de 3 zile lucrătoare de la data producerii evenimentului.

(5) Personalul care asigură suplinirea salariaților prevăzuți la alin. (1) va fi remunerat corespunzător, ~~în condițiile legii~~.

10. Completarea alin. (2) al art. 33:

Art. 33 (2) Salarizarea personalului din învățământ se realizează în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare. *Personalul din învățământ beneficiază de un salariu lunar care cuprinde salariul de bază, indemnizații, sporuri, adaosuri, premii, compensații, precum și celelalte elemente ale sistemului de salarizare prevăzute de lege.*

11. Modificarea și completarea art. 34 alin. (1):

Art. 34. - (1) Personalul din învățământ beneficiază și de următoarele drepturi:

a) decontarea cheltuielilor de transport la și de la locul de muncă, pentru



personalul didactic *de predare* și didactic auxiliar care are domiciliul sau reședința în afara localității unde se află sediul unității/instituției prevăzute în Anexa [nr. 3](#);

- b) o indemnizație de instalare, în condițiile legii;*
- c) în caz de deces al unui membru de familie, se acordă un ajutor de deces conform legii anuale a bugetului asigurărilor sociale de stat;*
- d) tichete de creșă, prevăzute de Legea nr. 165/2018;*
- e) indemnizația de hrană;*
- f) vouchere de vacanță etc.*

12. Modificarea art. 40 alin. (3):

Art. 40 (3) *Locurile de muncă cu condiții speciale sunt stabilite în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 924/2017 pentru stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de muncă în condiții speciale, reevaluate potrivit prevederilor art. 30 alin. (2) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice.*

13. Completarea art. 45 alin. (1):

Art. 45. - (1) *În vederea menținerii și îmbunătățirii condițiilor de desfășurare a activității la locurile de muncă, părțile semnatare ale prezentului contract convin asupra următoarelor standarde minime:*

- amenajarea ergonomică a locului de muncă;*
- asigurarea condițiilor de mediu - iluminat, microclimat în limitele indicilor de confort termic prevăzuți de lege, aerisire, umiditate, zgomot, igienizare periodică, reparații - în spațiile în care se desfășoară procesul instructiv-educativ, birouri etc.;*
- dotarea treptată a spațiilor de învățământ cu mijloace moderne de predare: calculator, videoproiector, aparatură audio-video, table și mijloace de scris nepoluante/ecologice etc.;*
- asigurarea materialelor necesare personalului didactic, în vederea desfășurării în bune condiții a procesului instructiv-educativ;*
- asigurarea, în spațiul școlar, a unui climat de respect și considerație față de personalul didactic și față de profesia didactică, din partea beneficiarilor primari, secundari și terțiari ai educației, precum și din partea celorlalți salariați ai unității;*
- asigurarea unui climat de ordine, disciplină și respect, în timpul desfășurării actului educațional în contexte formale, nonformale și informale;*
- adoptarea măsurilor necesare pentru a se menține un mediu adecvat în timpul procesului de predare-învățare-evaluare, dar și pe parcursul desfășurării de activități extrașcolare;*
- amenajarea anexelor sociale ale locurilor de muncă: săli de studiu, cancelarii, cantine, vestiare, grupuri sanitare, săli de repaus etc.;*

14. Completarea art. 72 alin. (1) lit. f):



Art. 72 alin. (1) lit. f) pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav/ **cu dizabilități** în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

15. Modificarea art. 75 alin. (8):

Art. 75 alin. (8): Dacă salariatul nu a formulat contestația în termenul prevăzut la alin. (7) sau dacă, după formularea contestației și reexaminarea hotărârii comisiei, aceasta este menținută, conducătorul unității/instituției prevăzute în Anexa **nr. 3**, după îndeplinirea obligațiilor prevăzute de **art. 64** din Codul muncii, emite și comunică decizia de desfacere a contractului individual de muncă al salariatului, pentru motive de necorespondere profesională. Decizia se motivează în fapt și în drept, cu menționarea rezultatelor evaluării, a termenului **legal în care poate fi contestată, prevăzut de art. 268 alin. (1) lit. a) din Codul muncii, precum și a instanței la care poate fi contestată. Decizia se comunică salariatului în termen de cel mult 5 zile de la data emiterii și produce efecte de la comunicare.**

16. Completarea art. 76 alin. (1):

Art. 76. - (1) Salariatele/salariații care au beneficiat de concediu de maternitate și/sau concediu pentru creșterea **copilului** până la împlinirea vârstei de 1 an, 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, sau după caz, de concediul pentru **îngrijirea copilului cu dizabilități în vârstă de până la 7 ani**, nu pot fi concediate/concediați pe motivul prevăzut de art. 61 **lit. d)** din Codul muncii, pe o perioadă de minim 6 luni de la reluarea activității, considerată perioadă de readaptare.

17. Eliminarea art. 78

18. Introducerea, la art. 104, a unui alineat nou, alin. (3):

(3) Ministerul Educației Naționale se obligă să emită, în termen de 60 de zile de intrarea în vigoare a prezentului contract, norme metodologice privind organizarea și desfășurarea serviciului pe școală (definire, atribuții, drepturi, obligații etc), avându-se în vedere și dispozițiile Legii nr. 35/2007 privind creșterea siguranței în unitățile de învățământ.

19. Completarea Capitolului H al Anexei nr. 1:

* **CAPITOLUL H. DURATA MUNCII (PERSONAL DIDACTIC DE PREDARE)**

1. a): O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de 8 ore/zi, 40 de ore/săptămână, fiind compusă din:

- 1. norma didactică de predare - învățare-evaluare și de instruire practică de _____ ore/săptămână, conform orarului;**
- 2. activități de pregătire metodică - științifică;**



3. activități de educație, complementare procesului de învățământ: mentorat, școală după școală, învățare pe tot parcursul vieții;

4. activități de dirigenție.”

În cazul activităților de la pct. 1, repartizarea programului de lucru se face conform orarului unității de învățământ, prezența salariatului fiind dovedită prin condica de prezență a cadrelor didactice.

Activitățile de la pct. 2 - 4 se pot desfășura și în afara locului de muncă (biblioteci, centre de informare și documentare, CCD, domiciliu, etc.) .

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

2. a): **O fracțiune de normă** de ____ ore/zi, _____ de ore/săptămână, fiind compusă din:

1. norma didactică de predare - învățare-evaluare și de instruire practică de _____ ore/săptămână, conform orarului;

2. activități de pregătire metodică - științifică;

3. activități de educație, complementare procesului de învățământ: mentorat, școală după școală, învățare pe tot parcursul vieții;

4. activități de dirigenție.”

În cazul activităților de la pct. 1, repartizarea programului de lucru se face conform orarului unității de învățământ, prezența salariatului fiind dovedită prin condica de prezență a cadrelor didactice.

Activitățile de la pct. 2 - 4 se pot desfășura și în afara locului de muncă (biblioteci, centre de informare și documentare, CCD, domiciliu, etc.)

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile regulamentului intern/contractului colectiv de muncă aplicabil.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecințelor acestora.

II.

Referitor la efectele generate de publicarea în Monitorul Oficial al României – Partea I, nr. 130/19.02.2019 a **Deciziei nr. 82/2018 privind examinarea sesizării formulate de Curtea de Apel Iași - Secția contencios administrativ și fiscal în Dosarul nr. 7.568/99/2017, în vederea pronunțării unei hotărâri prealabile cu privire la dezlegarea unei chestiuni de drept, denumită în continuare Decizia 82/2018 a ICCJ, s-au concluzionat următoarele:**



1. **Cu privire la majorarea pentru complexitatea muncii** – așa cum s-a pronunțat ICCJ prin această decizie - **aceasta nu poate fi acordată, prin hotărâri judecătorești, decât în condițiile dispuse de ICCJ**, prin dispozitivul Deciziei 82/2018, respectiv:

- „majorarea salariului de bază, de 15% pentru complexitatea muncii, nu se acordă pentru perioada 1 iulie 2017-31 decembrie 2017 și pentru anul 2018;
- pentru perioada 2019-2022, această majorare se acordă în condițiile stabilite la art. 38 alin. (4) din Legea-cadru nr. 153/2017;
- prin excepție, această majorare se acordă începând cu ianuarie 2018 sau cu data de la care salariile de bază, soldele de funcție/salariile de funcție, indemnizațiile de încadrare devin mai mari decât cele stabilite potrivit legii pentru anul 2022, ca urmare a majorărilor salariale reglementate.”

Menționăm că, potrivit art. 521 alin. (3) din Codul de procedură civilă, republicat, cu modificările și completările ulterioare, această **decizie este obligatorie pentru instanțele de judecată** de la data publicării în Monitorul Oficial al României – Partea I, la data de 19.02.2019.

În considerentele Deciziei nr 82/2018, ICCJ a reținut – pct. 71 „71. Majorarea salariului de bază cu 15% pentru complexitatea muncii **reprezintă un drept salarial nou**, constituit prin dispozițiile legale mai sus menționate.”

2. **Există riscul ca**, în raport de cele reținute de ICCJ în considerentele Deciziei 82/2018, **instanțele de judecată investite cu soluționarea cererilor având ca obiect majorarea prevăzută de art. 7 al Pct. B al Capitolului I al Anexei nr. I la Legea – cadru nr. 153/2017 – majorarea salariului de bază pentru predarea simultană la mai multe grupe din învățământul preșcolar – un drept salarial nou** (nefiind prevăzut de reglementările aplicabile în materia salarizării personalului didactic anterior intrării în vigoare a Legii – cadru nr. 153/2017) – **să aplice, în mod similar, considerentele (argumentele) Înaltei Curți de Casație și Justiție de la pct. 71 al Decizie 82/2018 și să dispună din acest moment, pentru viitor, respingerea acestor acțiuni.**

3. Referitor la **posibilitatea promovării unor acțiuni prin care să se solicite calcularea majorărilor salariale prevăzute în Anexa nr. I la Legea – cadru nr. 153/2017** (majorarea de 15% a salariului de bază pentru personalul didactic din învățământul special; majorarea de 10% a salariului de bază pentru profesorii diriginți, educatoare, învățătoare, profesorii pentru învățământ preșcolar și



profesorii pentru învățământ primar; predarea simultană și, posibil, gradația de merit) **în raport de salariul de bază în plată** – care, într-o opinie s-a apreciat că nu intrau sub incidența Deciziei ICCJ nr. 41/2018 (deoarece nu sunt sporuri sau indemnizații) – **se impune să reamintim că, în intervalul 1 ianuarie - 30 iunie 2017, acestea erau reglementate legal ca sporuri și indemnizații** (conform O.U.G. nr. 57/2015). În anexa nr. I la Legea – cadru nr. 153/2017 acestea sunt reglementate ca majorări sau creșteri ale salariului de bază.

În prezent, respectiv, în contextul publicării și a Deciziei nr. 82/2018 – un demers în fața instanțelor de judecată, prin care să se solicite calcularea celor 4 drepturi salariale mai sus enumerate în raport de salariul de bază în plată, va genera 2 ipoteze:

- a) **fie vor fi analizate ca sporuri și indemnizații și atunci instanțele vor face aplicarea art. 38 alin. (2) din Legea nr. 153/2017, precum și a Deciziei nr. 41/2018, respingându-le pe motiv că trebuie menținute la nivelul lunii iunie 2017 ș.a.m.d.;**
- b) **fie vor fi analizate ca majorări prevăzute în anexele la Legea- cadru nr. 153/2017 și vor aplica Decizia nr. 82/2018.**

La paragraful 83 din considerentele Deciziei 82/2018, ICCJ a reținut:

„Interpretarea sistematică, logică și gramaticală a dispozițiilor art. 38 alin. (2), (3), (4) și (6) privind aplicarea etapizată a legii, mai sus prezentate, impun concluzia că majorarea salariului de bază cu 15% pentru complexitatea muncii, prevăzută de dispozițiile Notei 2 lit. c) pct. II lit. A, cap. I din anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017, pentru funcționarii publici din serviciile publice deconcentrate ale instituțiilor din subordinea Ministerului Muncii și Justiției Sociale, nu poate fi acordată de la momentul intrării în vigoare a legii, 1 iulie 2017 până la sfârșitul anului 2017 sau pentru anul 2018, pentru că s-ar încălca prevederile art. 38 alin. (2) din Legea- cadru nr. 153/2017 privind menținerea în plată a drepturilor salariale în anul 2017, la nivelul celor din luna iunie 2017, precum și prevederile art. 38 alin. (3) din același act normativ, care determină majorarea în anul 2018 a drepturilor salariale avute în luna decembrie 2017 cu un procent de 25%. Această majorare va deveni aplicabilă și va fi acordată în momentul în care salariile de bază vor fi determinate utilizând salariile de bază prevăzute în anexa nr. VIII la Legea-cadru nr. 153/2017, anexă prin care se instituie majorarea de 15%, începând cu anul 2019, în condițiile detaliate prin art. 38 alin. (4) din actul normativ menționat.”



În raport de aceste considerente, nu mai este oportună și nici nu sunt argumente care să susțină promovarea unor asemenea acțiuni; nu trebuie uitat că, în ultimii doi ani, Înalta Curte de Casație și Justiție s-a pronunțat prin mai multe decizii, statuând că nu se cuvine acordarea unor drepturi de natură salarială sau drepturi de asigurări sociale, ceea ce denotă o schimbare majoră în practica instanței supreme!

Nu trebuie uitat că, eșalonarea la plată, în ultimii 10 ani, a hotărârilor judecătorești prin care s-au obținut drepturi salariale, a avut impact negativ în rândul membrilor de sindicat, beneficiari ai acestora, întrucât sumele încasate de multe ori cu mari întârzieri, sunt derizorii ca și cuantum.

Participanții la întâlnire au discutat și despre măsurile de eșalonare inserate în art. 34 alin. (2) și (3) din O.U.G. nr. 114/2018, conform căruia:

„(2) Începând cu 1 ianuarie 2019, cuantumul sporurilor, indemnizațiilor, compensațiilor, primelor și al celorlalte elemente ale sistemului de salarizare care fac parte, potrivit legii, din salariul brut lunar, solda lunară de care beneficiază personalul plătit din fonduri publice, se menține cel mult la nivelul cuantumului acordat pentru luna decembrie 2018, în măsura în care personalul ocupă aceeași funcție și își desfășoară activitatea în aceleași condiții.

(3) Ordonatorii de credite răspund în condițiile legii de stabilirea nivelului sporurilor cu respectarea alin. (2) și cu încadrarea în cheltuielile de personal aprobate prin buget pe anul 2019.”

În contextul în care, prin art. 39 din O.U.G. nr. 114 /2018 **s-a dispus eșalonarea pe o perioadă de 5 ani a oricărei hotărâri judecătorești – având ca obiect drepturi salariale, inclusiv a celor având ca obiect daunele-interese moratorii sub forma dobânzii legale penalizatoare – care se vor pronunța în perioada 2019-2021**, promovarea de acțiuni în instanță, pentru drepturi /diferențe salariale pe o perioadă mică de timp, în urma cărora se acordă astfel de drepturi salariale de valoare redusă, devine iluzorie, întrucât așteptările membrilor de sindicat sunt mari, iar sumele eșalonate pe care le vor încasa în tranșe devin lipsite de valoare.

Din această perspectivă, **trebuie intensificate demersurile pe lângă parlamentari ca, la discutarea Legii de aprobare a O.U.G. nr. 114/2018 să se abroge prevederile art. 39** (care eșalonează aceste plăți) – prevedere care încalcă în mod evident fundamentul statutului de drept, separația puterilor în stat.



FEDERAȚIA SINDICATELOR LIBERE DIN ÎNVĂȚĂMÂNT

ROMÂNIA

CORPUL CONSILIERILOR JURIDICI F.S.L.I.

20-21.02.2019